	<b>Política de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho</b>	<b>Nº DOCUMENTO</b> CORP.SEG.POL.001
		<b>DATA DE EMISSÃO</b> 09/01/2023
		<b>VERSÃO</b> 04
		<b>PÁGINA</b> 1 / 9


## Considerações Iniciais

Considerando o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República e ainda o que dispõe o art. 186 do Código Civil que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, foi criada esta política de Prevenção e Combate ao Assédio que tem por objetivo coibir condutas que configurem qualquer forma de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

Além disso a presente política atende ao disposto no artigo 23, §2º da lei 14.457/2022, o qual estabelece regras para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho.

## Sumário

1. Objetivo.....	2
2. Abrangência.....	2
3. Definições.....	2
4. Diretrizes.....	3
5. Fundamentos da política.....	3
6. Classificação e tipos de assédio e discriminação.....	3
7. Compromisso.....	4
8. Formas de Prevenção.....	4
9. Programa de Prevenção.....	5
10. Denúncia de Assédio e/ou discriminação.....	5
11. Averiguação Sumária.....	6
12. Responsabilidades.....	7
13. Sanções.....	8
14. Anexos.....	8
15. Referências.....	8
16. Disposições Finais.....	9
17. Histórico de revisões.....	9

	<b>Política de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho</b>	<b>Nº DOCUMENTO</b> CORP.SEG.POL.001
		<b>DATA DE EMISSÃO</b> 09/01/2023
		<b>VERSÃO</b> 04
		<b>PÁGINA</b> 2 / 9

## 1. Objetivo

Estabelecer diretrizes para prevenção e combate ao assédio moral e sexual e qualquer forma de discriminação, dispondo sobre as medidas oferecidas pelo Grupo Patense para que tais comportamentos sejam mitigados e para que, caso ocorram, colaboradores envolvidos recebam acolhimento e conheçam os meios e trâmites para registrar denúncia, a fim de promover um ambiente de trabalho digno, saudável e seguro.

## 2. Abrangência

2.1. O alcance deste código se aplica no seguinte âmbito:

2.1.1. Todos os cargos da empresa, quer seja de direção, gestão, chefia, supervisão, coordenação ou execução;

2.1.2. Todas as pessoas que mantenham relações profissionais com o Grupo Patense, intermitentes, temporárias, contratuais ou não;

2.1.3. A todos os processos e atividades de trabalho, quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais, atividades ou viagens de trabalho.


2.1.4. A todos os processos de trabalho presencial, remoto ou por qualquer tipo de meio eletrônico (aplicativos de mensagens, de videoconferência, de troca de mensagens ou arquivos, sistema de informação, programas internos de comunicação, rádio, telefone, ou qualquer outra forma de tecnologias de informação e comunicação).

## 3. Definições

3.1. **Assédio moral** - toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

3.2. **Assédio sexual** - 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).

3.3. **Discriminação no ambiente de trabalho** - consiste em atitudes preconceituosas que diferenciam ou segregam um indivíduo por algum motivo.

	<b>Política de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho</b>	<b>Nº DOCUMENTO</b> CORP.SEG.POL.001
		<b>DATA DE EMISSÃO</b> 09/01/2023
		<b>VERSÃO</b> 04
		<b>PÁGINA</b> 3 / 9

#### 4. Diretrizes

- 4.1. Promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
- 4.2. Implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- 4.3. Conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral, sexual e atos de discriminação;
- 4.4. Capacitar os colaboradores visando à prevenção de conflitos;
- 4.5. Monitorar as atividades empresariais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;
- 4.6. Incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
- 4.7. Avaliar o tema assédio moral, sexual e discriminação nas pesquisas de clima organizacional.

#### 5. Fundamentos da política


- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

#### 6. Classificação e tipos de assédio e discriminação

6.1. No ambiente de trabalho o assédio e a discriminação podem ser classificados de acordo com a sua abrangência como sendo:

6.1.1. **Interpessoal:** ocorre de maneira individual e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

6.1.2. **Institucional:** ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus gestores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

	<b>Política de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho</b>	<b>Nº DOCUMENTO</b> CORP.SEG.POL.001
		<b>DATA DE EMISSÃO</b> 09/01/2023
		<b>VERSÃO</b> 04
		<b>PÁGINA</b> 4 / 9

6.2. Quanto à tipificação, o assédio e a discriminação no trabalho podem ser observados em três diferentes manifestações, sendo:

6.2.1. **Vertical:** é aquela no qual as relações de trabalho são marcadas pela diferença de posições hierárquicas. Pode ser subdividida em duas espécies:

6.2.1.1. **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados.

6.2.1.2. **Ascendente:** assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe.

6.2.2. **Horizontal:** é aquele em que não há diferenças hierárquicas entre os envolvidos. Ou seja, o assédio é cometido por alguém no mesmo nível, um colega, sem que haja subordinação.

6.2.3. **Misto:** consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho

## 7. Compromisso

6.1. O Grupo Patense firma o compromisso de não tolerar e permitir a prática do assédio moral e sexual, bem como, atos discriminatórios no ambiente ou processos de trabalho (interno ou externo).

6.2. Todos os(as) colaboradores(as) devem usufruir de um ambiente de trabalho livre de assédio moral, sexual e atos discriminatórios.


6.3. Qualquer forma de assédio é prejudicial ao ambiente de trabalho e será passível de sanções disciplinares previstas no código de ética e conduta.

## 8. Formas de Prevenção

A prevenção do assédio no ambiente de trabalho se manifesta em três níveis: primário, secundário e terciário.

8.1. Nível primário:

8.1.1. Existência de Comissão de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA);

	<b>Política de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho</b>	<b>Nº DOCUMENTO</b> CORP.SEG.POL.001
		<b>DATA DE EMISSÃO</b> 09/01/2023
		<b>VERSÃO</b> 04
		<b>PÁGINA</b> 5 / 9

8.1.2. Divulgação da presente política;

8.1.3. Comunicação e conscientização sobre a importância e necessidade do combate ao assédio;

8.2. Nível secundário:

8.2.1. Existência de canal de denúncia;

8.2.2. Existência de processo de averiguação;

8.2.3. Garantia de anonimato, quando for o caso;

8.2.4. Tomada de decisão;

8.2.5. Retorno sobre a resolução do caso ao Notificante.

8.3. Nível terciário:

8.3.1. Aplicação da Política de Gestão de Consequências, se após analisado o caso, restar comprovado o assédio no trabalho, com a devida aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

## 9. Programa de Prevenção


9.1. Ficam designados a CIPA e o Setor de Recursos Humanos para a promoção, divulgação e execução de programa de prevenção ao Assédio e à Discriminação, assim como o recebimento de denúncias e providências decorrentes de investigação.

9.2. Ficam designados a CIPA e o Setor de Recursos Humanos para a realização a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à discriminação, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

9.3. A CIPA e o Setor de Recursos Humanos devem incluir em suas ações, temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência.

## 10. Denúncia de assédio e/ou discriminação

10.1. Qualquer colaborador abrangido por esta política que julgue ter sido sujeito a qualquer tipo de assédio (moral e/ou sexual) pode entrar em contato com os setores de Recursos Humanos e denunciar o incidente em que figure como vítima ou como testemunha.

	<b>Política de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho</b>	<b>Nº DOCUMENTO</b> CORP.SEG.POL.001
		<b>DATA DE EMISSÃO</b> 09/01/2023
		<b>VERSÃO</b> 04
		<b>PÁGINA</b> 6 / 9

10.2. A denúncia no formato acima procederá de forma identificada, mas a mesma pode ser feita anonimamente por meio do canal de denúncias disponibilizado no site do Grupo Patense <https://patense.com.br/canal-de-denuncias/> ou ainda pelo e-mail [linhadireta@patense.com.br](mailto:linhadireta@patense.com.br).

10.3. Os colaboradores ou pessoas que denunciarem incidentes de assédio serão protegidas pelo Grupo Patense, relativamente a toda e qualquer tentativa de retaliação que, se comprovada, será passível de aplicação de medidas disciplinares.

## 11. Averiguação Sumária

11.1. O processo de averiguação deverá ser conduzido, preferencialmente, entre os colaboradores pertencentes a CIPA, desde que não esteja envolvido(s) como acusado(s).

11.2. As informações registradas serão recebidas pelos responsáveis, que analisarão o relato e seguirão com as providências cabíveis. Todo o processo é absolutamente sigiloso.


11.3. Será designada Comissão de Investigação de Assédio mediante Termo de Designação da Direção, a qual deverá ser composta por um(a) presidente, um(a) secretária(o) e no caso de assédio sexual mais um(a) representante da CIPA do mesmo gênero que a(o) denunciante.

11.4. O processo de averiguação deverá inquirir formalmente a suposta vítima, testemunhas e acusado nesta ordem.

11.5. Deverá ser assegurado transparência a todos os procedimentos, a todas as pessoas envolvidas, assim como a ampla defesa e contraditório do acusado.

11.6. O recebimento de denúncias não impede os demais processos legais, quer sejam de ordem penal, civil e/ou trabalhista.

11.7. Concluída a oitiva das pessoas envolvidas e juntada de eventuais provas materiais, a Comissão deverá emitir parecer sobre o fato ocorrido para deliberação da direção acerca das providências a serem tomadas: arquivamento ou aplicação de alguma das medidas disciplinares, podendo inclusive ser a demissão do infrator.

	<b>Política de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho</b>	<b>Nº DOCUMENTO</b> CORP.SEG.POL.001
		<b>DATA DE EMISSÃO</b> 09/01/2023
		<b>VERSÃO</b> 04
		<b>PÁGINA</b> 7 / 9

11.8. Em casos graves e no intuito de assessorar a Comissão de Averiguação, ou ainda no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual, o Grupo Patense prestará total apoio jurídico/técnico.

11.9. Também em casos graves o Grupo Patense poderá prestar apoio jurídico ao trabalhador(a) que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal contra o eventual assediador.

11.10. As informações reportadas serão preservadas pelos membros da Comissão de Averiguação, e serão observadas todas as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – Lei nº 13.709/2018;

11.11. Os Noticiantes deverão fornecer o máximo de detalhes do fato ou indício de ilicitude, que permitam apurar a veracidade dos fatos relatados;

11.12. Não será admitido ato de retaliação contra aquele que denunciar ou prestar qualquer informação relacionada a atos suspeitos mencionados;


11.13. Casos comprovados de má-fé ou falsa denúncia, serão avaliados e aplicadas as sanções disciplinares e, conforme caso, haverá penalidade prevista em lei em face do Noticiante (denúncia caluniosa).

11.14. Os membros da Comissão deverão encaminhar à diretoria executiva, ao final de cada semestre, o relatório, com no mínimo o número de reportes recebidos, as respectivas naturezas, as áreas competentes pelo tratamento da situação, o prazo médio de tratamento da situação e as medidas adotadas pela organização, tudo em conformidade com a LGPD.

11.15. Os membros da Comissão deverão manter o arquivo atualizado de documentação das demandas, resguardando o sigilo das informações.

## 12. Responsabilidades

12.1. Todos os cargos de direção, coordenação e gestão são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero quanto a práticas de assédio e qualquer forma de discriminação.

	<b>Política de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho</b>	<b>Nº DOCUMENTO</b> CORP.SEG.POL.001
		<b>DATA DE EMISSÃO</b> 09/01/2023
		<b>VERSÃO</b> 04
		<b>PÁGINA</b> 8 / 9

12.2. Fica designada a Comissão de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) como responsável pelo acompanhamento das atividades de prevenção, divulgação, tratamento, sigilo e ações decorrentes do programa de prevenção e tratamento de acidentes e assédio e qualquer forma de discriminação.

### 13. Sanções

13.1. O colaborador que descumprir quaisquer das disposições previstas nesta Política, no Código de Ética e Conduta e todas as demais Políticas relacionadas à sua atuação no Grupo Patense bem como à legislação correspondente, comprometerá todo o Grupo às penalidades, e portanto, estará sujeito também a eventuais implicações judiciais ou administrativas decorrentes do descumprimento legal e aplicação de medidas disciplinares de acordo com a análise do caso concreto, sendo inclusive considerado para aplicação desta política condutas que importem em denúncia caluniosa ou de má-fé.

13.2. Sem prejuízo das penalidades legais indicadas acima e aquelas que decorrem do contrato de trabalho e/ou de prestação de serviços, o colaborador ou membro destinatário desta Política responderá pelos prejuízos eventualmente causados à Companhia e/ou a terceiros.

13.3. Com relação a terceiros parceiros, o descumprimento desta Política poderá ensejar a imediata rescisão contratual, com aplicação das penalidades decorrentes da rescisão, sem prejuízo de ação indenizatória e outras providências legais cabíveis.


13.4. Qualquer forma de retaliação registrada durante o processo de averiguação da denúncia poderá resultar na aplicação das medidas disciplinares cabíveis, inclusive na cessação do contrato de trabalho.

### 14. Anexos

Não aplicável.

### 15. Referências

- Código de Ética e Conduta do Grupo Patense;
- Constituição Federal (CF/1988);
- Lei 10.406/2002 - Código Civil;
- Lei 2.848/40 – Código Penal;
- Lei 14.457/2022 – Institui o programa Emprega + mulheres;
- Lei 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

	<b>Política de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no trabalho</b>	Nº DOCUMENTO CORP.SEG.POL.001
		DATA DE EMISSÃO 09/01/2023
		VERSÃO 04
		PÁGINA 9 / 9

## 16. Disposições finais

16.1. Esta política está alinhada às demais políticas das empresas do Grupo Patense.

16.2. Esta política pode ser desdobrada em outros documentos normativos específicos, sempre alinhados aos princípios e diretrizes aqui estabelecidos.

16.3. Esta política deverá seguir e respeitar todas as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados – Lei nº 13.709/2018, se aplicável, e as normas internas a ela vinculada.

16.4. É de responsabilidade do setor de Recursos Humanos juntamente com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho - CIPA, garantir que esta política seja de conhecimento de todos os colaboradores das áreas envolvidas, através de treinamentos e informes, utilizando-se as ferramentas de comunicação que forem necessárias.

16.5. Esta política deve ser revisada sempre que necessário e mediante a realidade do grupo Patense.

## 17. Histórico de Revisões

Data	Nº Versão	Item revisado	Descrição da revisão
09/01/2023	01		Elaboração da política
14/06/2023	02	Geral	Alterações e acréscimo de conteúdo no documento para colocação no modelo padrão sugerido pelo setor de governança.
11/02/2024	03	Geral	Atualização de informações
29/01/2026	04	Geral	Revisão Anual
<b>Emissor</b>	<b>Nome</b>		<b>Função</b>
	Denise R. Vilaça		Gerente corporativa
<b>Revisor</b>	<b>Nome</b> Poliana C Gonçalves		<b>Função</b> Assistente de Governança
29/01/2026	Denise R Vilaça		Gerente Adm e Compliance Corporativo
<b>Aprovador</b>	<b>Nome</b> Afonso Coelho		<b>Função</b> Gerente Jurídico e RH

**Política de Boa Conduta para a  
prevenção e combate ao assédio e à  
discriminação no trabalho**

**Nº DOCUMENTO**  
CORP.SEG.POL.001

**DATA DE EMISSÃO**  
09/01/2023

**VERSÃO**  
04

**PÁGINA**  
10 / 9

---

**Presidente Grupo Patense**