



Governança

POL-0019_PoliticaPrevencaoAssedioDiscriminacao

**beyond co.****X Extreme Group****POL-0019**

Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação



1. Objetivo

A presente política das empresas do Extreme Group tem como objetivo prover diretrizes e nortear condutas de nossos colaboradores, terceiros e parceiros, para a condução ética, íntegra e transparente de todos os nossos processos e negócios, no tocante ao relacionamento entre pessoas, buscando eliminar qualquer risco de assédio, preconceito, discriminação, violência e demais condutas vedadas.

Esta Política é parte do Programa Nossa Ética (Programa de Compliance e Sistema de Gestão Anticorrupção e Antissuborno) das empresas do Extreme Group, e deve ser lida e interpretada em conjunto com o Código de Ética e Conduta, para colaboradores e para terceiros, assim como com as políticas e procedimentos a ele relacionadas, que podem ser acessados em www.extreme.digital/compliance/.

2. Abrangência

Aplicável a todos os colaboradores (CLT, PJ, estagiários, estatutários e sócios) e terceiros (fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócio ou de prospecção e montagem de negócios).

As empresas do Extreme Group esperam que toda essa cadeia de valor compartilhe dos mesmos padrões de integridade praticados por nós, operando sempre em conformidade com o nosso Código de Ética e Conduta, com nossas Políticas e com todas as normas, leis e regulamentos vigentes.

3. Conteúdo Geral

3.1. Referências

- POL-0001.1 Código de Ética e Conduta
- POL-0001.2 Código de Ética e Conduta para Terceiros
- POL-0024 Manual do Sistema de Gestão Integrado
- Lei Anticorrupção nº 12.846/2013
- NBR ISO 37001:2017

3.2. Definições

ID	Termo	Descrição
1	Assédio Moral	Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.
2	Assédio Sexual	Acontece quando alguém em uma posição hierárquica superior (seja homem ou mulher) busca constranger alguém em posição hierárquica inferior a ele(a), visando obter vantagem ou favores sexuais.

3	Violência Física	Pode ser entendida como toda conduta que se vale da força física para impor opiniões, ordens ou forçar uma ação ou omissão através de ameaça ou atentado contra a integridade física de uma ou mais pessoas.
4	Violência Patrimonial	Caracteriza-se pela conduta de esconder, danificar ou destruir pertences da vítima, de forma a lhe causar embaraços, transtornos ou mesmo prejuízos emocionais ou financeiros.
5	Violência Psicológica	Apresenta-se de forma mais sutil, e não envolve agressões ou ameaças de agressões físicas. A violência psicológica age no emocional de suas vítimas, causando prejuízos na autoestima através de ameaças, constrangimentos, discriminações, perseguições, isolamentos e demais condutas que visam restringir o bem-estar emocional de pessoas ou grupos de pessoas.

4. Conteúdo Específico

4.1. Vedação a abusos de poder

No ambiente de trabalho, os poderes são distribuídos conforme as responsabilidades. Dessa forma, diversos cargos e posições hierárquicas estão investidos de poder para tomada de decisão e execução ou encerramento de tarefas e processos. Esse exercício de poder deve ser sempre baseado nos melhores interesses das empresas do Extreme Group, para que conflitos de visões (que são naturais e saudáveis) não se transfigurem em conflitos de egos ou conflitos de pessoas.

O exercício de poder deve sempre ser realizado de forma respeitosa, com vistas para a correção de condutas e de rumos dos projetos e atividades diárias e periódicas, bem como visando o atingimento (de forma ética e sustentável) de metas estabelecidas pela área ou pela Organização. Tudo isso sem nunca esquecer da necessidade de se manter um ambiente de convivência saudável e que preze pelo bom relacionamento entre colegas, lideranças e liderados.

Qualquer outra conduta indevida que confunda autoridade com autoritarismo, são condutas reprovadas pelo Extreme Group e passíveis de sanções e medidas disciplinares.

4.2. Preconceito e discriminação

As empresas do Extreme Group entendem que a diversidade, baseada na pluralidade de culturas, crenças e perspectivas é crucial para a inovação, crescimento e enriquecimento do ambiente e dos que nele se encontram. Desta forma, as empresas do Extreme Group não toleram comportamentos preconceituosos e discriminatórios, que não compactuam com os nossos valores.

São exemplos de condutas reprovadas as condutas de preferências ou repúdios com base em características como: gênero, orientação sexual, cor, etnia, nacionalidade, sotaque, condição financeira, idade, deficiência ou outras características físicas temporárias ou inerentes, gravidez, estado civil, convicções filosóficas ou políticas, atuação sindical, crença religiosa, e qualquer outra característica ou escolha pessoal que pessoas ou grupos venham a fazer com base em toda a diversidade humana.

4.3. Assédio Moral

Assédio moral é um comportamento hostil que se repete com frequência. O assediador pretende com essa conduta dificultar o trabalho, humilhar, constranger, diminuir, e de outras diversas formas atacar a dignidade, imagem ou autoestima de sua vítima.

Essa conduta indevida pode trazer não só danos incalculáveis para a saúde mental e física da pessoa ou grupo que é alvo do assédio, mas também resulta em danos para a Organização, visto que o ambiente onde as relações humanas estão prejudicadas ou degradadas é um ambiente de desmotivação, falta de espírito de equipe e outras deficiências que prejudicam o desenvolvimento pessoal de cada um dos objetivos estratégicos da Companhia.

Devemos lembrar que assédio moral não parte só de líderes contra os liderados, podemos ter assédio entre cargos de mesmo nível, com ou sem subordinação.

Independentemente de quem seja o assediador e a vítima, são exemplos de condutas assediadoras, e por isso proibidas pelas empresas do Extreme Group:

- Gritar, falar ou escrever em tom sempre hostil, irônico ou debochado com uma pessoa ou grupo específico;
- Praticar bullying ou cyberbullying;
- Atribuir ou adotar apelidos pejorativos, trocadilhos com nomes e sobrenomes, ou qualquer outra forma de se referir a pessoas de forma indevida;

- Zombar da autoridade das lideranças, deliberadamente se recusar a cumprir ordens legítimas ou cumprir parcialmente;
- Exercer vigilância desproporcional e direcionada apenas contra uma pessoa ou grupo, como por exemplo: vigiar quantidade de vezes que uma pessoa ou grupo vai ao banheiro, quantidade de vezes que toma café, fuma cigarros ou que conversa com colegas;
- Fazer brincadeiras perigosas, como por exemplo que envolvam objetos cortantes ou perfurantes, que envolvam produtos químicos ou de potencial lesivo, ou mesmo brincadeiras indevidas (tapas, chutes e outras formas de agressão física, ainda que sejam “leves”);
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito de uma pessoa ou grupo, seja no ambiente de trabalho ou outros ambientes reais ou digitais (como grupos de mensagens, redes sociais e outras formas de comunidades);
- E toda e qualquer conduta que seja contrária aos valores de ética e de integridade do Extreme Group.

Visando evitar que as relações entre pessoas sejam degradadas, as empresas do Extreme Group esperam que todos aqueles que agem em seu nome ou seu benefício busquem construir relações pautadas no respeito, tolerância, cordialidade e em conformidade com nossa **Missão, Visão e Valores**.

4.4. Assédio Sexual

Assédio sexual também é uma conduta totalmente reprovada e condenada pelo Extreme Group, além de ser um crime previsto em lei.

Diferente do assédio moral, o qual precisa acontecer de forma repetitiva e prolongada para ser configurado como assédio, no caso de assédio sexual, basta uma única tentativa ou episódio de insinuação, pedido ou exigência de ser beneficiado com favores sexuais, para se configurar tal infração.

Assim, as empresas do Extreme Group esperam que todos os seus colaboradores, parceiros e terceiros estabeleçam entre si uma comunicação clara e objetiva, livre de palavras de baixo calão e duplo sentido, e livre de insinuações e brincadeiras com conotação sexual.

São exemplos de situações e brincadeiras com conotação sexual que devem ser eliminadas da conduta e da comunicação interpessoal:

- Piadas e conversas sobre relacionamentos íntimos e sexuais;
- Gestos e vocabulário formal ou informal que remetam a insinuações sexuais explícitas ou veladas, seja na comunicação real ou digital;
- Convites impertinentes ou pressão para encontros reservados dentro ou fora do ambiente de trabalho;
- Ameaças de represálias ou chantagens, veladas ou explícitas, que visem obter favores sexuais;
- Contato físico não desejado como abraços forçados, massagens, apertos e outros contatos físicos indevidos ao ambiente de trabalho;

- Envio de mensagens inadequadas e/ou com conotação sexual nos meios de comunicação da Organização (teams, whatsapp, entre outros);
- Comunicação sexual não-verbal gestos e expressões faciais com insinuações sexuais, proximidade física constrangedora e outras formas de comunicar interesse sexual).

4.5. Violência

A violência, seja ela física, psicológica ou patrimonial, não é uma forma de comunicação tolerável pelas empresas do Extreme Group.

4.6. Outras disposições

As empresas do Extreme Group não compactuam nem toleram nenhuma conduta que seja prejudicial ao ambiente de trabalho sadio e ético. Qualquer conduta delituosa descrita nesta Política, em nosso Código de Ética e Conduta, nas demais políticas internas ou na legislação vigente deve ser levada ao conhecimento da liderança de imediato, e é passível de sanções contratuais e medidas disciplinares pertinentes e à altura.

4.7. Nossa Linha Ética

O canal Nossa Linha Ética é o meio totalmente confidencial e anônimo, oferecido pelo Extreme Group para que o nosso público interno e externo possa compartilhar eventuais dúvidas, sugestões, reclamações ou suspeitas de violação ao nosso Código de Conduta, às demais políticas e normas internas relacionadas ao Programa Nossa Ética ou à legislação vigente, com garantia de não represália ou retaliação.

Utilize os meios de comunicação disponíveis no [POL-0001.1 Código de Ética e Conduta](#).

4.8. Medidas Disciplinares

A fim de garantir o cumprimento integral desta Política e/ou em outros procedimentos, a empresa adotará medidas disciplinares em caso de violação, conforme previsto na POL-0013 Política Anticorrupção e Antissuborno

5. Anexo

Não aplicável.

Clique aqui para ver o Histórico de Revisões

Propriedades

Versão Data de Publicação Versão da Biblioteca Notas da Revisão

14.0 14/11/2025 v08.6 [Atualização do link das propriedades](#)