

A hand is shown from the palm side, holding a rectangular sign. The sign is divided into two horizontal sections: a yellow top section and a green bottom section. The background is a solid red color with faint, larger-scale handprints in a lighter red shade.

CÓDIGO

**ANTI  
DISCRI  
MINA  
TÓRIO**

data\_  
labe

# SUMÁRIO

.....

**O Datalabe pautado na promoção de direitos humanos**, que tem como um dos seus pilares a garantia o respeito e equidade de todas as pessoas reafirma o seu compromisso com o desenvolvimento de uma cultura organizacional antidiscriminatória, que não tolera nenhuma espécie de discriminação, reafirmar os termos do seu Código de Conduta :

*“O data\_labe veda todo e qualquer tipo de prática considerada terrorista, tal como xenofobia, discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia e religião, quando cometidos com a finalidade de provocar terror social ou generalizado, expondo a perigo pessoa, patrimônio, a paz pública ou a incolumidade pública.”*

Alicerçado na Política de Compliance estabelecida pelo Datalabe, calcado no *“III Princípio Norteador - O data\_labe busca fortalecer diretamente a defesa de direitos e a construção de uma democracia que alcance as populações das periferias urbanas e seus processos políticos, bem como contribuir no combate ao racismo, sexismo e a todas as formas de discriminação.”* que tem o respeito e o combate a todas as formas de discriminação são pilares fundamentais, apresenta neste ato o CÓDIGO ANTIDISCRIMINATÓRIO.

O presente Código Antidiscriminatório funciona como política de implementação dos compromissos firmados na norma de conduta IV- B previstos na Política de Compliance e Conduta, abaixo transcrito:

*B. Condutas esperadas dos Integrantes*

*Cultivem o tratamento respeitoso e tolerante com colegas de trabalho e terceiros, mantendo um ambiente de trabalho colaborativo, repudiando práticas que possam configurar qualquer forma de assédio, pressão, intimidação ou ameaças; e*

*Estimulem uma cultura institucional que favoreça a inclusão e a diversidade, sendo proibido qualquer discriminação ou constrangimento em razão de religião, idade, origem étnico-racial, deficiência, estado civil, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, posição política ou qualquer outro status ou expressão da liberdade individual.*

Para concretização desses compromissos é que o data\_labe estabelece através desse Código os seguintes termos:

**Artigo 1º.** É vedada toda e qualquer conduta de cunho discriminatório que tenha por motivação características fenotípicas, biológicas ou sociais. Fica proibida toda e qualquer forma de manifestação verbal, escrita ou não verbal que impliquem em discriminação negativa de raça, cor da pele, traços físicos, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, nacionalidade, territorialidade, idade, crença, credo, econômicas, classes, escolares, dentre outros.

**Artigo 2º.** Consideram-se atos discriminatórios para os efeitos deste código:

- I.** praticar qualquer tipo de ação violenta, constrangedora, intimidatória ou vexatória;
- II.** proibir ou impor constrangimento ao ingresso ou permanência em ambiente ou dependências do Datalabe;
- III.** criar embaraços ou constrangimentos ao acesso a cargos, obstaculizando a progressão de carreiras sem justificativa objetiva;
- VI.** praticar o empregador, ou seu preposto, atos de coação direta ou indireta sobre o/a/e empregado/a/e;
- VII.** negar emprego, demitir, impedir ou dificultar a ascensão na organização por razões de raça, gênero, orientação sexual, deficiência, território, religião, ou sem justa razão;
- VIII.** praticar, induzir ou incitar, por qualquer mecanismo ou pelos meios de comunicação, inclusive eletrônicos, o preconceito ou a prática de qualquer conduta discriminatória;

## I

### **DA PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL**

**Artigo 3º.** É proibida toda conduta de discriminação racial, que tenha por fundamento a cor da pele, cabelo, formato do rosto traços negróides como nariz, boca, orelha, e/ou outros aspectos corporais;

- I.** considera-se discriminação racial qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundadas na raça, cor, descen-

dência ou origem nacional ou étnica que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.

**II.** considera-se como raça a construção social que identifica pessoas a partir da cor de sua pele, interpretados socialmente como não-brancos, o que compreende pessoas negras retintas e não-retintas, pretos e pardos de acordo com a classificação proposta pelo IBGE;

**III.** não serão admitidas piadas, comentários de cunho depreciativo, “brincadeiras” que tenham por objeto a raça, cor de pele, etnia e/ou similares, bem como o reforço de estereótipos negativos;

**IV.** a prática de discriminação por raça, etnia, religião ou procedência nacional ou regional pode incorrer no crime de racismo que poderá ser denunciado por qualquer pessoa (vítima ou não), sob pena de prisão previsto no bojo do art. 20 da Lei 7.716/1989;

**V.** qualquer ofensa à dignidade ou o decoro que utilize a raça, etnia e a cor da pele, consistirá em crime de injúria racial com pena prevista no art. 140, §3º do Código Penal;

**Artigo 4º.** A todas as pessoas é assegurada o exercício de credo, crença e religiosidade, de modo que toda expressão de discriminação contra pessoas pelo seu credo, em especial às de religiões de matrizes africanas poderão ser enquadradas na condição de racismo religioso passível de pena prevista no art. 20 art.7.716/1989.



## **DA VEDAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE GÊNERO E/OU SEXUALIDADES**

**Artigo 5º.** É vedada toda e qualquer conduta, expressão verbal, escrita, não-verbal que impliquem em discriminação negativa em razão do gênero, sexo, a identidade de gênero ou a orientação sexual, tendo como objetivo subalternizar, peiorar, depreciar, dar tratamento negativamente desigual, ou qualquer conduta discriminatória já descrita no artigo 2º desse código;

**I.** considera-se gênero a designação social que a pessoa se reconhece independente de seu sexo biológico, desta forma, pessoas cisgênero ( que se identificam com seu sexo) e pessoas transexuais e/ ou travestis ( que não se identificam com seu sexo biológico ou não tem identidade de gênero distinta), e também as pessoas não-binária (que não se identificam com nenhuma das determinações por gênero), ou queer não poderão sofrer nenhuma espécie de discriminação;

**II.** considera-se orientação sexual a forma como a pessoa estabelece suas relações afetivo-sexuais, que deverá ser respeitada independente de qual seja: heterossexual, homossexual, assexado, pansexual, bissexual, demissexual, ou outros, não poderão sofrer nenhuma espécie de discriminação negativa;

**III.** caso de discriminações de gênero e/ou sexuais, poderá ser reconhecida a prática de homofobia e/ou transfobia, que corresponde a conduta criminosa no entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Mandado de Injunção (MI) nº 4733 em 13 de junho de 2019;

**IV.** caso haja o cometimento de homofobia e/ou transfobia o Autor do delito poderá responder criminalmente nos termos do art.20 da Lei 7.716/1989;

**V.** as violências de gênero contra a mulher, cis ou trans, sofrerão instauração de processo administrativo disciplinar que poderá culminar em sanção de suspensão ou rescisão contratual;

**VI.** este código está em consonância com a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, aplicando-se a ele todas as disposições que versam sobre violência de gênero e assédio no ambiente de trabalho;

**III****DA VEDAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE DEFICIÊNCIA**

**Artigo 6º.** É vedada a prática de discriminação contra pessoa com deficiência, independente do tipo de defi-

ciência (física, mental, intelectual ou sensorial) e do nível da deficiência (leve, moderada ou grave), em nenhuma situação, sendo proibida a prática de qualquer ato discriminatório ou capacitista;

**I.** considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

**II.** considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

**A. barreiras:** qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

**a)** barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

**b)** barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

**c)** barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

**d)** barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de

comunicação e de tecnologia da informação;

**e)** barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

**f)** barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

**III.** pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

**Artigo 7º.** A pessoa com deficiência deverá ser protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

**Artigo 8º.** Qualquer ofensa à dignidade ou o decoro que utilize a deficiência como elemento pejorativo, consistirá em crime de injúria qualificada com pena prevista no art. 140, §3º do Código Penal;

**Artigo 9º.** A prática de qualquer conduta de cunho discriminatório contra pessoa com deficiência poderá incorrerá no cometimento de crime previsto no art.88 da Lei 13.146/2015.

#### IV

### **DA VEDAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE**

**Artigo 10º.** É vedada toda e qualquer conduta, expressão verbal, escrita, não-verbal que impliquem em discriminação negativa em razão da idade, em especial pessoa idosa, que tenha como objetivo subalternizar, pejorar, depreciar, dar tratamento negativamente desigual, ou qualquer conduta discriminatória já descrita no artigo 2º deste código;

**I.** considera-se para os fins deste código pessoa idosa aquela cuja idade é igual ou superior a 60 ( sessenta) anos de idade;



**Artigo 11º.** A discriminação contra pessoa idosa pode implicar em crime cuja pena está comunada no art. 96 da Lei 10.741/2003;

**Artigo 12º.** Qualquer ofensa à dignidade ou o decoro que utilize a idade como elemento pejorativo, consistirá em crime de injúria qualificada com pena prevista no art. 140, §3º do Código Penal;

**V****DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

Diante da ocorrência de uma das práticas acima descritas, caberá à vítima ou a qualquer outra pessoa denunciar ao canal de denúncias discriminatórias. É de extrema importância que qualquer forma de discriminação seja reportada, visando a promoção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

**I.** Ao ser apresentada uma denúncia ou reclamação, será instaurado um processo administrativo disciplinar interno, que criará uma comissão julgadora.

**DA COMISSÃO JULGADORA**

**Artigo 13º** - A comissão julgadora será formada por pessoas externas, como o conselho deliberativo, ou pessoas que tenham os mesmos marcadores da vítima (ex: denúncia de racismo, terá sempre uma pessoa negra na comissão julgadora; denúncia de capacitismo deverá ter sempre uma pessoa com deficiência na comissão julgadora, assim como nos demais casos).

**§1º** A comissão julgadora não poderá ter qualquer tipo de proximidade com o/a acusado/a da denúncia, a fim de evitar conflito de interesses e garantir a imparcialidade do processo.

**§2º** A isenção dos julgadores, assim como capacidade técnica para avaliação da denúncia em questão, é fundamental para a justa análise das informações e a tomada de decisões embasadas. Essa composição diversa da comissão julgadora busca garantir imparcialidade e representatividade na análise dos casos.

## DA INSTAURAÇÃO DO PROCESSO

**Artigo 14º** - Ao apresentar a denúncia nos canais de denúncia, a vítima poderá acostar documentos e indicar testemunhas para serem ouvidas, fornecendo evidências que possam contribuir para a investigação e o julgamento justo do caso.

**§1º** Quando o processo administrativo for instaurado, serão encaminhadas providências imediatas em até 48 horas, avaliando a gravidade e o risco para a organização.

**§2º** Notificada a vítima do processo administrativo disciplinar instaurado, será convocada para prestar seu depoimento.

**§3º** A fim de garantir o cuidado e o respeito à vítima, salvo exceções em comum acordo entre ela e a Comissão, seu depoimento será colhido uma única vez, logo após a apresentação da denúncia.

## DO DIREITO À AMPLA DEFESA

**Artigo 15º.** A fim de assegurar o direito à ampla defesa e ao contraditório, após a oitiva da vítima, o/a acusado/a será notificado/a para ser ouvido/a/e e apresentar suas razões em até 10 dias após a notificação. Será garantido que todas as partes envolvidas tenham a oportunidade de se manifestar, apresentar suas versões dos fatos e argumentar em sua defesa.

## DO TRÂMITE ADMINISTRATIVO

**Artigo 16º.** Após a oitiva do/a acusado/a, poderão ser ouvidas testemunhas, isoladamente, garantindo-se o sigilo e o anonimato. Essa medida busca proteger a identidade daqueles que testemunham, incentivando-os a se pronunciar sem medo de retaliações ou represálias.

**§1º** A oitiva poderá ser realizada apenas por um dos membros do Comissão Julgadora que nesse caso irá elaborar um parecer e encaminhar aos demais;

**§2º** Durante o processo administrativo, será disponibilizado apoio psicológico à vítima e ao acusado, sendo facultativo o seu uso. Reconhecemos que situações de discriminação podem gerar impactos emocionais e psicológicos nas vítimas,

e oferecer esse suporte é uma forma de cuidar do bem-estar e da saúde mental daqueles envolvidos.

**Artigo 17°.** Ao ser comunicado sobre a ocorrência de qualquer prática discriminatória, cabe ao DataLabe, por meio de suas ouvidorias e/ou setor de Recursos Humanos, apurar a denúncia e instaurar um Processo Administrativo Disciplinar, quando aplicável, por meio do setor responsável pela condução da Comissão Julgadora.

**§1°** A organização se compromete a instituir mecanismos e estruturas para investigar as denúncias de discriminação e garantir que os processos sejam conduzidos de maneira adequada e imparcial.

**Artigo 18°.** A partir da data da denúncia o processo administrativo deverá ser concluído em prazo máximo 30 dias, que, diante da necessidade poderá ser prorrogado por mais 30 dias.

**Artigo 20°.** A partir da vigência deste Código, todas as pessoas da organização estão vinculadas ao dever de sigilo e confidencialidade em relação às denúncias de práticas discriminatórias. Todas as informações, procedimentos e resultados dos processos serão tratados com o máximo sigilo, tanto durante quanto após a conclusão do processo, com o objetivo de proteger a privacidade e a dignidade de todas as partes envolvidas.

**Artigo 21°.** Quando for instaurada a comissão julgadora, a vítima terá um prazo para se manifestar caso haja alguma situação de impedimento ou suspeição. Entende-se por “impedimento” quando algum membro da comissão possui alguma relação pessoal, profissional ou familiar com a vítima ou acusado/a que possa comprometer a imparcialidade do processo. “Suspeição”, por sua vez, ocorre quando há motivos que levam a crer que um membro da comissão possa ter alguma motivação ou interesses interpessoais que prejudique a isenção de sua avaliação.

Além disso, todos os membros da comissão julgadora deverão assinar um Termo de Confidencialidade, comprometendo-se a não divulgar nenhuma informação referente ao processo para

peças que não façam parte da comissão. O descumprimento deste termo será considerado uma violação grave deste Código e poderá resultar em sanções.

## **DAS SANÇÕES**

**Artigo 22º.** As sanções serão divididas considerando o grau de reprovabilidade da conduta e o risco reputacional. Diante da infração de qualquer uma dessas normas poderão ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Advertência:** para infrações leves, internas, sem risco reputacional;
- b) Retratação:** para infrações leves internas que violaram honra da vítima ( objetiva ou subjetiva);
- c) Suspensão:** afastamento imediato das atividades por um período mínimo de 7 dias para infrações médias com baixo risco reputacional;
- d) Rescisão/destituição/exclusão:** para infrações graves com alto risco reputacional, quando a conduta se aproximar de uma conduta criminosa.

**§ 1º** Comportamentos frequentes resultarão na aplicação de sanções administrativas de maior gravidade em sequência.

**§2º** É importante ressaltar que a infração de uma das normas será sancionada independentemente do cargo hierárquico ocupado pelo/a acusado/a. Dessa forma, a responsabilidade e as consequências das ações discriminatórias são aplicadas de maneira igualitária, independentemente da posição hierárquica na organização.

**§3º** Além disso, é importante ressaltar que a aplicação da sanção deve ser balizada na razoabilidade, levando em consideração diversos fatores como a gravidade da conduta, o impacto na reputação e a proporcionalidade da punição. Dessa forma, busca-se garantir um processo justo e equilibrado na aplicação das sanções.

**Artigo 23º.** A decisão da comissão julgadora é soberana e final. Uma vez proferida, a decisão é válida e vinculante para todas as pessoas envolvidas no processo, independente-

mente de seu nível hierárquico dentro da organização. Não haverá recurso da decisão da comissão julgadora, garantindo assim a efetividade do Código Antidiscriminatório e a aplicação justa e igualitária das sanções estabelecidas.

**Artigo 24°.** A pessoa denunciante poderá ser a vítima ou não da prática discriminatória, e a ela será garantido o anonimato e o sigilo sobre a denúncia e seus dados pessoais.

**Artigo 25°.** As punições decorrentes dos processos administrativos disciplinares serão realizadas de maneira interna, respeitando o direito à privacidade e o devido processo legal. Isto significa que as sanções aplicadas serão de conhecimento apenas dos envolvidos no processo e dos responsáveis pela aplicação das mesmas

**Artigo 26°.** Este Código terá vigência indeterminada, passando a vigorar a partir da ciência de cada pessoa do Data-labe, podendo sofrer alterações a qualquer momento. A atualização contínua do Código Antidiscriminatório demonstra o compromisso da organização em promover um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação, acompanhando as mudanças sociais e as melhores práticas nessa área.



**\*\*Este Código Antidiscriminatório foi produzido pela Humma+,** uma organização dedicada a promover a igualdade e combater a discriminação em todas as suas formas, passa a entrar em vigor na data da sua publicação. Este código é uma importante ferramenta para garantir que todos os indivíduos sejam tratados com respeito e dignidade, independen-

temente de sua raça, gênero, orientação sexual, religião ou qualquer outra característica pessoal. Além disso, o conteúdo deste código está protegido pelos direitos autorais da Creative Commons, uma licença que permite o compartilhamento e utilização do material, desde que seja devidamente atribuído o crédito aos autores. A Humma+ reserva todos os direitos relacionados a este código, incluindo a possibilidade de realizar alterações e atualizações conforme necessário para mantê-lo relevante e eficaz na luta contra a discriminação.

**data\_**  
labe