

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	Emissão 25/04/2025	Aprovado por: Luiza de Lima Gomes
---	---	-------------------------------------	--

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

1. INTRODUÇÃO

1.1. A **EXPRESS**, como empresa íntegra e que pauta a condução de suas atividades com rigorosa observância à ética, legalidade e dignidade da pessoa humana, preza pela manutenção de tais valores e, por este motivo, procura agir sempre de modo a prevenir e coibir qualquer ação que resulte na inobservância desses princípios e valores, mantendo forte seu compromisso de proporcionar a todos os seus colaboradores um clima organizacional seguro, onde não haja qualquer tipo de discriminação ou assédio.

1.2. A presente Política de Prevenção ao Assédio e a Discriminação ("Política"), objetiva, portanto, promover o desenvolvimento de uma cultura institucional de respeito como base para as relações interpessoais, bem como de prevenção a condutas que possam resultar na caracterização de assédio moral, sexual ou discriminação.

2. ALCANCE

2.1. A presente Política se aplica a todos os colaboradores, sócios e, em geral, a todas as pessoas que fazem parte da Organização, independentemente do cargo ou função que ocupem, inclusive a alta administração.

2.2. Sua aplicação se estende, ainda, aos prestadores de serviços, fornecedores, parceiros de negócios, órgãos públicos e entidades com as quais a **EXPRESS** tenha ou venha a ter algum tipo de interação e a qualquer outra parte que mantenha relação com a Organização, de forma a tornar-se um padrão de relacionamento interno e com o seu público de interesse.

3. TERMOS E DEFINIÇÕES

a) **Assédio moral:** é a repetição de atos, gestos, palavras (faladas ou escritas) ou comportamentos os quais expõem a vítima a situações humilhantes, desconfortáveis e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.

b) **Assédio moral organizacional:** conjunto de condutas abusivas, ofensivas aos direitos fundamentais, exercido de forma recorrente, em virtude de uma relação de trabalho as quais são incentivadas ou permitidas pela Organização, que resulte na humilhação, constrangimento e eventuais danos morais, físicos e psíquicos, de uma ou mais pessoas, com a finalidade de se obter o engajamento dos colaboradores às políticas e metas da administração.

c) **Assédio sexual:** toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima e que se caracteriza não apenas por meio de contato físico, mas também por meio de gestos e palavras ditas ou escritas.

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	Emissão 25/04/2025	Aprovado por: Luiza de Lima Gomes
---	---	-------------------------------------	--

d) **Assédio sexual vertical:** cometido por superior hierárquico por meio de intimidações e pressões com o intuito de obter favorecimento sexual.

e) **Assédio sexual horizontal:** se trata do assédio que tem por objetivo a obtenção de favorecimento sexual, ocorrido entre pessoas que gozam de uma mesma posição hierárquica dentro de uma Organização.

f) **Discriminação:** ação ou omissão que resulte num tratamento diferenciado (inferiorizado) de um indivíduo ou grupo de pessoas em virtude de, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, atributos físicos, deficiência, opinião política, origem ou condição social, idade, biotipo ou nacionalidade.

g) **Gestão participativa:** modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho, a cooperação, a deliberação coletiva e a participação integrada dos colaboradores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho.

h) **Etarismo:** é o preconceito baseado no processo de criação de estereótipos ou discriminação de uma pessoa ou grupos de pessoas pela idade.

i) **Machismo:** é um preconceito, expresso por opiniões e atitudes, que se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino em detrimento ao feminino.

j) **Racismo:** é uma forma de discriminação que leva em conta a raça como fundamento de práticas que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

k) **Capacitismo:** discriminação contra pessoas com deficiência (PCD), ou seja, é o tratamento discriminatório ou preconceituoso direcionado a pessoas com deficiência. A expressão traz consigo a ideia de que pessoas com deficiência, comparadas a outras que são tidas como "padrão", são inferiores, incapazes e, por consequência, o tratamento que lhes é dado subestima sua capacidade e/ou aptidão.

l) **Gordofobia:** discriminação, estigmatização ou preconceito direcionado às pessoas com sobrepeso ou obesidade, caracterizado pela intolerância e pelo tratamento injusto com base no peso corporal. A gordofobia se manifesta de diversas formas, desde comentários ofensivos e piadas depreciativas até discriminação no acesso a oportunidades de trabalho, educação, serviços de saúde e inclusão social.

m) **Misoginia:** é a aversão, o ódio ou o preconceito sistemático contra as mulheres, baseado em estereótipos negativos de gênero. Essa forma de discriminação se manifesta por meio de atitudes hostis, tratamento desigual, desvalorização e desrespeito em relação às mulheres, limitando suas oportunidades, liberdades e direitos.

n) **Xenofobia:** é o sentimento de aversão e hostilidade em relação a pessoas estrangeiras ou de culturas diferentes, manifestado por meio de preconceitos,

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	Emissão 25/04/2025	Aprovado por: Luiza de Lima Gomes
---	---	-------------------------------------	--

discriminação e exclusão. Essa forma de discriminação é baseada na ideia de que os estrangeiros representam uma ameaça à identidade, cultura ou bem-estar da comunidade local. A xenofobia pode levar à segregação, violência e negação de direitos aos grupos alvo, resultando em um ambiente de intolerância e desigualdade.

4. REFERÊNCIAS

- Código de Ética;
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Código Penal (Decreto Lei 2.848, de 07/12/1940);
- Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei 5.452, de 01/05/1943);
- Código Civil (Lei nº 10.406/2002).

5. DIRETRIZES GERAIS

5.1. A **EXPRESS** preza por proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho que seja livre de condutas que possam causar discriminação ou assédio, sendo expressamente proibido aos colaboradores da Organização e a todos que com ela se relacionem que pratiquem quaisquer atos assediadores ou discriminatórios, conforme definidos nesta política, mas não limitados a estes.

5.2. É essencial que todos sejam tratados com respeito e integridade, de maneira cordial, ética e gentil e com respeito às diferenças individuais.

5.3. Todos são responsáveis por promover, no contexto de suas relações interpessoais dentro da Organização, um tratamento pautado no respeito e na educação, sendo vedados comportamentos sexistas, abusivos e discriminatórios em todas as suas formas.

5.4. A **EXPRESS** não tolera e proíbe que seus colaboradores em geral pratiquem condutas tais como, mas não limitadas a:

- Intimidações;
- Perseguições;
- Contatos físicos inapropriados;
- Interrupções repetidas e com o intuito de diminuir a capacidade profissional e de opinião do outro;
- Uso de expressões pejorativas;
- Comentários ofensivos de qualquer natureza;
- Zombaria a atributos físicos ou relacionados a origem socioeconômica e regional;
- Insinuações desdenhosas para desqualificação do colaborador;
- Chantagens e incitações inoportunas; e
- Qualquer forma de assédio ou discriminação.

5.5. Na realização das atividades profissionais diárias, seja dentro ou fora da Organização, a **EXPRESS** está comprometida com:

- O respeito e proteção à dignidade física e psíquica dos indivíduos;

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	Emissão 25/04/2025	Aprovado por: Luiza de Lima Gomes
---	---	-------------------------------------	--

- b) O valor social do trabalho;
- c) A promoção de um ambiente de trabalho justo, produtivo, saudável e respeitoso; e
- d) O incentivo a construção de uma cultura institucional pautada na cooperação e no respeito mútuo.

6. ILUSTRAÇÕES

A fim de esclarecer situações que configuram assédio moral, sexual e discriminação e auxiliar na identificação de condutas que caracterizem tais atos e são, consequentemente, inadmissíveis na **EXPRESS**, a seguir apresenta-se um rol exemplificativo:

6.1. Assédio Moral

- a) Sonegar informações úteis para a realização das obrigações ou induzir a erro;
- b) Contestar sistematicamente todas as decisões da vítima e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- c) Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e sem necessidade;
- d) Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- e) Desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo atividade incompatível com suas necessidades específicas;
- f) Interferir no planejamento familiar das mulheres, orientando-as que não engravidem ou indicando datas para uma possível gravidez;
- g) Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- h) Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- i) Apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outra pessoa ou grupo.

6.2. Assédio Sexual

- a) Promessas de tratamento diferenciado em contrapartida a um favorecimento sexual;
- b) Contato físico não desejado;
- c) Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- d) Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- e) Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- f) Conversas indesejáveis sobre sexo;
- g) Compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada;
- h) Gestos ou palavras (escritas ou faladas) de cunho sexual; e
- i) insinuações de atividades sexuais com gestos ou propostas.

No que se refere ao assédio sexual, é importante se ter em mente que o silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta e nem mesmo desconfigura o assédio sexual no trabalho. Nessa mesma linha de raciocínio, a não consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	Emissão 25/04/2025	Aprovado por: Luiza de Lima Gomes
---	---	-------------------------------------	--

6.3. Discriminação

- a) Disparidades salariais e na conquista de promoções;
- b) Não contratação de mulheres para cargo de chefia em razão do sexo;
- c) Priorização de contratação de pessoas brancas. Ainda que não exista essa orientação declarada, muitas vezes ocorre de o profissional preto ser preterido sem que haja uma justificativa objetiva; e
- d) Não atribuir atividades para a pessoa com deficiência por considerá-la inferior ou incapaz, ainda que as atividades possam ter natureza diversa de suas possíveis dificuldades.

7. Estratégias de Combate

7.1. A estratégia de combate às práticas de assédio e discriminação na **EXPRESS** contará com o engajamento de todos os seus colaboradores, independentemente do cargo que ocupem e principalmente da alta da administração e seguirá os seguintes preceitos:

- a) Desenvolvimento de métodos de gestão e organização de trabalho pautados no diálogo, cooperação e respeito, que abarquem feedbacks respeitosos, claros e que possibilitem o desenvolvimento profissional dos colaboradores e de um ambiente de trabalho saudável, sustentável, não discriminatório e tolerante a qualquer tipo de diversidade;
- b) Promoção de treinamentos e informativos referentes ao tema de prevenção aos diferentes tipos de assédio e discriminação;
- c) Incentivo ao desenvolvimento de uma cultura institucional de escuta e acompanhamento dos colaboradores;
- d) Incentivo ao desenvolvimento de ações de melhoria do ambiente de trabalho se eventualmente constatada qualquer conduta em desconformidade com esta política;
- e) Capacitação dos membros do Comitê de Ética, alta administração e gestores em geral em relação à prevenção e ao enfrentamento dos diferentes tipos de assédio e discriminação, de modo a certificar que estejam aptos a identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- f) Fomento do desenvolvimento contínuo de um ambiente de trabalho que abarque aspectos organizacionais, físicos, sociais e psicológicos na Organização;
- g) Consistência, proporcionalidade, isonomia e adequação das orientações relativas às atividades laborais; e
- h) Realização periódica de análise do clima organizacional, com atenção às eventuais faltas recorrentes, principalmente em mudanças drásticas de padrões anteriormente observados dos colaboradores.

8. DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

O respeito pela dignidade humana é uma obrigação que permeia todas as interações e contribui para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	Emissão 25/04/2025	Aprovado por: Luiza de Lima Gomes
---	---	-------------------------------------	--

É obrigação de todos os colaboradores da **EXPRESS**, independentemente do cargo que ocupem, inclusive da alta administração e de todos aqueles que com a Organização se relacionem, agir em conformidade com suas políticas e normas internas, bem como com a legislação pátria, assim como cultivar um ambiente de trabalho de respeito mútuo.

Não serão tolerados comportamentos discriminatórios, ofensivos, intimidantes ou prejudiciais às relações de trabalho ou negócio realizadas em nome da **EXPRESS**.

8.1. Gestores

Os gestores deverão solicitar suporte ao Departamento de Gestão de Pessoas e ao Comitê de Ética sempre que necessário para resolução de conflitos sensíveis, tais como para o enfrentamento de episódios de assédio, discriminação, ou ainda, para questões relativas à saúde mental dos colaboradores.

Além disso, os gestores têm como responsabilidade trabalhar para a melhoria contínua do ambiente de trabalho no qual estão inseridos, devendo sempre:

- a) Prezar pela manutenção de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- b) Incentivar o trabalho em equipe/gestão participativa;
- c) Incentivar a colaboração entre os seus subordinados; e
- d) Gerenciar os conflitos interpessoais dos integrantes de sua equipe.

8.2. Comitê de Ética

O Comitê de Ética, além de incentivar a utilização do canal de denúncias, atuará como setor responsável, dentro da EXPRESS, pela escuta, acompanhamento e orientação dos colaboradores que forem afetados por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional e que eventualmente queiram buscar apoio junto ao departamento, resguardado o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho, ficando ressaltado, entretanto, que o canal oficial da Organização para reporte de situações relacionadas a assédio e discriminação é o canal de denúncias, que possibilita, inclusive, a realização do reporte de forma anônima.

A partir da escuta qualitativa dos colaboradores, o Comitê de Ética, deverá buscar soluções para a eliminação de contextos que favoreçam a ocorrência de situações de assédio e/ou discriminação no ambiente de trabalho.

As ações de acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado, sendo observados métodos e técnicas profissionais e visarão propiciar a atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica.

O Comitê também será responsável por realizar avaliações periódica sobre as temáticas da presente Política nas pesquisas de clima organizacional e por proporcionar ações de conscientização por meio de treinamentos, compartilhamento de informações sobre o

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	Emissão 25/04/2025	Aprovado por: Luiza de Lima Gomes
---	---	-------------------------------------	--

assunto e outras maneiras diversas que visem possibilitar a promoção do desenvolvimento das competências relacionais e de gestão de pessoas dos gestores.

Além dessas e das funções atribuídas ao Comitê de Ética em seu Regimento Interno, o Comitê também será responsável por:

- a) Realizar orientações e esclarecer dúvidas sobre o tema e esta política;
- b) Realizar a apuração das denúncias relativas a atos de assédio e discriminação;
- c) Monitorar, avaliar e fiscalizar o cumprimento desta Política;
- d) Contribuir para o desenvolvimento de um diagnóstico institucional das práticas de assédio e discriminação;
- e) Sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento dos diferentes tipos de assédio e discriminação, se o caso;
- f) Junto aos demais Departamentos de **EXPRESS** fazer recomendações e, se necessário, solicitar providências, tais como, mas não limitadas a:
 - modificações nos procedimentos de trabalho;
 - Aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
 - Promoção de ações de capacitação e acompanhamento de gestores e colaboradores;
 - Realização de campanhas institucionais de informação e orientação; e
 Revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais a fim de manter um ambiente de trabalho livre de assédio, discriminação e/ou qualquer outra conduta que - possa configurar situações humilhantes, desconfortáveis, constrangedoras e/ou capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física dos indivíduos que se relacionem com a **EXPRESS**.

9. CANAL DE DENÚNCIAS

Qualquer pessoa que seja alvo de assédio ou discriminação ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho ou em razão deste deverá imediatamente reportar a situação por meio do Canal de Denúncia da **EXPRESS**, disponível no site ou diretamente pelo link: <https://denunciamartinelli.adv.br/express> ou pelo QR Code ao lado:



A **EXPRESS** veda expressamente qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente denúncia de boa-fé ou queixa de violação desta Política ou às leis e demais Políticas, Normas e Regulamentos da Organização, ficando sedimentado desde já que qualquer um que se relacione com a **EXPRESS**, seja colaborador, independentemente de sua posição hierárquica, alta administração, parceiros comerciais, prestadores de serviços ou terceiro que venha a participar de atos de retaliação estarão sujeitos a medidas disciplinares.

Ao receber a notícia, o Comitê de Ética envidará esforços para:

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	Emissão 25/04/2025	Aprovado por: Luiza de Lima Gomes
---	---	-------------------------------------	--

- a) Proteger as pessoas envolvidas;
- b) Preservar as provas;
- c) Manter a lisura e o sigilo das apurações;
- d) Garantir a proteção e não retaliação aos denunciadores e às testemunhas;
- e) Manter a confidencialidade das denúncias e investigações; e
- f) Promover alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação.

10. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

Violações a esta Política não serão toleradas e a **EXPRESS** tratará qualquer violação como assunto de extrema gravidade, podendo resultar, sem prejuízo da aplicação das sanções legais cabíveis, em:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Aplicação das penalidades contratuais;
- Demissão com ou sem justa causa;
- Descadastramento;
- Rescisão contratual.

11. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta Política deve ser revisada anualmente, ou sempre que existir a necessidade de alterações nos critérios supra definidos e/ou nas demais Normas e Políticas da **EXPRESS** que eventualmente impactem nesta Política.

Dúvidas sobre esta Política ou demais Normas e Procedimentos relacionados ao combate ao assédio e discriminação na **EXPRESS** devem ser direcionadas ao Comitê de Ética.

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

12. REVISÃO

12.1. A presente Política foi aprovada em 25/04/2025 e será revisada pelo Comitê de Compliance em periodicidade bienal ou sempre que se fizer necessário.

LUIZA DE LIMA GOMES

	POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	Emissão 25/04/2025	Aprovado por: Luiza de Lima Gomes
---	---	-------------------------------------	--

ANEXO I - APROVAÇÕES

Versão	Data	Aprovador	Assinatura
1.0	25/04/2025	Luiza de Lima Gomes	
1.0	25/04/2025	José Luiz Torres	
1.0	25/04/2025	Fabiana de Oliveira	

ANEXO II – REVISÕES

Versão	Data	Revisor	Itens alterados (adicionar breve descrição da alteração)
1.0	25/04/2025	Comitê de Ética	Primeira revisão do documento.
1.1			
1.2			
1.3			
1.4			
1.5			
1.6			
1.7			