

# Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão



## **FICHA INSTITUCIONAL**

### **Companhia de Gás do Amazonas**

#### **Assembleia Geral dos Acionistas**

##### **Conselho de Administração**

René Levy Aguiar (Presidente)  
Hermano Darwin Vasconcellos Mattos (Vice-Presidente)  
André Gustavo Lins de Macêdo  
Carlos Alexandre Moreira de Carvalho Martins Matos  
Estevão Vicente Cavalcante Monteiro de Paula  
Marcus Vinicius Cavalcanti Albano de Souza  
Roberto de Menezes Pedroso

##### **Diretoria Executiva**

###### **Diretor- Presidente**

René Levy Aguiar

###### **Diretor Administrativo-Financeiro**

José Ricardo dos Santos Neto

###### **Diretor Técnico-Comercial**

Clovis Correia Junior

##### **Coordenação Geral**

Larissa Cardoso Ribeiro  
Gerente de Governança, Riscos e *Compliance*

# Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. OBJETIVO</b>                                                      | <b>04</b> |
| <b>2. REFERÊNCIAS</b>                                                   | <b>04</b> |
| <b>3. ABRANGÊNCIA</b>                                                   | <b>05</b> |
| <b>4. DEFINIÇÕES</b>                                                    | <b>05</b> |
| <b>5. CONTEXTUALIZAÇÃO</b>                                              | <b>06</b> |
| <b>6. PILARES</b>                                                       | <b>08</b> |
| 6.1. IGUALDADE                                                          | <b>08</b> |
| 6.2. DIVERSIDADE                                                        | <b>08</b> |
| 6.3. INCLUSÃO                                                           | <b>09</b> |
| <b>7. COMPROMISSOS DA CIGÁS</b>                                         | <b>10</b> |
| 7.1. COMPROMISSOS EM RELAÇÃO<br>À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES            | <b>11</b> |
| 7.2. COMPROMISSOS EM RELAÇÃO<br>À DIVERSIDADE E PROMOÇÃO DA<br>INCLUSÃO | <b>13</b> |
| <b>8. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>                                          | <b>15</b> |

# 1. OBJETIVO

Neste documento, ficam estabelecidas as regras e compromissos que devem pautar a atuação de todos que integram a Companhia no sentido de combater ativamente todas as formas de discriminação e preconceito, além de promover a inclusão de todas as pessoas, independentemente de raça, expressão de gênero, orientação sexual, capacidade, naturalidade e nacionalidade. Esses compromissos passam a orientar os projetos e as atividades desenvolvidas pela Cigás, sua comunicação e contribuição com a sociedade.



A política visa também nortear o relacionamento entre os principais públicos de interesse, como colaboradores, clientes, fornecedores e outras partes interessadas. Além de inspirar práticas respeitosas e inclusivas para apoio na resolução adequada de possíveis incidentes.

## 2. REFERÊNCIAS

2.1. Código de Conduta e Integridade da Companhia de Gás do Amazonas (CIGÁS);

2.2. Constituição da República Federativa do Brasil/1988, art. 5.º - trata dos Direitos e Garantias Fundamentais;

2.3. Lei Federal nº. 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão – LBI, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência;

2.4. Lei Federal nº. 7.716/1989, alterada pela Lei nº. 9.459/97: define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito por raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;

2.5. Lei Federal nº. 8.213/1991 - Lei de cotas para deficientes;

2.6. Lei Federal nº. 9.029/1995: dentre outras providências, proíbe a exigência de atestados de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias na relação jurídica de trabalho;

2.7. Lei Federal nº.10.406/2002 - Código Civil Brasileiro: traz uma série de alterações sobre a discriminação de gênero na legislação cível; e

2.8. Lei Federal nº.10.741/2002 - Estatuto do Idoso.;

## 3. ABRANGÊNCIA

É obrigatório o conhecimento e cumprimento desta política por todas as partes relacionadas com a Cigás e deve servir como fonte de consulta permanente. Consideram-se partes relacionadas todos os envolvidos em atividades da Companhia, integrantes ou não do quadro de pessoal, incluindo prestadores de serviço, parceiros, consultores, estagiários e administradores.

## 4. DEFINIÇÕES

**4.1. Direitos Humanos:** de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são inerentes a todas as pessoas, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Incluem o direito à vida e à liberdade, à opinião e expressão, ao trabalho, à educação etc., sem discriminação.

**4.2. Discriminação:** distinção, diferenciação ou classificação. Ou seja, toda atitude que exclui, separa e inferioriza pessoas tendo como base ideias preconceituosas, seja por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, ou outras características.

**4.3. Etnia:** é um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica.

**4.4. Expressão de gênero:** é o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo, englobando formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.

**4.5. Orientação sexual:** é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação a outra.

**4.6. Pessoas com deficiência:** são aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

**4.7. Raça:** é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da autoidentificação e auto declaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). O conjunto de pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

**4.8. Representatividade:** significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionada à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de colaboradores da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.

## 5. CONTEXTUALIZAÇÃO

É com base no compromisso de combater as desigualdades em todas as suas formas que a Cigás, apresenta esta Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão. A Companhia entende que a promoção de ações desses temas, além de constituírem imperativo ético, representam energia para a inovação, impulsionando resultados

sustentáveis no relacionamento com as partes interessadas e na geração de valor ao longo prazo.

A Constituição Federal do Brasil de 1988, chamada “Constituição Cidadã”, tem em sua base a proteção dos direitos fundamentais, diretamente ligados à proteção da dignidade da pessoa humana como, por exemplo, o artigo 3.º que pontua ser objetivo fundamental do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Dessa forma, é dever do Estado garantir a proteção do princípio da igualdade diante da diversidade e incentivar o advento de políticas públicas que assegurem esse norte constitucional.



A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), ou Lei nº. 13.146/2015, dispõe sobre a necessidade de “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”. A Lei nº. 8.213/91, conhecida como a Lei de cotas para deficientes, exige que empresas com 100 (cem) ou mais empregados tenham de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Entendemos que cada pessoa tem em sua bagagem conhecimentos únicos. Por isso, unir diferentes raças, gêneros, crenças, regiões, culturas e orientações sexuais pode acrescentar riquezas ímpares à organização. Promover esse encontro vai além de um mero preenchimento de cotas, é fazer imergir nos sujeitos a capacidade de interação com o diferente em favor da obtenção de resultados positivos.



## 6. PILARES

### 6.1. IGUALDADE

A Cigás defende a igualdade de oportunidades em seu caráter equitativo, considerando como um dos pilares essenciais da ascensão profissional. Ela está relacionada com tratar todas as pessoas de forma igual e garantir que todos os

indivíduos tenham acesso às mesmas oportunidades, considerando as particularidades de cada indivíduo.



### 6.2. DIVERSIDADE

A diversidade é entendida como o conjunto de características que tornam as pessoas únicas e singulares, ou seja, a riqueza que cada pessoa traz pela sua variedade, incluindo as condições visíveis e não visíveis. Envolve aspectos como gênero, idade, deficiência física, raça/cor, orientação sexual, identidade de gênero, cultura, nacionalidade, naturalidade, classe social, formação educacional, condição física, desenvolvimento intelectual, religião, estilos de vida, experiência, histórias dos indivíduos, perspectivas, conhecimentos, atitudes, habilidades, dentre tantos outros que nos tornam únicos.

Para a Cigás, a valorização da diversidade envolve a busca permanente pelo respeito, pela simplicidade e pela inclusão, colaborando para ter soluções que beneficiem a todos, em todos os lugares e circunstâncias.



### 6.3. INCLUSÃO

Por sua vez, a inclusão refere-se à forma como as diferenças entre os indivíduos são valorizadas e as oportunidades são criadas para que todos possam desenvolver o seu potencial, independentemente da classe social, da condição física, da educação, do gênero, da orientação sexual, da etnia, entre outros aspectos.

Nesse sentido, as estratégias da Cigás buscam propiciar o desenvolvimento dos colaboradores conforme suas particularidades e promover um sentimento de valorização para que possam se sentir pertencentes à Companhia.

## 7. COMPROMISSOS DA CIGÁS

A respeito dos pilares de Igualdade, Diversidade e Inclusão, os compromissos da Cigás, em sentido amplo, norteiam-se nas ações abaixo:



### Promover um ambiente de respeito a todos

Reconhecer e valorizar as individualidades dos colaboradores, terceiros, fornecedores ou clientes, assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.



### Construir um ambiente de confiança

Garantir um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio do diálogo aberto e transparente.



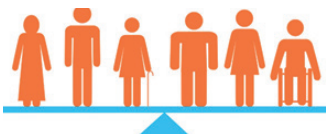
### Estabelecer processos livres de preconceitos

Tratar todos de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas, inclusive nas normas e processos internos de quaisquer atividade ou departamento.



### Assegurar a Equidade, Diversidade e Inclusão

Estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos colaboradores, terceiros, fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas.



### Promover um ambiente de respeito a todos

Reconhecer e valorizar as individualidades dos colaboradores, terceiros, fornecedores ou clientes, assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.

## 7.1. Compromissos em relação à igualdade de oportunidades

Para a concretização dos objetivos e compromissos relativos à igualdade de oportunidades, a Cigás assume e promove os seguintes princípios de atuação para reger suas relações laborais:

a) Garantir a qualidade do emprego, como meio fundamental para promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação, fomentando a manutenção de postos de trabalho de qualidade, que garantam um aprimoramento contínuo das aptidões e competências dos profissionais;

b) Desenvolver o princípio de igualdade de oportunidades no trabalho, cujo cumprimento constitui um dos pilares essenciais ao desenvolvimento profissional e que implica o compromisso de praticar e demonstrar um tratamento equitativo que favoreça a progressão pessoal e profissional da equipe humana da Companhia nos seguintes âmbitos:

☑ **Promoção, desenvolvimento profissional e compensação:** valorizar os conhecimentos e habilidades necessários para realização do trabalho, com critérios de igualdade de oportunidades, de não discriminação e de respeito pela diversidade, de forma a promover a progressão pessoal e profissional da equipe da Companhia e a reconhecer os conhecimentos e competências necessários a cada função, além dos atributos dos profissionais para a criação de valor, a dedicação e responsabilidade no desempenho de suas funções;

☑ **Seleção:** escolher os melhores profissionais por meio de ferramentas e sistemas de seleção baseadas no mérito e nas capacidades dos candidatos;

☑ **Contratação:** não estabelecer diferenças salariais de caráter discriminatório;

☑ **Formação:** promover a formação e o treinamento de cada profissional nos conhecimentos e habilidades que se requerem para o adequado desenvolvimento de seu trabalho;

✓ Apoio aos profissionais com capacidades diferentes para promover sua ocupação efetiva;

✓ Promoção de uma comunicação transparente, respirando a inovação e concedendo a autonomia adequada ao profissional no exercício de suas funções; e

✓ Eliminação de quaisquer ações contrárias à igualdade de oportunidades.

c) Promover a igualdade de gênero dentro da Companhia em relação ao acesso ao emprego, à formação, à promoção profissional e às condições de trabalho que respeitem as realidades sociais e culturais individuais no intuito de:

✓ Reforçar o compromisso da Companhia com a igualdade de gênero, tanto para a organização quanto para a sociedade, e fomentar a sensibilização sobre este tema nos dois âmbitos;

✓ Garantir o princípio de igualdade de oportunidades no desenvolvimento profissional, removendo os obstáculos que possam impedir ou limitar a carreira por razão de gênero;

✓ Adotar ações positivas para corrigir as desigualdades que se apresentem e para fomentar o acesso do gênero menos representado aos cargos de responsabilidade a que seja adequado, nos quais tenham escassa ou nula representação;

✓ Fomentar, sempre que possível, a organização das condições de trabalho para permitir a conciliação da vida pessoal e laboral de todos os profissionais da Companhia, independentemente de gênero, e garantir a eliminação de todas as discriminações por motivo de gênero;

d) Colaborar no combate à violência de gênero no âmbito da Companhia, estabelecendo programas específicos que incluam medidas de proteção, apoio, informação e acompanhamento às vítimas de violência de gênero.

e) Procurar homogeneizar as condições de trabalho e os benefícios oferecidos a todos os profissionais de mesma função, quer em tempo parcial ou integral;

f) Respeitar, no estabelecimento das condições de trabalho, o princípio da igualdade entre os profissionais que representam a mesma exigência e o mesmo valor; e

## **7.2. Compromissos em relação à diversidade e promoção da inclusão**

Para a concretização dos objetivos e compromissos indicados em relação à diversidade e à promoção da inclusão, a Cigás assume e promove os seguintes princípios básicos de atuação:

a) Promover a não discriminação entre seus profissionais por quaisquer condições ou circunstâncias que sejam dignas de tutela;

b) Promover ações para que todos os profissionais da Companhia contribuam com seus conhecimentos, experiências e habilidades, independentemente de quaisquer condições ou circunstâncias pessoais ou sociais;

c) Promover um sentimento de inclusão na empresa, objetivando que todos os profissionais se considerem parte do projeto empresarial e reconheçam o seu papel inclusivo. Com isso, pretende-se que os valores, princípios e objetivos da sociedade sejam assumidos como próprios e que o seu contributo seja percebido como componente essencial não só do desenvolvimento profissional, mas também pessoal;

d) Reconhecer a convivência de diferentes gerações como fonte de enriquecimento contínuo, pelas suas diversas capacidades e abordagens, tanto para os profissionais como para as diferentes áreas corporativas, e como um apoio decisivo para a adaptação dos serviços que a Cigás presta às comunidades em que atua;

e) Considerar que certas limitações podem ser uma mais-valia em

vários desempenhos, e não somente representam obstáculos ao desenvolvimento de algumas tarefas. Em qualquer caso, não se deve identificar tais circunstâncias, de forma preliminar e infundada, como obstáculos a uma integração adequada no trabalho;

f) Reconhecer que o caráter da Companhia e a participação de pessoas de diferentes origens, raças ou etnias representam uma fonte de enriquecimento permanente e decisivo;

g) Assegurar que os processos de seleção e contratação se baseiem em critérios neutros e objetivos de mérito e competência, ao mesmo tempo que se estabelecem ações específicas para promover a inclusão de grupos com menor acesso ao mercado de trabalho;

h) Estruturar que decisões relativas à promoção e desenvolvimento profissional, estejam assentadas em critérios equitativos, de forma a eliminar motivos ou consequências prejudiciais à diversidade e promover a adequada inclusão de todos os grupos profissionais;

i) Certificar, durante o processo de contratação, que a formação de cada profissional seja dotada de conhecimentos, competências e capacidades suficientes para o bom desenvolvimento do seu trabalho, e prever ações específicas nos processos de formação e capacitação, que promovam a aceitação da diversidade e a rejeição da discriminação;

j) Incentivar o uso de linguagem inclusiva em qualquer tipo de comunicação corporativa, interna ou externa, e erradicar, em qualquer caso, o uso de linguagem discriminatória;

k) Preservar um ambiente livre de assédio moral e sexual no trabalho, principalmente aqueles cuja intenção ou fundamento seja a discriminação direta ou indireta, garantindo o estabelecimento de canais de denúncia ágeis e eficazes;

l) Desenvolver políticas de sensibilização dos profissionais que integram a Companhia, especialmente daqueles que desempenham responsabilidades de gestão, a fim de que valorizem e promovam a importância da diversidade e o que ela representa para a Cigás;

m) Incorporar nos programas de liderança comportamentos que favoreçam a tomada de decisão e uma cultura baseadas na diversidade, bem como estratégia de comunicação interna que consiga transmitir o caráter plural e inclusivo da Companhia; e

n) Monitorar e atualizar os processos e procedimentos de gestão para que se produzam esses contatos e trabalhos em comum que potencializem a diversidade inclusiva.

## 8. CONSIDERAÇÕES

8.1. Registre-se que a presente política pretende orientar as ações e demais normativas da Companhia nos temas relacionados, estabelecendo linhas claras de conduta, de forma a propiciar um ambiente que facilite e potencialize a igualdade de oportunidades, a não discriminação, a diversidade e inclusão.

8.2. Toda e qualquer atitude em desacordo com esta política e com os princípios éticos da Companhia está sujeita às sanções previstas no Código de Conduta e Integridade da Cigás, e deve ser acionado o Canal de Denúncias, para que o registro tenha sua pertinência avaliada, e sejam tomadas as ações pertinentes.

8.3. As excepcionalidades e casos omissos a esta política devem ser submetidos à apreciação do Comitê de Compliance, da Diretoria Executiva e/ou do Conselho de Administração, a depender do caso.

8.4. Este documento terá prazo de validade indeterminado, a partir da data de sua aprovação, até que haja alteração nos procedimentos ou mudança na legislação aplicável.



   Cigás Amazonas  @cigasam