






**PO.006-C**

**Política de Enfrentamento e Combate  
ao Assédio e a Discriminação**

 	PO.006-C Política de Enfrentamento e Combate ao Assédio e a Discriminação	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0


### HISTÓRICO DE VERSÕES

Versão	Data	Resumo da Mudança	Aprovação
1.0	01/2022	Primeira versão da Política.	Conselho Administrativo Marcelo Lombardo - CEO

	PO.006-C Política de Enfrentamento e Combate ao Assédio e a Discriminação	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

## Índice

1. Objetivo	4
2. Público Alvo	4
3. Referências	4
4. Conceitos	4
5. Princípios	5
6. Diretrizes de Atuação	7
7. Responsabilidades	8
Conselho de Administração	8
Comitê de Integridade Corporativa	8
Departamento de <i>Compliance</i>	9
Colaboradores, Administradores e Terceiros	9
Líderes	9
8. Penalidades	9
9. Vigência, Revisão e Aprovação	10

	PO.006-C Política de Enfrentamento e Combate ao Assédio e a Discriminação	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

## 1. Objetivo

Estabelecer as diretrizes de Enfrentamento e Combate ao Assédio e Discriminação a fim de assegurar a plena compreensão, pelos Colaboradores da Omiexperience Ltda. (“Omie” e/ou “Empresa”) e Terceiros sobre as normas, internas e externas, que proíbem a prática de assédio e discriminação nas dependências da Empresa ou sempre que forem desempenhadas atividades em seu nome, reforçando seu compromisso de oferecer um ambiente de trabalho isento de discriminação e assédio, promovendo a igualdade de oportunidades e garantindo que as pessoas sejam tratadas com dignidade e respeito.

## 2. Público Alvo

Essa Política aplica-se à Omie e às suas controladas, sempre respeitando os documentos constitutivos e a legislação local aplicável.

Todos os colaboradores, administradores e membros do Conselho de Administração devem estar comprometidos com as regras estabelecidas nesta Política e são responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas.

Todos os fornecedores, parceiros de negócio, clientes e demais terceiros relacionados com a Omie devem conhecer e cumprir essa Política para orientar suas condutas e evitar conflitos e violações.

## 3. Referências

- Código de Ética e Conduta da Omie.
- PO.002-C – Política de Diversidade, Equidade e Inclusão.
- PO.003-C – Política de Canal de Denúncias e Investigações Internas.


## 4. Conceitos

**Colaboradores:** Funcionários, estagiários e menores aprendizes da Omie.

**Fornecedores:** Fornecedores de bens e prestadores de serviços contratados pela Omie.

**Parceiros de negócios:** Franqueados, contadores, consultores, empresas privadas e demais entidades que estabeleçam alianças estratégicas e que partilhem objetivos comuns, mediante contrato assinado com a Omie.

**Clientes:** Empresas contratantes dos produtos e serviços da Omie.

	PO.006-C Política de Enfrentamento e Combate ao Assédio e a Discriminação	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

**Terceiros:** Qualquer indivíduo, empresa ou entidade com o qual a Omie negocia, incluindo Fornecedores, Clientes, Parceiros de negócio e Beneficiários de Investimentos Socioambientais.

**Assédio Moral:** O assédio Moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Configura-se em conduta abusiva, extrema, proposital e frequente, que pode gerar consequências negativas para a autoestima do trabalhador ou trabalhadora, além de ferir sua dignidade. Pode ser exercido por vínculo hierárquico ou por imitação de modelo, quando a outra pessoa da equipe, reproduz o comportamento do assediador, como defesa e garantia para não vir a ser o próximo assediado.


**Assédio Sexual:** O ato de poder, de coerção sexual exercido por superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, entre colegas de trabalho ou dirigida a terceiros (não empregados da Omie e seus representantes), e é caracterizado por insinuação ou proposta sexual não desejada por uma das partes. Essa proposta sexual pode ser verbal, gestual ou física, de forma insistente e inoportuna, com intuito de obter vantagem sexual.

**Discriminação:** 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. Tais atributos podem ser, dentre outros, característica pessoal, cor da pele, classe social, convicções, sexo, opção sexual, idade, deficiência, limitação física temporária ou definitiva, ou características étnica, cultural e/ou religiosa, e

**Líder:** Pessoa responsável por desenvolver, administrar, acompanhar e avaliar o desempenho dos Colaboradores sob sua gestão e supervisionar as atividades e o relacionamento com Terceiros sob sua responsabilidade, com vistas a atingir os objetivos estratégicos estipulados pela Omie.

## 5. Princípios

A Omie respeita os Direitos Humanos e não permite qualquer tipo de discriminação de gênero, raça, religião, idade e pessoas com deficiência (PCD) em qualquer hipótese. Também em seus processos de evolução salarial, promoção ou capacitação, a Omie tem por diretriz agir com transparência e respeito, em cumprimento às leis trabalhistas vigentes e demais leis e normas vigentes aplicáveis, incluindo seu Código Ética e Conduta, na execução dos processos que envolvem seus Colaboradores, com vistas a garantir a equidade de oportunidades para todos.

	PO.006-C Política de Enfrentamento e Combate ao Assédio e a Discriminação	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

Os princípios éticos aqui retratados encontram-se previstos no Código Ética e Conduta da Omie.

A Omie não tolera a realização de qualquer ato de discriminação ou de assédio, seja ele Moral ou Sexual, pelos seus Colaboradores, Administradores, membros do Conselho de Administração, Terceiros ou qualquer outro público.

Particularmente, os processos de seleção para admissão ou demissão da Omie não serão influenciados por sexo, raça, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual e de gênero ou identidade, salvo nos casos e na extensão permitida pela lei.


A discriminação com base em sexo, raça, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual e de gênero ou identidade de um Colaborador, ou qualquer outra característica protegida por lei, não será tolerada e é proibida segundo esta Política.

A Omie exige que seus Terceiros obedeçam à legislação do país, que não pratiquem deliberadamente Discriminação ou Assédio Moral e/ou Sexual, e que se comprometam com as práticas de responsabilidade social em sua cadeia produtiva.

Os Colaboradores devem tratar outros Colaboradores e potenciais Colaboradores de forma equitativa, agir com cuidado e consideração, e não realizar discriminação no desempenho das suas tarefas. Quaisquer iniciativas de combate à discriminação devem ser cuidadosamente verificadas para garantir a conformidade com as regras do Código de Ética e Conduta e com a legislação vigente aplicável.

É de fundamental importância identificar o que de fato pode ser caracterizado como assédio moral, de forma a diferenciá-lo do exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, que cabe aos Líderes da Empresa.

Para ser considerado Assédio Moral, são necessárias condutas que se repitam ao longo do tempo, direcionadas a uma pessoa ou grupo de pessoas específico, e que tenham o objetivo deliberado de prejudicar e/ou ofender a(s) vítima(s).

	PO.006-C Política de Enfrentamento e Combate ao Assédio e a Discriminação	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

Nesse sentido, atos isolados, conflitos, discussões, ainda que com tom elevado de voz, ou eventual uso de palavras consideradas inapropriadas não configuram o Assédio Moral, embora possam gerar dano moral.

Exigências de produtividade e de respeito às normas vigentes, estresse causado por momentos de alto volume de trabalho também não são considerados Assédio Moral.

A Omie compromete-se a monitorar e fiscalizar a conduta ética em todas as suas operações e junto aos seus Terceiros, e a adotar medidas que julgar aplicáveis e necessárias quando perceber atitudes não éticas destes.

## 6. Diretrizes de Atuação

Em caso de violação ou suspeita de violação desta Política, os Colaboradores devem, em primeira instância, reportar o problema diretamente ao seu superior hierárquico, desde que não envolvido na situação. A comunicação ao Líder deve ser a via mais rápida e preferencial, sendo a melhor forma de garantir um ambiente de trabalho positivo e aberto em toda a Omie.

A comunicação poderá ser realizada ao Departamento de Recursos Humanos da Omie, se o Colaborador preferir, que comunicará o caso ao Departamento de *Compliance* para acompanhamento.

Caso o Colaborador não se sinta à vontade de reportar o problema da forma acima, o Colaborador deverá utilizar o Canal de Denúncias disponibilizado pela Omie.


O Canal de Denúncias será mantido por empresa independente e pode ser acessado, de forma gratuita e a qualquer tempo, pelos seguintes meios:

### Meios de contato:

**Telefone: 0800 515 2216**

**Website: [www.contatoseguro.com.br/omie](http://www.contatoseguro.com.br/omie)**

**App: Contato Seguro**

	PO.006-C Política de Enfrentamento e Combate ao Assédio e a Discriminação	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

As denúncias podem ser anônimas, ou não, de acordo com a decisão do denunciante. O anonimato é garantido por um número de protocolo que é oferecido pelo canal e que dá acesso à consulta do status e resolução do caso.

Todas as denúncias efetuadas através deste procedimento serão tratadas com estrita confidencialidade e total garantia de que não haverá qualquer retaliação contra qualquer Colaborador que apresente um relato de boa-fé, conforme explícito, também no Código de Ética e Conduta da Omie.

As denúncias serão investigadas pelo Departamento de *Compliance* e levadas ao Comitê de Integridade Corporativa de acordo com a classificação da denúncia, que julgará esses casos e proporá as deliberações/ações adequadas.

Para tanto, é importante que, na eventualidade do Colaborador estar sendo submetido a assédio ou discriminação, ele tenha disponível evidências que comprovem tais atos. Assim, recomenda-se que sejam anotadas as situações de assédio ou discriminação, com atenção a detalhes como: dia, hora, local, nome do(s) envolvido(s) e pessoas presentes no momento, conteúdo das conversas, entre outros. A coleta de evidências da ocorrência de assédio ou discriminação é importante para que seja possível a apuração adequada dos fatos.

Caso cheguem denúncias relacionadas à assédio ou discriminação por outros canais de atendimento da Omie, os mesmos deverão orientar o denunciante a utilizar o canal apropriado.

## 7. Responsabilidades


### Conselho de Administração

- Apoiar e garantir que as diretrizes desta Política sejam cumpridas pela empresa, e
- Garantir que haja um processo educativo e campanhas de sensibilização para promover esta Política.

### Comitê de Integridade Corporativa

- Agir de forma independente e ter instrumentos para investigar e levar situações suspeitas ou possíveis violações às regras desta Política aos órgãos de governança e ao Conselho de Administração da Omie.



	PO.006-C Política de Enfrentamento e Combate ao Assédio e a Discriminação	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

- Determinar as diretrizes para a realização de investigações internas e outras análises solicitadas, bem como por estabelecer orientações e ministrar treinamentos necessários para o cumprimento desta Política.

#### **Departamento de *Compliance***

- Gerenciar a implementação, o monitoramento e a aplicação desta Política. Assim como, supervisionar e gerenciar o Comitê de Integridade Corporativa e seus membros.

#### **Colaboradores, Administradores e Terceiros**

- Cumprir as diretrizes dispostas nesta Política, e
- Notificar infrações e descumprimentos desta Política;

#### **Líderes**

- Conscientizar os Colaboradores sob sua responsabilidade.


## **8. Penalidades**

Violações desta Política resultarão na aplicação de medidas disciplinares apropriadas, conforme previstas no Código de Ética e Conduta da Omie, que podem incluir a demissão do Empregado e/ou Administradores. A medida disciplinar será imposta com base na seriedade da violação e nas circunstâncias da situação e poderá ser recomendada pelo Comitê de Integridade da Omie.

Violações desta Política por Terceiros podem resultar no encerramento da relação comercial e respectiva rescisão contratual com esta parte.

Destaca-se que Código Penal prevê, em seu art. 216-A, o crime de assédio sexual, caracterizado como o constrangimento realizado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, em que o agente se utiliza de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Embora não disponha de vedação legal específica, a prática do assédio moral pode ser enquadrada em dispositivos do Código Penal, tais como calúnia (art. 138), difamação (art. 139) ou injúria (art. 140), bem como poderia, ainda, ensejar o ajuizamento de ação indenizatória na esfera cível. Por fim, a caracterização e penalização decorrentes de discriminação dispõe de lei própria (Lei nº 7.716/1.989).

	PO.006-C Política de Enfrentamento e Combate ao Assédio e a Discriminação	<b>Classificação</b>	Público
		<b>Versão</b>	1.0

A Omie encara essa questão com extrema seriedade e exige que seus Colaboradores, Administradores, membros do Conselho de Administração e Terceiros façam o mesmo.

## 9. Vigência, Revisão e Aprovação

Esta Política entra vigor na data de sua publicação e deverá ser revisada periodicamente, no mínimo anualmente, ou quando houver necessidade de alteração de suas diretrizes, e submetida à aprovação do Conselho de Administração.