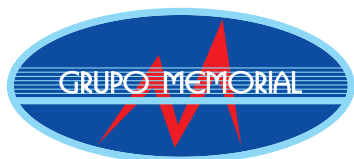


# Combate à Discriminação Uma Luta de Todos!





# ÍNDICE

5	Apresentação
6	Definições
7	Compromissos
10	Políticas internas
11	Disposições legais
12	Tipos de discriminação
15	Diretrizes
16	Denuncie! Queremos te ouvir
17	Fale com o Compliance
18	Referências
19	Ficha técnica



# APRESENTAÇÃO

O Grupo Memorial tem em sua filosofia a igualdade e a inclusão. Isso fica bem claro nos instrumentos jurídicos como Regimento Interno, Programa de Integridade, Código de Conduta e Programa de Educação Continuada através das palestras sobre a qualidade nas relações corporativas, assédio moral e sexual, discriminação, preconceito, além da missão, escrita há mais de 30 anos que fortalece a humanização e a excelência.

Somos essência, somos pessoas que enxergam pessoas. Não temos funcionários como meros trabalhadores, estamos sempre presentes para ampará-los. Não precisamos de leis para coibir abusos.

Nossa posição sempre foi de intolerância à intimidação, à discriminação e ao tratamento rude.

Não acreditamos nesse tipo de relação de submissão. Isso é tóxico para todos.

Essa nunca foi nossa política, nem nossa filosofia. Você não é um mero funcionário, é nosso maior capital. Por isso investimos em cursos e capacitação.

O respeito é imprescindível para a vida em sociedade. Por isso, leia, pense, reflita e pratique as medidas contidas neste Guia.

A Presidência.

## DEFINIÇÕES

A palavra **discriminação** foi definida na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como *“toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”* ou, ainda, *“qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”*.

Por sua vez, **preconceito** é uma ideia concebida de forma antecipada, e sem fundamento, manifestado, na maioria das vezes, por atitudes discriminatórias e equivocadas. Geralmente o preconceito é transmitido culturalmente, sendo sabido que o meio social é forte influenciador.



## COMPROMISSOS

O Grupo Memorial determina que o relacionamento com clientes, colaboradores e terceiros, seja baseado na ética e integridade, em obediência aos direitos humanos, **sem preconceito de raça, cor, credo, gênero, naturalidade, nacionalidade, idade ou orientação sexual.**

Rechaçamos o comportamento discriminatório e exigimos **respeito às diferentes perspectivas, habilidades e aptidões de modo a agregar valor à dignidade humana e à diversidade.**



# COMPROMISSOS

Nosso propósito é proporcionar **ambiente de trabalho inclusivo e combater o preconceito e a discriminação em todas as suas formas**, tendo por base uma convivência interpessoal permeada de valores, como **inclusão, igualdade e respeito**.

Assumimos o compromisso de edificar nossos valores, preservando a dignidade humana com a seriedade devida.

Buscamos conscientizar cada colaborador sobre a importância de uma empresa solidária e inclusiva, cujos direitos constitucionais e humanos sejam tão fortalecidos que não haja dúvidas quanto ao nosso engajamento.





## COMPROMISSOS

O combate à discriminação não pode ser uma ação isolada dentro da empresa. Cada um deve se empenhar pela igualdade, pelo tratamento equânime e pelo fortalecimento das relações. Essa mudança cultural está nas ações individuais também.

Somos uma empresa de vanguarda, com firmes propósitos com o desenvolvimento social, que desenha todos os seus processos dando ênfase à igualdade de condições e de oportunidade.



## POLÍTICAS INTERNAS

Nossas políticas internas, em especial o Código de Conduta e o Programa de Integridade, reforçam a ética, a responsabilidade social e a humanização como valores essenciais do Grupo, bem como a integridade e o respeito como princípios fundamentais.

O Programa de Integridade tem como foco a adoção de medidas fundamentadas na ética, na lisura, na transparência e na responsabilidade social a fim de garantir as boas práticas empresariais que fortalecem nossa solidez, nossa reputação e nossos princípios.

Nosso Código de Conduta estabelece como responsabilidade de todos os colaboradores a adoção de comportamento e posicionamento que sejam 100% isentos de preconceito e discriminação, respeitando a diversidade.



A Lei nº 7.716, de 5 de Janeiro de 1989 (alterada pela Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023) define os **crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor**, em destaque:

*Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. (Redação dada pela Lei nº 9.459, de 15/05/97)*

A Constituição da República, determina que a prática do **racismo constitui crime inafiançável e imprescritível** (art. 5º, XLII). Em matéria trabalhista, **proíbe diferenças salariais por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil** (art. 7º, XXX).

Em complemento, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 461, prevê **multa por discriminação em razão de sexo ou etnia e assegura a isonomia salarial em casos de identidade de função**.

Em decisão recente, o Supremo Tribunal Federal decidiu que ofensas homofóbicas podem ser reconhecidas como crime de injúria racial, ampliando a punição da conduta, visto que em 2019 a Corte já havia criminalizado a homofobia como forma de racismo.

# TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

- **Discriminação em face do gênero feminino**

A discriminação do gênero feminino ainda hoje permeia algumas relações corporativas, principalmente nas grandes empresas. Isso é visto, por exemplo, quanto à diferença de remuneração em relação ao homem, cujo salário é maior para o mesmo cargo e função, alguma dificuldade em ascender hierarquicamente, quanto aos processos de recrutamento e seleção, além do assédio.

O Grupo Memorial, visando um ambiente organizacional diverso e multicultural, possui um elevado quantitativo de mulheres no seu quadro funcional, inclusive em cargos de gestão, reafirmando seu compromisso com a igualdade e equidade no combate à discriminação em face do gênero feminino.



- **Intolerância religiosa**

O preconceito religioso está intimamente ligado ao preconceito cultural já que a religião é a expressão de um povo. Embora a intolerância religiosa tenha origem na história da humanidade, temos o compromisso de reverter o conceito de supremacia religiosa.

Somos uma empresa laica, que não faz parte de nenhuma instituição ou ordem religiosa. Incentivamos nossos colaboradores a adotar postura profissional compatível com a cultura e valores da empresa. O respeito a fé alheia é fortalecido pelo Grupo e deve ser disseminado por cada colaborador como um valor básico à cidadania.

- **Homofobia**

A aversão à homossexualidade se manifesta como preconceito através de condutas e comentários que, como qualquer outro tipo de discriminação, fere o respeito à dignidade humana.

Ofender, ameaçar, agredir e insultar a pessoa por sua orientação sexual é inadmissível. Nossa empresa luta pelo respeito à diversidade e reforçamos a importância do compromisso individual de cada colaborador para o combate ao preconceito e à discriminação.

# TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

- **Racismo**

O racismo é uma forma de preconceito ou discriminação motivada pela cor da pele ou origem étnica. A base do racismo é a discriminação social relacionada a uma “raça”, etnia e demais características físicas equivocadamente consideradas inferiores.

Desrespeitar as pessoas por qualquer motivo é inaceitável. Olhares reprovativos, comentários depreciativos, atos de segregação, esteriótipos e deboche são práticas reprováveis. Contamos com o comprometimento de todos os colaboradores para reafirmar a posição do Grupo no combate ao racismo.



## DIRETRIZES

- Elaborar e divulgar **materiais de conscientização sobre o tema** em todos os meios de comunicação do Grupo, tais como murais e comunicados internos;
- Realizar **treinamentos periódicos**, de forma a orientar e instruir os colaboradores no combate à discriminação e ao preconceito;
- Propor **medidas de melhorias** diante das denúncias apresentadas nos canais de denúncias do Grupo;
- Fomentar as **diretrizes e boas práticas** do Código de Conduta do Grupo;
- Promover, de forma incessante, a **cultura do respeito** às diferenças no ambiente de trabalho;



# DENUNCIE! QUEREMOS TE OUVIR

O Grupo Memorial é radicalmente contra a qualquer tipo de discriminação.

Nossos Canais de Denúncias foram criados para combater situações de assédio, discriminação, preconceitos, dentre outras condutas que transgridem nossas normas internas. Todas as denúncias são tratadas com sigilo e confidencialidade. Além disso, é garantido ao denunciante de boa-fé a sua proteção.



**Site:** [www.contatoseguro.com.br/assimmemorial](http://www.contatoseguro.com.br/assimmemorial)



**E-mail:** [canaldenuncia@assim.com.br](mailto:canaldenuncia@assim.com.br)  
[canaldenuncia@grupomemorial-rj.com.br](mailto:canaldenuncia@grupomemorial-rj.com.br)  
[canaldenunciarh@grupomemorial-rj.com.br](mailto:canaldenunciarh@grupomemorial-rj.com.br)



**Telefone:** 0800 800 1119

**“Quem aceita o mal sem protestar,  
coopera realmente com ele.”**

Martin Luther King



## FALE COM O COMPLIANCE



**Telefone: (21) 2102-5419**



**E-mail: [compliance@assim.com.br](mailto:compliance@assim.com.br)**



**Endereço: Avenida Presidente Vargas, 914  
13º andar**

## REFERÊNCIAS

- Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT);
- Constituição da República Federativa de 1988;
- Programa de Integridade;
- Código de Conduta.

## FICHA TÉCNICA

**Idealização:** Área de Compliance

**Contribuição Técnica:** Área Jurídica

**Aprovação:** Alta Administração

**Versão / Ano:** 1ª/2023

**Layout:** Área de Marketing



