

**GRUPO  
RODONAVES**



# Política de Combate ao Assédio e Discriminação

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 2 de 12

## Sumário

<b>1- FINALIDADE E ESCOPO</b>	<b>3</b>
<b>2- ABRANGÊNCIA E PÚBLICO-ALVO</b>	<b>4</b>
<b>3- NOSSO JEITO DE SER E NOSSOS PRINCÍPIOS</b>	<b>4</b>
3.1- DIRETRIZES GERAIS	5
<b>4- CONCEITOS E DEFINIÇÕES</b>	<b>5</b>
<b>5- REFERÊNCIAS</b>	<b>6</b>
<b>6- GENERALIDADES</b>	<b>6</b>
6.1- ASSÉDIO MORAL	6
6.1.01- Algumas formas comuns de Assédio Moral nas relações de trabalho	6
6.1.02- Consequências do Assédio Moral	7
6.2- ASSÉDIO SEXUAL	8
6.2.01- Algumas formas de Assédio Sexual nas relações de trabalho	9
6.3- DISCRIMINAÇÃO	9
6.3.01- Algumas formas comuns de discriminação nas relações de trabalho:	9
<b>7- DIRETRIZES</b>	<b>10</b>
7.1- PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO	10
7.1.01- Cabe ao colaborador:	10
7.1.02- É proibido ao colaborador:	11
<b>8- SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES</b>	<b>11</b>
8.1- SANÇÕES APLICÁVEIS:	11
8.1.01- Sanções externas:	11
8.1.02- Consequências para terceiros:	12
<b>9- APROVAÇÃO, VALIDAÇÃO E ATUALIZAÇÃO</b>	<b>12</b>

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 3 de 12

## 1- FINALIDADE E ESCOPO

O objetivo desta política é reafirmar o compromisso permanente do Grupo Rodonaves no combate a todas as formas de discriminação e assédio no ambiente de trabalho, apresentando diretrizes para assegurar a plena compreensão do tema a todos os colaboradores do Grupo Rodonaves, ou por empresas contratadas e subcontratadas, incluindo prestadores de serviços, parceiros e fornecedores.

### 1.1- ASSÉDIO MORAL

Refere-se à exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

- a- É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho;
- b- A humilhação repetitiva e de longa duração, interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

### 1.2- ASSÉDIO SEXUAL

Trata-se do 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, entre colegas de trabalho ou dirigida a terceiros e é caracterizado por insinuação ou proposta sexual não desejada por uma das partes.

- a- Essa proposta sexual pode ser verbal, gestual ou física, de forma insistente e inoportuna, com intuito de obter vantagem sexual.
- b- Assédio sexual é crime.

### 1.3- DISCRIMINAÇÃO

Refere-se à manifestação de uma forma de preconceito e/ou qualquer ação tomada, ou prática adotada, que faça distinções entre indivíduos ou grupos, de forma a desfavorecer uma pessoa ou um grupo de pessoas, e favorecer outras com base num atributo, ou em características ilegais ou irrelevantes para a situação.

- a- Tais atributos podem ser, dentre outros, em razão de etnia, raça, cor da pele, classe social, estado civil, convicções políticas ou filosóficas, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, limitação temporária ou definitiva, cultural e/ou religiosa.

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 4 de 12

## 2- ABRANGÊNCIA E PÚBLICO-ALVO

a- Esta Diretriz se aplica ao Grupo Rodonaves como um todo e a quaisquer atividades de negócios, administradas ou conduzidas por terceiros em nome do Grupo:

- Todo administrador, colaborador, prestador de serviços, parceiros e fornecedores devem se inteirar e obedecer à esta política, assim como as controladas do Grupo Rodonaves, suas subsidiárias diretas ou indiretas, às quais também se aplica o Código de Conduta do Grupo Rodonaves;

b- O Grupo Rodonaves é formado pelas seguintes empresas, às quais se aplica a presente política:

- RTE Holding Ltda
- Rodonaves Transportes e Encomendas Ltda
- RTE Transportes Agroquímicos Ltda
- Rodonaves Transportes Multimodal Ltda
- Rodonaves Corretora de Seguros Ltda
- Rodonaves Caminhões Comércio e Serviços Ltda
- Rodonaves Restauradora e Mecânica de Veículos Ltda
- Rodonaves Locação de Veículos Ltda
- JV Naves Administração e Participação Societária Ltda
- Naves Comércio de Veículos Seminovos Ltda
  
- Ocorrendo a constituição de nova empresa do Grupo, ela deverá adotar as diretrizes desta política, a partir de sua incorporação ou constituição.

## 3- NOSSO JEITO DE SER E NOSSOS PRINCÍPIOS

De acordo com o Código de Conduta do Grupo Rodonaves, são adotados os seguintes princípios nos negócios:

- Respeito à vida e a todos os seres humanos;
- Atuação de forma responsável conforme os valores da empresa;
- Coerência entre o discurso e a prática;
- Realização de ações de forma que os resultados sejam sempre percebidos como contribuições para o bem de todos;
- Relacionamento dentro dos preceitos morais e dos bons costumes entre parceiros internos e externos, para a sustentabilidade dos negócios do Grupo Rodonaves

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 5 de 12

### 3.1- DIRETRIZES GERAIS

Partindo da missão, visão, valores e propósito da companhia, e tendo por finalidade a consecução contínua e reiterada do objeto social de todo o Grupo Rodonaves, esta política tem o intuito de orientar os operadores dos negócios da organização a adotarem as melhores práticas para prevenir a ocorrência de atitudes impróprias que configurem práticas discriminatórias em desacordo com a conduta ética esperada dos administradores e colaboradores do Grupo Rodonaves.

- a- Esta política deve ser lida junto ao Código de Conduta, demais políticas e procedimentos relacionados.
- b- Caso identificada situação em que as disposições desta política sejam mais específicas do que o Código de Conduta (ou outras políticas, por exemplo), os colaboradores e diretores deverão aplicar a política ou procedimento mais restritivo;
  - Em tais circunstâncias, o Comitê Estratégico de Compliance deverá ser notificado para que este possa, imediatamente, avaliar e investigar o conflito, dar-lhe a recomendação acerca das providências adequadas a serem tomadas e, caso necessário, atualizar a respectiva política ou procedimento.

## 4- CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Os termos e siglas, eventualmente adotados nesta política, apresentam o seguinte conteúdo:

- a- **Administrador:** todos os ocupantes de cargos da Alta Administração do Grupo Rodonaves;
- b- **Colaboradores:** todos empregados, estagiários, menores aprendizes, membros do Conselho Consultivo, prestadores de serviços, parceiros e fornecedores do Grupo Rodonaves;
- c- **Etnia:** características relacionadas a nacionalidade de origem do indivíduo, bem como cultura e costumes;
- d- **Raça:** representa as características físicas predominantes do indivíduo;
- e- **Afiliação Religiosa:** escolha individual sobre doutrina religiosa;
- f- **Orientação Sexual:** é a maneira como a pessoa se relaciona afetiva e sexualmente com outras pessoas;
- g- **Gênero:** é a forma como o indivíduo identifica seu próprio gênero e como ela se apresenta socialmente (sexo biológico x identidade social).

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 6 de 12

## 5- REFERÊNCIAS

- Código de Conduta do Grupo Rodonaves;
- Código Penal Brasileiro.

## 6- GENERALIDADES

### 6.1- ASSÉDIO MORAL

Nem todo conflito no trabalho pode ser considerado assédio. Para que se caracterize essa prática é preciso que a conduta seja contínua e insistente, com degradação deliberada das condições de trabalho, ou seja, com intenção de prejudicar a outra pessoa. Muitas vezes envolve menosprezo, humilhação, isolamento e perseguição e pode gerar danos à saúde do colaborador, ao ambiente e à empresa.

O assédio pode ser vertical descendente (do chefe para um empregado), mas também pode ser ascendente (do empregado para um chefe) ou ainda, horizontal, (entre pares).

#### 6.1.01- Algumas formas comuns de Assédio Moral nas relações de trabalho

- a- Afastar o colaborador do ambiente de trabalho sem justificativa correta e pertinente;
- b- Aplicar violência leve, como dar advertência, sem motivação;
- c- Aterrorizar a vítima, mediante contato telefônico;
- d- Contestar de forma repetida e sem fundamento a respeito das decisões do colaborador;
- e- Criar ou disseminar boatos sobre o colaborador, com a intenção de ridicularizá-lo;
- f- Delegar tarefas muito aquém da qualificação do colaborador ou pedir que ele execute tarefas muito além de sua qualificação, para desacreditá-lo;
- g- Desconsiderar problemas de saúde ou restrições físicas do colaborador, insinuar que a pessoa tenha distúrbios psicológicos ou forçá-la a passar por um psiquiatra;
- h- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde ou restrições físicas do colaborador para outros membros da equipe (salvo nos casos em que isto for imprescindível ou nos quais a pessoa já tenha feito comunicação pública);
- i- Evitar ou dificultar a comunicação com o colaborador
  - Não lhe dirigir a palavra ou proibir aos colegas de trabalho de falarem com a vítima;
  - Não deixar a vítima falar diretamente ou interrompê-la constantemente;
  - Não cumprimentar a vítima, desprezando-a intencionalmente;
  - Transferir o colaborador para uma área longe de seus colegas;
  - Ironizar ou desconsiderar as opiniões do colaborador;

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 7 de 12

- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo com a conduta ou expressões de opinião da vítima.
- j-** Dirigir-se ao colaborador com palavras obscenas ou outras expressões degradantes;
- k-** Discutir de forma recorrente com o uso de elevado tom de voz, gritar ou dizer palavrões ao colaborador;
- l-** Dizer piadas repetitivamente ou comentários indesejados, sobre a aparência ou vida pessoal da vítima;
- m-** Fazer críticas hostis e constantes sobre a capacidade profissional do colaborador, de forma injusta ou exagerada;
- n-** Forçar o colaborador a realizar algum trabalho que atinja sua consciência ou que possa causar danos à sua saúde;
- o-** Humilhar a vítima na frente de colegas de trabalho;
- p-** Impor tarefas humilhantes ou atribuir demandas contraditórias, diferentes das que são cobradas para a mesma atividade aos demais integrantes da equipe, sendo mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- q-** Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo ou insinuando que não engravidem;
- r-** Limitar e monitorar a frequência e o tempo de permanência no banheiro;
- s-** Omitir informações relevantes ou indisponibilizar o acesso do colaborador aos instrumentos necessários para a realização do trabalho, ou induzi-lo ao erro;
- t-** Realizar a escuta de ligações telefônicas, leituras de e-mails ou correspondências, exceto no caso de eventual investigação por descumprimento dos preceitos do Código de Conduta;
- u-** Realizar ameaças com violência física, verbal ou por escrito;
- v-** Realizar ataques às convicções políticas e religiosas do colaborador;
- w-** Realizar comentários sobre a etnia, raça, afiliação religiosa, orientação sexual, gênero ou idade de um funcionário de forma que seja publicamente humilhante, ofensiva, ameaçadora ou que comprometa o desempenho profissional do funcionário;
- x-** Restringir as atividades do colaborador, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- y-** Zombar da nacionalidade do colaborador.

#### **6.1.02- Consequências do Assédio Moral**

O assédio moral pode gerar graves danos à saúde física, psíquica e mental do trabalhador, podendo evoluir para:

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 8 de 12

- a- Abandono do trabalho;
- b- Alcoolismo;
- c- Dependência de drogas;
- d- Depressão;
- e- Dificuldade de assiduidade;
- f- Distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos;
- g- Estados esquizofrênicos e paranoicos.
- h- Estresse;
- i- Lembranças obsessivas;
- j- Nervosismo;
- k- Pesadelos;
- l- Síndrome de *burnout* (processo de adoecer pelo trabalho);
- m- Tentativa de suicídio ou sua consumação.

## 6.2- ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual não se confunde com paquera, cantada ou elogio, que pressupõem reciprocidade.

O assédio sexual é ato unilateral, sem a concordância da pessoa assediada, podendo ser praticado ou sofrido por homens e mulheres, entre pessoas de gêneros diferentes ou do mesmo gênero.

- a- O assédio sexual pode manifestar-se através de palavras, piadas, comentários, assobios, gestos, conversas na presença da pessoa assediada, convites insistentes, contato físico ou quaisquer outros meios cuja aceitação ou rejeição são considerados requisitos para acesso ou permanência em emprego, cargo, função, formação profissional, promoção ou para definir condições de trabalho, ou ainda, quando tais condutas tornam o ambiente de trabalho hostil, intimidante, humilhante e constrangedor.
- b- Não são apenas as condutas insistentes que caracterizam o assédio sexual e uma só prática de especial gravidade pode caracterizá-lo.
- c- O assédio sexual pode ocorrer por chantagem, quando é praticado por superior hierárquico, ou por intimidação (assédio horizontal), quando entre pessoas de mesmo nível hierárquico e não ocorre apenas no local do trabalho, mas também pode ocorrer fora dele, por meio eletrônico ou em situações não relacionadas ao trabalho.

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 9 de 12

d- Em geral, o assédio sexual ocorre em um contexto de desigualdades, caracterizado pela existência de relação de hierarquia ou subordinação, na qual a pessoa assediada, por medo ou receio de represália, tem dificuldades em manifestar sua recusa. Por isso, o silêncio não pode ser interpretado como aceitação tácita da conduta de natureza sexual.

### **6.2.01- Algumas formas de Assédio Sexual nas relações de trabalho**

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

- a- Realizar contato físico indesejado, como toque, tapinha, beliscadela, carícia, beijo, abraço ou ainda violência física, incluindo ataque sexual;
- b- Realizar comentários, contar histórias e piadas de teor sexual, incluindo bravatas sobre desempenho sexual;
- c- Realizar convites de forma repetida e indesejada para encontros sociais ou intimidade física;
- d- Usar de ameaças ou recompensas relacionadas ao trabalho, para aliciar favores sexuais;
- e- Exibir material sexualmente explícito ou sugestivo e/ou enviar mensagens sexualmente explícitas;
- f- Realizar insultos baseados no sexo ou identidade de gênero do funcionário;
- g- Realizar gestos sexualmente sugestivos, assobios ou olhares lascivos.

**O assédio sexual por chantagem é crime previsto no artigo 216-A, do Código Penal. Pode ainda ser considerado ilícito civil, podendo gerar direito à indenização por danos morais e materiais.**

### **6.3- DISCRIMINAÇÃO**

Discriminação e assédio são diferentes, mas algumas formas de discriminação podem estar relacionadas com situações de assédio, seja ele moral ou sexual, além de situações de abuso de autoridade.

#### **6.3.01- Algumas formas comuns de discriminação nas relações de trabalho:**

- a- Atrair quaisquer movimentações salariais, promoções ou treinamentos com qualquer outra motivação que não o mérito;
- b- Desconsiderar as recomendações médicas às gestantes ou pessoas com limitações físicas na distribuição de tarefas;
- c- Discriminar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis;
- d- Excluir ou proibir o acesso a certos locais, ou restringir o contato em função de deficiência, cor, raça, gênero, orientação sexual ou crença religiosa;

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 10 de 12

- e- Explorar temas considerados de cunho pessoal do entrevistado, que possam constrangê-lo, como por exemplo, orientação social, política ou religiosa, nas entrevistas para admissão de novos colaboradores;
- f- Não contratar, não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia, em razão de gravidez e licença maternidade ou a qualquer pessoa, em razão de sua cor ou raça;
- g- Não contratar, preterir ou desclassificar uma pessoa apta e qualificada para desempenhar um trabalho ou função, ou ainda impedi-la de desenvolvimento profissional, ascensão organizacional ou demiti-la em razão de sua idade, cor, raça, nacionalidade, cultura, religião, gênero, orientação sexual, deficiência, estado gestacional ou exercício de licença legal;
- h- Praticar violência física, verbal ou psicológica a alguém, em função de orientação sexual ou identidade de gênero ou em virtude de sua cor, raça, nacionalidade, cultura, idade, religião, estado gestacional ou no exercício de licença legal;
- i- Utilizar critérios de preferências pessoais do Gestor, discriminação de gênero ou qualquer outra característica que não seja a de proporcionar o crescimento da equipe como um todo.
- j- Garantir a igualdade de tratamento e o respeito às diferenças individuais é fundamental nas relações de trabalho.**

## 7- DIRETRIZES

### 7.1- PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

#### 7.1.01- Cabe ao colaborador:

- a- Cuidar de sua própria motivação e estado de espírito, a fim de preservar seu bem-estar e o das pessoas com quem convive;
- b- Não agir de forma discriminatória e/ou preconceituosa, combatendo o preconceito de qualquer natureza, entre elas: cultura, raça, religião, idade, gênero, convicção política, origem, condição econômica, estado civil, orientação sexual, condição física e mental;
- c- Não praticar conduta discriminatória, comentários ou atitudes que criem um ambiente constrangedor;
- d- No relacionamento com colaboradores, recrutar, avaliar, capacitar, movimentar, remunerar e demitir com transparência e justiça, sem favoritismo, preconceito ou discriminação, orientando-se pelo desempenho, competência, valorização de talentos internos e da postura ética;
- e- Prezar pelo respeito mútuo e zelar pela harmonia do ambiente de trabalho.

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 11 de 12

### 7.1.02- É proibido ao colaborador:

- a- Acessar material pornográfico em sites no ambiente de trabalho;
- b- Adotar atitudes abusivas (gesto, palavra, comportamento) contra a integridade moral e física de qualquer pessoa;
- c- Agir com excesso de intimidade, não desejado;
- d- Demonstrar atitudes de discriminação ou preconceito de qualquer natureza, entre elas: religião, idade, gênero, convicção política, origem, estado civil, raça, condição econômica, orientação sexual, condição física e mental;
- e- Divulgar fotografias de caráter sexual por meio de mensagens eletrônicas (e-mails), postagens em mídia social, mensagens via WhatsApp, ou em outro veículo de comunicação social;
- f- Expor pessoas a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- g- Fazer perguntas invasivas a respeito da vida pessoal de uma pessoa;
- h- Fazer piadas ou comentários de conotação sexual sobre clientes, colaboradores ou terceiros;
- i- Omitir quando tiver certeza de práticas desonestas por qualquer pessoa contra algum colaborador ou terceiros representando o Grupo Rodonaves;
- j- Praticar ação dolosa (consciente), de qualquer forma, contra o patrimônio ou imagem da organização;
- k- Quaisquer dos itens relacionados no capítulo 6 desta política (Generalidades);
- l- Realizar comentários inapropriados em mídia social;
- m- Realizar de forma indesejável investidas sexuais, solicitações de favores sexuais, e condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual;
- n- Realizar insultos, comentários ou gestos obscenos a colaboradores, clientes ou terceiros.

## 8- SANÇÕES E MEDIDAS DISCIPLINARES

### 8.1- SANÇÕES APLICÁVEIS:

A violação desta política acarretará a aplicação de medidas disciplinares, conforme a comprovação, podendo implicar em demissão com justa causa e representação à autoridade policial.

#### 8.1.01- Sanções externas:

Eventuais sanções aplicadas por autoridades públicas não impedirão que sanções internas também sejam aplicadas.

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>		
	Código: PCP.003	Versão: 001	Página 12 de 12

### 8.1.02- Consequências para terceiros:

Consultores e outros profissionais, além de empresas que trabalhem para o Grupo Rodonaves, que violarem esta política, estarão sujeitos ao cancelamento de sua relação comercial, bem como a quaisquer outras medidas reparadoras e jurídicas, à disposição do Grupo Rodonaves nos termos da lei aplicável.

## 9- APROVAÇÃO, VALIDAÇÃO E ATUALIZAÇÃO

a- A presente política foi submetida ao Conselho Consultivo, tendo sido confirmada sua aprovação por intermédio do Conselheiro/Diretor de Compliance, nos termos da ata de reunião, realizada em 05/01/2022, tendo validade a partir de 01/07/2022.

b- A aprovação desta política será publicada na plataforma Qualis, permanecendo disponível para todas as empresas do Grupo Rodonaves, e será divulgado regularmente o seu conteúdo.

c- Esta política será atualizada anualmente, mantendo sua validade até aprovação e publicação de uma nova versão.

d- Esta política é de responsabilidade do Comitê Estratégico de Compliance.

<b>PROGRAMA DE COMPLIANCE</b>	<b>POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO</b>			
<b>CÓDIGO:</b>	<b>REVISÃO</b>			
PCP.003	<b>VERSÃO:</b>	<b>VIGÊNCIA:</b>	<b>EDIÇÃO:</b>	<b>APROVAÇÃO:</b>
	001	01/07/2022	Solange Ribeiro	Everaldo Araújo