

PLT-051 POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

REV 1 – 13/08/2024



1. OBJETIVO

A Política Antiassédio e Antidiscriminação (“Política”) visa estabelecer regras e diretrizes que devem guiar a conduta ética dos(as) Colaboradores (as) para a criação de um ambiente de trabalho em que os (as) Colaboradores(as) e Terceiros(as) da Comgás sejam tratados com dignidade, decência, respeito, livre de assédio e discriminações. A presente política fornece instruções adicionais, em apoio aos princípios estabelecidos no Código de Conduta da Comgás.

2. APLICAÇÃO

A presente Política aplica-se a todos(as) os Colaboradores(as) da Comgás, bem como a Terceiros(as) por eles(as) contratados.

3. FUNDAMENTOS LÓGICOS

A Comgás atua norteada por princípios de Ética e Integridade nas suas relações internas e externas com partes interessadas (*stakeholders*).

Esta Política é uma medida de prevenção a Antiassédio e Antidiscriminação na companhia e faz parte do Programa de Compliance Comgás e seu Sistema de Gestão Antissuborno.

4. IMPLEMENTAÇÃO

4.1 DIRETRIZES

4.1.1 Comportamento esperado

A Comgás se compromete em promover um ambiente psicologicamente seguro, livre de práticas de discriminação, *bullying*, assédio e condutas inadequadas em relação ao Código de Conduta Comgás e Legislação. Espera-se que todos(as) os(as) colaboradores(as) e terceiros(as) Comgás, em especial aqueles(as) em cargo de liderança, cumpram esta Política e exerçam conduta exemplar alinhada à cultura da Companhia.



4.1.2 Discriminação

A Comgás preza pelo respeito aos direitos fundamentais e a diversidade de seus Colaboradores. Desta forma, caracteriza-se como uma violação da presente Política e do Código de Conduta da Comgás:

- qualquer ato de discriminação na provisão de oportunidades de emprego ou benefícios;
- criar condições de trabalho discriminatórias;
- ou usar padrões avaliativos discriminatórios no emprego, se a base desse tratamento discriminatório for, no todo ou em parte, justificada pelas habilidades físicas e mentais, diferença de ideias e opiniões políticas, de raça, descendência ou origem nacional ou étnica, religião, orientação sexual, classe econômica, idade, gênero, aparência física e formação acadêmica, dentre outras.

Discriminações deste tipo também podem ser estritamente proibidas pela Legislação federal, estadual e municipal e resultar em consequências cíveis, administrativas e criminais.

Discriminações que violem esta Política e o Código de Conduta da Comgás estarão sujeitas a medidas disciplinares, de acordo com a PLT-033 - Política de Medidas Disciplinares da Companhia.

4.1.3 Assédio

A Comgás proíbe qualquer tipo de assédio, incluindo o moral e sexual, pelo que tomará medidas apropriadas e imediatas em resposta a reclamações ou conhecimento de violações desta Política.

Para os fins desta Política, o assédio é qualquer conduta verbal ou não verbal, digital ou física projetada para ameaçar, intimidar ou coagir um (a) Colaborador (a), colega de trabalho, ou qualquer pessoa que trabalha para ou em nome da Comgás.

Os exemplos de assédio a seguir são meramente exemplificativos e não são exclusivos ao determinar se houve uma violação desta Política:

- i. O **assédio verbal** inclui comentários que são ofensivos ou indesejados em relação à origem nacional, raça, cor, religião, sexo,



orientação sexual, idade, corpo, deficiência ou aparência, incluindo epítetos, insultos e estereótipos negativos;

- ii. O **assédio não verbal** inclui distribuição, exibição ou discussão de qualquer material escrito ou gráfico, em suporte impresso ou digital que ridiculariza, prejudica, insulta, deprecia ou demonstra hostilidade, aversão ou desrespeito a um indivíduo ou grupo devido à origem nacional, raça, cor, religião, idade, sexo, sexual orientação, gravidez, aparência, deficiência, identidade sexual, estado civil ou outro estado protegido;

4.1.4 Assédio Moral

O assédio moral é uma forma de exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada e é proibida pela presente Política e pelo Código de Conduta da Comgás.

O assédio moral ocorre quando existe humilhação repetitiva e de longa duração direcionada a um (a) colaborador (a) ou terceiro (a) e isso interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Considera-se também assédio moral a prática de fatos proibidos pela presente Política, mesmo que não prolongada temporalmente quando, pela intrínseca gravidade da conduta e sua danosidade extrema, a pessoa visada apresente sofrimento físico/psíquico prolongado que é impeditivo do desempenho da sua atividade profissional.

O assédio moral pode ser dividido em dois tipos:

- i. O assédio moral **institucional**, que ocorre quando a instituição incentiva ou tolera o assédio. Frisamos que na Comgás rejeita em absoluto, não tolera ou incentiva qualquer tipo de assédio, conforme nosso Código de Conduta e políticas internas;
- ii. O assédio moral **interpessoal** ocorre quando um indivíduo tem o objetivo de prejudicar ou eliminar da sua equipe de trabalho. Tal formato de assédio pode se manifestar de três modos:



- a) **Assédio Moral Vertical** - Praticado entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes e que pode ser subdividido em duas espécies: Ascendente (quando o assédio é praticado por uma pessoa subordinada ou grupo de pessoas subordinadas em relação à pessoa em posição hierárquica superior) e Descendente (quando o assédio é praticado pelo superior hierárquico em relação aos subordinados);
- b) **Assédio Moral Horizontal** - Praticado por pessoas que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação ou interdependência;
- c) **Assédio Moral Misto** - Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal, ou seja, praticado conjuntamente por pessoas em posição hierárquica de superioridade e pessoas na mesma posição hierárquica.

Todos os modelos acima de assédio e qualquer variante do mesmo são proibidos pela Comgás, conforme Código de Conduta e políticas internas e devem ser combatidos.

4.1.5 Assédio Sexual

Considera-se assédio sexual toda conduta indesejada que restrinja a liberdade sexual do(a) colaborador(a) ou de terceiros(a) e é proibida pela presente Política e pelo Código de Conduta da Comgás.

O assédio sexual ocorre quando há avanços sexuais não consentidos ou indesejados pelas vítimas, pedidos de favores sexuais ou outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual, nas seguintes situações:

- a) É feito explicitamente ou implicitamente um termo ou condição de emprego;
- b) É usado como base para uma decisão de existência e/ou manutenção de emprego;
- c) Quando interfere injustificadamente o desempenho profissional de um funcionário ou cria um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo;



O assédio sexual pode assumir diferentes formas. Os exemplos de assédio sexual a seguir pretendem ser diretrizes e não são exclusivos ao determinar se houve uma violação desta Política:

- i. O **assédio sexual verbal** inclui insinuações, comentários expressos ou sugestivos, piadas ou proposições de índole e/ou natureza sexuais, comentários obscenos e ameaças; pedidos de qualquer tipo de favor sexual ou de facilitação dos mesmos (isso inclui pedidos repetidos e indesejados de datas); e abuso verbal ou “brincadeira” orientados para uma forma proibitiva de assédio, incluindo o que é sexual por natureza e que não seja desejado pela pessoa visada.
- ii. O **assédio sexual não-verbal** inclui a distribuição, exibição ou discussão de qualquer material escrito ou gráfico, em suporte físico ou digital incluindo calendários, pôsteres e desenhos animados que sejam sexualmente sugestivos ou mostrem hostilidade em relação a um indivíduo ou grupo por causa do sexo; sons sugestivos ou insinuantes; olhar malicioso; assobio; gestos obscenos; conteúdo em letras, notas, fac-símiles, e-mails, fotos, mensagens de texto, tweets e mensagens na Internet ou aplicativos de envio de mensagens instantâneas de smartphones; ou outras formas de comunicação que são de natureza sexual e ofensivo.
- iii. O **assédio sexual físico** inclui contato físico indesejado, inclusive tocar, fazer cócegas, apertar, acariciar, roçar-se contra, abraçar, beijar e relações sexuais forçadas ou agressão sexual propriamente dita.

Interações corteses, respeitosas, agradáveis e não coercitivas entre os (as) Colaboradores (as) e que são apropriados no local de trabalho, devem ser aceitáveis e bem-vindas por ambas as partes e não são consideradas assédio, incluindo assédio sexual.

4.1.6 Relacionamentos românticos

A Comgás desencoraja fortemente relacionamentos românticos ou sexuais entre um (a) Colaborador (a) em cargo de gestão ou outro (a) Colaborador (a) supervisor e sua equipe (um(a) Colaborador(a) que integre a sua



estrutura hierárquica direta, respondendo direta ou indiretamente a essa pessoa), pois tais relacionamentos tendem a criar conflitos de interesses comprometedores ou a aparência de conflitos de interesses. Tais relacionamentos podem dar origem à percepção de que há favoritismo ou viés nas decisões profissionais que afetam o (a) Colaborador (a) da equipe. Além disso, dado o equilíbrio desigual de poder dentro de tais relacionamentos, o consentimento do (a) Colaborador (a) é suspeito e pode ser visto como resultado de Coerção ou intimidação.

Se algum (a) Colaborador (a) da Comgás se envolver em um relacionamento consensual romântico ou de natureza sexual com um membro de sua equipe (um (a) Colaborador (a) que se reporta direta ou indiretamente a ele/ela), ou se uma das partes estiver em um cargo de supervisão no mesmo departamento em que a outra parte trabalha, as partes devem notificar a área de Pessoas e Cultura (representado pela Business Partner – BP) e a Área de Compliance e ainda, informar através do formulário de Conflito de Interesses disponível no Be Compliance (<https://comgas.becompliance.com/compliance/login>). Mesmo que os Colaboradores não trabalhem no mesmo departamento ou a partes em que nenhum (a) delas supervisiona ou gerencia as responsabilidades do (a) outro (a), a Comgás encoraja que tal reporte seja realizado, como forma de evitar futuros conflitos de interesses. Mais detalhes podem ser consultados na Política de Conflito de Interesse (PLT-029) e no Procedimento de Conflito de Interesses (PC-414).

4.2 Penalidades

A violação à Política Antiassédio e Antidiscriminação pode resultar em responsabilização civil e administrativa à Comgás, bem como em responsabilização criminal, civil e administrativa para as pessoas físicas envolvidas, por ação ou omissão relevante, em fatos ilícitos.

A suspeita de não observância dos procedimentos desta Política por Administradores, Colaboradores ou Terceiros será apurada pelo Comitê de Ética da Comgás ou Comitê de Auditoria e avaliada pelo Conselho de Administração ou equivalente, conforme previsto no procedimento de Canal de Ética e Apurações (PC-703).



Administradores e Colaboradores eventualmente infratores estarão sujeitos às sanções disciplinares previstas na PLT-033 - Política de Medidas Disciplinares e no Código de Conduta, sem prejuízo de a Comgás adotar as medidas administrativas, civis e penais cabíveis, conforme o caso.

Terceiros eventualmente infratores estarão sujeitos às sanções comerciais contratuais cabíveis, incluindo a imediata rescisão contratual, com aplicação das penalidades decorrentes da rescisão, sem prejuízo de ação indenizatória e outras providências legais cabíveis.

4.2 Reporte e Dúvidas

Constitui responsabilidade de todos os Colaboradores e Terceiros garantir o cumprimento desta Política. Indícios de descumprimento ou dúvidas acerca do cumprimento desta Política, do Código de Conduta e das Leis Anticorrupção, deverão ser reportados ao gestor imediato do Colaborador, ou ao departamento de Recursos Humanos, ou ao departamento Jurídico, ou ao departamento de Compliance ou por meio de um dos Canais de Comunicação disponíveis (0800 725 0039, de segunda a sábado, das 08h00 às 20h00, ou www.canaldeetica.com.br/comgas/).

O reporte de suspeitas de violação à legislação e a esta Política deverá ser feito de forma imediata e acompanhada do maior número possível de informações, incluindo, mas não se limitando, a:

- Descrição dos fatos e, se houver, documentação que auxilie na avaliação do caso e encaminhamento de ações;
- Onde e quando a violação aconteceu ou está acontecendo (dia, mês, área, setor e unidade), caso aplicável; e
- Quem são os Colaboradores e/ou Terceiros envolvidos e/ou possíveis testemunhas.

4.4 Proteção a Denunciantes

A **Comgás** não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique uma violação ou suspeita de violação a esta Política ou ao seu Código de Conduta, sendo garantido anonimato e a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar eventual violação.



A prática de retaliação está sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do Colaborador da **Comgás** ou encerramento de um contrato, com aplicação de penalidades, conforme o caso.

4.5 Revisão e Aprovação

Esta Política será revisada periodicamente, nos termos das regras internas de governança normativa, ou sempre que houver advento de mudanças significativas em processos, normas ou leis que possam afetar a adequação desta Política às necessidades da Comgás, ou, ainda, por determinação da Diretoria emitente. Eventuais modificações significativas nesta Política serão prontamente divulgadas.

A presente Política revoga todas as disposições em contrário.

Conforme disposto no Estatuto Social da Companhia, a presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração.

4.6 Glossário

- **Colaborador(es):** toda pessoa que mantém vínculo empregatício com a Comgás. São os integrantes do Conselho de Administração, dos Comitês Estatutários ou não Estatutários e da Diretoria Estatutária ou não Estatutária, bem como todos os empregados em tempo integral e temporário, empregados terceirizados e estagiários.
- **Terceiro/a (s):** clientes, parceiros de negócios, agentes intermediários, procuradores, contratados, subcontratados e fornecedores de bens e serviços, diretos ou indiretos, da Comgás.
- **Assédio Moral Vertical Descendente:** Ocorre quando o empregador (ou seus prepostos) pratica a conduta abusiva, tendo como resultado o constrangimento das pessoas subordinadas. Não se deve confundir o correto exercício do poder disciplinar com práticas de Assédio Moral e Violência Psicológica no Trabalho.
- **Assédio Moral Vertical Ascendente:** É o assédio praticado por uma pessoa subordinada ou grupo de pessoas subordinadas em relação ao superior hierárquico.



- **Assédio Moral Horizontal:** Praticado por pessoas que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação ou interdependência.
- **Assédio Moral Misto:** Praticado conjuntamente por superiores hierárquicos e pessoas de mesma hierarquia.
- **Assédio Sexual:** Segundo o artigo 216-A do Código Penal, Assédio Sexual é 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”. O assédio é crime quando praticado por superior hierárquico ou ascendente, havendo duas interpretações em relação à prática do ato: i) o assédio pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima; ou ii) pela prática contínua de atos constrangedores.
- **Discriminação:** 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 (Convenção n° 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT)
- **Importunação Sexual:** praticar ato libidinoso contra alguém sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer seu desejo sexual ou de terceiros. (Art. 215-A do Código Penal, inserido pela Lei nº 13.718/2018).

comgas

