



POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL





Sumário

1. Objetivo	2
2. Abrangência e Aplicação	2
3. Definições	2
4. Normas correlatas	3
5. Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual	3
6. Canal de Denúncias	6
7. Medidas Disciplinares	7
8. Gestão da Política	7
Informações de Controle	8

1.

1. Objetivo

A PETACORP (“Petacorp” ou “Empresa”) espera e exige que todos os seus Colaboradores atuem conforme a Constituição Federal da República Brasileira (“Constituição”) e demais leis brasileiras para garantir o tratamento igualitário, respeitoso e harmonioso a todas as pessoas, independentemente de credo, gênero, orientação sexual, raça e opinião política.

A presente Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual (“Política”) visa determinar premissas, diretrizes e conceitos que permitam aos colaboradores e gestores agir de forma a garantir um ambiente equitativo, acolhedor, seguro e que promova o desenvolvimento e igualdade de acesso e de oportunidades a todos.

A Petacorp possui o compromisso de promover um ambiente onde as pessoas possam ser elas mesmas, com ampla liberdade para se desenvolverem e para atingirem seus potenciais enquanto clientes, parceiros, colaboradores, comunidade e demais stakeholders.

Esta Política complementa a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e Direitos Humanos, bem como as demais políticas do programa de compliance da Empresa.

2. Abrangência e Aplicação

Essa Política se aplica a todos os Colaboradores e aos Terceiros que interajam com a Petacorp.

3. Definições

Ao serem mencionados nesta Política, os termos descritos ao longo do normativo terão seus significados descritos no Glossário de Compliance criado pela Empresa.

4. Normas correlatas

Esta Política deve ser lida e interpretada em conjunto com os demais Normativos Internos da Petacorp, além do Guia Lilás da CGU e da Cartilha “Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas” do MPT. Outros guias de boas práticas sobre o tema que sejam aplicáveis também devem ser considerados quando da interpretação e aplicação desta Política.

5. Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual

5.1. Responsabilidades

Alta Direção

- Trazer os temas abordados nesta Política para seu dia a dia, para os negócios da Petacorp, visando inspirar e promover o enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual;
- Monitorar o cumprimento desta Política através do Comitê de Ética.

Comitê de Ética

- Acompanhar indicadores e ações corporativas relacionadas às temáticas desta Política;
- Reunir-se para debater a efetividade e evolução das ações propostas relacionadas aos temas desta Política;
- Deliberar sobre as Denúncias referentes a desvios desta Política trazidas pela Área de Compliance; e
- Assegurar e incentivar o cumprimento desta Política na Petacorp.

Área de Compliance

- Organizar treinamentos de capacitação e materiais informativos para colaboradores, membros da Alta Direção e da Média Gerência e terceiros sobre os temas desta Política;

- Planejar e executar ações para prevenção e combate ao assédio na empresa; e
- Receber e investigar as denúncias recebidas em desacordo com esta Política.

Colaboradores

- Ser parte ativa na promoção de um ambiente isento de discriminação, preconceito, assédio e demais condutas vedadas para assegurar o respeito a todos;
- Utilizar o Canal de Denúncias para reportar todas as situações de preconceito, discriminação, assédio ou outras condutas vedadas.

5.2. Enfrentamento ao Assédio Moral

Assédio Moral é definido como a exposição reiterada de um colaborador a situações repetitivas de humilhação, constrangimento ou violência psicológica, capazes de afetar sua dignidade, autoestima ou saúde física e mental.

Cabe lembrar que o assédio moral pode acontecer:

- **Verticalmente:** entre pessoas que possuam relação hierárquica, tais como superior e subordinado; ou
- **Horizontalmente:** entre pessoas que não possuam relação hierárquica, tais como colaboradores de mesmo cargo.

Algumas atitudes que podem configurar assédio moral são:

- Controlar a frequência e o tempo de utilização do banheiro ou das pausas para beber água;
- Não atribuir, intencionalmente, atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;

- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço; e
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.

5.3. Enfrentamento ao Assédio Sexual

Assédio Sexual é caracterizado por qualquer conduta de cunho sexual não desejada, praticada pontual ou reiteradamente, de forma verbal ou física, que atente contra a liberdade, dignidade ou integridade da vítima.

A Petacorp proíbe quaisquer condutas que possam configurar Assédio Sexual, seja ela praticada em uma relação vertical (entre superior e subordinado) ou horizontal (entre colaboradores de mesmo cargo), inclusive envolvendo indivíduos do mesmo sexo.

Alguns exemplos em que é possível identificar a prática de Assédio Sexual são:

- Comentários de natureza sexual, piadas ou gestos obscenos dirigidos a colega de trabalho, relacionados ou não às atividades exercidas;
- Ameaças ou intimidações de natureza sexual, como promessas de demissão ou retaliação se a vítima não aceitar avanços sexuais;
- Toques não solicitados e invasão do espaço da vítima de forma sugestiva;
- Exibição de material pornográfico no local de trabalho ou envio de mensagens eletrônicas com conteúdo sexual;
- Exibicionismo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; e
- Envio de mensagens, e-mails ou telefonemas com teor sexual após a recusa da vítima.

6. Canal de Denúncias

O Colaborador que presenciar qualquer ato potencialmente ilegal, antiético ou em desconformidade com as Políticas da Petacorp deve relatar tal acontecimento ao nosso Canal de Denúncias (<https://canal.aliant.com.br/canaldedenunciaspetacorp>). O relato

poderá ser feito de forma anônima.

A Petacorp garante que a apuração dos fatos ocorrerá de forma confidencial e que o denunciante de boa-fé não sofrerá retaliação por realizar a denúncia.

As medidas disciplinares serão aplicadas por decisão do Comitê de Ética.

Para saber mais sobre o Procedimento de Apuração e de Aplicação de medidas disciplinares, consulte nossas Políticas de Apuração de Denúncias e Gestão de Consequências.

6.1. Orientações para relatar situações de Assédio Moral e Sexual

Caso presencie ou seja vítima de alguma situação de Assédio Moral ou Sexual, busque seguir as seguintes recomendações em sua denúncia, para tornar mais ágil e efetivo o processo de investigação e de aplicação de medidas:

- Relate a maior quantidade de informações possível: as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas, se, possível, incentive-as a denunciar também; e
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas.

Importante também, caso se encontre nessa situação, buscar uma rede de apoio dentre os demais colaboradores e evitar ficar a sós com a pessoa assediadora até que as medidas sejam tomadas.

7. Medidas Disciplinares

Além das penalidades previstas em lei, o descumprimento desta Política pode gerar ao Colaborador a aplicação das seguintes medidas disciplinares, a depender da natureza e gravidade da infração:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão; e

- Demissão do Colaborador.

8. Gestão da Política

Esta Política é de responsabilidade do Setor de Controladoria da Petacorp.

Eventuais omissões e dúvidas na interpretação do conteúdo deste documento, serão objeto de análise e decisão do Aprovador.



Informações de Controle

Nome da Política: Política de enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual

Responsável pelo Documento: Área de Compliance

Atribuições	Nome	Área
Aprovador	José André Mendes Coimbra	Sócio-Administrador
Aprovador	André Casimiro Costa	Sócio diretor
Aprovador	Guilherme Lopes Maranhão	Sócio diretor
Revisor	Ana Paula da Silva Lacerda	Compliance Officer
Revisor	Letícia Leal Lafetá	Área de Compliance

Histórico de Revisão/Aprovação:

N/A