

Anexo ao Código de Ética e Conduta

Manual de Orientações sobre Assédio e Discriminação nas Relações de Trabalho



Data de aprovação pela comissão: 10 de outubro de 2023

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	2
2. ASSÉDIO MORAL	3
3. ASSÉDIO SEXUAL	4
4. DISCRIMINAÇÃO	5
5. ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO VIRTUAL	6
6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO	7
7. SANÇÕES DISCIPLINARES	8

1. OBJETIVO

Este manual tem caráter orientativo, reforçando as premissas existentes no Código de Ética e Conduta para assegurar o compromisso da **UNIO** em prevenir e combater todo tipo de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

A **UNIO** está comprometida com a igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho inclusivo no qual todos se sintam valorizados por suas qualidades e desempenho. A diversidade e inclusão, não apenas promovem a justiça social, mas também geram um ambiente de trabalho mais agradável, confortável e harmônico.

Não será admitida qualquer prática de assédio, discriminação e tratamento desigual fundada na raça, cor, etnia, estado civil, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência ou condição de saúde, aparência, religião, opinião política, origem social, procedência nacional, idade - dentre outras características, que tenha por efeito destruir ou alterar a equidade de oportunidades ou de tratamento em nossas relações.

Atitudes que agregam e propiciam um ambiente ainda mais saudável:

Não julgue, inclua.

Pratique a empatia.

Respeito o limite do outro.

Não faça comentários constrangedores.

Aprenda com as diferenças e colabore para um ambiente respeitoso e harmonioso.

2. ASSÉDIO MORAL

Definição: O assédio moral é configurado quando há a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, **de forma repetitiva e prolongada**, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. Podem ser autoras ou vítimas de assédio moral tanto gestores (superiores hierárquicos) quanto subordinados, pares, parceiros e colegas de trabalho.

São exemplos de atitudes que configuram assédio moral:

- Retirar autonomia e contestar, a todo momento, decisões do Colaborador;
- Sobrecarregar Colaborador ou retirar tarefas que habitualmente executava, provocando sensação de inutilidade ou incompetência;
- Ignorar a presença do Colaborador;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar com respeito;
- Espalhar boatos ofensivos;
- Ignorar problemas de saúde;
- Criticar vida particular;
- Atribuir apelidos pejorativos.

Importante notar que nem todo tipo de mal-estar no ambiente de trabalho poder ser chamado de assédio moral. As seguintes situações são exemplos do que, apesar de serem comportamentos reprováveis, não configura assédio moral:

- Exigências dos gestores por produtividade e respeito às normas;
- Estresse apresentado por gestores ou por colegas devido a picos de trabalho;
- Atos, conflitos e discussões isolados, que não se repetem com os mesmos envolvidos, também não são assédio moral.

3. ASSÉDIO SEXUAL

Definição: O assédio sexual consiste no ato de ameaçar, perseguir ou importunar a pessoa, **por meio de pretensões (verbais ou físicas) com conotação sexual, explícita ou implícita**. O assédio sexual pode ocorrer tanto nas relações entre equipe e gestão como nas relações entre pares, parceiros e colegas de trabalho.

São exemplos de atitudes que configuram o assédio sexual:

- Conversas indesejáveis sobre assuntos íntimos de cunho sexual causando constrangimento;
- Piadas ou uso de expressões que contenham conteúdo sexual;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Brincadeiras e comentários inapropriados e de cunho sexual sobre a aparência, vestimenta ou características físicas do outro, realizados de forma insistente e/ou constrangedora;
- Olhares maliciosos, gestos depreciativos ou expressões faciais com conotação sexual;
- Exibição e/ou envio de material pornográfico ou erótico como revistas, fotos, vídeos, sites etc. com conteúdo próprio ou de terceiros.

Importante notar, o assédio sexual pressupõe conduta sexual não desejada pela vítima e o objetivo por parte de quem assedia de obter vantagem ou favorecimento sexual, não se considerando assédio o simples flerte, elogios sem conteúdo sexual, paqueras ou propostas de namoro realizadas com respeito e sem nenhum tipo de pressão ou constrangimento.

4. DISCRIMINAÇÃO

Definição: A discriminação consiste na distinção, exclusão, ofensa, depreciação, constrangimento ou preferência a uma pessoa ou a um grupo de pessoas, motivada pela raça, cor, etnia, estado civil, identidade de gênero, orientação afetivo-sexual, deficiência ou condição de saúde, aparência, religião, opinião política, procedência nacional, origem social, idade - dentre outras características da pessoa - que tenha como finalidade inferiorizar a pessoa ou o grupo. No âmbito profissional ela tem por efeito excluir ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, no atendimento ou na profissão por conta das características da pessoa

São exemplos de atitudes que configuram a discriminação:

- Depreciar, ofender, rejeitar, ter aversão, ódio ou atacar pessoas ou grupos sociais por causa da cor da sua pele, origem étnica, identidade de gênero, orientação afetivo-sexual ou qualquer outra característica;
- Promover ou disseminar a falsa ideia de que pessoas com determinadas características são superiores às demais;
- Proporcionar à pessoa tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, desmerecendo-a, segregando ou a excluindo das demais;
- Impedir a ascensão funcional do Colaborador ou obstar outra forma de benefício profissional, motivada pela raça, cor, etnia, estado civil, identidade de gênero, orientação afetivo-sexual, deficiência ou condição de saúde, aparência, religião, opinião política, procedência nacional, origem social, idade;
- Se opor à igualdade de direitos entre as pessoas, favorecendo uma pessoa ou grupo em detrimento dos outros, com fundamentos discriminatórios;
- Realizar, de forma insistente, ofensiva e/ou constrangedora, brincadeiras e comentários inapropriados e de cunho discriminatório sobre as características do outro.

5. ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO VIRTUAL

Também pode ocorrer assédio e discriminação no ambiente virtual. Tais atos merecem um cuidado especial e não são aceitáveis nem tolerados pela **UNIO**, gerando as mesmas consequências que o comportamento negativo ocorrido presencialmente.

A extensão do dano causado à vítima na forma virtual pode ser maior já que os casos que envolvem esses comportamentos ficam expostos publicamente e são acessados por um número imensurável de visualizadores.

O assédio e a discriminação virtual tendem a se manifestar por meio de ameaças, intimidações, humilhações ou constrangimentos, realizados por e-mails, redes sociais ou mensagens instantâneas, SMS, WhatsApp, Teams, Skype etc., e podem ocorrer de forma isolada, - originado de um Colaborador a outro - ou envolvendo mais pessoas vinculadas a **UNIO**, como os realizados em grupos corporativos.

6. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Não seja conivente nem omisso frente a atitudes discriminatórias, de assédio e qualquer outro tipo de violência. Sempre que se observar ato ou ameaça de ato que viole as diretrizes deste Manual ou do Código de Ética e Conduta da **UNIO** comunique seu superior ou *Compliance Officer* imediatamente através do endereço eletrônico: **uniodigital@aloetica.com.br**, ou ainda, pelo Canal de Integridade da **UNIO** (**aloetica.com.br/uniodigital**), sendo garantida a possibilidade de anonimato dos denunciantes.

A **UNIO** não tolera qualquer forma de retaliação contra o Colaborador que tenha feito uma comunicação, de boa-fé, ainda que improcedente.

7. SANÇÕES DISCIPLINARES

As sanções decorrentes pela prática de assédio e discriminação, após a devida apuração dos fatos, de acordo com a gravidade da conduta, sem prejuízo das demais sanções impostas pela legislação aplicável:

- Para **Colaboradores**:
 - a. Advertência verbal;
 - b. Advertência escrita;
 - c. Suspensão; e
 - d. Demissão, com ou sem justa causa, a depender do caso.

- Para **Terceiros**
 - a. aplicação de multa e/ou;
 - b. rescisão contratual/ desinvestimento.