	<b>POLÍTICA</b>		
	<b>POLÍTICA DE ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO</b>		
	Departamento <b>ADM</b>	Número <b>MNV-POL-ADM-0002</b>	Revisão <b>01</b>
	Aprovado por <b>Haroldo Cruz</b>	Aprovado em <b>20/02/2019</b>	Página <b>1 / 5</b>

## 1.0. DESCRIÇÃO

1.1. Esta Política tem como objetivo fornecer orientações para o estabelecimento de um ambiente livre de qualquer tipo de discriminação ou de conduta que possa ser classificada como assédio.

1.2. A Política em questão é destinada inicialmente a toda pessoa / pessoal (diretores, administradores, funcionários contratados por prazo determinado ou indeterminado, embarcados ou de terra, e voluntários do Grupo ou de uma organização) que trabalha diretamente com a Marlin Navegação S.A. e empresas diretamente ou indiretamente controladas por esta. A partir deste momento Marlin Navegação S.A e empresas diretamente ou indiretamente controladas por esta denominar-se-á como Grupo.

1.3. É responsabilidade do pessoal seguir as orientações contidas nesta Política e em qualquer outra Política do Grupo. Em caso de desvio, penalidades serão aplicadas conforme o impacto que tal desvio traga ao Grupo ou a terceiros. O desvio praticado será analisado pela Comissão de Compliance.

1.4. É responsabilidade da COMISSÃO DE COMPLIANCE analisar casos de desvios que tenham sido identificados pertinentes ao conteúdo desta Política. A Comissão será composta pela Alta Direção e pelo Gerente de Conformidades e Controles Internos. A Comissão poderá convocar convidados do pessoal do Grupo ou externo para participar de análises específicas.

1.5. O Grupo é organizado de forma apolítica, com fins exclusivamente lucrativos, sendo vedada a apologia de qualquer credo ou ideologia no seu recinto ou em suas embarcações.


1.6. O Grupo está comprometido com um ambiente de trabalho no qual todas as pessoas sejam tratadas com respeito e dignidade. Cada pessoa tem o direito de trabalhar em uma atmosfera profissional que promova igualdade de oportunidades de trabalho e que proíba práticas discriminatórias ilegais, incluindo o assédio. Portanto, o Grupo espera que todas as relações entre seu pessoal sejam profissionais e livres de parcialidades, preconceitos e assédios.

1.7. O Grupo também espera que cada pessoa aja com profissionalismo e de maneira compatível com esta política em todas as suas interações enquanto estiver agindo em nome do Grupo ou enquanto estiver, de alguma forma, representando o Grupo.

1.8. O Grupo proíbe expressamente qualquer discriminação ou assédio baseado em raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, idade, presença de deficiência, gravidez, informação genética, estado civil, porte ou condição social.

1.9. O Grupo não irá tolerar nenhuma forma de assédio contra qualquer indivíduo por parte de pessoal de dentro ou de fora da organização. Isso inclui pessoas com as quais pessoal do Grupo venha a interagir em razão de suas responsabilidades, incluindo voluntários, partes contratantes, parceiros(as) de negócios ou terceiros prestadores de serviços. Se uma pessoa do Grupo tiver preocupações em relação a interagir com determinado indivíduo, este deve informar imediatamente tais preocupações a um(a) gestor(a) ou ao Gerente de RH ou ao Gerente de Conformidades e Controles Internos.

1.10. O Grupo incentiva a pronta e completa notificação de todos os incidentes de discriminação ou assédio percebidos a qualquer gestor(a), Gerente de RH ou Gerente de Conformidades e Controles Internos. Isso se aplica se a pessoa acredita ter sido vítima de assédio ou se tiver testemunhado outra pessoa sofrer assédio. A política do Grupo é investigar tais notificações prontamente e cuidadosamente. A confidencialidade será mantida por todo o processo investigativo, de maneira compatível com uma investigação adequada e uma ação corretiva apropriada. O Grupo proíbe expressamente retaliação contra

	POLÍTICA		
	<b>POLÍTICA DE ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO</b>		
	Departamento <b>ADM</b>	Número <b>MNV-POL-ADM-0002</b>	Revisão <b>01</b>
	Aprovado por <b>Haroldo Cruz</b>	Aprovado em <b>20/02/2019</b>	Página <b>2 / 5</b>

qualquer pessoa que relatar discriminação ou assédio ou que participar de uma investigação desse tipo de relato.

1.11. Qualquer pessoa do Grupo que tenha se envolvido em qualquer forma de discriminação ou assédio em descumprimento à política vigente deve ser sujeita a ações disciplinares, incluindo rescisão do contrato de trabalho.

### **1.12. Definições de assédio**

1.12.1. É estritamente proibido o assédio ou a discriminação baseados em raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, idade, presença de deficiência, gravidez, informação genética, estado civil, porte ou condição social.

1.12.2. No âmbito desta política, assédio é definido como conduta verbal, escrita ou física que rebaixe ou mostre hostilidade, aversão ou favoritismo em relação a uma pessoa ou seus parentes, amigos(as) ou associados por conta de sua raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, idade, presença de deficiência, gravidez, informação genética, estado civil, porte ou condição social e:

- (i). tiver o objetivo ou efeito de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo;
- (ii). tiver o objetivo ou efeito de interferir no desempenho profissional de uma pessoa;
- (iii). afetar negativamente as oportunidades de trabalho de uma pessoa;
- (iv). atingir a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa.

1.12.3. Condutas assediosas incluem apelidos, insultos ou estereotipação negativa; ameaças, intimidações ou atos de hostilidade; rebaixamento, grosseria ou piadas explícitas; e materiais gráficos ou escritos que rebaixem ou mostrem hostilidade, aversão ou desrespeito em relação a uma pessoa ou grupo e sejam afixados em paredes ou em qualquer outro lugar nas dependências do empregador, compartilhados verbalmente ou circulados entre colegas de trabalho ou terceiros afiliados ao Grupo por e-mail, telefone (incluindo mensagens de voz), mensagens de texto, WhatsApp, blogs, redes sociais ou outros meios.


1.12.4. Assédio sexual constitui uma forma de discriminação e é considerado ilegal pela legislação brasileira. Para os fins desta política, assédio sexual é definido como investidas sexuais indesejadas, pedidos de favores sexuais, e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual quando:

- (i). a submissão a comportamentos desse tipo for explícita ou implicitamente utilizada como termo ou condição de emprego de um indivíduo;
- (ii). a submissão ou rejeição a comportamentos desse tipo por um indivíduo for utilizada como base para tomada de decisões de trabalho, afetando tal indivíduo;
- (iii). tal conduta tiver o objetivo ou efeito de interferir no desempenho profissional de uma pessoa ou de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

1.12.5. Também é considerado assédio sexual, de acordo com a legislação brasileira, qualquer ato que:

- (i). leve alguém a constrangimento 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;
- (ii). importune alguém, em lugar público ou acessível ao público, de modo ofensivo ao pudor.

1.12.6. O assédio sexual inclui uma gama de comportamentos sutis e não sutis que podem envolver pessoas do mesmo gênero ou de gêneros diferentes. Dependendo das circunstâncias, tais comportamentos podem incluir investidas sexuais indesejadas ou pedidos de favores sexuais; piadas ou insinuações de caráter sexual; comentários sobre o corpo, os atributos sexuais ou as deficiências sexuais de uma pessoa;

	POLÍTICA		
	<b>POLÍTICA DE ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO</b>		
	Departamento <b>ADM</b>	Número <b>MNV-POL-ADM-0002</b>	Revisão <b>01</b>
	Aprovado por <b>Haroldo Cruz</b>	Aprovado em <b>20/02/2019</b>	Página <b>3 / 5</b>

olhares lascivos, assobios ou toques; insultos, comentários ou gestos obscenos; demonstração no local de trabalho de objetos ou imagens sexualmente sugestivos; e outras condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual. O Grupo considera assédio as investidas ou insinuações sexuais ou românticas por pessoas em cargos de superiores ou de autoridade em relação a subordinados no mesmo departamento ou cadeia hierárquica, ou por pessoas que tiverem autoridade sobre decisões de alocação de pessoal ou de salários, e tomará medidas disciplinares.

**1.12.7. Assédio Moral** é a exposição a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

1.12.8. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos gestores em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para a pessoa e o Grupo. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua autoestima.

### **1.13. Reclamação e Processo de Investigação**


1.13.1. Pessoas que acreditem que foram vítimas ou que outras pessoas tenham sido vítimas de condutas proibidas por esta política ou que tenham testemunhado tais condutas devem prontamente discutir suas preocupações com qualquer gestor(a), Gerente de RH, Gerente de Conformidades e Controles Internos.

1.13.2. O Grupo incentiva que as pessoas que acreditam terem sido sujeitas ou que outros(as) tenham sido sujeitos a tais condutas avisem ao(à) ofensor(a) que seu comportamento não é bem-vindo e solicitem a interrupção de tais condutas. Frequentemente, apenas essa ação é suficiente para resolver o problema. O Grupo reconhece, contudo, que a pessoa pode preferir dar seguimento à questão por meio de procedimentos de reclamação.

1.13.3. O Grupo incentiva a pronta notificação de reclamações ou preocupações de modo que ações possam ser tomadas antes que a tensão nas relações se torne irreparável. Assim, apesar de não haver um período de notificação estabelecido para assédio percebido, a intervenção precoce é fortemente encorajada.

1.13.4. Qualquer alegação de assédio, discriminação ou retaliação reportada será prontamente investigada. A investigação pode incluir entrevistas individuais com as partes envolvidas e, quando necessário, com as pessoas que possam ter observado a conduta alegada ou que possam ter qualquer outro conhecimento relevante.

1.13.5. A confidencialidade será mantida por todo o processo investigativo, de maneira compatível com uma investigação adequada e uma ação corretiva apropriada. A retaliação contra qualquer pessoa que relatar assédio ou discriminação ou que participar de uma investigação de reclamação de assédio ou discriminação é uma violação séria desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, será sujeito a ações disciplinares. Atos de retaliação devem ser imediatamente reportados a um(a) gestor(a), Gerente de

	POLÍTICA		
	POLÍTICA DE ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO		
	Departamento <b>ADM</b>	Número <b>MNV-POL-ADM-0002</b>	Revisão <b>01</b>
	Aprovado por <b>Haroldo Cruz</b>	Aprovado em <b>20/02/2019</b>	Página <b>4 / 5</b>

RH ou Gerente de Conformidades e Controles Internos e serão prontamente investigados e abordados. Más condutas que constituam assédio, discriminação ou retaliação deverão se submeter a ações disciplinares, incluindo rescisão do contrato.

1.13.6. Se uma parte de uma reclamação não concordar com sua resolução, essa parte deverá recorrer a algum membro da Alta Direção (diretor presidente ou diretor financeiro) do Grupo.

1.13.7. Qualquer pessoa que fizer reclamações de assédio, discriminação ou retaliação falsas ou de má-fé também será sujeita a ações disciplinares.

#### **1.14. Treinamento e Obrigações de Notificação**

1.14.1. Todos os gestores deverão participar obrigatoriamente de um curso de treinamento anual de combate a assédio e discriminação, que será oferecido pelo Grupo.


1.15. Qualquer gestor(a) que receber uma reclamação de assédio ou discriminação envolvendo uma pessoa do Grupo deverá reportar tal reclamação a um membro da Alta Direção. A falha em fazê-lo resultará em ações disciplinares, incluindo rescisão do contrato.

***1.16. O Grupo espera que seu pessoal se comporte de maneira que reflita os mais elevados padrões de conduta e de integridade a todo tempo.***

## **2.0. FORMULÁRIO**

Não aplicável

**CÓPIA NÃO CONTROLADA**  
Impresso em 20/02/2019

	POLÍTICA		
	<b>POLÍTICA DE ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO</b>		
	Departamento <b>ADM</b>	Número <b>MNV-POL-ADM-0002</b>	Revisão <b>01</b>
	Aprovado por <b>Haroldo Cruz</b>	Aprovado em <b>20/02/2019</b>	Página <b>5 / 5</b>

### 3.0. ANEXOS

Não aplicável