

# POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



# ÍNDICE

---

1. Propósito.....	3
2. Abrangência.....	3
3. Definições.....	3
4. Diretrizes gerais.....	4
5. Diretrizes específicas.....	5
6. Medidas disciplinares.....	6
7. Adesão.....	6
8. Disposições finais.....	6

# POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

## 1. PROPÓSITO

A presente Política de Combate ao Assédio Moral e Sexual (“Política”) visa definir diretrizes e orientar a conduta de todos os colaboradores, executivos, quotistas e administradores das empresas, subsidiárias ou controladas de forma direta pelo Grupo Capitale (“Grupo”), que é formado pela Capitale Energia, Neria e ZEG com suas respectivas unidades de negócios, com relação ao combate ao assédio moral e sexual, com o intuito de assegurar um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e ético para todos, independentemente do nível hierárquico, que atuam no Grupo.

## 2. ABRANGÊNCIA

O Grupo reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente ético, seguro e respeitoso, estendendo sua política de combate ao assédio moral e sexual a todas as partes interessadas, incluindo colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes e demais públicos com os quais se relaciona.

## 3. DEFINIÇÕES

Para os fins desta Política, são consideradas as seguintes definições:

- a) **Assédio moral** - toda e qualquer conduta abusiva, frequente e repetitiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, brincadeiras inapropriadas, atos, gestos, escritos que possam trazer danos a personalidade, dignidade ou a integridade física ou psíquica de qualquer pessoa pertencente ao quadro funcional do Grupo, assim como colocar em risco ou perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. O objetivo do assediador, em regra, é motivar o assediado a pedir desligamento ou transferência, mas também pode configurar-se simplesmente visando, por exemplo, a humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação, seja de que tipo for;
- b) **Violência psicológica** – trata-se de uma conduta que causa dano emocional e diminuição da autoestima, prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento profissional de qualquer pessoa pertencente ao quadro funcional do Grupo ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo a saúde psicológica e a autodeterminação;

- c) **Assédio Sexual** - toda a tentativa, por parte de alguém que tenha poder de decisão ou quem obtenha poder hierárquico sobre o(a) subordinado(a) , visando a obtenção de favores sexuais, através de condutas reprováveis, inadequadas, indesejadas e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para a continuidade das atividades profissionais de qualquer pessoa que pertença ao quadro funcional do Grupo. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o objetivo de prejudicar as atividades profissionais de qualquer pessoa que pertença ao quadro funcional do Grupo, independentemente do nível hierárquico. O assédio sexual pode assumir a forma de abuso sexual;
- d) **Preconceito** – é uma ideia formada previamente, concebida a partir de uma experiência cotidiana, que não envolve uma série de reflexões e questionamentos para que se chegue ao conceito. O preconceito pode existir em qualquer pessoa pertencente ao quadro funcional do Grupo sem ser manifestado;
- e) **Discriminação** – é o preconceito posto em prática.

#### 4. DIRETRIZES GERAIS

O assédio moral e/ou sexual, bem como a discriminação, causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Além disso, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais colaboradores com a queda de produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade dos colaboradores, criando um ambiente não saudável para o Grupo.

O desafio organizacional de evitar tais situações inapropriadas se encontra em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização de todo o quadro funcional do Grupo e o respeito a diversidade, objetivando a saúde de todos.

Aos gestores e executivos compete promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre as equipes e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos. Entretanto, todos, independentemente do seu nível hierárquico, podem contribuir com algumas atitudes para evitar estas situações, como:

- a) Não se isolar do grupo de trabalho;
- b) Evitar piadas e comentários que possam ser desrespeitosos e/ou discriminatórios aos colegas, subordinados ou superiores hierárquicos;
- c) Não apelidar colegas, subordinados ou superiores hierárquicos sem a autorização dos mesmos;
- d) Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
- e) Refletir antes de agir e falar;

- e) Ter o consentimento da outra pessoa quanto a eventual contato físico;
- f) Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador, se possível pertencente ao Departamento de Recursos Humanos;
- g) Desenvolver comportamento assertivo – diga a pessoa, de forma educada e com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento.

É expressamente vedada qualquer forma de conduta que configure assédio, sendo estas passíveis de apuração rigorosa e aplicação das sanções cabíveis, conforme a legislação vigente e os princípios internos da governança corporativa. Todos os stakeholders são incentivados a reportar comportamentos inadequados por meio dos canais oficiais de denúncia, que asseguram confidencialidade, imparcialidade e proteção contra retaliações.

Caso qualquer parte interessada interna ou externa do Grupo tenha conhecimento de qualquer ato de assédio moral e/ou sexual, deve relatar o fato no Canal de Integridade do Grupo, disponível em: <https://www.canaldeintegridade.com.br/zegcapitale/>, de forma identificada ou anônima. O procedimento de apuração do relato seguirá o previsto na Política de Apuração de Relatos e Consequência.

## 5. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

São consideradas atitudes não aceitas pelo Grupo:

- a) Agredir, abusar (gestos, palavra, atitude) uma pessoa, ameaçando sua integridade física ou psíquica;
- b) Discriminar uma pessoa por razão de sexo, identidade de gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, peso, altura, classe social, habilidade física ou qualquer outra condição;
- c) Punir uma pessoa por meio de provocação, constrangimento ou qualquer outra atitude que a coloque em exposição;
- d) Usar de ameaças ou recompensas (como cargos, uniformes, equipamentos, lanches, presentes, etc.) para manipular qualquer pessoa pertencente ao quadro funcional do Grupo;
- e) Deixar de reportar qualquer caso ou suspeita de maus tratos, abuso ou assédio moral ou sexual para o Canal de Integridade por meio do seguinte endereço eletrônico: <https://www.canaldeintegridade.com.br/zegcapitale/>;
- f) Deixar de cooperar total e de forma confidencial, em qualquer investigação interna sobre suspeitas ou acusações de assédio e abuso moral e/ou sexual;
- g) Aceitar o contato pessoal (isso inclui e-mail, número de celular ou telefone ou contatos em rede social) de qualquer criança ou adolescente e/ou compartilhar os seus contatos pessoais com elas, como exceção a esta regra estão os familiares ou amigos de qualquer pessoa pertencente ao Grupo, desde que esta autorize o contato.

## 6. MEDIDAS DISCIPLINARES

Em caso de descumprimento das condutas previstas nesta Política, poderão ser rigorosamente observadas e tratadas imediatamente adotando as seguintes sanções, que poderão ser aplicadas nas esferas administrativas e judiciais:

- a) Administrativamente: advertências verbais ou escritas, suspensão e demissão com ou sem justa causa;
- b) Judicialmente: ações judiciais nos limites dos atos praticados e do dano causado ao Grupo, segundo legislação.
- c) Adicionalmente, as violações podem ser objeto de comunicado às autoridades competentes para apuração e eventuais sanções administrativas, cíveis e criminais.

## 7. ADESÃO

A presente Política será divulgada na Intranet do Grupo para todos os colaboradores e será de conhecimento obrigatório de todos, encarregando-se o Departamento Jurídico de assegurar que seu conteúdo seja disseminado por meio de ações de divulgação.

Todos os colaboradores obrigatoriamente se vincularão expressamente ao conteúdo desta Política mediante assinatura de termo de declaração específico a ser entregue pelo Departamento Recursos Humanos, que será arquivado conjuntamente com os outros documentos do colaborador no Departamento de Recursos Humanos.

## 8. DISPOSIÇÕES FINAIS

Dúvidas sobre as disposições contidas nesta Política podem ser enviadas para o Canal de Integridade por meio do seguinte endereço eletrônico: <https://www.canaldeintegridade.com.br/zegcapitale/>.

Esta Política poderá ser revisada, a qualquer tempo, de acordo com eventuais alterações legais ou devido a conveniência do Grupo.

Esta Política entra imediatamente em vigor na data de sua divulgação.

