
	POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO	POL-RH-002
		PÁG. 1 de 11
	ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS	VERSÃO: 3

Histórico das versões:

VERSÃO	DATA	ALTERAÇÃO EFETUADA
00	14-02-2020	Emissão inicial
01	Vide MaxDoc	A partir dessa versão o documento está sendo controlado via sistema
02	Vide MaxDoc	Revisão Geral
03	05/09/2023	Alteração de logomarca e item 7.4.

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio

	<b>POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO</b>	POL-RH-002
		PÁG. 2 de 11
	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS</b>	VERSÃO: 3

## 1. DISPOSIÇÕES GERAIS

A Política de combate à discriminação e assédio da TRANSMARTINS reafirma o compromisso permanente da TRANSMARTINS de contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação e assédio em seu ambiente de trabalho.

Para a TRANSMARTINS, a valorização da diversidade abrange o respeito à vida e a dignidade de todos os seres humanos, considerando todas as manifestações das diferenças, nos gêneros e orientações sexuais, nas raças e etnias, nas religiões, nas culturas, nas convicções políticas, entre outras.

## 2. PRINCÍPIOS

Os seguintes princípios norteiam a atuação da TRANSMARTINS:

I. Comprometimento: entender os fatores socioculturais que podem exacerbar a discriminação e assédio, para adotar métodos e ferramentas adequados para promover a igualdade de direitos, e combater qualquer tipo de discriminação em seu ambiente interno;


II. Transparência: agir de forma transparente e prestar contas de sua atuação a sociedade;

III. Comunicação: disponibilizar canais de comunicação específicos para receber denúncias, reclamações e sugestões relativas as questões de diversidade que venham a ocorrer em seu ambiente interno;

IV. Alinhamento com políticas públicas: atuar de acordo com as políticas públicas nacionais relativas a questão de gênero e diversidade;

V. Competências: promover o treinamento e desenvolvimento do corpo funcional nas questões de diversidade e atuar na geração e gestão de conhecimento sobre o tema.

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio

	<b>POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO</b>	POL-RH-002
		PÁG. 3 de 11
	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS</b>	VERSÃO: 3

### 3. DIRETRIZES

A atuação da TRANSMARTINS em seu ambiente corporativo orienta-se pelas seguintes diretrizes no tocante a temática da valorização da diversidade:


- I. Atuar como uma instituição inclusiva e capaz de compreender e atender as necessidades da nossa sociedade;
- II. atuar na erradicação de todas as formas de discriminação e assédio;
- III. buscar a diversidade na composição do quadro funcional;
- IV. tornar o ambiente empresarial mais receptivo à diversidade humana;
- V. contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, oportunidades de desenvolvimento, movimentação interna, ascensão e permanência no emprego;
- VI. estimular todos os fornecedores, parceiros e beneficiários da cadeia de relacionamentos a adotar políticas de apoio e respeito à diversidade em suas relações internas e externas;

É muito importante que todos os colaboradores, parceiros e fornecedores conheçam e compreendam a Política. Todos devem ler este documento e assinar o Termo de Adesão se comprometendo a cumpri-lo na íntegra (Anexo I).

### 4. REVISÃO

A presente Política de combate à discriminação e assédio deverá ser objeto de revisão e atualização pelo menos a cada 2 (dois) anos.

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio

	POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO	POL-RH-002
		PÁG. 4 de 11
	ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS	VERSÃO: 3

## 5. CONCEITOS GERAIS

### 5.1 Princípio da igualdade, ou da não discriminação, nas relações de trabalho

O princípio da não discriminação é consequência do princípio da igualdade e tem como fundamento a ideia de igualdade de tratamento. O princípio da igualdade está claramente expresso no art. 5º, caput, da Constituição Federal, em que se prevê a igualdade de todos perante a lei, sem nenhuma distinção.

Em um sentido negativo, o princípio da igualdade consiste na proibição de privilégios, de distinções, de arbítrios e de discriminações injustas. Ao impor diferenças injustas no trato entre as pessoas no contexto do trabalho, a discriminação opõe-se diametralmente à ideia de igualdade. Se uma pessoa é discriminada, isso se dá pela valoração negativa ou pela desconsideração de aspectos a ela relacionados, tais como sexo, raça, origem, religião, opinião política, idade, deficiência, estado de saúde, situação familiar, dentre outros.

Em sentido positivo, o princípio da igualdade impõe a necessidade de diferenciar situações não assemelhadas, para compensar as desigualdades de oportunidades e de tratamento que elas comportam. Para tanto, muitas vezes a própria lei sugere ou impõe tratamentos diferenciados a fim de equalizar desníveis observados em determinadas situações fáticas. O objetivo do princípio da não discriminação é garantir o tratamento igual entre as pessoas, respeitando-se as suas diferenças.

### 5.2 O que é discriminação


Do ponto de vista jurídico, discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

### 5.3 Diferença entre preconceito e discriminação

Os preconceitos consistem em opiniões sobre determinadas pessoas ou grupos sociais, baseadas em generalizações que certamente não identificam todos os membros de um grupo social, por causa da variedade existente entre os seres humanos.

A discriminação tem por efeito negar-lhes o respeito que lhes é devido como integrantes da sociedade, configurando crime e infração administrativa.

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio

	<b>POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO</b>	POL-RH-002
		PÁG. 5 de 11
	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS</b>	VERSÃO: 3

Embora o preconceito seja, frequentemente, a origem de práticas discriminatórias, não é necessário o elemento subjetivo para que se configure o ato ilícito fundado em discriminação. Desse modo, pode ser caracterizada a discriminação mesmo quando não for identificada atitude preconceituosa, bastando que a distinção, exclusão ou preferência tenha por efeito eliminar ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento.

#### 5.4 Critérios que são considerados discriminatórios

A Constituição garante a igualdade de todos, sem distinção e veda qualquer forma de discriminação. De forma expressa, menciona a vedação à discriminação por motivo de sexo, cor, raça, origem, deficiência, estado civil, crença religiosa e convicção filosófica ou política.

Somam-se a esses critérios a discriminação por filiação a um sindicato ou participação em atividades sindicais, prevista na Convenção nº 98 da OIT.

Desse modo, o ordenamento jurídico brasileiro reconheceu explicitamente como discriminatórios critérios como sexo (incluindo orientação sexual e identidade de gênero), cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado de saúde, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical. Entretanto, reconhece-se que o rol de critérios de discriminação não é exaustivo, cabendo a integração pelo intérprete, ao se deparar com o surgimento de novas formas de discriminação, resultado das profundas transformações sociais hoje observadas.


#### 5.5 Discriminação direta

A discriminação direta consiste no uso de critérios como etnicidade, cor de pele, idade, religião, gênero, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, dentre outros, para tratar uma pessoa de forma menos favorável do que outra pessoa em situação similar.

#### 5.6 Discriminação indireta

A discriminação indireta consiste na adoção de uma prática, regra ou critério aparentemente neutro, mas que tenha por efeito colocar pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio

	<b>POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO</b>	POL-RH-002
		PÁG. 6 de 11
	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS</b>	VERSÃO: 3

outras. Por exemplo, se um empregador impusesse teste de aptidão física para a contratação de segurança privado, exigindo que o candidato corresse 100 metros em menos de 10 segundos, esse critério aparentemente neutro traria reflexos negativos para as mulheres, na medida em que o recorde feminino mundial para essa distância é de 10,49 segundos. Em outras palavras: não haveria, no mundo, nenhuma mulher em condições de preencher esse requisito e, portanto, nenhuma mulher teria acesso a esse emprego.

### 5.7 Necessidade do negócio

A necessidade do negócio constitui justificativa para a adoção de uma prática, regra ou critério que, embora aparentemente neutra, gera impacto desproporcional para determinado grupo. O exemplo dos testes de força pode ser novamente utilizado para ilustrar o conceito de necessidade do negócio. Ainda que um teste desta natureza tenha o potencial ter um impacto desproporcional no grupo de candidatas do sexo feminino, sua utilização pode ser justificada caso determinado nível de força seja essencial para o adequado desempenho da atividade específica para a qual se está selecionando. Contudo, o mesmo teste seria considerado discriminatório caso utilizado num processo de seleção para uma função administrativa, que não demanda esforços físicos. O teste também seria discriminatório caso os patamares de força exigidos fossem muito superiores aos necessários para o desempenho da atividade, pois nesse caso o impacto desproporcional nas mulheres seria injustificado.


### 5.8 Formas que a discriminação no trabalho pode ocorrer

A prática discriminatória pode ocorrer antes, durante ou depois da relação de trabalho. Já no momento em que uma oferta de trabalho é publicada, podem ser estabelecidos critérios de seleção que excluem, de forma injustificada, determinados grupos. Essa exclusão pode ocorrer de maneira explícita (ex.: vaga para pessoas com menos de 40 anos) ou decorrer da adoção de critérios excludentes, não fundamentados em uma necessidade do negócio (ex.: altura mínima, de modo a excluir desproporcionalmente as mulheres).

No curso do contrato de trabalho, práticas discriminatórias também podem ocorrer em várias situações.

- O pagamento de salários ou benefícios inferiores para certas pessoas ou grupos.
- Promoções e progressões na carreira - quando o desempenho e habilidades são deixados em segundo plano e o empregador recusa-se a promover, por exemplo, trabalhadores com idade elevada.

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio

	<b>POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO</b>	POL-RH-002
		PÁG. 7 de 11
	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS</b>	VERSÃO: 3

- Assédio a trabalhadores em razão de características como raça, gênero, orientação sexual e atuação sindical, criando para eles um ambiente de trabalho intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- Punições e medidas disciplinares, que são instrumentos legítimos de gestão, caso aplicadas de forma seletiva e inconsistente, independente de fatores como desempenho ou disciplina, mas em razão de características pessoais do trabalhador ou de um grupo de trabalhadores.
- Retaliação às pessoas que participam de órgãos de representação dos trabalhadores (como o Sindicato e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA), ou mesmo que denunciam casos de abuso ou prestam testemunho nesses casos.

O trabalhador também pode ser discriminado no ato da dispensa. Embora o empregador, em regra, não seja obrigado a motivar a rescisão do contrato de trabalho, isso não significa que a dispensa possa ser realizada em virtude de motivos ou critérios discriminatórios. A depender do contexto concreto, podem constituir práticas discriminatórias, por exemplo, a rescisão imediata do contrato de trabalho de empregado que retorna à empresa após permanecer afastado em razão de doença, ou ainda o trabalhador que é dispensado em razão da idade elevada.


### 5.9 Repercussões da discriminação sobre o trabalhador

As repercussões da discriminação sobre o trabalhador são de várias ordens, principalmente econômica, social e individual. Do ponto de vista da saúde do trabalhador, as práticas discriminatórias têm o potencial de gerar consequências de ordem psicopatológica (como depressão e ansiedade), psicossomática (como gastrite e hipertensão arterial) e comportamentais (como desordens de apetite e aumento no consumo de álcool e drogas), em especial quando algum tipo de assédio também está presente.

### 5.10 Prevenção e combate à discriminação no trabalho

A prevenção e combate à discriminação no trabalho devem ser prioridade de todos, tendo em vista que as práticas discriminatórias geram consequências negativas de toda ordem. Para a vítima, os prejuízos podem ser de natureza econômica, social e de saúde. Para as empresas, as práticas discriminatórias podem ter como

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio

	<b>POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO</b>	POL-RH-002
		PÁG. 8 de 11
	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS</b>	VERSÃO: 3

consequência a queda na produtividade, o aumento no número de faltas e afastamentos, a alta rotatividade, a responsabilidade nas esferas administrativa, penal e civil, além de eventuais passivos trabalhistas.

### 5.11 Respeitando os Direitos Humanos

Nossos relacionamentos e comportamentos com colegas de trabalhos e terceiros, devem ser pautados no respeito, gentileza e cordialidade.

A TRANSMARTINS preza pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo, isento de discriminação, abuso, preconceito ou perseguição de qualquer natureza, tais como: sexo, idade, cor, religião, estado civil, orientação sexual, nacionalidade, condição física, etc.

### 5.12 Assédio Moral

Assédio Moral é a exposição do indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e frequentes, que podem ocorrer por meio de gestos, palavras e/ou atitudes que atingem a dignidade ou integridade física e/ou psíquica, desestabilizando o assediado emocionalmente e profissionalmente. O assédio pode ocorrer independentemente da posição hierárquica dos envolvidos.


Não são toleradas atitudes grosseiras, agressões físicas ou verbais, humilhações ou quaisquer outras práticas, explícitas ou veladas, tampouco solicitações de favores ou serviços pessoais, que caracterizem abuso de posição hierárquica.

### 5.13 Assédio Sexual

Assédio Sexual é caracterizado por comportamentos indesejáveis e constrangedores (Verbal, não verbal e/ou físico), por meio de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, chantagens, etc., para obter vantagem ou favorecimento sexual.

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio



	<b>POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO</b>	POL-RH-002
		PÁG. 9 de 11
	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS</b>	VERSÃO: 3

#### 5.14 Igualdade nas Oportunidades de Emprego

A TRANSMARTINS está empenhada em uma política de recrutamento/seleção, treinamento, e promoção, que trate os candidatos e colaboradores de maneira justa e livre de qualquer discriminação, preconceito ou outros fatores, que não estejam relacionados aos interesses legítimos da Empresa.

#### 5.15 Rejeição do Trabalho Forçado e/ou Infantil

A TRANSMARTINS não utiliza qualquer forma de trabalho forçado, involuntário ou infantil.

### 6. DISCRIMINAÇÃO NO RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ADMISSÃO

#### 6.1 Quando o critério de contratação ou recusa do emprego é discriminatório


Existe prática discriminatória no ato de admissão de um empregado quando são utilizados critérios para contratação que não encontram justificativa legal ou proporcional. Isso pode ocorrer quando o contratante seleciona candidatos explicitamente em razão de critérios discriminatórios, tais como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade (discriminação direta), ou quando o critério adotado, embora aparentemente neutro, tenha por efeito colocar pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras (discriminação indireta).

### 7. DISCRIMINAÇÃO NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO

#### 7.1 O assédio no trabalho pode configurar discriminação

O assédio, moral ou sexual, pode ser considerado uma forma de discriminação quando ocorra em razão de sexo, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical ou de outros critérios discriminatórios. Desse modo, as condutas indesejadas, ocorridas por essas razões, que tenham por propósito ou efeito violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante, abusivo ou ofensivo, são consideradas práticas discriminatórias e passíveis de responsabilidade nas esferas civil, administrativa e, em alguns casos, penal.

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio

	<b>POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO</b>	POL-RH-002
	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS</b>	VERSÃO: 3

## 7.2 O empregador é obrigado a reconhecer o nome social

Entende-se por nome social a designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida (art. 1º, parágrafo único, inciso I, do Decreto nº 8.727/2016). De acordo com o art. 11 do Código Civil de 2002, “toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome”. O nome, portanto, é atributo da personalidade humana e, assim, conta com proteção legal, a qual visa tutelar o direito à identidade pessoal. Em razão disso, a empresa é obrigada a tratar a pessoa pelo nome que reflita a sua identidade de gênero, por se tratar de direito fundamental, sendo certo que a violação incidirá em grave ofensa à direitos personalíssimos.

## 7.3 Informar, sensibilizar e capacitar

É fundamental que trabalhadores, gestores, gerentes e supervisores sejam informados e, se possível, capacitados sobre discriminação nas relações de trabalho. Os trabalhadores devem ter conhecimento das políticas e regras da organização no tocante à discriminação. Também é importante informar para todos os trabalhadores e, na medida do possível, para prestadores de serviço e candidatos a vagas de trabalho, quais são os procedimentos para denunciar uma prática discriminatória, deixando claro quem deve ser procurado e qual o meio apropriado para isso.


A Área de Recursos Humanos é responsável por desenvolver e aplicar um plano de comunicação e treinamentos dos temas do Código, bem como receber e efetuar a gestão das apurações das denúncias capturadas pelo Canal de Denúncias, dando suporte ao Comitê de Ética, para a tomada de decisões.

Aquele que presenciar qualquer prática discriminatória deverá informar o descumprimento de qualquer lei, regulamento, política, norma ou procedimento interno, através do site [www.ouvidordigital.com.br/transmartins](http://www.ouvidordigital.com.br/transmartins) ou pelo **0800 591 1067**. Todos são responsáveis por interromper, combater e prevenir práticas discriminatórias, bem como em dar tratamento adequado às denúncias recebidas.

## 7.4 Capacitação para prevenção e combate à discriminação no trabalho

A capacitação dos trabalhadores e gestores é elemento essencial de uma estratégia efetiva para prevenção e combate à discriminação no trabalho. Treinamentos regulares, interativos e abrangendo todos os trabalhadores ajudam a disseminar pela força de trabalho o conhecimento sobre as regras, políticas, procedimentos, expectativas e consequências relacionadas às práticas discriminatórias. Para que esses treinamentos possam ter a efetividade desejada, os seguintes fatores são de grande importância:

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio

	<b>POLÍTICA DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO</b>	POL-RH-002
		PÁG. 11 de 11
	<b>ÁREAS ENVOLVIDAS: TODAS AS ÁREAS</b>	VERSÃO: 3

Suporte e total apoio da alta direção;

Ampla abrangência, de modo a alcançar todos os trabalhadores, em todos os níveis e locais da organização;

Adequação às especificidades da organização e da força de trabalho;

Fornecimento de exemplos realistas e que estejam de acordo com a realidade da atividade, do ambiente de trabalho e dos trabalhadores;

Estilo e formato que favoreçam a clara compreensão;

Realização em formato presencial, estimulando-se a interação entre os participantes; se o treinamento presencial não for viável, o treinamento deve ser planejado para incluir participação ativa dos trabalhadores.

Reforçando a necessidade de capacitação, a NR 05, alterada em 20/03/2023, incluiu no seu texto a necessidade de capacitação dos colaboradores anualmente com temas voltados para prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho.

## 7.5 O que o empregado deve fazer em caso de discriminação/Assédio

Se o colaborador se sentir vítima de discriminação no trabalho, deve atuar essencialmente de duas maneiras. A primeira é coletar provas e evidências de que a discriminação efetivamente ocorreu (testemunhas, gravações, e-mails, documentos, etc.). Uma segunda postura diz respeito à denúncia através do site [www.ouvidordigital.com.br/transmartins](http://www.ouvidordigital.com.br/transmartins) ou pelo 0800 591 1067.

## 8. MEDIDAS DISCIPLINARES

Desvios, descumprimentos ou violações a Política de Combate à Discriminação e Assédio, alguma lei, regulamento, política ou norma interna, podem levar a medidas disciplinares que, quando aplicadas, devem servir como elemento educador.

As medidas disciplinares serão aplicadas, baseadas na gravidade e/ou reincidência da violação e outras circunstâncias relevantes, de acordo com o Procedimento RH 002 Regime Disciplinar.

## 9. GESTÃO DE RISCO

Matriz de risco – Recursos Humanos

## 10. ANEXO

Vide aba referências

DATA	ELABORADO POR	APROVADO POR
05/09/2023	Patricia Batista Oliveira	Fernando Mio