## Sumário


1. Objetivo ..... 2
2. Abrangência ..... 2
3. Referências ..... 2
4. Definições ..... 2
5. Introdução ..... 4
6. Diretrizes Específicas ..... 5
6.1. Prevenção ao Assédio Moral ..... 5
6.2. Prevenção ao Assédio Sexual ..... 6
6.3. Prevenção à Discriminação ..... 8
6.4. Outros Atos de Violência ..... 9
7. Mecanismos de Combate ..... 9
8. Acolhimento ..... 10
9. Compromisso com a Política ..... 10
10. Levantamento de Preocupações ..... 11
11. Consequências ..... 11
12. Comunicação e Treinamentos ..... 11
13. Controle de Revisões ..... 12

## 1. Objetivo

Esta Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação ("Política") tem como objetivo promover um ambiente de trabalho digno, justo, equânime, diverso, seguro, respeitoso para todos por meio da conscientização de cultura e de comportamento das pessoas que integram a UNISELVA e da adoção de mecanismos que possibilitem a prevenção à prática de condutas inapropriadas e inaceitáveis; o Acolhimento, tratamento e análise de relatos e denúncias recebidas referentes a casos de assédio moral, assédio sexual e a todas as formas de discriminação; e o desenvolvimento de mecanismos de apuração e investigação dos casos, devida responsabilização dos envolvidos, bem como de remediação e restauração do ambiente de trabalho afetado.

## 2. Abrangência

Esta Política aplica-se a todos integrantes da Alta Gestão, Colaboradores, Parceiros e Terceiros da UNISELVA que atuem em nome da Fundação, seja em caráter eventual ou permanente.

## 3. Referências

- Constituição Federal de 1988;
- Consolidação das Leis de Trabalho - CLT;
- Código Penal;
- Guia Lilás da Controladoria-Geral da União.
- Código de Ética e Conduta e demais diretrizes do Programa de Integridade da UNISELVA

## 4. Definições

- **Acolhimento:** procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa a efetividade do atendimento, a demanda inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da Vítima e à Denúncia.
- **Alta Gestão:** refere-se ao grupo de líderes e executivos de nível mais alto da Fundação.
- **Assédio Moral ("Assédio"):** conduta abusiva que expõe pessoas ou grupos a situações vexatórias, de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade e menosprezo,

causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional e degradando o clima de trabalho. Tais violências podem se manifestar por meio de comportamentos inapropriados, micro agressões e na criação de ambientes intimidatórios, hostis e tóxicos. O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, ou entre chefe e subordinado.

- **Assédio Sexual ("Assédio"):** comportamento ou atitude sob forma verbal, não verbal ou física, de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, indesejado, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. Trata-se de conduta que é tipificada como crime pelo 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 (Código Penal, art. 216-A). O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada. É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.
- **Autoridade Policial:** é um agente administrativo que exerce atividade policial, tendo o poder de se impor a outrem nos termos da lei.
- **Canal de Denúncias:** é o mecanismo estabelecido pela Fundação para permitir que funcionários, clientes, fornecedores ou outras partes interessadas relatem de forma confidencial e segura quaisquer atividades ilegais, antiéticas, fraudulentas, ou outras violações das Políticas da UNISELVA.
- **Colaborador(es)**: Todas as pessoas que integrem a Fundação, como empregados, estagiários, administradores, diretores, Terceiros e conselheiros da UNISELVA.
- **Denunciante**: pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato.
- **Discriminação**: toda forma de tratamento desigual ou injusto, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito. Toda discriminação tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção n° 111 da Organização Internacional

do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. A discriminação ou o preconceito devido a raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime, conforme o Art. 140 do Código Penal e a Lei 7.716/89.

- **Importunação Sexual**: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.
- **Parceiro:** é uma espécie de Terceiro que estabelece uma relação colaborativa com o UNISELVA, visando ajudar no atingimento de algum dos seus objetivos.
- **Retaliação:** qualquer prática de represália, perseguição ou vingança cometida contra alguém em razão de ter realizado ou participado de denúncia de desvio de conduta ou de apuração de fatos relacionada à violação desta Política.
- **Terceiro:** toda pessoa física ou jurídica que interage com a Fundação, desde que não seja um Colaborador conforme definição anterior, mas que seja contratado para auxiliar no desempenho de suas atividades, tais como parceiros, consorciados, representantes, subcontratados, fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral, entre outros.
- **Vítima:** pessoa diretamente impactada pela conduta alegada.

## 5. Diretrizes Gerais

A UNISELVA assume o compromisso de garantir relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos, inclusivos e livres de quaisquer constrangimentos. O trabalho representa uma das dimensões que define a qualidade de vida e a inserção social das pessoas, no entanto, o Assédio e a Discriminação são problemas coletivos que impactam os relacionamentos profissionais, violam a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a salubridade e a produtividade no meio em que executam suas atividades laborais.

Por isso, toda a sociedade deve promover políticas e ações preventivas, de assistência e acolhimento para vítimas e potenciais vítimas, bem como diretrizes de responsabilização e reparação.

Esta Política orienta as melhores práticas para lidar com condutas de Assédio e Discriminação no dia a dia da Fundação e as precauções necessárias para a prevenção destes comportamentos.

## 6. Diretrizes Específicas

### 6.1. Prevenção ao Assédio Moral

O Assédio Moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

São características do Assédio Moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluam o Colaborador de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional

São exemplos de condutas que envolvem o Assédio Moral:

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;

- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-lá ou constrangê-lá perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa; e
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

Importante ressaltar, que o comportamento hostil e abusivo ocorre de forma reiterada para a caracterização do Assédio Moral. No entanto, para a UNISELVA, tais situações são inaceitáveis e valorizamos profundamente a importância de tratar todos os indivíduos com cortesia, ética e gentileza, respeitando a diversidade de cada pessoa. Assim, incentivamos a todos que denunciem as práticas de Assédio Moral que testemunharem.

### 6.2. Prevenção ao Assédio Sexual

Inicialmente, o Assédio Sexual é crime e não deve ser tolerado. É definido por lei 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. (Código Penal, art. 216-A).

Dessa forma, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define Assédio Sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O Assédio Sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a sua configuração, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. O Assédio Sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O Assédio Sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Para tipificar o Assédio Sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

Dessa forma, são exemplos de condutas que envolvem o Assédio Sexual:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de "encontros" e "saídas";
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;

- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

Tais situações são inaceitáveis e não são toleráveis pela UNISELVA. Assim, incentivamos a todos que denunciem as práticas de Assédio Sexual que testemunharem.

### 6.3. Prevenção à Discriminação

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, 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 (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

O art. 5º da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

> *"promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV, CF/1988)."*

Com base nessa premissa, são exemplos de Discriminação:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, religião, orientação política, sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);

- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não 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.

Isto posto, a UNISELVA se compromete a criar um ambiente onde todos os indivíduos são valorizados e respeitados, e onde a diversidade é celebrada como uma força que impulsiona o sucesso e a inovação.

### 6.4. Outros Atos de Violência

Constituem situações que podem configurar a prática de violência, qualquer forma de agressão de natureza física, verbal, psicológica, moral, sexual, patrimonial e suas consequências, tais como:

- Praticar violência física, ainda que aparentemente sutil, como empurrar alguém ou apertar-lhe os braços;
- Agredir verbalmente com xingamentos e ofensas;
- Ameaçar com violência física ou psicológica uma pessoa para que ela não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios e benefícios).

Tais circunstâncias também são terminantemente proibidas pela UNISELVA.

## 7. Mecanismos de Combate

O plano de prevenção e combate às práticas de Assédio, Discriminação e outros atos de violência na UNISELVA envolverá a participação ativa de todos os Colaboradores, independentemente de seus cargos, com especial destaque para a Alta Gestão.

Esse plano seguirá os princípios a seguir delineados:

- Formulação de abordagens de gestão e organização de trabalho centradas no diálogo, colaboração e respeito. Isso incluirá o fornecimento de *feedbacks* construtivos e transparentes, promovendo o desenvolvimento profissional dos colaboradores e criando um ambiente de trabalho saudável, inclusivo, não discriminatório e tolerante em relação à diversidade;
- Realização de treinamentos e disseminação de informações;

- Estímulo à construção de uma cultura institucional que valorize a escuta atenta e o apoio profissional e psicológico dos Colaboradores;
- Promoção de iniciativas para aprimorar o ambiente de trabalho caso se detectem condutas incongruentes com esta Política;
- Capacitação dos integrantes do Comitê de Ética, da Alta Gestão e de todos os Colaboradores, visando à prevenção e ao enfrentamento de diferentes formas de Assédio e Discriminação, a fim de capacitá-los para a identificação de problemas e para a proposição de melhorias no ambiente e nas relações laborais;
- Cultivo constante de um ambiente de trabalho que englobe aspectos organizacionais, físicos, sociais e psicológicos na empresa;
- Garantia de que as orientações relativas às atividades laborais sejam coerentes, proporcionais, justas e adequadas;
- Realização regular de avaliações do clima organizacional, com especial atenção às possíveis discrepâncias em relação a padrões de comportamento anteriormente observados entre os colaboradores, especialmente em situações de mudanças significativas.

## 8. Acolhimento

O acolhimento representa a primeira etapa para ajudar a vítima e nele são fundamentais: ética, privacidade, confidencialidade e sigilo. A pessoa deverá ser acolhida em ambiente reservado assim que sinalizar o fato que a levou a procurar ajuda.

Por esta razão, é compromisso da UNISELVA implementar medidas de acolhimento e acompanhamento baseadas no cuidado com os indivíduos expostos a riscos psicossociais no ambiente de trabalho, disponibilizando um canal de comunicação aberto e confidencial, para que as vítimas de Assédio possam relatar suas experiências, buscar apoio emocional e obter informações sobre os recursos disponíveis para lidar com essa forma de violência.

## 9. Compromisso com a Política

É essencial que todos aqueles que se relacionam com a UNISELVA sigam as diretrizes do seu Código de Ética e Conduta, além das suas Políticas de Integridade, dentre elas a presente, cooperando com a Área de Compliance para garantir a manutenção da cultura ética da Fundação.

Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes na presente Política, consulte a Área de Compliance da UNISELVA pelo e-mail: compliance@uniselva.org.br.

## 10. Levantamento de Preocupações

A UNISELVA se empenha para garantir a efetividade das medidas de prevenção ao Assédio e a Discriminação estabelecidas nesta Política e espera o comprometimento de todos a quem se aplica este documento. Assim, qualquer potencial violação deve ser imediatamente comunicada pelo Canal de Denúncias da UNISELVA.

A Fundação repudia e não irá tolerar qualquer medida de Retaliação contra quem tenha relatado de boa-fé uma violação desta Política. Qualquer ato de Retaliação estará sujeito a medidas disciplinares cabíveis.

## 11. Consequências

Aqueles que descumprirem os preceitos desta Política estarão sujeitos a todas as medidas disciplinares cabíveis, a depender do tipo de relação que tenham com a UNISELVA, podendo ser tomadas as medidas abaixo ou quaisquer outras estabelecidas legalmente ou em Procedimento de Medidas Disciplinares:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Demissão sem Justa Causa;
- Demissão com Justa Causa;
- Rompimento do vínculo jurídico/contratual.

A depender da gravidade das alegações da vítima, a UNISELVA se reserva no direito de denunciar tais acontecimentos à Autoridade Policial.

Atos praticados por servidor público federal das instituições apoiadas serão registrados pela UNISELVA e encaminhados a unidade responsável da instituição federal de ensino superior.

## 12. Comunicação e Treinamentos

Com o intuito de conscientização das diretrizes da presente Política, serão realizados treinamentos periodicamente a todos aqueles a quem este documento se aplica.

O gestor de cada área estará incumbido de divulgar aos seus subordinados as orientações estipuladas nesta Política, bem como de encorajar que sua equipe participe ativamente dos treinamentos e tome esclarecimentos durante as apresentações agendadas.

## 13. Controle de Revisões

| Revisão | Elaborado por | Data da Elaboração | Aprovado | Data da Aprovação | Principais alterações |
|---|---|---|---|---|---|
| 01 | Intelis | 10/06/2024 | Diretoria Executiva | 10/06/2024 | Elaboração da Política |

Joanis Tilemahos Zervoudakis
Diretor - Geral
Fundação Uniselva

Carlos Eduardo Guerreiro Silva
Superintendente
Fundação Uniselva