



POLÍTICA CONTRA DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

SUMÁRIO:

1. Introdução
2. Definições
 - 2.1. Discriminação
 - 2.2. Assédio
 - a. Assédio Moral
 - b. Assédio Sexual
3. Proibição de Atos de Discriminação e Assédio
4. Denúncia
5. Política de Consequências
6. Compromisso

1. INTRODUÇÃO

APRESENTAÇÃO: Esta *Política contra Discriminação e Assédio* visa contribuir para a garantia de um ambiente de trabalho colaborativo, próspero, harmônico, seguro e saudável para toda a nossa equipe, fomentando o respeito à dignidade das pessoas, à proteção à honra, imagem e reputação pessoal, favorecendo a tolerância à diversidade e a equidade de tratamento de todos. Ela está em concordância com o Código de Ética da empresa. A *Guarulhos Comércio de Sucatas* é contra qualquer ato de Discriminação e Assédio e proíbe atitudes desse tipo em seu ambiente de trabalho.

OBJETIVO: Por meio desta, objetivamos informar aos colaboradores sobre a proibição de atos de discriminação e assédio na empresa, além de esclarecer sobre a definição do que é considerado discriminação e assédio e divulgar como essa proibição será tratada na empresa.

ABRANGÊNCIA: Esta política de Prevenção à Discriminação e ao Assédio aplica-se à todas as filiais da *Guarulhos Sucatas* e seus respectivos colaboradores, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e unidade em que estejam alocados, e complementa os princípios gerais de direitos e deveres contidos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho. Esta Política também abrange todos os terceiros e parceiros de negócios da *Guarulhos Sucatas*.

VIGÊNCIA: A presente *Política contra Discriminação e Assédio* entrou em vigor em 15 de maio de 2023 - data de assinatura do *Termo de Aceite* durante a SIPATMA 2023 - para aqueles colaboradores já pertencentes ao quadro funcional da empresa. Para os demais, está entrando em vigor a partir da data da sua admissão, com a assinatura do *Termo de Aceite* no dia da Integração. Esta Política é treinada anualmente e atualizada conforme a necessidade.

CUMPRIMENTO: A obrigatoriedade de cumprimento desta Política de Prevenção permanece vigente por todo o tempo de duração do contrato de trabalho, sendo que o ingresso de qualquer colaborador em nossa empresa está condicionado à sua aceitação, não sendo, portanto, possível alegar seu desconhecimento.

2. DEFINIÇÕES

Para fins de melhor aplicação desta Política, a *Guarulhos Sucatas* entende ser importante a compreensão exata de seus termos, de modo a identificar-se com clareza o que pode ser reputado como Discriminação e Assédio no ambiente de trabalho.

2.1. Discriminação ocorre quando se dá à um empregado tratamento diferenciado em função de raça, cor, religião, sexo (incluindo gravidez), orientação sexual, nacionalidade, idade, deficiência, informação genética ou qualquer outra característica que conte com proteção legislativa no país em que se trabalhe ("Classes Protegidas"). De acordo com a legislação federal, discriminação é ilegal em decisões laborais, incluindo contratação, demissão, remuneração, definição de responsabilidades, promoção, treinamento, benefícios adicionais e qualquer outro termo ou condição do contrato de trabalho. Consideramos que todos os colaboradores devem receber tratamento que represente a equidade, sendo assim não será permitida qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha como resultado a injustiça nas relações de trabalho.

2.2. Assédio ocorre como consequência de uma atitude abusiva que importuna ou perturba o outro de modo repetitivo e prolongado. Podem ser comportamentos físicos, verbais ou não verbais que intimidem ou ridicularizem outro indivíduo. O assédio pode se manifestar de diferentes formas, por motivos associados à características étnicas, políticas, religiosas, sociais, etárias, físicas, de sexualidade ou de gênero da vítima. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde física e mental em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. Todos os colaboradores devem ter a sua dignidade preservada, sendo assim não será permitida nenhuma conduta de assédio na empresa, seja ela assédio moral ou sexual, conforme abaixo.

a. Assédio moral é entendido como a exposição de um indivíduo a situação humilhante e constrangedora que se repete durante a jornada de trabalho. Pode ocorrer entre líder e liderado em forma de abuso de poder ou para causar constrangimento; como pode ocorrer entre colegas de trabalho para prejudicar o profissional na relação de trabalho. Compreende conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que vão além dos limites comumente aceitos pela convivência social. Caracterizam o assédio moral, por exemplo, as condutas que separam o colaborador dos demais membros da equipe, ignorando

sua presença ou até mesmo proibindo aos colegas de trabalho de se comunicarem com este. Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional, desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas, ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes, também podem configurar assédio moral. Fazer insinuações desdenhosas para desqualificar o colaborador, espalhar rumores a seu respeito, atribuindo-lhe problemas psicológicos, ou expondo e criticando sua vida privada, são condutas que podem caracterizar atentado contra sua dignidade. Ameaça e/ou agressões verbais e/ou físicas, assim como gritos e xingamentos, podem configurar violência verbal e física, caracterizadoras do assédio moral. Essa conduta repetida atenta contra a personalidade, dignidade e integridade psíquica ou física da vítima. Vale lembrar que nem todo conflito no trabalho consiste em assédio moral. Quando há divergências entre um líder e subordinado, por exemplo, isso não configura, por si só, assédio moral. Afinal, toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

b. Assédio sexual compreende a tentativa/comportamento indesejável de natureza sexual, sendo definido como toda forma de abordagem, verbal ou física, cometida por uma pessoa ou um grupo que visa a obter vantagens sexuais da vítima com base no poder ou na confiança do outro. Pode se manifestar em contato físico indesejado ou em piadas, trocadilhos ou comentários quaisquer com conotação sexual que humilhem, envergonhem ou causem alguma forma de desconforto/importunação à vítima. O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da liderança. Pode ainda consistir em imagens enviadas por telefone, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, dentre outros. O assédio sexual também pode ser configurado por chantagem, ocorrendo quando existe exigência a um subordinado para que preste atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, sejam verbais ou físicas, podem também configurar assédio sexual.

3. PROIBIÇÃO DE ATOS DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

A *Guarulhos Sucatas* condena todo e qualquer tipo de assédio, agressão, abuso de poder, ou qualquer comportamento que possa ser considerado ofensivo, humilhante, discriminatório ou que represente ameaça à vida ou à integridade moral e física das pessoas. Assim, todos devem ficar atentos à essas diretrizes, evitando o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho da *Guarulhos Sucatas*.

Condutas proibidas

As atitudes abaixo são extremamente proibidas, sejam elas de forma verbal, não verbal, físicas, comunicadas de forma oral ou por escrito:

- Acusações, insultos, gritos, falar de forma desrespeitosa
- Xingamentos, humilhações
- Atribuir apelidos pejorativos
- Elogios provocativos de apelo sexual
- Propagação de boatos, fofocas
- Exclusão da pessoa, recusa na comunicação, ignorar sua presença
- Prática de *Bullying*
- Provocar no outro a sensação de inutilidade e incompetência
- Submeter o outro a tarefas humilhantes
- Não respeitar as limitações físicas ou mentais ou problemas de saúde
- Impor condições e regras de trabalho diferentes das cobradas à outros profissionais na mesma posição
- Advertir arbitrariamente
- Realizar contato físico indesejado (ex: tapinha, carícia, beijo, abraço)
- Contar histórias ou piadas de teor sexual
- Comentários constrangedores sobre aparência ou sobre a vida pessoal da pessoa
- Violência física
- Olhares, assobios e gestos sexuais sugestivos

Importante: Exigências para atendimento à qualidade e prazos estabelecidos e aumento da carga horário de trabalho (conforme a legislação permite), assim como sistemas de monitoramento do trabalho executado, não configuram discriminação e assédio.

4. DENÚNCIA

O RH estará sempre atento ao clima organizacional e a possíveis situações de desrespeito que venham a ocorrer na equipe para continuamente fomentar a boa convivência entre todos e estará também sempre aberto à escuta e ao acolhimento. Sempre que necessário, atuará ativamente na gestão de conflitos de convivência e comunicação que possam ocorrer nas equipes, fornecendo suporte aos respectivos líderes.

Qualquer colaborador que se sentir vítima de discriminação ou assédio deve reunir detalhes das situações vividas (data, hora, local, pessoas que testemunharam o ocorrido) e realizar uma Denúncia através do Canal da Ética em nosso site. Os denunciante podem se identificar ou as denúncias podem ser feitas de forma anônima.

Qualquer colaborador que tenha testemunhado um caso de discriminação e assédio também deve realizar Denúncia através do mesmo Canal, fornecendo as devidas informações.

Todos os casos de discriminação e assédio comunicados através do Canal da Ética serão tratados pelo Comitê de Auditoria juntamente com o Conselho da empresa. O RH e os líderes orientarão a abertura de denúncia através do Canal da Ética em caso da denúncia ser comunicada para eles diretamente. As primeiras ações consistirão em procurar escutar todas as partes envolvidas para que se esclareça e diferencie situações de conflito no trabalho de situações de assédio ou queixa de discriminação. A partir disso, será aberto um processo administrativo, o qual consiste em apurar o fato relatado e tomar as providências no âmbito da *Guarulhos Sucatas* (medidas disciplinares e legalmente cabíveis). Todas as queixas serão tratadas como sigilosas e todos os registros mantidos em arquivo confidencial. Adicionalmente, todas as etapas realizadas serão registradas em Formulário padrão elaborado especificamente para esta finalidade e as devidas assinaturas serão coletadas.

Além das denúncias de colaboradores contra colaboradores, entendemos que poderão haver denúncias de colaboradores contra terceiros ou denúncias de terceiros contra colaboradores. Sendo os terceiros, fornecedores, clientes ou parceiros de trabalho, em todos os casos as denúncias serão tratadas para garantir a integridade das pessoas envolvidas.

É igualmente proibido realizar denúncias falsas, promovendo acusações sem veracidade. Estes casos também serão tratados e o denunciante poderá sofrer punições. Nenhuma vítima ou testemunha que apresentar denúncia será recriminada de nenhuma forma.

EM CASO DE DENÚNCIA, UTILIZE:

- **CANAL DA ÉTICA - NOSSO CANAL DE DENÚNCIA**

Sistema on-line através do nosso site:

<https://guarulhossucatas.com.br/etica/>

5. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

A *Guarulhos Sucatas* não tolera violações a esta política. Qualquer violação será tratada como assunto de extrema gravidade. As seguintes medidas podem ser aplicadas, sem prejuízo das sanções legais:

- Aplicação de Medidas Orientativas, incluindo aconselhamento com profissional habilitado, treinamentos e acompanhamento periódico;
- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Readequação de atividades;
- Demissão.

O processo disciplinar poderá ser invocado central ou localmente, dependendo do nível do infrator, da natureza da violação e de eventual reincidência. Todo colaborador ou terceiro que cometer violação terá de se submeter a treinamento de recuperação em acompanhamento pelo Gestor responsável da área envolvida.

A *Guarulhos Sucatas* não tolera qualquer retaliação ao colaborador ou terceiro que, de boa-fé, procurou conselho, reportou ou se recusou a contribuir em qualquer atividade que violasse o presente documento.

6. COMPROMISSO

A empresa se compromete a promover continuamente um ambiente de trabalho harmônico, saudável, seguro e íntegro para todos, compartilhando informações, realizando ações e campanhas e especialmente promovendo treinamentos de líderes e equipe, a fim de propagar o respeito e a boa comunicação entre todos os colaboradores. Além disso, a empresa avalia bianualmente o tema de discriminação e assédio por meio da Pesquisa de Clima.

Todos os seus colaboradores devem ter o conhecimento e assumir o compromisso de cumprir a *Política contra Discriminação e Assédio* integralmente, seja no ambiente interno da empresa, seja representando-a externamente, durante sua jornada de trabalho.

TERMO DE ACEITE: Mediante assinatura, declara o colaborador abaixo descrito, que esta Política foi por ele lida e entendida, comprovando, portanto, ciência do seu conteúdo e comprometendo-se em cumpri-la em todos os seus termos.

Guarulhos, 21 de julho de 2025



Rafael Barros
DIRETOR