



POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

1. INTRODUÇÃO

O Grupo Supertex Concreto Ltda. está empenhado na garantia de um ambiente de trabalho seguro, ético e acolhedor para os integrantes de todas as áreas de atuação da empresa, razão pela qual proíbe e repreende toda forma de discriminação e assédio no local de trabalho, ainda que fora do estabelecimento físico.

Por esta razão, a implementação da presente Política Antiassédio e Antidiscriminação tem como objetivo estabelecer preceitos mínimos para a manutenção do ambiente de trabalho, livre de qualquer manifestação de assédio e discriminação, cujas disposições serão aplicadas e respeitadas por todos os colaboradores, lideranças, gestores, terceiros (fornecedores e prestadores de serviços) e clientes, assim como a comunidade em geral.

A política, na forma escrita, isoladamente, não garante que isto não ocorra. Assim sendo, o Grupo Supertex entende que se faz necessário o empenho de cada integrante para o seu cumprimento, contando com o auxílio de todos no processo de prevenção de más condutas.

Este comprometimento é necessário para que ocorra a conscientização de novos integrantes e para garantirmos a continuação de um ambiente agradável e saudável para todos, sendo a não-discriminação e o repúdio ao assédio uma cultura do Grupo Supertex.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta política organizacional se aplica a todos os colaboradores, lideranças, gestores, terceiros (fornecedores e prestadores de serviços), clientes e a comunidade em geral, sendo de responsabilidade de todos garantir o cumprimento destas diretrizes.

3. NORMAS DE REFERÊNCIA

- a) Código de Conduta e Ética do Grupo Supertex (CCE).
- b) Código Penal Brasileiro.
- c) Consolidação das Leis Trabalhistas.
- d) Código Civil Brasileiro.
- e) Política Antissuborno e Anticorrupção do Grupo Supertex (PAA).
- f) Política do Canal de Denúncias do Grupo Supertex (PCND).
- g) Lei 7716/89, que trata sobre o Crime de Racismo.
- h) Lei 13.185/2015 – que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática – “Bullying”.
- i) Lei 9.029/95 que trata do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório.
- j) Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata da violência e do Assédio no mundo do trabalho e

k) Demais requisitos legais e normas técnicas aplicáveis.



4. DEFINIÇÕES

4.1. Assédio Moral

Conduta abusiva praticada por qualquer colaborador, liderança, gestor, terceiros (fornecedores e prestadores de serviços) e clientes, independentemente de posição hierárquica, contra indivíduo em seu ambiente de trabalho ou no exercício de suas funções, que, por meio de palavra, comportamento, gesto, escrita ou qualquer outro meio de manifestação, sujeite-o a situações constrangedoras e humilhantes.

Trata-se de uma espécie de *bullying* em um contexto de trabalho, ou seja, situações de coação psicológica e violência emocional, geralmente perpetrada por comunicações hostis ou atos sistemáticos dirigidos contra um indivíduo, causando-lhe estresse psicológico, assim como prejuízos profissionais, pessoais e emocionais.

São exemplos mais comuns de assédio moral: segregar ou isolar indivíduo de confraternizações, divulgar boatos com o objetivo de desmerecer o assediado frente a colegas ou superiores, proferir críticas de modo excessivo, desmedido ou injusto, desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas, contestar sistematicamente seu comportamento, retirar autonomia funcional ou privar o acesso aos instrumentos de trabalho, dentre outras práticas abusivas.

4.2 Assédio Sexual

Constrangimento provocado contra um indivíduo, geralmente por meio de abuso de poder ou confiança, visando obter favorecimento sexual. Trata-se de uma investida indesejada, praticada por contato físico, verbal, não verbal ou por outras formas de manifestação, que, contendo conotação sexual, cause vergonha, constrangimento, humilhação ou outra forma de importunação à vítima.

Comumente praticado por meio de condutas intimidatórias ou chantagiosas, o assédio sexual também pode se manifestar por insinuações (explícitas ou veladas), narração de piadas ou trocadilhos de conotação sexual, contato físico não consentido, convites impertinentes, exibicionismo, promessa de tratamento diferenciado, pressão para que participe de encontros, dentre outras práticas abusivas.

O Grupo Supertex repreende toda e qualquer manifestação desrespeitosa no ambiente de trabalho, mesmo que fora das instalações físicas, razão pela qual, para os efeitos desta Política Antiassédio e Antidiscriminação, entende que a prática de assédio sexual pode ocorrer mesmo nos casos em que não haja condição de superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao exercício, emprego, cargo ou função do assediador em relação à vítima.

4.3. Discriminação

Ato de fazer distinção social, ou seja, promover a exclusão de uma pessoa, conferindo tratamento ou condições desiguais e prejudiciais ao discriminado em razão alguma diferença, seja pela raça, cor, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência física ou mental, origem social, característica religiosa, cultural ou étnica, gênero, nacionalidade ou distinção outra de qualquer natureza.

5. PROIBIÇÕES E SANÇÕES

O Grupo Supertex proíbe que seus colaboradores, prestadores de serviços, lideranças, gestores e clientes pratiquem as condutas descritas acima como formas de Discriminação e/ou Assédio Moral ou Sexual contra qualquer integrante do grupo, inclusive em face de terceiros (fornecedores e prestadores de serviços) e clientes com os quais se venha a interagir em razão do exercício de funções profissionais.

Aquele que violar as disposições contidas nesta Política será responsabilizado, sem prejuízo de comunicação às autoridades competentes em caso de ilícitos civis ou penais.

A depender de fatores como gravidade da infração, vantagem auferida ou almejada, grau da lesão e seu efeito negativo na imagem da empresa, dentre outros, poderá o infrator ser penalizado com advertência verbal ou por escrito, sessões adicionais de treinamento, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Nenhuma vítima, testemunha ou terceiro que cooperar com a apuração dos fatos e/ou que registrar de boa-fé uma violação ou tentativa de infração a esta Política sofrerá retaliações, sendo-lhe garantido o sigilo no trato das informações prestadas. Havendo recriminação ou trato diferenciado ao denunciante/cooperador, tal conduta será passível de investigação e punição.

Visando resguardar a segurança e privacidade dos envolvidos, poderá o denunciante registrar a ocorrência de modo anônimo ou identificado, como preferir, sendo desejável que o registro venha acompanhado de uma descrição minuciosa da conduta assediada ou discriminatória, constando, ainda, o nome do denunciado, data e local dos fatos e, quando possível, indicação de testemunhas e provas documentais acerca dos fatos.

Todos os colaboradores estão obrigados a conhecer e entender o conteúdo desta Política, sujeitando-se às regras aqui previstas. Em contrapartida, o Grupo Supertex se compromete em publicizar, atualizar a presente Política e adotar as

diligências necessárias para salvaguardar os direitos dos seus colaboradores, lideranças, gestores, terceiros (fornecedores e prestadores de serviços) e clientes, assim como da comunidade em geral.

7. COMUNICAÇÃO DE VIOLAÇÕES

O Grupo Supertex incentiva o relato de todos os colaboradores acerca de eventuais violações às diretrizes desta Política e toda situação envolvendo casos de discriminação e assédio serão prontamente apuradas.

Desta forma, todos os colaboradores, lideranças, gestores, terceiros (fornecedores e prestadores de serviços), clientes e a comunidade em geral, ao se deparar com alguma violação à esta Política Antiassédio e Antidiscriminação, poderá registrar denúncia no Canal de Denúncias através do site www.supertex.com.br resguardado o sigilo e o combate à represália, nos termos da Política do Canal de Denúncias (PCND).

8. ÁREAS ENVOLVIDAS

As áreas do Grupo que foram envolvidas na elaboração da Política foram: qualidade, gestão, recursos humanos, jurídico interno e externo, sendo responsáveis pela elaboração do modelo da política e revisões para determinar o conteúdo.

9. APROVAÇÃO/VIGÊNCIA

Caso, mesmo após ler a Política, você tiver qualquer dúvida sobre como agir ou se comportar, você deverá procurar e tratar tais questões com seu gerente direto ou com o departamento de RH. Caso tenha dúvidas quanto ao enquadramento de uma situação em relação a esta Política, o colaborador deverá consultar o Comitê do Canal de Denúncia ou mesmo diretamente a um de seus membros.

Esta política passa a vigorar em 15 de outubro de 2022.

GILMAR LEMES LAGUNA
Gestor Judicial

APÊNDICE I



**DECLARAÇÃO DE LEITURA DA POLÍTICA ANTIASSÉDIO
E ANTIDISCRIMINAÇÃO (GRUPO SUPERTEX)**

Eu, _____, CPF _____, RG _____, funcionário(a) do Grupo Supertex, declaro que li todas as disposições contidas na Política Antiassédio e Antidiscriminação e me responsabilizo por segui-las durante minha atividade laboral ou relacionada a ela, certo(a) das sanções caso não o faça.

Local, data.

Assinatura do(a) colaborador(a)