



POLÍTICA DE GENTE

1. Introdução

O programa de Compliance da CULTURA INGLESA reflete sua cultura de integridade, associada à importância atribuída ao cumprimento da legislação aplicável às atividades desenvolvidas pelas empresas do grupo, a nível nacional e estrangeiro.

A CULTURA INGLESA entende que diversidade é uma das estratégias que levam ao sucesso da companhia. Isso porque pessoas diferentes proporcionam diversas perspectivas sobre uma mesma questão, além de ajudar a compor equipes com mais possibilidades de gerar novos conhecimentos e alcançar resultados eficientes.

O propósito dessa Política é dispor sobre as diretrizes comportamentais que devem ser observadas pelos nossos Stakeholders com objetivo de que suas atividades e condutas estejam sempre focadas nos valores de diversidade e igualdade de tratamento, para que juntos possamos construir um ambiente de trabalho saudável para todos.

2. Definições

Stakeholders: todas as pessoas, físicas ou jurídicas, afetadas pelas atividades desenvolvidas pela CULTURA INGLESA, sejam eles funcionários, investidores, fornecedores, alunos, entre outros;

Programa de Compliance CULTURA INGLESA: todas as práticas, treinamentos, regulamentos e demais atividades desenvolvidas e/ou estimuladas pela CULTURA INGLESA com o intuito de fortalecer a cultura de Compliance entre seus Stakeholders;

Área de Compliance: área de Compliance da CULTURA INGLESA, atendendo à holding e suas subsidiárias;

Área de Gente e Gestão: área de Gente e Gestão da CULTURA INGLESA, responsável pelo processo seletivo, comunicação interna e controle de metas, atendendo a todas as empresas do grupo;

Política: trata-se da presente Política de Gente.

3. Orientações Gerais

Esta Política é de interesse da CULTURA INGLESA e de seus Stakeholders, sendo direcionada a todos eles, mas principalmente aos funcionários das empresas do Grupo.

Nossos funcionários ocupam posição de destaque na CULTURA INGLESA, já que é através deles que conseguiremos atingir nosso sonho: ser a melhor solução em educação, formando pessoas para atuar globalmente.

Tendo isso em mente, a Política de Gente tem como objetivos a preocupação com a saúde dos funcionários, o bem-estar no ambiente de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a proibição de qualquer conduta de cunho discriminatório, por razão de raça, gênero, orientação sexual, entre outras.

4. Processo seletivo

A relação do funcionário com a empresa tem início em momento anterior ao da contratação: durante o processo seletivo.

Dito isso, a diversidade é um valor importante para a CULTURA INGLESA, e, por isso, é sempre levada em consideração a partir do processo seletivo dos candidatos a funcionários.

Durante o recrutamento, a área de Gente e Gestão e os demais responsáveis pela decisão de contratação baseiam suas escolhas no mérito e capacidades dos candidatos. Valorizamos suas experiências e acreditamos que ter pessoas com ideias, personalidades e histórias de vida diferentes são uma vantagem relevante para a companhia.

Nesse sentido, nossas contratações estão sempre focadas em pessoas que coloquem o aluno em primeiro lugar, amam o que fazem, tenham paixão por aprender, postura de dono e disseminam o bem!

5. Responsabilidade das lideranças

Apesar da fase de contratação ser muito importante para a implementação da cultura da diversidade dentro da CULTURA INGLESA, manter essa cultura viva no dia a dia do ambiente de trabalho também é essencial. Os líderes – Gerentes, Diretores, Coordenadores, etc. - são peças chaves para alcançar esse objetivo.

São eles os principais responsáveis por promover os valores, ideias e engajar os funcionários a participarem das ações promovidas pela CULTURA INGLESA, principalmente através das áreas de Gente e Gestão e Compliance.

Além disso, cabe aos líderes encorajar os funcionários a denunciar qualquer tipo de conduta de caráter discriminatório e ser firmes quanto ao cumprimento dos valores da CULTURA INGLESA.

6. Conflito de interesses

Quando falamos em conflito de interesses, queremos fazer referência a qualquer ação onde há prevalência do interesse pessoal em detrimento daquilo que seria a melhor escolha para a CULTURA INGLESA.



Nesse sentido, ressaltamos que todos fazemos parte de um único time e os interesses pessoais não deve exercer influência, direta ou indireta, sobre as atividades desenvolvidas pelas empresas do Grupo.

No intuito de evitar esse tipo de situação, os Stakeholders devem declarar-se impedidos de participar de qualquer decisão que implique conflito de interesses, tais como: (i) ter participação individual ou familiar nos negócios de qualquer fornecedor ou cliente da CULTURA INGLESA; (ii) ter participação substancial, individual ou familiar, em uma organização que faça negócios ou deseje fazer negócios com a CULTURA INGLESA; (iii) limitar a contratação de parentes até o 3º grau dos funcionários, além de cônjuges e companheiros.

7. Relacionamentos

A CULTURA INGLESA reconhece o direito de seus funcionários e membros da alta administração de se relacionar com pessoas que eventualmente vierem a conhecer no ambiente de trabalho. Contudo, o seu relacionamento pessoal com outros funcionários ou demais Stakeholders não deve afetar negativamente o desempenho das suas obrigações profissionais.

Desta forma, para evitar que decisões sejam tomadas com base em emoções ou em relacionamentos pessoais, não é permitido o relacionamento afetivo entre ocupantes de cargos que possuam subordinação direta ou indireta, incluindo interface constante no ambiente de trabalho que possa gerar conflito de interesses.

8. Assédio moral, psicológico e sexual

Caracteriza-se como assédio moral e psicológico toda conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo ou abalá-lo psicologicamente. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador busca minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos, como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, entre outros.

Por sua vez, o assédio sexual é toda conduta de natureza sexual, manifestada seja fisicamente, seja por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas, sempre contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual. Nesse sentido, todo tipo de constrangimento, hostilidade, ameaça ou intromissão na vida privada dos funcionários, parceiros ou alunos, seja de caráter discriminatório ou que possa configurar assédio moral ou sexual, verbal ou físico, não será admitido pela CULTURA INGLESA.

Algumas condutas descritas nesse tópico são inclusive tipificadas no Código Penal Brasileiro, como o assédio sexual, previsto no art. 216-A e a importunação sexual, conforme o art. 215-A. Independentemente da aplicação das penalidades previstas nesta Política pela CULTURA INGLESA, será cabível a responsabilização criminal dos responsáveis, conforme legislação brasileira.

Ressaltamos que o posicionamento da CULTURA INGLESA de repudiar tais atos será mantida independentemente do nível hierárquico dos envolvidos.



9. Penalidades

As penalidades possíveis para os funcionários que violarem o disposto nesta Política incluem advertência formal, suspensão e até demissão.

Para os demais Stakeholders, será cabível o envio de notificação extrajudicial e/ou rompimento dos vínculos existentes entre eles e a CULTURA INGLESA, bem como poderá ser devida indenização à CULTURA INGLESA por conta de eventuais danos por ela sofridos em decorrência do descumprimento do previsto nesta Política.

Havendo relação contratual entre os Stakeholders e a CULTURA INGLESA, o descumprimento desta Política poderá ensejar a rescisão do contrato por justa causa, sem prejuízo das penalidades contratuais previstas no instrumento firmado pelas partes.

Para aplicação de quaisquer das penalidades ora previstas, as situações de violação desta Política serão analisadas caso a caso pelo Comitê de Compliance da CULTURA INGLESA, que decidirá de forma fundamentada a penalidade aplicável.

Além disso, os responsáveis pelas condutas condenadas nesta Política podem ser responsabilizados criminalmente, caso o comportamento encontre-se tipificado na legislação penal brasileira.

10. Conclusão

Nosso objetivo com essas orientações é estimular um ambiente de trabalho inclusivo, no qual pessoas talentosas queiram permanecer e se desenvolver. Apoiar uma força de trabalho diversificada e sadia, com a consciência de que o esforço em equipe é primordial para grandes realizações, nos permite construir confiança e superar nossos objetivos.

A área de Compliance da CULTURA INGLESA lembra, ainda que as situações previstas nessa Política não esgotam eventuais episódios que possam vir a ocorrer na rotina dos Stakeholders. Dessa forma, sempre que tiver alguma dúvida procure a área de Compliance, através do e-mail compliance@culturainglesa.net.

Exemplos

■ Durante o processo seletivo, a candidata que apresenta maior capacidade técnica para a vaga, declara que sua religião é judaica e que precisa se ausentar da CULTURA INGLESA nos dias dos feriados judaicos. O que devo fazer?

Durante os recrutamentos na CULTURA INGLESA o gestor sempre deverá fazer a escolha do candidato de acordo com seu mérito. Sendo assim, se a candidata é a mais capaz para o cargo, seus compromissos religiosos não podem ser um empecilho para sua contratação e devem ser respeitados pela sua equipe e demais colegas de trabalho.

■ Durante o processo seletivo, o candidato menciona que seu pai trabalha na CULTURA INGLESA. O que devo fazer?

Para evitarmos conflitos de interesse, deve-se observar antes da contratação se existem parentes até o 3º grau, cônjuge ou companheiro do candidato, como funcionários da CULTURA INGLESA. Dessa forma, como pai é parente de 1º grau, o candidato não deve ser contratado.

■ Meu colega de trabalho faz comentários ofensivos sobre o meu corpo. O que devo fazer?

Não toleramos qualquer conduta que tenha como objetivo o constrangimento do funcionário. Assim, você poderá fazer uma denúncia através do Canal de Ética de Conduta no site da CULTURA INGLESA e/ou contatar a área de Compliance através do e-mail compliance@culturainglesa.net.