

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E A TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

NUCLEBRÁS EQUIPAMENTOS PESADOS S.A. – NUCLEP

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E A TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

APRESENTAÇÃO

Reconhecemos que o assédio moral, o assédio sexual e todas as formas de discriminação, baseadas em raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, aparência física, idade, religião, deficiência, opinião política e origem econômica e social são inaceitáveis em qualquer circunstância, pois violam os direitos fundamentais da pessoa humana e prejudicam a saúde física e mental das vítimas.

Enfatizamos que os nossos valores, devem estar refletidos em nossas ações e decisões:

- Ética e transparência;
- Respeito às pessoas e à vida;
- Qualidade;
- Sustentabilidade;
- Confiabilidade; e
- Excelência.

OBJETIVO

A presente Política tem por objetivo estabelecer diretrizes, princípios e responsabilidades, bem como definir procedimentos de atuação, visando orientar, divulgar e implementar mecanismos de prevenção, acolhimento, tratamento e análise de relatos e denúncias referentes a casos de assédio moral, assédio sexual e a todas as formas de discriminação na NUCLEP, bem como mecanismos de investigação dos casos, responsabilização dos envolvidos, remediação e restauração do ambiente de trabalho, de forma a proporcionar um espaço justo, equânime, diverso, seguro, respeitoso, saudável, ético e livre de condutas inadequadas.

Nossos padrões de conduta profissional devem ser pautados de acordo com os princípios a serem observados, deveres e vedações, estabelecidos no Código de Ética, como também no Código de Conduta e Integridade da Companhia.

DAS DEFINIÇÕES

Âmbito da NUCLEP: qualquer local, físico ou virtual, dentro e/ou fora de suas dependências, onde sejam desenvolvidas atividades da empresa;

Colaboradores da NUCLEP: são todos os empregados que ocupam qualquer cargo ou função na Empresa, os membros da Diretoria Executiva e dos Conselhos de Administração e Fiscal, dos Comitês de Auditoria e de Pessoas, Elegibilidade Sucessão e Remuneração, os aprendizes, os alunos do Centro de Treinamento, os estagiários, os profissionais empregados nas empresas prestadores de serviços à NUCLEP, os fornecedores, clientes e os servidores ou empregados de outros órgãos ou entidades da

Administração Pública Federal, ainda que não remunerados, que estiverem cedidos à NUCLEP (Código de Ética da NUCLEP).

Assédio Moral: O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o colaborador, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima. A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros. O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

Assédio Sexual: O assédio sexual compreende qualquer conduta de natureza sexual indesejada que envolve comportamentos de teor sexual, realizada de forma verbal, não verbal ou física, que cause constrangimento, intimidação ou hostilidade, afetando o ambiente de trabalho ou a dignidade da pessoa assediada. No âmbito penal, o Código Penal Brasileiro (art. 216-A) tipifica como crime o ato de constranger alguém, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Contudo, o assédio sexual no âmbito administrativo também pode ocorrer sem relação de hierarquia, manifestando-se entre colegas ou mesmo de subordinados para chefias, mas o cargo deve exercer um papel relevante na dinâmica da ofensa e pode ocorrer de maneira isolada ou em atos repetitivos. Ainda que a conduta não caracterize crime conforme a legislação penal, a constatação do assédio sexual no âmbito administrativo público federal deve ser punido com a pena de demissão. A organização Internacional do trabalho (OIT) reforça que o assédio sexual inclui insinuações, chantagens, toques indesejados, gestos, cantadas, piadas, mensagens escritas e outras ações que constriam ou intimidem a vítima, sem que seja necessário o contato físico para sua configuração. Assim, é direito de toda pessoa não aceitar comportamentos que, mesmo parecendo naturais ou inofensivos para alguns, causem desconforto e prejudiquem o ambiente de trabalho saudável.

Importunação Sexual: Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro e caracteriza-se por atos isolados e pontuais de natureza sexual.

Discriminação: Trata-se de qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características como sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica. A discriminação ocorre quando essas ações têm o objetivo ou o efeito de anular ou limitar o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, de direitos e liberdades fundamentais, seja no ambiente de trabalho ou em outros contextos da vida pública ou privada (conforme art. 1º, I da Lei 12.288/2010). A legislação brasileira considera crime qualquer forma de discriminação por raça, cor, etnia, religião

ou procedência nacional, conforme previsto no Código Penal com equiparação a injúria racial e a LGBTfobia a crime de racismo segundo a Lei 14.532/23 e a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) em 219, respectivamente.

Retaliação: Podem ser consideradas medidas de retaliação, exemplificativamente, a prática de atos de demissão, instauração de procedimentos administrativos, apresentação de *notitia criminis*, transferência e/ou alteração de horários de trabalho do(a) empregado(a) e/ou dispensa de função e/ou acréscimo/decrécimo de tarefas, sem justificativa nas demandas de funcionamento da Unidade ou diante de reestruturações organizacionais mais amplas, retirada de condição de teletrabalho, salvo na hipótese de alteração de caráter geral quanto às regras internas da Empresa ou em caso de atividades incompatíveis com o teletrabalho, ou ainda isolamento e recusa de comunicação quanto às atividades desempenhadas que, diante das provas produzidas, tenham relação com a denúncia perpetrada pelo(a) empregado(a) perante os órgãos competentes da NUCLEP.

Vítima: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada.

Denunciante: pessoa que apresenta a(s) denúncia(s), podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato.

Registro da Denúncia: o registro das denúncias poderá ser realizado na sala de atendimento presencial da Ouvidoria, e-mail: ouvidoria@nuclep.gov.br, através do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, que pode ser acessado através do sítio eletrônico <http://falabr.cgu.gov.br>, ou outro canal em que o colaborador se sinta à vontade.

Acolhimento: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da vítima e à denúncia.

Saúde no Trabalho: processo de construção contínua, que busca assegurar os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada a especificidade do ambiente de trabalho.

Apuração Informada por Trauma: apuração capacitada em técnicas de condução de entrevista com pessoas que possam ter experienciado o trauma, dada a especificidade destas situações.

PRINCÍPIOS

Constituem princípios desta política:

Compromisso Institucional e engajamento da alta gestão: o compromisso com o enfrentamento e prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de

Aprovada na 194ª Reunião do Conselho de Administração, realizada em 27/06/2025.

discriminação, serão desenvolvidas ações de natureza estratégica que sejam refletidas em todos os níveis da Companhia.

Ações Educativas: as atividades continuadas de capacitação, letramento e sensibilização, devem ser promovidas regularmente, como também os treinamentos devem estar estabelecidos no Plano Anual de Treinamentos – PAT da NUCLEP, visando à promoção de relações institucionais respeitadas, favorecendo um ambiente de trabalho seguro para as relações interpessoais;

Confidencialidade: adoção de postura ética no acolhimento e proteção da identidade e informações sensíveis dos denunciantes e testemunhas, a fim de evitar exposição e/ou retaliações, com o envolvimento mínimo de pessoas capacitadas para o tratamento da denúncia, para encorajar a vítima a denunciar e para preservar a sua intimidade, sem medo de represálias;

Universalidade: a NUCLEP deve estabelecer padrões de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que priorizem a saúde, o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento de todos os colaboradores.

Abordagem centrada na vítima: Os mecanismos de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima, sempre focado no fortalecimento da confiança das vítimas e no compromisso da NUCLEP com a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Resolutividade: Os procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas, bem como para a apuração, devem ser bem definidos e amplamente divulgados aos colaboradores da NUCLEP, com vistas à celeridade, ao controle dos atos e à preservação da vítima. A apuração deve ser tratada de forma prioritária e ágil;

Respeito à Diversidade e Igualdade: A garantia de que todas as pessoas, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica, sejam protegidas, respeitadas e que se sintam representadas nas equipes que trabalham nos Eixos desta Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a todas as formas de Discriminação na NUCLEP.

Denúnciação Caluniosa: Dar causa à instauração de processo administrativo disciplinar, de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente. Uma acusação falsa é uma alegação ou alegação de irregularidade que é falsa e/ou de outra forma não apoiada por fatos, também são conhecidas como acusações infundadas ou alegações falsas.

DAS DIRETRIZES DA CULTURA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

A NUCLEP deverá garantir:

- Construção de um ambiente laboral inclusivo, em que os colaboradores executem suas tarefas com sinergia produzindo uma cultura de convivência que inclua a diversidade;

Aprovada na 194ª Reunião do Conselho de Administração, realizada em 27/06/2025.

- Tratamento das situações trazidas ao conhecimento dos gestores através de relatórios com histórico que permitam a visualização macro das ocorrências e propositura de ações;
- Disponibilização de materiais educativos;
- Permanente promoção de eventos de capacitação, esclarecimento e conscientização sobre o tema, voltado aos colaboradores e aos dirigentes;
- Aprimoramento e expansão de práticas de análise do clima organizacional, dos riscos psicossociais e, especialmente, do absenteísmo, com ênfase em mudanças repentinas nos padrões normalmente observados e em áreas dados estatisticamente discrepantes;
- Práticas administrativas e gerenciais aplicadas de forma isonômica, com tratamento justo e respeitoso, com igualdade e equilíbrio de gênero nas lideranças;
- Apoio psicológico às pessoas vitimadas, ou que assim se entendam;
- Reparação a quem foi submetida ao comportamento inadequada, na medida proporcional aos danos causados;
- Promoção do contraditório e ampla defesa;
- Responsabilização de quem praticou as condutas inadequadas, após o devido processo apuratório;
- Consistência, proporcionalidade e adequação sancionatória, em linha com os processos disciplinares estabelecidos;
- Utilização da Plataforma Fala.BR como canal de recebimento e encaminhamento de denúncias, reforçando o sigilo;
- Orientação permanente ao corpo funcional sobre como buscar apoio e reunir provas;
- Observância do sigilo do atendimento prestado às vítimas;
- Apoio a gestores que precisem lidar diretamente com condutas problemáticas;
- Intervenções no ambiente de trabalho para restaurar a confiança institucional;
- Recebimento de manifestações e reclamações sobre comportamento inadequado para que seja possível lidar com questões antes que se tornem violações tipificadas ou desvios legais;
- Promoção da centralização de informações para elaboração de medidas preventivas efetivas, lidando diretamente com as questões problemáticas identificadas;
- Comunicação expressa do compromisso institucional para correção de falhas, no sentido de não permitir que novos casos ocorram;
- Prática da escuta qualificada em denúncias, com orientações claras de elementos probatórios para encaminhamento da denúncia, com a observância da gradação de condutas, analisada pelo contexto em que ela acontece, do histórico de relacionamento entre os envolvidos e da combinação entre o tom do que é dito e das ações não-verbais;
- Acompanhar de perto a vítima de assédio e discriminação, garantindo que ela se sinta apoiada e protegida durante todo o processo de denúncia e investigação; e

- Implementando medidas de acolhimento e acompanhamento baseadas no cuidado com os indivíduos expostos a riscos psicossociais e de retaliação no ambiente de trabalho.

DAS RESPONSABILIDADES

A Presidência, por meio do Comitê Permanente para a Gestão da Promoção da Equidade de Gênero e Raça da NUCLEP, é a responsável por coordenar no âmbito da NUCLEP as ações de implementação desta Política, materializado pelo conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação efetiva dos Códigos de Ética e de Conduta e Integridade.

Comissão de Ética: Tem a sua função educativa, cabendo-lhe recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações, objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de Ética, bem como a divulgação e implementação do Código de Ética, em parceria com as demais unidades competentes; atuar como instância consultiva dos colaboradores e dos órgãos colegiados da NUCLEP, bem como de qualquer cidadão, em questões atinentes ao Código de Ética da NUCLEP; aplicar e assegurar a observância do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 22.06.1994; aplicar e assegurar a observância do Código de Ética da NUCLEP;

Ouvidoria: Realizar o acolhimento; receber, preparar e encaminhar os relatos e denúncias; coordenar a Rede de Acolhimento da NUCLEP; divulgar os canais adequados de denúncias;

Integridade: Apoiar e coordenar a realização de estudos a respeito do tema de modo a subsidiar a definição, a implementação, a avaliação e o aprimoramento das iniciativas.

Corregedoria: Apurar e julgar fato irregular; realizar a escuta qualificada; apurar a denúncia informada por trauma, de ex-dirigentes e colaboradores, ocorridos no âmbito do trabalho, quando existirem elementos de autoria, materialidade e fundamentação.

Comitê Permanente para a Gestão da Promoção da Equidade de Gênero e Raça: Providenciar a participação da NUCLEP nos programas Pró-Equidade promovidos pelo Governo Federal e servir como ponto de contato junto ao Ministério das Mulheres e à outras entidades quando relacionado ao tema; levantar, organizar e manter atualizados dados sobre o corpo funcional da organização com especificação por sexo, raça, faixa etária, escolaridade e estado civil; levantar informações relacionadas aos processos de recrutamento e seleção, progressão funcional e políticas e benefícios da empresa, incluindo estagiários, jovens aprendizes e contratados externos; organizar e documentar suas atividades e elaborar plano de ação visando reportar à Diretoria Executiva; promover a equidade no ambiente da NUCLEP por meio de campanhas, chamadas em TV corporativa, palestras, exposições e congêneres;

Será implementada a rede de prevenção e acolhimento, composta por profissionais capacitados para lidar com os casos de assédio moral, de assédio sexual e todas as formas de discriminação no âmbito da NUCLEP. A rede terá representantes das áreas de Gestão de Pessoas, Assistentes Sociais, Medicina do Trabalho da NUCLEP, sendo coordenada pelo Comitê Permanente para a Gestão da Promoção da Equidade de Gênero e Raça da NUCLEP.

ORIENTAÇÃO PARA DENÚNCIAS

O procedimento de apuração de situação de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia.

O registro da denúncia deverá ser realizado por meio da Plataforma Fala.BR, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>, acessando a opção “denúncia”, com o respectivo assunto: “assédio sexual”, “assédio moral” e “discriminação.” Poderá ser também recebida presencialmente (e posteriormente registrado no Fala.BR), em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria Interna da NUCLEP ou outro canal em que o colaborador se sinta à vontade, que guardará a confidencialidade, fornecerá as orientações necessárias ao registro da denúncia e informará sobre os programas de acolhimento da NUCLEP.

Caso o/a denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade ou através de sua chefia imediata, é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da denúncia na Plataforma Fala.BR.

A NUCLEP admitirá a denúncia, preferencialmente apresentada no **Canal de Denúncias**, desde que contenha os seguintes dados:

I - nome(s) do(s) agressor(es);

II - conduta(s) praticada(s);

III - local onde os fatos ocorreram;

IV - dia, mês ou ano da prática dos atos denunciados.

As denúncias de assédio moral, sexual ou discriminação, recepcionadas de outras formas, deverão ser direcionadas ao Canal de Denúncias, por quem recebê-las.

Outros dados poderão ser solicitados ao(à) denunciante no momento da apresentação da denúncia, não impeditivos de sua admissibilidade se estes não forem apresentados.

A NUCLEP dará prioridade às denúncias de assédio moral e sexual e à discriminação, inclusive no âmbito correcional, mediante análise de admissibilidade no prazo máximo de 90 (noventa) dias após o seu recebimento no Canal de Denúncias.

A NUCLEP adotará providências efetivas na apuração dos fatos denunciados no Canal de Denúncias mediante abertura e conclusão de processo disciplinar em prazo não superior a 180 (cento e oitenta) dias, salvo justificativa fundamentada da autoridade competente.

Apurada e constatada a prática de atos que violem a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, a NUCLEP aplicará as sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos, previstas nos seus manuais normativos e legislação pertinente.

A Ouvidoria da NUCLEP realizará análise preliminar da denúncia registrada, para garantir a existência dos elementos mínimos para apuração, podendo entrar em contato com o/a denunciante, para complementação de informações, se necessário.

A Corregedoria Interna da NUCLEP receberá então a denúncia para investigação e apuração disciplinar, podendo realizar diligências, convocar testemunhas, entre outras possibilidades, conforme Manual de Processo Administrativo Disciplinar.

As práticas de retaliação serão tratadas pela NUCLEP como atos gravíssimos, sujeitando o(a) praticante a procedimento disciplinar, na forma dos manuais normativos.

No caso de denúncia caluniosa, os fatos serão apurados pela Corregedoria da Nuclep.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Coordenação desta Política é de responsabilidade do Comitê Permanente para a Gestão da Promoção da Equidade de Gênero e Raça da NUCLEP, que realizará junto às unidades envolvidas a criação de plano de ação que materialize as diretrizes e os eixos descritos nesse documento. As ações constantes no plano de ação serão revistas anualmente e comporão item próprio no Plano de trabalho do Comitê Permanente para a Gestão da Promoção da Equidade de Gênero e Raça da NUCLEP.

Esta política deverá ser atualizada a cada 2 (dois) anos pelo Comitê Permanente para a Gestão da Promoção da Equidade de Gênero e Raça da NUCLEP e submetida à aprovação do Conselho de Administração da NUCLEP.

A implementação desta política é imediata, a partir da sua aprovação.

Os casos omissos e as dúvidas que porventura possam surgir na aplicação desta política devem ser submetidos ao órgão corporativo responsável pela elaboração e ou implementação das ações decorrentes da política.

REFERÊNCIAS

1. Código de Ética;
2. Código de Conduta e Integridade;
3. Programa de Integridade;
4. Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde – SMS;
5. Política de Indicações;
6. Constituição da República Federativa do Brasil;
7. Política de Gestão de Riscos;
8. Diretrizes de Direitos Humanos;
9. Lei nº 7.716/1989 - Lei de Crimes Raciais;
10. Lei nº 8.069/1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente;
11. Lei nº 9.029/1995 - Lei da Discriminação no Emprego;
12. Lei nº 10.216/2001 - Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais;
13. Lei nº 10.648/2003 - Lei de Ações Afirmativas;
14. Lei nº 10.678/2003 - Lei de Promoção da Igualdade Racial;
15. Lei nº 10.741/2003 – Estatuto da Pessoa Idosa;
16. Lei nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha;
17. Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial;
18. Lei nº 12.764/2012 – Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro Autista;
19. Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência;
20. Lei nº 14.553/2013 – Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.188/2010;
21. Decreto nº 9.508/2018 - Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial;
22. Lei 13.718/2018 – Altera o Decreto-Lei nº 2.848(Código Penal) para tipificar os crimes de importunação;
23. Lei nº 14.457/2022 – Institui o Programa emprega mais mulheres;
24. Lei nº 14.532/2023 - Tipifica como crime de racismo a injúria racial;
25. Lei nº 14.540/2023 – Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual;
26. Convenções nº 103, 111 e 190 da Organização Internacional do Trabalho -OIT;
27. Guia Lilás – Controladoria Geral da União - CGU, versão 2024; e
28. Decreto nº 12.122/2024 - Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.