

POLÍTICA ANTIASSÉDIO

Compliance
2025

ÍNDICE

POLÍTICA ANTIASSÉDIO	1
APRESENTAÇÃO	3
OBJETIVO	3
APLICABILIDADE	3
DOCUMENTOS RELACIONADOS	3
DIRETRIZES.....	3
PAPÉIS E RESPONSABILIDADES.....	8
INFORMAÇÕES DE CONTROLE.....	9

APRESENTAÇÃO

O Pravaler não tolera qualquer forma de discriminação ou assédio. Em razão disso, adota a Política Antiassédio, que estabelece as diretrizes e procedimentos para prevenir, identificar, reportar e lidar com casos de assédio moral e sexual e práticas discriminatórias no ambiente de trabalho do Pravaler.

OBJETIVO

O objetivo desta política é definir regras claras para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual e à prática de discriminação, bem como orientar todos os Pravalentes sobre como identificar, reportar e agir diante de situações de assédio, promovendo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo.

APLICABILIDADE

A Política Antiassédio se aplica a todos os Pravalentes, independente do cargo ou função que ocupem.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Código de Ética e Conduta do Pravaler
Lei 14.457 – Programa Emprega + Mulheres
Código Penal Brasileiro (Lei 2.848/1940)
NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais

DIRETRIZES

O Pravaler apoia e defende a construção de uma cultura livre de discriminação e assédio, posicionando-se especialmente contra discriminação ou assédio baseado no gênero, orientação sexual, etnia, deficiência, status socioeconômico, idade, religião, nacionalidade ou na interseção de algumas destas características.

Assédio moral

O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado como uma conduta abusiva e repetitiva que se manifesta por meio de gestos, palavras (orais ou

escritas), comportamentos ou atitudes que atentam contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa ou grupo.

Caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras e intimidantes, com o objetivo de excluí-lo de suas funções, deteriorar o ambiente laboral ou causar danos à sua personalidade, dignidade ou estabilidade emocional.

Essa prática pode ocorrer em diferentes níveis hierárquicos, independentemente de gênero ou posição, e muitas vezes afeta grupos já vulneráveis à discriminação social, como por exemplo mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros.

O assédio moral degrada as condições de trabalho, podendo impactar negativamente tanto a vida profissional quanto pessoal da vítima, e é considerado uma violação dos direitos fundamentais do trabalhador.

São exemplos de assédio moral:

- Fazer comentários degradantes ou desrespeitosos sobre uma pessoa ou sua forma de trabalho;
- Não fornecer intencionalmente as ferramentas e/ou informações necessárias à realização do trabalho ou fornecer informações que induzem ao erro;
- Se opor de forma persistente a tudo que a pessoa diz;
- Fazer propositalmente exigências impossíveis de serem cumpridas e/ou informar prazos irrealistas;
- Não atribuir atividades à pessoa para causá-la a sensação de inutilidade ou incompetência;
- Ignorar deliberadamente a presença da pessoa, não a cumprimentar, ou ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos demais colegas.

Não são exemplos de assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da companhia;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias – divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Solicitações razoáveis relacionadas ao trabalho, como pedir a um colega para ficar até mais tarde devido à necessidade, para terminar um projeto;

- Críticas construtivas e avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

Assédio sexual

O assédio sexual é definido pelo código penal brasileiro (Lei 2.848/1940) como o ato de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

Trata-se de um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. A característica fundamental do assédio sexual é o não consentimento da pessoa assediada e, embora as mulheres sejam as principais vítimas, homens também podem sofrer assédio sexual.

Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta. Um único ato de investida, com teor sexual indesejado que cause intimidação à vítima, já é suficiente para caracterizá-lo.

É importante ressaltar que o assédio sexual pode ocorrer de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para sua configuração. Basta que ocorra uma perseguição indesejada para caracterizar o assédio, podendo se manifestar de diversas formas, entre elas mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens e ameaças.

São exemplos de assédio sexual:

- Comunicação inapropriada:
 - Enviar mensagens, e-mails, bilhetes ou fazer ligações com conteúdo sexual ou sugestivo;
 - Compartilhar imagens, vídeos ou gifs de natureza sexual ou pornográfica;
 - Fazer comentários, piadas ou usar expressões de conteúdo sexual;
 - Realizar perguntas invasivas sobre a vida sexual, orientação sexual ou identidade de gênero.
- Comportamento físico indesejado:
 - Toques, abraços, beijos ou carícias não solicitados;
 - Aproximação física excessiva ou intimidante;
 - Gestos de natureza sexual.

- Abuso de poder e chantagem:
 - Solicitar favores sexuais em troca de benefícios profissionais e criar um ambiente de trabalho hostil ou intimidante para quem recusa as investidas;
 - Ameaçar com represálias (como demissão ou rebaixamento) caso demandas sexuais não sejam atendidas.
- Assédio verbal e não-verbal:
 - Fazer comentários sobre aparência, corpo ou vestimenta;
 - Assobios, olhares insistentes ou gestos sugestivos;
 - Usar apelidos ou diminutivos de conotação sexual.
- Pressão e intimidação:
 - Insistir em convites para encontros ou saídas após recusa;
 - Criar situações para ficar a sós com a pessoa alvo do assédio;
 - Espalhar rumores sobre a vida sexual de alguém.

Não são exemplos de assédio sexual:

- Elogios respeitosos;
- Interações sociais amigáveis e consensuais entre colegas de trabalho;
- Convites casuais para eventos sociais da empresa ou almoços de trabalho;
- Contato físico acidental e breve em um ambiente de trabalho;
- Expressões de preocupação ou apoio a um colega que esteja passando por dificuldades pessoais;
- Discussões profissionais sobre políticas de vestimenta ou aparência no local de trabalho.

Discriminação

Discriminação é o ato de tratar uma pessoa ou um grupo de pessoas de forma diferente, negativa ou desfavorável com base em características pessoais, sociais ou culturais, sem justificativa objetiva e razoável.

Essas características podem incluir, mas não se limitam a: gênero ou identidade de gênero, orientação sexual, raça, cor, idade ou etnia, deficiência física ou mental, religião ou crença, nacionalidade, condição socioeconômica, aparência física, estado civil ou situação familiar, opinião política e/ou condição de saúde.

No ambiente de trabalho, a discriminação se manifesta quando decisões relacionadas ao emprego, promoção, remuneração, treinamento ou outras

condições de trabalho são baseadas nessas características pessoais, em vez de mérito, qualificações ou desempenho profissional.

São exemplos de práticas discriminatórias no trabalho:

- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Oferecer salários ou benefícios diferentes para funções equivalentes baseado em fatores não relacionados ao trabalho;
- Criar um ambiente de trabalho hostil ou intimidante para certos grupos;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Fazer comentários depreciativos ou piadas ofensivas baseadas em estereótipos;
- Excluir certos indivíduos ou grupos de atividades profissionais ou sociais da empresa;
- Impor critérios de seleção que não são essenciais para o desempenho do trabalho e que desfavorecem certos grupos;
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade; e
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.
- Questionar a competência profissional com base em estereótipos de gênero.

É importante notar que a discriminação pode ser direta (quando há intenção clara de discriminar) ou indireta (quando uma prática aparentemente neutra resulta em desvantagem para certos grupos).

Combater a discriminação requer não apenas evitar práticas discriminatórias explícitas, mas também promover ativamente a igualdade de oportunidades e a inclusão no ambiente de trabalho.

Como reagir diante de uma situação de assédio

Casos de assédio e discriminação acarretam uma série de impactos negativos que vão além da esfera individual das pessoas envolvidas, tornando-se um problema para toda a empresa. O Pravaler leva essas questões muito a sério e está comprometido em manter um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

Qualquer pessoa que acredite ter sido vítima de qualquer forma de assédio e/ou discriminação ou que tiver presenciado algum caso deve comunicar imediatamente a área de Compliance. As denúncias podem ser feitas de forma confidencial, através do Canal de Denúncias SafeSpace (<https://my.safe.space/company/pravaler/>) ou diretamente ao time de Compliance, pelo e-mail: compliance-pravaler@pravaler.com.br.

Não são admitidas quaisquer retaliações contra o reporte de boa-fé de possíveis violações. O Pravaler compromete-se a tratar os registros com confidencialidade, justiça, rigor técnico, respeito e razoabilidade. A área de Compliance será a responsável por analisar os casos recebidos e direcionar a tomada de decisões aos grupos responsáveis.

Os gestores desempenham um papel importante na promoção de um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de discriminação ou assédio. Assim, é parte das suas atribuições estar atentos a comportamentos inadequados, receber eventuais denúncias com seriedade, respeito e confidencialidade, e compartilhá-las com a área de Compliance.

Descumprimento e sanções

Todos os Pravalentes devem conhecer, entender e cumprir com o conteúdo desta Política, bem como de todas as diretrizes dos demais códigos e políticas do Pravaler.

O Pravaler está comprometido em cumprir as normas desta Política e promover a atualização periódica necessária.

Eventuais violações a esta Política e à legislação aplicável desencadeará na aplicação das medidas disciplinares adequadas ao caso, conforme diretrizes da Política de Gestão de Consequências sem prejuízo de providências legais cabíveis.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Todos os colaboradores

- Ler, entender e cumprir todas as diretrizes estabelecidas na Política Antiassédio e demais políticas de compliance do Pravaler;

- Utilizar o canal de denúncias para reportar, de forma confidencial e segura, qualquer suspeita de violação desta política ou outras irregularidades;
- Cooperar com a área de Compliance durante investigações internas, fornecendo informações e documentos necessários.

Área de Compliance

- Criar, revisar e atualizar a Política Antiassédio e demais políticas relacionadas, garantindo alinhamento com a legislação vigente e melhores práticas de mercado;
- Promover uma cultura de integridade e prevenção de irregularidades;
- Conduzir investigações internas sobre suspeitas de corrupção ou violações desta política, tomando as medidas corretivas necessárias.

INFORMAÇÕES DE CONTROLE

Data	Mudança	Responsável	Versão
04/2025	Elaboração da Política	Deysiane Rodrigues - Compliance	V1
04/2025	Revisão da política	Matheus Benévolo - Compliance	V1