

## Sumário

- 1 • Obejetivo
- 2 • Definições
- 3 • Exemplos
- 4 • Responsabilidades e Compromissos
- 5 • Comissão Disciplinar – Apuração e Punição
- 6 • Canais de Denúncia

## 1 • Objetivo

O objetivo desta política é afirmar o comprometimento da Inside com a manutenção de um ambiente de trabalho livre de toda forma de discriminação e assédio. Estabelecer diretrizes, princípios e responsabilidades, além de orientar o processo de denúncia.

## 1 • Definições

**Discriminação:** Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada. Ressalta-se a configuração de crime para

**Assédio Moral:** Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psicológica ou física de uma pessoa, torne o ambiente de trabalho hostil, colabore para desenvolvimento de doenças relacionadas ao estresse e pedidos, afastamentos e pedidos de demissão.

**Assédio Sexual:** Conduta única ou persecutória, que, ao visar obter intimidade sexual, resulta por violar a liberdade. Pode ser dividido em duas categorias:

Assédio Sexual Ambiental ou por Intimidação: O assédio ambiental é a possibilidade de qualquer colaborador assediar outro colaborador no ambiente de trabalho, independentemente de hierarquia ou ascendência. Essa modalidade de assédio não configura crime, mas pode ser punida nas esferas administrativa, civil e trabalhista.

Assédio sexual por chantagem ou laboral: É uma forma de abuso de poder no trabalho, visto que quem assedia ocupa uma posição hierárquica superior. O assédio sexual por chantagem configura crime, de acordo com o art. 216-A, caput, do Código Penal, que dispõe: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

O contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada. Ainda que para outras pessoas ou para a sociedade uma atitude pareça natural e inofensivo, é direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo.

## 3 • Exemplos

### 3.1 ações que podem ser caracterizadas como discriminação

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem, não promovendo a igualdade de remuneração;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor ou raça solicitando que a vaga seja ocupada por “pessoa de boa aparência”;
- Agredir alguém física ou verbalmente em razão da sua orientação sexual e identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa a cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa de uma pessoa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não contratar, não promover ou ainda exonerar de cargos de direção e liderança mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade, bem como expor a grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder;

- Preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta para desempenhar um trabalho;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, tais como HIV/Aids ou pessoas acometidas por LER/DORT, por exemplo.

### **3.2 ações que podem ser caracterizadas como assédio moral**

- Deterioração proposital das condições de trabalho: Contestar e criticar a todo momento, privar ou manipular informações necessárias para o desempenho do trabalho com intuito de prejudicar, delegar tarefas humilhantes, privar o acesso as ferramentas necessárias para o trabalho.
- Isolamento e recusa de comunicação: Ignorar a presença da pessoa, não lhe dirigir a palavra, isolar fisicamente.
- Atentado contra a dignidade: Espalhar rumores, não considerar seus problemas de saúde, criticar sua vida particular em público, ironizar opiniões, adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo.
- Violência verbal ou física: Falar com a pessoa aos gritos, ameaçar com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve, invadir a intimidade.

### **3.3 ações que podem ser caracterizadas como assédio sexual**

- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas e/ou sexuais do colaborador;
- Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;
- Insinuar/agredir com gestos ou propostas sexuais ao colaborador;
- Realizar conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narrar piadas ou usar expressões de conteúdo sexual com o colaborador;
- Realizar contato físico não desejado;
- Solicitar favores sexuais;
- Realizar convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual;
- Fazer chantagem para permanência ou promoção no emprego e promessas de tratamento diferenciado, mediante solicitação de favor sexual;

- Realizar exibicionismo de cunho sexual;
- Levar ou assistir pornografia no ambiente de trabalho;
- Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual ao colaborador;
- Declarar palavras direcionadas a alguém, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;
- Quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

## **4 • Responsabilidades e compromissos**

### **4.1 Colaboradores**

É de responsabilidade de todos os colaboradores conhecerem e cumprirem às disposições desta política, tanto em seu comportamento quanto assegurando que em suas relações os terceiros também o estejam. Deverá ser reportado pelos meios indicados, qualquer testemunho sobre comportamentos que estejam em desacordo.

### **4.2 Lideranças**

É de responsabilidade da liderança promover um ambiente que cumpra às disposições desta política.

### **4.3 Recursos humanos**

É de responsabilidade da área de Recursos Humanos garantir que os colaboradores tenham acesso e conheçam sobre a Política de Discriminação, Assédio Moral e Assédio Sexual.

Assessorar aos colaboradores com esclarecimentos sobre o assunto, acolher o denunciante e a vítima, e dar início ao procedimento de averiguação.

### **4.4 Direção executiva**

É de responsabilidade da direção executiva instaurar a Comissão Disciplinar para a realização da apuração e definição da punição.

## 5 • Comissão disciplinar – apuração e punição

As denúncias de discriminação ou assédio moral e sexual serão levadas diretamente à Direção Executiva, ou a órgão superior (dependendo do cargo do denunciado) que instaurará imediatamente uma Comissão Disciplinar.

Esta deverá ouvir individualmente as partes envolvidas, incluindo o autor da denúncia e suas testemunhas, além de analisar as provas. Confirmando-se o caso de discriminação ou assédio, a Comissão decidirá sobre a sanção a ser imposta, observando-se a orientação jurídico-legal vigente do país.

As consequências da violação desta política vão desde advertência escrita ou verbal, suspensão, demissão ou rescisão do contrato de trabalho, até a entrega do caso às autoridades policiais para a abertura de um processo criminal.

A Inside tomará medidas, na extensão do que é permitido pela lei aplicável, para proteger a confidencialidade de qualquer denúncia realizada. A empresa não permitirá qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé. Quaisquer colaboradores que se envolverem em retaliação estarão sujeitos a atos disciplinares, até com a rescisão do contrato de trabalho.

## 6 • Canais de denúncia

As denúncias poderão ser feitas através da plataforma **GOPliance**.