

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

| Nº da revisão | Item | Descrição        | Data       |
|---------------|------|------------------|------------|
| 0A            |      | Emissão inicial. | 03/07/2025 |

Cópia impressa não controlada

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

### 1. OBJETIVO

Nossa política tem como objetivo promover um ambiente de trabalho digno, justo, equânime, diverso, seguro e respeitoso para todos. Para o alcance desse objetivo, nossa atuação ocorre por meio da conscientização da equipe Servmar, da mudança de cultura e do comportamento das pessoas e da adoção de mecanismos que possibilitem a prevenção à prática de condutas inapropriadas e inaceitáveis.

Os assédios moral e sexual, bem como a discriminação, representam infrações das mais graves para a Servmar, em suas atividades, sendo passível das sanções previstas no Procedimento de Consequências (SRV-PRO1373).

A Servmar também atua no acolhimento, tratamento e análise de relatos e denúncias recebidas referentes a casos de assédio moral, assédio sexual e a todas as formas de discriminação; assim como o desenvolvimento de mecanismos de apuração e investigação dos casos, devida responsabilização dos envolvidos e restauração do ambiente de trabalho afetado.

### 2. APLICAÇÃO

A presente política aplica-se a todos os Colaboradores da Servmar, bem como a todos aqueles que atuem em nome de quaisquer empresas do grupo, se estendendo a terceiros que interagem com a empresa, como fornecedores, parceiros comerciais e servidores públicos, independente de suas posições hierárquicas, incentivando a adoção dos mesmos padrões de comportamento ético em suas relações internas e externas.

Esta política se aplica a todos os ambientes e contextos profissionais, abrangendo desde as interações no local de trabalho até eventos corporativos internos e externos, viagens a negócios, bem como atividades realizadas em regime de trabalho remoto ou híbrido. Visando garantir que os princípios e comportamentos esperados da organização sejam mantidos em qualquer situação relacionada ao ambiente corporativo.

A política reforça a postura de tolerância zero em relação ao assédio. Nenhum comportamento desrespeitoso ou prejudicial será tolerado, independentemente de quem seja o agressor.

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

A empresa se compromete a promover a conscientização e a educação de todos os empregados e, eventualmente, parceiros, sobre os conceitos de assédio sexual, moral e discriminação, bem como sobre os impactos negativos que esses comportamentos podem causar.

A prevenção do assédio e da discriminação é uma responsabilidade compartilhada, visto que todos devem estar atentos a comportamentos incompatíveis com esta política e tomar medidas cabíveis, conforme procedimento estabelecido.

A política será comunicada de maneira clara e acessível a todos os empregados, com materiais informativos e canais de comunicação eficazes.

É assegurado pela companhia um canal seguro e confidencial para a denúncia de casos de assédio e discriminação, permitindo que as preocupações e situações, dentro deste contexto, sejam levantadas sem medo de retaliação.

A Servmar fornece apoio e recursos às vítimas de assédio e discriminação, devidamente identificadas no processo de investigação, incluindo acesso a aconselhamento confidencial, orientação legal e suporte psicológico, para auxiliar na superação dos impactos emocionais.

A Servmar busca constantemente melhorias para fortalecer sua abordagem de combate e prevenção ao assédio e discriminação, se responsabilizando a avaliar regularmente a política para garantir sua eficácia e relevância.

Como exemplos de atos de assédio e discriminação considerados violações desta política temos: comentários ofensivos, piadas de cunho sexual, exposição de material pornográfico, intimidação, humilhação, retaliação ou qualquer outra conduta degradante. Mais detalhes sobre esses atos estão descritos no item 3 – Definições, desta política.

### 3. DEFINIÇÕES:

**Assédio Moral:** Caracteriza-se por condutas abusivas, independentemente da intencionalidade, sendo essas, repetitivas ou sistemáticas que têm o propósito de degradar as relações profissionais e o ambiente de trabalho, prejudicar a autoestima ou a dignidade da pessoa, pressão para realizar tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação,

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou outra ação que afete negativamente a saúde psicológica da pessoa assediada.

**Assédio Sexual:** Condutas de natureza sexual, não consentidas, de forma verbal, não verbal, por contato físico ou outros meios que tenham como efeito causar constrangimento e/ou danos a direitos, como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual, independentemente do gênero. Em outras palavras, trata-se de comportamentos graves que, ainda que ocorram de forma isolada ou sutil, configuram crime conforme previsto no Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940), especialmente nos artigos 213, 215-A e 216-A, sendo estes por meio direto ou indireto e que criem um ambiente hostil, intimidador, violento ou ofensivo.

**Discriminação:** tem a origem na diferença entre os indivíduos, ou seja, é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, cultura, deficiência, opinião política, ascendência nacional ou origem social, origem nacional ou étnica, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, como:

- **Gordofobia:** forma de preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso.
- **Capacitismo:** discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior.
- **Etarismo:** fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade.
- **Discriminação em função de sexo/gênero/orientação sexual:** referem-se a comportamentos baseados nos conceitos de sexo ou gênero das pessoas, caracterizando a desigualdade de direitos entre elas. Suas manifestações incluem atitudes, crenças, estereótipos, linguagem, práticas institucionais e comportamentos discriminatórios.
- **Racismo:** forma de preconceito ou discriminação motivada pela cor da pele ou origem étnica, prevista na lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989, contra um indivíduo ou grupo por conta de sua cor ou etnia e, prevista também na lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

- **Xenofobia:** forma de aversão, rejeição ou discriminação dirigida a indivíduos ou grupos considerados estrangeiros ou pertencentes a culturas diferentes da dominante em determinado contexto. Manifesta-se por meio de atitudes hostis, estereótipos negativos, exclusão social, recusa de oportunidades e, em casos extremos, violência verbal ou física, prevista também na lei nº 7.716.
- **Discriminação/Intolerância religiosa:** referem-se a atitudes, comportamentos ou práticas que resultem em tratamento desigual, excludente ou injusto a colaboradores, clientes ou parceiros em razão de sua fé, convicções religiosas ou ausência delas. Esse tipo de conduta pode se manifestar por meio de estigmatização, comentários depreciativos, recusa de oportunidades ou hostilidade explícita e, em casos mais graves, resultar em assédio ou violência simbólica. Configura-se crime segundo a lei nº 20.451, de 22 de abril de 2019, e esta inclusa na lei nº 7.716/89, conhecida como Lei do Racismo, e na Constituição Federal de 1988.

**Nota 1:** O assédio pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória. Condutas discriminatórias poderão configurar crime de injúria racial, crime de preconceito ou crime de perseguição.

**Colaborador(es):** empregados, administradores, membros de comitês, estagiários, jovens aprendizes e representantes legais.

**Empregados(s):** todos aqueles empregados contratados pela Servmar.

**Posição hierárquica:** relação na qual um indivíduo tem a sua atuação limitada, em razão da relação contratual existente dentro estrutura organizacional, indicando seu nível de autoridade, responsabilidade e subordinação em relação aos membros da empresa, ao empregador e seus prepostos.

**Terceiro(s):** qualquer pessoa física ou jurídica, cujas decisões possam influenciar, ainda que indiretamente, os interesses e negócios da Servmar, podendo ser fornecedores, parceiros comerciais e clientes da Servmar.

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

### 4. RESPONSABILIDADES

#### 4.1 Colaboradores e Terceiros

- Todos os colaboradores e terceiros são igualmente responsáveis por respeitar esta política, denunciando práticas de assédio e discriminação, colaborando para a criação de um ambiente seguro e saudável;
- Como corresponsáveis pela política de combate ao assédio e discriminação, é urgente comunicar imediatamente ao seu superior direto ou ao Grupo de Compliance e caso, não seja possível, este poderá reportar por meio do Canal de Denúncias, quando tomar conhecimento sobre qualquer situação que envolva o assédio sexual, assédio moral ou discriminação que não tenha sido denunciada e/ou que não esteja sendo tratada adequadamente;
- Os líderes imediatos têm o dever de prevenir e responder prontamente a quaisquer relatos de assédio, tomando medidas apropriadas;
- Todos os colaboradores e terceiros são responsáveis por tratar os colegas com respeito e cooperar nas investigações, quando solicitado.
- Todos os colaboradores e terceiros são responsáveis por seguir esta política, ao qual aplica-se a todas as interações relacionadas ao trabalho, seja em eventos corporativos (presenciais ou virtuais); viagens a serviço; comunicação em ambientes digitais (e-mails, chats, redes sociais corporativas) ou/ e situações de home office ou trabalho híbrido.

#### 4.2 Alta administração

- A Alta Direção da Servmar assume a responsabilidade de garantir a efetiva implementação e cumprimento desta política, promovendo um ambiente de tolerância zero para o assédio moral e sexual, assim como atos de discriminação.
- A Diretoria da Servmar não tolera nenhum comportamento desrespeitoso ou prejudicial, independentemente da posição hierárquica do agressor dentro da empresa ou fora dela, tomando as devidas ações quando necessárias.

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

- A Alta Direção, poderá, sempre que necessário, contratar ou subcontratar uma assessoria jurídica especializada para apoiar no tratamento de denúncias e, casos relacionados ao assédio moral, sexual ou à discriminação, garantindo a condução adequada e imparcial dos processos.

### 4.3 Área de Recursos Humanos, com o apoio da Grupo de Compliance

- Deliberar, em conjunto com o Grupo de Compliance, sobre as ações a serem tomadas em caso de assédio e discriminação.
- Criar um Comitê investigativo, conforme procedimento estabelecido.
- Reportar todas as etapas para a Alta Administração.
- Manter a pessoa assediada ciente das ações cabíveis e apoiá-la no que se fizer necessário.

### 4.4 Grupo de Compliance

- Deliberar, em conjunto com a área de Recursos Humanos, sobre as ações a serem tomadas quanto às denúncias e aos casos concretos. Em casos críticos, a Alta Direção também será envolvida no processo.
- O grupo de Compliance junto Alta Direção, quando necessário, contratará uma equipe jurídica especializada para o tratamento de ocorrências.

### 4.5 Canal de Denúncias

- Responsável por receber, investigar e tratar as denúncias de assédio, garantindo a confidencialidade dos envolvidos e tomando as medidas disciplinares adequadas.
- Envolver o grupo de Compliance e Recursos Humanos garantindo a melhor tratativa das denúncias e dos envolvidos quanto as temáticas recebidas.

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

### 5. REGRAS GERAIS E AÇÕES EM CASO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

- 5.1** Se ocorreu com você: Em um primeiro momento, procure a resolução interna do conflito por meio de comunicação direta com seu gestor/ líder ou RH ou com o Grupo de Compliance. Persistindo o problema ou sendo inviável solucioná-lo dessa forma, registre todos os detalhes do ocorrido — incluindo datas, horários, testemunhas e evidências — e formalize a denúncia por meio do Canal de Denúncias.
- 5.2** Se você é o gestor: Acolha o empregado e mantenha mecanismos de gestão direta sempre abertos e transparentes para a resolução interna de conflitos. Caso isso não seja possível, oriente-o quanto aos seus direitos e à possibilidade de registrar denúncia em casos de assédio ou discriminação. Solicite ao RH capacitações para todos os empregados da Servmar sobre sexualidade, assédio e discriminação.
- 5.3** Canal de Denúncias: receba a denúncia, seguindo o procedimento de registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato. Programe, junto ao RH, capacitações para todos os empregados sobre sexualidade, assédio e discriminação
- 5.4** Se você presenciou: Ofereça apoio à pessoa afetada, escutando com empatia e respeito. Caso se sinta confortável, incentive-a a relatar o ocorrido aos canais adequados (gestor/líder, RH ou Grupo de Compliance), recorrendo ao Canal de Denúncias em última instância. Se não for possível resolver a situação dessa forma, você também pode registrar o caso diretamente no Canal de Denúncias e ofereça-se para testemunhar, caso necessário. Sua atitude pode ser essencial para promover um ambiente de trabalho seguro, ético e acolhedor para todos.

**Nota 2:** É importante destacar que o Canal de Denúncias não substitui os mecanismos de gestão direta (como a liderança imediata, ou RH ou Grupo de Compliance), e deve ser usado somente quando estes mecanismos se esgotam, e não como primeira opção de gerenciamento de crises.

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

### 6. NIVEIS DE GRAVIDADE DE COMPORTAMENTO

Em geral, definimos a gravidade de comportamento conforme seguir:

**6.1 Não ofensivo:** Esta categoria abrange comportamentos e comentários que são socialmente aceitáveis e cotidianos, que não implicam julgamentos ou avaliações baseadas em características pessoais ou culturais. Tais interações são geralmente percebidas como neutras e não provocam desconforto ou ofensa entre as partes envolvidas. São típicos em contextos cordiais e profissionais e não afetam a dignidade ou o respeito mútuo entre colegas. São exemplos comentários sobre alguém ter mudado o corte de cabelo, elogios por uma roupa nova, ou discussões sobre assuntos neutros como o clima.

**6.2 Constrangedor e levemente ofensivo:** Inclui comportamentos que, embora possam não ser intencionados para prejudicar, acabam criando uma atmosfera de desconforto ou embaraço. Esses comentários ou ações podem ser percebidos como desrespeitosos ou insensíveis, especialmente quando evocam estereótipos ou preconceitos sutis. Ainda que os danos não sejam graves, tais atitudes podem começar a erodir o sentimento de segurança e pertencimento no ambiente de trabalho. São exemplos as perguntas ou afirmações sobre habilidades de trabalho baseadas em estereótipos de gênero, ou comentários sobre a aptidão física ou aparência de pessoas de certos grupos étnicos

**6.3 Ofensivo:** Esta categoria é caracterizada por uma evidente falta de consideração pelas diferenças individuais, sociais e culturais, manifestando-se por meio de ações ou palavras que reforçam negativamente estereótipos ou preconceitos e/ou que reproduzem estruturas de privilégio. Tais comportamentos são mais diretos e evidentes, podendo afetar significativamente o bem-estar emocional do indivíduo alvo, além de perturbar o ambiente de trabalho como um todo. São exemplos dessas condutas piadas ou insinuações sobre a orientação sexual de uma pessoa, uso de apelidos pejorativos com marcas raciais ou de gênero, retirar oportunidades de trabalho por questões relacionadas ao gênero.

**6.4 Bastante Ofensivo:** Comportamentos ou declarações que são explicitamente humilhantes ou degradantes, frequentemente intencionais e com o objetivo de insultar ou diminuir a pessoa no contexto de suas características pessoais ou sociais. Inclui também

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

condutas fisicamente intrusivas, como toques não solicitados. Tais ações são altamente prejudiciais, provocando danos emocionais substanciais e possivelmente afetando a saúde mental e a produtividade dos envolvidos. São exemplos os insultos diretos e ostensivos, comentários depreciativos sobre a capacidade intelectual de uma mulher, a humilhação ou ridicularização maliciosa de alguém por suas características físicas, sociais ou culturais e a imitação ofensiva do sotaque de alguém.

**6.5 Agressivo e não-fisicamente violento:** Envolve ações persistentes ou degradantes baseadas em gênero, raça ou sexualidade. Este nível inclui comportamentos que não apenas violam a dignidade da pessoa, mas também criam um ambiente hostil e intimidador, que pode ter repercussões legais sérias para os perpetradores e para a instituição. Consistem em avanços sexuais não solicitados, comentários racistas, compartilhamento ou armazenamento de material pornográfico no local de trabalho e a sugestão de retaliação a alguém que não queira se envolver sexualmente com a pessoa.

**6.6 Agressivo e fisicamente violento:** Representa a forma mais extrema de conduta inapropriada, envolvendo agressões físicas, ameaças de violência grave, ou qualquer forma de coerção que coloque em risco a segurança física dos indivíduos. Essas ações não só têm um impacto devastador sobre as vítimas, mas também comprometem a cultura e a integridade da organização, exigindo uma resposta imediata e medidas disciplinares severas. São os comportamentos que representam uma ameaça direta à integridade física ou psicológica de uma pessoa, incluindo qualquer forma de coerção ou violência física.

**Nota 3:** Cada um desses níveis reflete a necessidade de uma resposta organizacional proporcional ao impacto e à gravidade das condutas, garantindo a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os indivíduos.

## 7. PROCEDIMENTOS

Qualquer empregado, colaborador ou terceiro, que testemunhe ou seja vítima de assédio deve reportar o incidente ao seu Superior direto ou ao Grupo de Compliance ou através do Canal de Denúncias disponibilizado pela Servmar. As denúncias serão investigadas de maneira imparcial e confidencial, assegurando que as medidas adequadas sejam tomadas.

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

Casos confirmados de assédio estarão sujeitos a ações disciplinares, que podem incluir afastamento, advertências, suspensões ou demissão, conforme preestabelecido no Procedimento de Consequências (SRV-PRO1373).

### 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Servmar reafirma seu compromisso institucional com a promoção de um ambiente de trabalho digno, seguro e pautado pelo respeito mútuo entre todos os empregados e terceiros. A prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual constituem medidas essenciais para a integridade física, psicológica e emocional dos indivíduos que integram ou colaboram com a organização.

Por meio da presente política, a Servmar estabelece diretrizes claras para assegurar que todos possam desempenhar suas atribuições em um ambiente isento de qualquer forma de assédio, discriminação ou intimidação.

A Servmar reitera que não serão admitidas condutas retaliatórias contra indivíduos que apresentem denúncias ou informem violações aos princípios estabelecidos nesta Política, independentemente dos resultados das investigações feitas pelo Canal de Denúncias. Esta política será objeto de revisões periódicas, com o propósito de garantir sua efetividade e plena conformidade com as disposições legais e regulamentares vigentes.

### 9. REFERÊNCIAS

- SRV-MAN-0001 - Manual do Sistema de Gestão da Qualidade
- SRV-PRO-1373 - Procedimento de Consequências
- SRV-COD-0001 - Código de Ética e Conduta
- Guia Lilás, da Portaria Normativa CGU nº 27, de 22 de novembro de 2024
- Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024

## Política de Combate ao Assédio Sexual, Assédio Moral e à Discriminação

SRV-POL-0007

Política

Rev.0A 03/07/2025

### 10. REGISTROS

Não aplicável.

Cópia impressa não controlada