



Código	Título	Versão	Publicação
POL - 0600	PAA - Política Antiassédio e Antidiscriminação	2	20/02/2022

Sumário

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. DEFINIÇÕES	2
3.1. ASSÉDIO MORAL	2
3.2. ASSÉDIO SEXUAL	3
3.3. COLABORADORES DA COBRAPE	3
3.4. DISCRIMINAÇÃO	3
4. COMPONENTES DA POLÍTICA	4
5. O PAPEL DO COMITÊ DE ÉTICA E COMPLIANCE	4
6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DE DENÚNCIA	5
7. VIOLAÇÕES E PENALIDADES	5
8. DISPOSIÇÕES FINAIS	6
9. VIGÊNCIA	6
10. ATUALIZAÇÕES	6
11. REFERENCIAL NORMATIVO	6

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 0600	PAA - Política Antiassédio e Antidiscriminação	2	20/02/2022

1. Objetivo

Esta Política Antiassédio e Antidiscriminação estabelece os padrões de conduta a serem seguidos e as melhores práticas a serem observadas pelos colaboradores da empresa, buscando prevenir e combater a discriminação, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho. Neste sentido, esta Política se alinha aos valores da empresa, que tem como um de seus princípios éticos o respeito à Diversidade e Inclusão no seu corpo de colaboradores como forma de contribuição para uma sociedade mais plural.

2. Alcance

Esta diretriz organizacional se aplica a todos os acionistas, administradores, comitês e colaboradores, próprios e terceiros, independentemente de sua hierarquia e função exercida.

Caso os colaboradores tenham dúvidas quanto ao enquadramento de uma situação em relação a esta Política, ou seja, se determinada conduta caracteriza ou não um desvio dos preceitos nela estabelecidos, uma consulta deverá ser feita ao Comitê de Ética e *Compliance*, por meio dos Canais estabelecidos no Manual de Ética e *Compliance*, ou mesmo diretamente a um de seus membros.

3. Definições

3.1. Assédio Moral

Qualquer conduta abusiva caracterizada por gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral ocorre quando uma pessoa é exposta a circunstâncias humilhantes, degradantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Para que determinada conduta seja definida como assédio moral, é necessário que ocorra:

- Repetição sistemática;
- Direcionalidade (uma pessoa é sempre a “escolhida”); e,
- Prolongamento das situações (meses, anos).

3.1.1. Tipos de assédio moral:

Embora muitos entendam que o assédio moral seja do superior para o subordinado, na verdade ele pode ocorrer de várias maneiras, como explicado a seguir:

- Assédio moral vertical descendente: quando o colaborador em nível hierárquico mais alto pratica o assédio contra subordinados;

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 0600	PAA - Política Antiassédio e Antidiscriminação	2	20/02/2022

- Assédio moral vertical ascendente: quando o subordinado pratica o assédio contra seu superior;
- Assédio moral horizontal: praticado por colaboradores em mesmo nível hierárquico, não havendo relações de subordinação; e,
- Assédio moral misto: quando há um assediador vertical e horizontal. O assediado é atingido por todos, desde colegas de trabalho até o gestor.

3.2. Assédio Sexual

3.2.1. Assédio sexual segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; oferta de crescimento de vários tipos, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.

3.2.2. Assédio sexual segundo o Código Penal

De acordo com o Código Penal Brasileiro (art. 216-A), assédio sexual vem a ser “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

3.3. Colaboradores da COBRAPE

Colaborador Próprio – refere-se a toda pessoa física, no Brasil ou no exterior, que tenha vínculo empregatício com a COBRAPE.

Colaborador Terceiro - (i) toda pessoa física ou jurídica, no Brasil ou no exterior, que preste serviços mediante contrato firmado com empresa interposta (prestador de serviço terceirizado); e, (ii) toda pessoa, física ou jurídica, com quem a COBRAPE mantenha qualquer forma de associação comercial ou consórcio para a prestação de serviços ao poder público e setor privado.

Colaborador – para efeito desta Política, engloba o colaborador próprio e o colaborador terceiro.

Diretoria (DT) – última instância responsável pela decisão sobre as políticas e os procedimentos da empresa.

3.4. Discriminação

Consiste na distinção, exclusão ou preferência, com base, por exemplo, em raça, cor, sexo, religião, nacionalidade ou origem social, que reflita nas oportunidades de trabalho.

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 0600	PAA - Política Antiassédio e Antidiscriminação	2	20/02/2022

A discriminação pode ocorrer em diversos contextos, de indivíduo para indivíduo ou de grupos para indivíduos, e pode se manifestar através da discriminação social, étnica, política, religiosa, etária, de sexualidade, de gênero, por deficiências, condições de saúde, entre outros.

A COBRAPE considera discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha como resultado a alteração da igualdade de tratamento dentro do ambiente de trabalho, de modo a prejudicar o colaborador vítima da ação.

4. Componentes da Política

Para atingir os objetivos e implementar as diretrizes do Programa de *Compliance* e Integridade, a COBRAPE estabelece, dentre outras, esta *Política Antiassédio e Antidiscriminação*.

A Política Antiassédio e Antidiscriminação traduz um programa de *compliance* específico, com foco na adoção de medidas que coíbam a discriminação e o assédio no ambiente de trabalho, bem assim, que ensejem um ambiente de trabalho saudável, respeitando os direitos humanos, as diretivas constantes na legislação trabalhista, civil e penal, convenções, acordos coletivos e costumes consagrados.

A COBRAPE não admite que seus colaboradores pratiquem condutas que conotem Assédio Moral, Assédio Sexual e/ou Discriminação, condutas essas consideradas reprováveis e contrárias aos princípios e valores da empresa.

Qualquer conduta conhecida que se enquadre nas definições de assédio e de discriminação definidas nesta Política, e que venha a causar desconforto ou dano a um de seus colaboradores, será devidamente apurada pelo Comitê de Ética e *Compliance*, que aplicará as penas devidas.

5. O Papel do Comitê de Ética e *Compliance*

A COBRAPE mantém ativo seu Comitê de Ética e *Compliance*, que é responsável por identificar, controlar, informar, instruir e mitigar, por meio dos procedimentos adequados, os riscos que a COBRAPE possa vir a sofrer ante o descumprimento das diretrizes desta Política, além de fiscalizar, apurar e/ou investigar e deliberar no sentido de punir toda e qualquer violação dos seus termos.

Qualquer conduta conhecida que se enquadre nas definições de assédio e de discriminação definidas nesta Política, e que venha a causar desconforto ou dano a um de seus colaboradores, será devidamente apurada pelo Comitê de Ética e *Compliance*, que será responsável pela aplicação das penas cabíveis.

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 0600	PAA - Política Antiassédio e Antidiscriminação	2	20/02/2022

6. Canais de Comunicação e de Denúncia

É essencial que qualquer pessoa relate imediatamente quaisquer atos ou suspeitas de não conformidade com a legislação e com esta Política, prevenindo atos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

A COBRAPE disponibiliza canais de acesso para dúvidas, consultas, denúncias (anônimas ou não) e demais comunicações, as quais serão recebidas e tratadas pelo Comitê de Ética e *Compliance*. O Manual de Ética e *Compliance* explica o funcionamento destes canais.

De modo a garantir a privacidade envolvidos, e a fim de facilitar o cumprimento e a efetividade desta Política, as denúncias realizadas por meio dos referidos canais poderão ser feitas de modo anônimo ou identificado, e serão todas analisadas e tratadas confidencialmente pelo Comitê de Ética e *Compliance*, garantindo a segurança do denunciante.

É desejável que o denunciante informe a data e o local dos fatos; o nome dos denunciados ou, ao menos, o apelido; e, a descrição da conduta ofensiva que foi supostamente praticada.

Importa destacar que, para assegurar que a apuração da denúncia seja aprofundada e bem-sucedida, o denunciante deve apontar, sempre que possível, testemunhas e/ou provas documentais a respeito dos fatos que estão sendo denunciados. A ausência destes elementos pode fazer com a denúncia seja arquivada por impossibilidade de apuração.

Todas as denúncias serão avaliadas com confidencialidade, imparcialidade, objetividade, razoabilidade, integridade e celeridade, nos moldes estabelecidos no Manual de Ética e *Compliance*.

A COBRAPE reforça que a participação dos seus colaboradores é essencial para garantir a efetividade da presente Política. Assim, a empresa garantirá a plena segurança do denunciante identificado contra qualquer tipo de retaliação. Caso o denunciante verifique alguma conduta que possa ser caracterizada como represália, a ocorrência também deverá ser reportada ao Comitê de Ética e *Compliance*, por meio dos canais disponibilizados, para que as medidas cabíveis sejam tomadas.

7. Violações e Penalidades

É obrigação de todos os colaboradores da COBRAPE conhecer e entender o conteúdo desta Política, bem como obedecer a todas as regras aqui previstas. A COBRAPE está comprometida com o fiel cumprimento das normas estabelecidas nesta Política e promoverá o monitoramento constante da sua atividade empresarial e de todas e quaisquer condutas dos seus colaboradores.

Qualquer violação às normas e/ou orientações desta Política e da legislação resultará na aplicação de medidas disciplinares apropriadas, podendo, inclusive, levar à aplicação de advertências,

Código	Título	Versão	Publicação
POL - 0600	PAA - Política Antiassédio e Antidiscriminação	2	20/02/2022

dispensa do colaborador por justa causa e/ou rescisão contratual imediata, sem prejuízo das providências legais cabíveis.

A deliberação a respeito da definição da pena a ser aplicada e do tratamento ao caso concreto será emitida pelo Comitê de Ética e *Compliance*, levando-se em consideração a gravidade da falta, a extensão do dano causado à vítima e à COBRAPE, e o histórico profissional e disciplinar do colaborador, e será encaminhada para decisão da Diretoria da empresa.

Nenhum funcionário ou colaborador da COBRAPE pode se escusar de cumprir as normas da presente Política alegando que não as conhece. Eventual atribuição de responsabilidade pessoal do colaborador não restringirá o direito de regresso que se reserva à COBRAPE em caso de eventual dano causado à empresa.

8. Disposições Finais

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação no *Espaço de Compliance*, acessível aos colaboradores pela Intranet corporativa.

9. Vigência

Esta Política entra em vigência na data de sua publicação.

10. Atualizações

Esta Política será revisada a cada 12 meses, e submetida à nova aprovação pela DT caso ocorram alterações.

11. Referencial Normativo

A presente Política deve ser lida e interpretada complementarmente às seguintes normas:

- Constituição Federal do Brasil
- Código Penal Brasileiro
- Consolidação das Leis Trabalhistas
- Código Civil Brasileiro
- Lei 7716/89, que trata sobre o Crime de Racismo.
- Lei 13.185/2015 – que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática – “*Bullying*”;
- Lei 9.029/95 que trata do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório;
- Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata da violência e do Assédio no mundo do trabalho; e,
- Demais legislações, tratados e convenções aplicáveis.