

1. OBJETIVO

O Grupo OPUS não tolera qualquer forma de discriminação ou assédio. Por isso, adotamos uma Política Antiassédio e Antidiscriminação para prevenir e combater a discriminação, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho.

As disposições desta Política complementam as diretrizes estabelecidas pelo Código de Conduta Profissional e Pessoal, bem como pelo Manual de Integração do Colaborador e pelas demais Políticas da Empresa.

2. RESPONSABILIDADES

2.1 Esta Política se aplica a todos os profissionais do Grupo OPUS, independentemente de seu nível hierárquico, nível funcional ou local de atuação. Estão abrangidas no conceito de profissionais as seguintes categorias: funcionários, terceirizados, prestadores de serviços, estagiários, temporários, líderes ou dirigentes. Doravante, todos serão denominados apenas de colaboradores.

2.2 O cumprimento das Políticas, normas e procedimentos instituídos é obrigatório em todas as unidades do Grupo OPUS, tanto administrativas quanto operacionais, como também nas dependências das empresas para as quais prestamos serviços, nos diversos municípios e países em que atuamos, durante o horário de trabalho, ou ainda, em situações em que possa ser identificado como colaborador OPUS.

2.3 Esta Política também se estende aos nossos parceiros de negócios, fornecedores, consultores, terceiros contratados ou subcontratados, sejam pessoas físicas ou jurídicas, independentemente de contrato formal ou não, de forma a promover um clima social aberto, com respeito à diversidade e à dignidade humana.

2.4 Essa Política segue amparada pelo art. 140, §3º, do Código Penal, que trata sobre Crime de Injúria Racial, pelo art. 3º ao 20º, da Lei 7716/89, que trata sobre o Crime de Racismo e pelo art. 216-A, do Código Penal, que trata sobre o Crime de Assédio Sexual.

3. FUNCIONAMENTO

3.1 VIOLAÇÕES DA POLÍTICA

As normas e procedimentos tratados nesta Política poderão ser objeto de auditoria quanto ao seu efetivo emprego e eficácia. Violar as diretrizes desta Política é falta grave. Por isso, as violações acarretarão a aplicação de medidas disciplinares. As penalidades poderão incluir eventual desligamento da Empresa por causa justificada.

3.2 NOTIFICAÇÕES

Notificar irregularidades com o cumprimento das diretrizes desta Política é fundamental para que o Grupo OPUS possa determinar adequadamente se há um problema grave que precisa ser resolvido. Por essa razão, todos os colaboradores têm a obrigação de informar fato ou suspeita de violação desta Política, bem como qualquer evento que coloque em risco a reputação da Empresa ou incidentes relacionados. Nessas situações, entre em contato **imediatamente** com o Departamento Jurídico, o Gerente de Recursos Humanos ou a Comissão de Conformidade do Grupo OPUS através dos canais de comunicação listados no item 7 abaixo.

3.3 INFORMAR DE MANEIRA HONESTA

Informar de maneira honesta significa que o colaborador acredita ou suspeita de boa-fé que diretrizes desta Política Anticorrupção foram violadas mesmo que não seja possível confirmar uma violação real.

Registrar uma denúncia para retaliar outro indivíduo, com o objetivo de obter vantagens em um conflito pessoal ou assediar e intimidar, é desonesto. Informar de maneira desonesta viola os objetivos do Código de Conduta Pessoal e Profissional do Grupo OPUS.

Se o colaborador acredita que está sofrendo retaliação por parte de alguém, deve **imediatamente** informar a situação para Comissão de Conformidade, o Departamento Jurídico ou o Gerente de Recursos Humanos do Grupo OPUS através dos canais de comunicação listados no item 7 abaixo.

3.4 CONFIDENCIALIDADE

Toda informação recebida será tratada com confidencialidade e o autor terá sua identidade preservada, exceto quando de outra forma autorizada pelo próprio autor da denúncia ou pelo ordenamento jurídico vigente. Nenhuma retaliação ao colaborador será aplicada por se reportar em boa-fé.

3.5 COMPROMISSO DE NÃO RETALIAÇÃO

Não consentimos com a retaliação contra qualquer colaborador que relatar de boa-fé fato ou suspeita de violação desta Política, nem tampouco iremos tolerar a retaliação contra qualquer pessoa que participe de uma investigação. A retaliação será objeto de apuração e, caso seja configurada a conduta, o colaborador que a tiver praticado será penalizado com a medida disciplinar aplicável. Para informações detalhadas e complementares, leia a Política de Não Retaliação do Grupo OPUS.

3.6 APURAÇÃO E PENALIDADES

Todas as ocorrências serão apuradas através de sindicância que será realizada por Comitê instituído para este fim. Comprovada a violação, os colaboradores envolvidos receberão sanção compatível com a gravidade e frequência da ocorrência, que poderá incluir demissão por justa causa, em conformidade com a Legislação vigente e as normas da Empresa. Quando as violações também forem violações da Lei, isso poderá resultar em multas, penalidades, processos criminais ou outras medidas legais impostas por um órgão do governo ou um tribunal, de acordo com a gravidade da ocorrência e a legislação aplicada.

3.7 COMISSÃO DE SINDICÂNCIA

Para as ocorrências e casos omissos que demandarem a abertura de Processo de Sindicância, será instituída Comissão de Sindicância para análise e avaliação da situação. A Comissão será formada pelos gestores das unidades implicadas, pela Comissão de Conformidade, pelo Departamento Jurídico, pelo Gerente de Recursos Humanos e pelos dirigentes do Grupo OPUS.

4. DIVULGAÇÃO

Esta Política está disponível no site do Grupo OPUS - www.grupoopus.com - para leitura e consulta a qualquer momento e é de conhecimento e cumprimento obrigatório por parte de todos os colaboradores da Empresa. Além disso, sempre que necessário, o Grupo OPUS promoverá treinamentos sobre as diretrizes desta Política.

5. VIGÊNCIA

A presente Política entra em vigor a partir de 01 de Setembro de 2020 e seguirá válida até a próxima revisão ser publicada no site do Grupo OPUS.

6. DIRETRIZES

6.1 O respeito ao próximo é uma premissa levada a sério pelo Grupo OPUS e, por isso, comportamentos abusivos que possam vir a ser interpretados como discriminação, assédios moral e sexual ou qualquer outro tipo de abuso e desrespeito não são tolerados sob hipótese alguma. Para evitar mal-entendidos, é importante esclarecer os conceitos envolvidos:

- A **DISCRIMINAÇÃO** é o ato de fazer distinção social, isto é, colocar à parte por diferença, seja por gênero, raça, cor, opção sexual, idade, deficiência ou característica étnica, cultural ou religiosa.
- O **ASSÉDIO MORAL** é a exposição da pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.
- O **ASSÉDIO SEXUAL** no local de trabalho consiste em cantadas explícitas ou insinuações constantes e repetitivas, de cunho sensual ou sexual, não desejadas pela outra parte. Ou seja, é “forçar a barra” para conseguir favores sexuais. Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém, por exemplo, promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem, quando há uma ameaça para constranger a outra parte.

6.2 A discriminação e o assédio podem se apresentarem de várias maneiras, todas elas inaceitáveis, como descrito nos exemplos a seguir:

- Piadas, insultos, ameaças e outros comportamentos indesejáveis que façam referência a raça, cor, sexo, idade, religião, nacionalidade, descendência, cidadania, deficiência física, status social ou econômico, escolaridade.
- Usar a diversidade para criar apelidos pejorativos aos colaboradores, devido às características físicas, escolhas religiosas etc.
- Fazer críticas pejorativas à forma como o colaborador se veste, desrespeitando o estilo de cada um. Uma pessoa pode gostar de um acessório, mesmo que este não atenda às últimas tendências da moda.
- Fazer comentários sobre a aparência da pessoa referindo-se, por exemplo, ao peso, à cor dos

cabelos, à altura etc.

- Promover humilhação do colaborador diante de um cliente, apenas para justificar uma falha em algum procedimento ou atraso na entrega de serviços.
- Afirmar em voz alta que o trabalho realizado pelo colaborador não tem valor algum e que tudo não passa de "lixo" e perda de tempo.
- Boicotar o colaborador sobre informações relevantes ou mesmo não oferecer materiais necessários para o desempenho das atividades laborais, de forma proposital.
- Fazer contato físico inapropriado incluindo, por exemplo, uma massagem no pescoço que, embora seja inocente, não seja desejada pela outra parte.
- Mostrar objetos, fotos e figuras com conotação sensual ou sexual.
- Enviar mensagens eletrônicas com conteúdo ofensivo ou sexual, sejam fotos, imagens ou textos.
- Fazer convites para relacionamento sexual.
- Comportamentos ou insinuações de caráter sexual, pedidos de favores sexuais, atitudes verbais ou físicas de natureza sexual.
- Conduta verbal ou física que perturbe o desempenho de outro colaborador, ou que crie medo ou hostilidade no ambiente de trabalho.

6.3 Qualquer colaborador que sofra discriminação, assédio ou outro tratamento injusto deve **imediatamente** informar a Comissão de Conformidade, o Departamento Jurídico ou o Gerente de Recursos Humanos do Grupo OPUS através dos canais de comunicação listados no item 7 abaixo.

6.4 Caso os supervisores sejam os primeiros a serem informados, devem orientar o colaborador a encaminhar a reclamação de imediato aos departamentos acima.

6.5 Todas as notificações serão investigadas prontamente, e todas as informações obtidas serão mantidas em sigilo e reveladas somente na medida necessária para investigar e resolver o assunto de modo eficaz.

6.6 Casos confirmados de assédio resultarão em ação disciplinar, que poderá incluir demissão por causa justificada.

6.7 Não consentimos com a retaliação contra qualquer empregado que denuncie um caso de assédio ou discriminação, nem tampouco iremos tolerar a retaliação contra qualquer pessoa que participe de uma investigação. A retaliação levará a ação disciplinar, que poderá incluir demissão. Para informações detalhadas e complementares, leia a Política de Não Retaliação do Grupo OPUS.

7. CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Relatos, dúvidas e sugestões referentes a qualquer norma e procedimento desta Política devem ser encaminhados diretamente ao Departamento Jurídico, ao Gerente de Recursos Humanos ou à Comissão de Conformidade.

Departamento Jurídico: juridico@grupoopus.com Tel: **(41) 3020-4056**

Gerente de Recursos Humanos: rh@grupoopus.com Tel: **(41) 3020-4046**

Comissão de Conformidade: conformidade@grupoopus.com

**TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO
À POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO**

Eu,..... declaro:

- a) ter recebido, neste ato, cópia da Política Antiassédio e Antidiscriminação do Grupo OPUS, que passa a ser parte integrante do meu **contrato de trabalho**;
- b) ter conhecimento do inteiro teor da referida Política, que li e entendi, comprometendo-me a cumpri-la fielmente nas minhas atividades profissionais durante toda a vigência de meu contrato;
- c) ter conhecimento que as infrações a essa Política, demais Políticas, Código de Conduta, normas e procedimentos do Grupo OPUS serão investigadas e analisadas, estando sujeitas a aplicação de ações disciplinares, independentemente do cargo ocupado, de acordo com as normas da Empresa e a legislação vigente.
- d) estar ciente que a Política Antiassédio e Antidiscriminação do Grupo OPUS está disponibilizada no site da Empresa e é minha responsabilidade consultá-lo para verificar atualizações.

Meu aceite a este termo é manifestação de minha livre concordância.

....., de de

.....

Assinatura do Colaborador

.....

CPF do Colaborador

**TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO
À POLÍTICA DE ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO**

Eu,..... declaro:

- a) ter recebido, neste ato, cópia da Política Antiassédio e Antidiscriminação do Grupo OPUS, que passa a ser parte integrante do meu **contrato de prestação de serviços**;
- b) ter conhecimento do inteiro teor da referida Política, que li e entendi, comprometendo-me a cumpri-la fielmente nas minhas atividades profissionais durante toda a vigência de meu contrato;
- c) ter conhecimento que as infrações a essa Política, demais Políticas, Código de Conduta, normas e procedimentos do Grupo OPUS serão investigadas e analisadas, estando sujeitas a aplicação de ações disciplinares, independentemente do cargo ocupado, de acordo com as normas da Empresa e a legislação vigente.
- d) estar ciente que a Política Antiassédio e Antidiscriminação do Grupo OPUS está disponibilizada no site da Empresa e é minha responsabilidade consultá-lo para verificar atualizações.

Meu aceite a este termo é manifestação de minha livre concordância.

.....,de de

.....

Assinatura do Colaborador

.....

CPF do Colaborador

**TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DE ADESÃO
À POLÍTICA DE ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO**

Eu,..... declaro:

- a) ter recebido, neste ato, cópia da Política Antiassédio e Antidiscriminação do Grupo OPUS, que passa a ser parte integrante do meu **contrato de estágio/aprendiz**;
- b) ter conhecimento do inteiro teor da referida Política, que li e entendi, comprometendo-me a cumpri-la fielmente nas minhas atividades profissionais durante toda a vigência de meu contrato;
- c) ter conhecimento que as infrações a essa Política, demais Políticas, Código de Conduta, normas e procedimentos do Grupo OPUS serão investigadas e analisadas, estando sujeitas a aplicação de ações disciplinares, independentemente do cargo ocupado, de acordo com as normas da Empresa e a legislação vigente.
- d) estar ciente que a Política Antiassédio e Antidiscriminação do Grupo OPUS está disponibilizada no site da Empresa e é minha responsabilidade consultá-lo para verificar atualizações.

Meu aceite a este termo é manifestação de minha livre concordância.

.....,de de

.....

Assinatura do Colaborador

.....

CPF do Colaborador