

POLÍTICA SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

POLÍTICA SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

1. Objetivo

Esta política tem por objetivo assegurar a plena compreensão sobre as normas internas e externas que proíbem a prática de assédio e discriminação pelos funcionários do Grupo em suas dependências ou sempre que forem desempenhadas atividades em seu nome.

2. Aplicação

Esta política se aplica a todos os funcionários do Grupo União Norte.

3. Contextualização e conceitos

O Grupo União Norte não tolera o cometimento de qualquer ato de discriminação ou de assédio, seja ele moral ou sexual, pelos seus funcionários contra demais funcionários, clientes ou terceiros colaboradores.

O Código Penal prevê, em seu art. 216-A, o crime de **assédio sexual**, caracterizado como o constrangimento realizado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, em que o agente se utiliza de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Embora essa seja a definição para fins penais, esta Política adotará conceito mais abrangente, considerando como assédio sexual a prática de qualquer conduta intencional, com viés sexual, que cause o desconforto, humilhação, intimidação, constrangimento ou violação de indivíduos.

Portanto, para que o assédio sexual seja caracterizado para o Programa de Integridade do Grupo União Norte, não é necessário que seja praticado por superior hierárquico, tampouco que tenha por objetivo obter vantagem ou favorecimento sexual, bastando a prática, por qualquer funcionário, de conduta indevida de viés sexual.

O **assédio moral**, por sua vez, será considerado como a prática de qualquer conduta intencional que cause o desconforto, humilhação, intimidação ou constrangimento de demais funcionários, clientes ou terceiros colaboradores.

Embora não disponha de vedação legal específica, a prática do assédio moral pode ser enquadrada em dispositivos do Código Penal, tais como calúnia (art. 138 do Código Penal), difamação (art. 139 do Código Penal) ou injúria (art. 140 Código Penal), bem como poderia, ainda, ensejar o ajuizamento de ação indenizatória na esfera cível.

Por fim, a **discriminação** dispõe de lei própria (Lei 7.716/89), que prevê a punição de crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Para fins desta Política, no entanto, será adotado conceito mais abrangente, que considerará como discriminação o ato de distinguir, excluir ou restringir alguém em razão de etnia, cor, origem, orientação sexual, crença religiosa, nacionalidade, preferências políticas, classe social, condição de portador de deficiência física ou mental, dentre outras características físicas, psicológicas ou culturais.

Podemos, então, sintetizar os conceitos de assédio sexual, assédio moral e discriminação da seguinte forma:

- ❖ **Assédio sexual:** prática de qualquer conduta intencional, com viés sexual, que cause o desconforto, humilhação, intimidação, constrangimento ou violação de indivíduos.

- ❖ **Assédio moral:** prática de qualquer conduta intencional que cause o desconforto, humilhação, intimidação ou constrangimento de indivíduos.
- ❖ **Discriminação:** ato de distinguir, excluir ou restringir alguém em razão de etnia, cor, origem, orientação sexual, crença religiosa, nacionalidade, preferências políticas, classe social, condição de portador de deficiência física ou mental, dentre outras características físicas, psicológicas ou culturais.

Embora a prática de assédio e discriminação esteja, em grande medida, disciplinada na legislação penal brasileira, o Grupo União Norte se sente obrigado a reforçar a proibição da prática de quaisquer atos de assédio ou discriminação em suas dependências ou quando estiverem sendo desempenhadas atividades pelo Grupo.

São apresentadas, a seguir, regras de conduta com exemplos práticos sobre atos de assédio e discriminação, sendo certo que qualquer atuação que se enquadre nos conceitos apresentados acima será passível de aplicação de medida disciplinar.

4. Regras sobre assédio e discriminação

- ❖ São proibidas investidas sexuais indesejáveis, contato físico indesejável de natureza sexual, solicitações indesejáveis de favores sexuais e condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual;
- ❖ É proibido realizar piadas ou comentários de conotação sexual sobre funcionários, clientes ou demais terceiros colaboradores;
- ❖ É proibido lançar olhares ou assobios desrespeitosos a funcionários, clientes ou demais terceiros colaboradores;

- ❖ É proibido realizar insultos, comentários ou gestos obscenos a funcionários, clientes ou demais terceiros colaboradores;
- ❖ É proibido acusar funcionários, clientes ou demais colaboradores da prática de crimes não cometidos, quando se tem ciência da não ocorrência de ato ilícito;
- ❖ É proibido atribuir a funcionários, clientes ou demais colaboradores fato desabonador, ofendendo publicamente a sua honra;
- ❖ É proibido o uso de expressões ofensivas de cunho racial, homofóbico, xenofóbico ou preconceituoso, em geral, contra funcionários, clientes ou demais colaboradores;
- ❖ É proibido excluir funcionários de reuniões ou eventos do Grupo em decorrência de etnia, cor, origem, orientação sexual, crença religiosa, nacionalidade, preferências políticas, classe social, condição de portador de deficiência física ou mental, dentre outras características físicas, psicológicas ou cultural.

5. Disposições Finais

O descumprimento das regras apresentadas nesta Política sujeita o infrator à aplicação das medidas disciplinares previstas no Manual de Investigação Interna do Grupo União Norte.

O setor de *compliance* está disponível para prestar quaisquer esclarecimentos que se façam necessários quanto aos termos desta Política, seja em relação ao seu conteúdo ou à sua aplicação.