

POLÍTICA CONTRA DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

Através da presente, a Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. assume o compromisso de proporcionar, a todos os seus colaboradores, um local de trabalho seguro, onde não haja discriminação ou assédio, inclusive o sexual. Além de promover a observância da legislação antidiscriminação, o objetivo desta política é proteger colaboradores, terceiros e prestadores de serviços contra o assédio, incluindo aqueles, ainda, não contemplados na legislação em vigor, bem como criar uma cultura, na qual todo indivíduo seja tratado com respeito.

A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. adota a política de “tolerância zero” para atos de discriminação e assédio no ambiente de trabalho, de forma que investigará todas as queixas apresentadas por qualquer colaborador envolvido, esteja ele na posição de acusado ou vítima. O colaborador que, comprovadamente, no exercício de suas funções, houver praticado assédio ou discriminação, arcará com sanções disciplinares, que podem resultar em demissão por justa causa.

Todas as denúncias de discriminação e assédio serão levadas a sério e, imediatamente investigadas, não havendo retaliações contra os denunciantes. As queixas serão tratadas como sigilosas e todos os registros mantidos em arquivo confidencial, e não no arquivo pessoal dos envolvidos. Caso seja necessário para a investigação, ou se houver risco iminente para o colaborador, pode-se proceder a divulgação, limitada, das informações.

Inclusive, a Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. reconhece que o assédio, em particular o assédio sexual, pode ser uma manifestação de conduta em função de posições hierárquicas e, frequentemente, acontece entre o superior e seus subordinados. Contudo, o assédio é algo que pode ocorrer em qualquer grupo de duas ou mais pessoas, entre quaisquer indivíduos, independentemente de sexo e identidade de gênero, bem como entre aqueles que não se identificam com nenhum gênero específico, ou posição laboral ocupada.

A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. compreende ser necessário apoiar seus colaboradores para que apresentem suas queixas e orientar seus supervisores para que exemplifiquem comportamento adequado.

Definições

Discriminação é o tratamento, diferenciado, que se dá a um colaborador em função de raça, cor, religião, sexo (incluindo gravidez), 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, 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.

Assédio é uma conduta indesejável que pode ser comportamento físico, verbal e não-verbal e que resulte em um ambiente hostil. De acordo com a legislação, o assédio é ilegal quando a conduta indesejável se dirige a um integrante das Classes Protegidas e quando suportar essa conduta torna-se condição para manutenção do emprego ou quando a conduta é tão grave ou persistente que um indivíduo razoável venha a considerar o ambiente de trabalho intimidante, hostil ou agressivo.

A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. reconhece que a atual legislação de discriminação não poderia prever todas as possibilidades de comportamento de todos os grupos de pessoas, dessa forma, expande a definição de discriminação para incluir tratamento diferencial em decisões de trabalho que se baseie em qualquer característica de um indivíduo que não seja relacionada às suas qualificações profissionais, e a de assédio para incluir conduta indesejável dirigida a qualquer indivíduo que o faça sentir ameaçado, publicamente humilhado ou intimidado.

Local de trabalho define-se como qualquer lugar onde se conduzam atividades relacionadas ao trabalho, incluindo, mas não a eles se limitando, às instalações físicas de trabalho, conferências ou treinamentos relacionados ao trabalho, viagens de trabalho, eventos sociais relacionados ao trabalho e comunicação eletrônica relacionada ao trabalho, como, por exemplo, e-mail, chat, mensagens de texto, telefonemas e reuniões virtuais.

Uma *Pessoa Designada* é um colaborador, conselheiro, mediador ou outro profissional que a Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. determine ser qualificado para receber e investigar queixas de discriminação e assédio. A Pessoa Designada deverá ler e assinar uma via desta Política e participar de um treinamento anual sobre discriminação e assédio.

Referido cargo não apresenta exigência quanto à identidade de gênero, identidade racial, orientação sexual ou outra característica.

A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. está ciente de que tal definição possa necessitar revisão no futuro.

Uma lista exemplificativa de assédio inclui, dentre outros, as seguintes situações:

- Humilhação na frente de colegas de trabalho;
- Repetidos comentários ou piadas indesejáveis;
- Emprego ou tentativa e ameaça de emprego, de força física contra um colaborador no local de trabalho, causando-lhe ou, potencialmente causando, lesão física;
- Comentários que promovem estereotipagem de qualquer das Classes Protegidas;
- Comentários sobre a etnia, raça, afiliação religiosa, orientação sexual, gênero ou idade de um colaborador de forma que seja publicamente humilhante, ofensiva, ameaçadora ou que comprometa o desempenho profissional do colaborador.

Assédio sexual compreende a conduta indesejável de natureza sexual.

Exemplos dele incluem, dentre outros:

- Contato físico indesejado, como toque, tapinha, beliscadela, carícia, beijo, abraço;
- Comentários, histórias e piadas de teor sexual, incluindo bravatas sobre desempenho sexual;
- Repetidos e indesejáveis convites sociais para encontros ou intimidade física;
- Uso de ameaças ou recompensas relacionadas ao trabalho para aliciar para favores sexuais;
- Comentários sobre a aparência ou vida pessoal do colaborador;
- Exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo;
- Insultos baseados no sexo ou identidade de gênero do colaborador;
- Violência física, incluindo ataque sexual;
- Envio de mensagens sexualmente explícitas;
- Gestos sexualmente sugestivos;
- Assobios;
- Olhares lascivos.

Implementação

A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda.:

- Divulgará esta política para seus colaboradores, terceiros e prestadores de serviços, regulares para a organização.
- Solicitará, no momento da contratação, que colaboradores, terceiros e prestadores de serviços assinem a política, indicando que a leram e compreenderam.
- Incluirá esta política no treinamento de integração do colaborador.

A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. sabe da importância de monitorar a implementação desta política e coletará dados, anonimamente, para avaliar sua utilização e eficácia. As seguintes ações serão realizadas regularmente:

- Em sua avaliação anual, os colaboradores participarão de um treinamento de reciclagem sobre o teor desta política.
- As Pessoas Designadas relatarão números de incidentes, sua resolução e eventuais recomendações à Alta Direção.
- Caberá à Alta Direção discutir essas estatísticas com todos os responsáveis de setor e gerentes. A organização avaliará esta política e, se necessário, deverá alterá-la.

Procedimento para Apresentação de Queixa

Autoatendimento Incentivam-se os colaboradores a manterem registros escritos da data, horário, detalhes do(s) incidente(s) e testemunhas, se houver. Quando se sentirem à vontade, os colaboradores podem tentar resolver a situação, comunicando sua reprovação diretamente à pessoa cuja conduta seja insultuosa.

Queixa Inicial Caso o colaborador não se sinta à vontade, procurando o suposto autor do assédio, para solicitar que pare o comportamento, ou, se o mesmo continuar com tal comportamento mesmo depois de procurado, o colaborador poderá contatar um responsável por receber queixas de discriminação e assédio. Ao receber uma queixa, a Pessoa Designada irá:

- Registrar datas, horários e demais detalhes do(s) incidente(s).
- Certificar-se de que o denunciante conheça o procedimento para resolução da queixa.
- Identificar qual é o resultado pretendido pelo denunciante.
- Conversar e combinar o próximo passo, seja ele uma queixa informal ou formal, ciente de que uma resolução informal da questão não exclui, caso o denunciante não fique satisfeito com seu resultado, uma posterior queixa formal.
- Informar o denunciante de seu direito de procurar, caso julgue necessário, aconselhamento jurídico.
- Manter registro confidencial de todas as conversas.
- Garantir que as ações acima sejam completadas em um prazo de até 3 dias após a conversa inicial com o denunciante.

Queixa Informal Caso o colaborador decida resolver a questão informalmente, a Pessoa Designada deverá:

- Oferecer ao acusado a oportunidade de responder à queixa.
- Certificar-se de que o acusado entende o procedimento para resolução da queixa.
- Se o denunciante se sentir à vontade, facilitar uma conversa entre as partes para chegar a uma resolução informal da questão que seja aceitável para o denunciante.
- Se o denunciante não se sentir à vontade, chegar a uma resolução informal conversando separadamente com o denunciante e o acusado.
- Caso a Pessoa Designada não consiga chegar a uma resolução informal aceitável pelo denunciante, consultar a Alta Direção, que poderá encaminhar a questão a um mediador.
- Manter registro confidencial de todas as medidas tomadas para resolver a queixa.
- Garantir que as ações acima sejam completadas em um prazo de até 7 dias, a partir do recebimento da queixa. Caso a Pessoa Designada tenha dificuldade em cumprir esse prazo, ela poderá trabalhar em conjunto com outra Pessoa Designada para desincumbir-se dessas obrigações.
- Fazer um acompanhamento de 2 semanas após a conversa para certificar-se de que o comportamento foi cessado.

Queixa Formal Caso o colaborador escolha fazer uma queixa formal, ou se o mecanismo de queixa informal não levar a um resultado satisfatório para o denunciante, deve-se proceder a uma queixa formal. Para tal, a Pessoa Designada que recebeu a queixa formará um comitê com todas as Pessoas Designadas, responsáveis por receber queixas. A Pessoa Designada que, eventualmente, tiver algum conflito de interesse em função de sua relação com o denunciante ou acusado, ou alguma outra razão, deverá se retirar da investigação. Este comitê fará a investigação da queixa ou encaminhará a questão para investigação externa.

Observação: as medidas abaixo indicam que o comitê realizará a investigação.

Na investigação, as seguintes ações serão tomadas:

- Informar a Alta direção da queixa, mantendo, o tanto quanto possível, o anonimato das partes. Caso a Alta Direção seja a alegada vítima ou acusado, informar um integrante do Conselho de Administração.
- Entrevistar o colaborador e o acusado, separadamente.
- Entrevistar outras partes relevantes, tais como testemunhas, separadamente.
- Preparar um relatório detalhando a investigação, achados e eventuais recomendações. Haverá instâncias em que o comitê não será capaz de determinar se o(s) incidente(s) aconteceuu(ram). Por este motivo, o comitê focará em uma medida que solucione o alegado incidente de forma pertinente e garanta o funcionamento adequado do ambiente de trabalho.
- Manter registro confidencial de todas as medidas tomadas para resolver a queixa.
- Acompanhar, após uma semana, para se certificar de que as recomendações foram implementadas e que o denunciante esteja satisfeito com o desfecho.
- Caso o denunciante esteja insatisfeito, conversar para descobrir porque a medida não foi satisfatória e se outra poderia ser adotada.
- Garantir que a ação acima seja conduzida em um prazo de até 30 dias a partir da queixa.

Observação: se um colaborador fizer várias queixas contra um mesmo acusado e a(s) Pessoa(s) Designada(s) entenderem que as próprias queixas representem uma forma de assédio, o mesmo poderá responder com ações disciplinares.

Testemunhas de Discriminação e Assédio

Um colaborador que esteja ciente de atos de discriminação ou assédio no local de trabalho, mesmo que não diretamente envolvido, deve relatá-los a uma Pessoa Designada, a qual deverá documentar o incidente e consultar a alegada vítima para definir se ela gostaria de apresentar uma queixa. Em caso afirmativo, a Pessoa Designada seguirá o procedimento descrito acima. Em caso negativo, a documentação do alegado incidente será arquivada em sigilo para, na eventualidade de a alegada vítima ou acusado se envolver em outra queixa ou acusação, Pessoas Designadas poderem consultar a documentação da situação anterior.

Queixas contra terceiros

A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. reconhece que um colaborador pode ser vítima de assédio por parte de um colaborador terceiro, prestadores de serviço, consultores ou voluntários ("terceiros"). O colaborador que se sentir assediado por um terceiro é incentivado a apresentar uma queixa a uma Pessoa Designada, que deverá documentá-la e tomar as medidas cabíveis para as circunstâncias.

Queixas de Terceiros

A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. reconhece que colaboradores terceiros podem ser vítimas de assédio por parte de colaboradores da organização. Caso um colaborador terceiro acredite ter sido assediado por um colaborador da organização e denunciar a conduta, a Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. indicará uma Pessoa Designada, a qual deverá seguir o mesmo procedimento para queixas informais e formais, já descrito.

Queixas Anônimas

É possível que o colaborador ou terceiro apresente uma queixa anônima contatando um mediador profissional que não seja colaborador da Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. A identidade do denunciante será conhecida pelo mediador, mas não pelos integrantes da Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. O mediador informará a queixa a uma Pessoa Designada, mantendo em sigilo a identidade do denunciante. A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. não será capaz de realizar uma investigação completa sem entrevistar a alegada testemunha ou vítima. Contudo, se o denunciante identificar o assediante, a Pessoa Designada deverá entrevistá-lo, mantendo registros confidenciais tanto do denunciante quanto da resposta do acusado.

Para cada caso registrado, a partir da denúncia de assédio, após apuração das informações e conclusão do processo interno, serão tomadas as medidas cabíveis junto às partes envolvidas.

Acolhimento

A fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no ambiente de trabalho, como meio de interação com as partes interessadas, a Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. disponibiliza, para o envio de denúncias, dúvidas e sugestões o e-mail: faleconosco@suzaquim.com.br

A Suzaquim Indústrias Químicas Ltda. se empenha em crescer e aprender, abrindo espaço para melhoras na redação e implementação desta política, na esperança de que seus colaboradores e demais partes interessadas, contribuam para uma cultura de justiça e respeito.