

POLÍTICA ANTIASSÉDIO E ANTIDISCRIMINAÇÃO

1. OBJETIVO

1.1. Esta Política Antiassédio e Antidiscriminação, doravante denominada simplesmente “Política”, tem como objetivo estabelecer diretrizes mínimas para manter um ambiente de trabalho livre de todas as formas de discriminação e práticas de assédio moral e sexual. A relação de trabalho saudável e a preservação de um ambiente pautado pelo respeito, pela ética e pela conscientização das responsabilidades de todos na construção do clima organizacional é valor fundamental da Neovero.

2. APLICABILIDADE E ABRANGÊNCIA

2.1. Esta Política se aplica aos Administradores e Colaboradores.

2.2. Esta Política também se aplica a todos os terceiros que possuem relação com a Neovero.

3. DEFINIÇÕES

Sempre que utilizados nesta Política, os termos com iniciais em maiúsculas terão, tanto no singular quanto no plural, assim como no feminino ou no masculino, os seguintes significados:

“Administradores” significa membros da diretoria e gerências.

“Assédio Moral” é caracterizado quando há uma conduta abusiva, frequente, repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções que se manifesta por meio de gestos, atos, palavras, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade ou integridade física e/ou psíquica, desestabilizando e afetando sua vida profissional, emocional e pessoal. O assédio pode ocorrer independentemente da posição hierárquica dos envolvidos.

Do ponto de vista hierárquico, o Assédio Moral pode ocorrer das seguintes formas:

- i. Vertical descendente – de cima para baixo: do superior hierárquico para o colaborador.
- ii. Vertical ascendente – de baixo para cima: do colaborador para o superior hierárquico.
- iii. Horizontal – na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho.
- iv. Misto - horizontal e vertical.

“Assédio Sexual” é toda a tentativa e/ou comportamento de uma pessoa, ou grupo de pessoas que exerce uma conduta indesejada, inconveniente ou forçada, com base no abuso de poder ou da confiança, com fim de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Em geral, o Assédio Sexual ocorre em um contexto de desigualdades, caracterizado pela existência de relação de hierarquia ou subordinação, na qual a pessoa assediada, por medo ou receio de represália,

tem dificuldades em manifestar sua recusa. Por isso, o silêncio não pode ser interpretado como aceitação tácita da conduta de natureza sexual.

“Colaboradores” significa funcionários da Neovero, de qualquer nível hierárquico, menores aprendizes, estagiários e trainees.

“Discriminação” é o ato de fazer distinção social, isto é, excluir por diferença, seja por gênero, raça, cor, opção sexual ou identidade de gênero, idade, deficiência, característica étnica, cultural ou religiosa, convicção política ou filosófica, nacionalidade, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito alterar ou destruir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional.

Exemplos:

- i. Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e idade. Segregar pessoas com doenças.
- ii. Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero.
- iii. Usar a diversidade para criar apelidos pejorativos aos colaboradores (as) ou colaboradores(as), devido às características físicas, escolhas religiosas etc.
- iv. Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade.
- v. Deixar de contratar por razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência.
- vi. Fazendo comentários sobre a aparência da pessoa referindo-se, por exemplo, ao peso, à cor dos cabelos, à altura etc.

“Parceiros de Negócios ou Terceiros” significa fornecedores e prestadores de bens e serviços, representantes, agentes intermediários, procuradores, consultores técnicos, despachantes, colaboradores externos, distribuidores e/ou quaisquer outros terceiros que atuem em nome, benefício e/ou interesse da Neovero.

4. DIRETRIZES

4.1. A Neovero não irá tolerar nenhuma forma de Discriminação e/ou Assédio Moral ou Sexual contra qualquer Colaborador seja por parte de pessoas de dentro ou de fora da Neovero ou em relação a pessoas com as quais um Colaborador venha interagir em razão de suas funções;

4.2. A Neovero incentiva o relato de toda e qualquer conduta que viole as diretrizes desta Política. Toda situação conhecida envolvendo casos de Discriminação ou Assédio Moral ou Sexual serão prontamente apuradas pela Neovero.

4.3. A Neovero veda expressamente retaliação contra qualquer Colaborador que, de boa-fé, denunciar situações que possam envolver Discriminação ou Assédio Moral ou Sexual, seja

na condição de vítima ou de testemunha.

4.4. Casos investigados e confirmados de Discriminação e/ou Assédio Moral ou Sexual, observadas as políticas da Neovero, resultarão em medida disciplinar, que poderá incluir rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo das sanções administrativas, cíveis e penais cabíveis;

4.5. As denúncias de assédio e discriminação podem ser realizadas nos mesmos canais de apresentação de denúncias por ferimento ao Código de Ética da Neovero.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1. Quaisquer dúvidas acerca das disposições desta Política deverão ser endereçadas à área de Compliance da Neovero.

6. RESPONSABILIDADES

6.1. É responsabilidade de todos os Gestores garantir o cumprimento desta Política. Indícios de descumprimento acerca desta Política ou do Código de Conduta poderão ser reportados ao Gestor do Colaborador, ao RH ou à área de Compliance, por meio do Canal de Compliance, quando pertinente.

6.2. A Neovero não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação a esta Política ou ao seu Código de Conduta, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar eventual violação.

7. DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

7.1. O descumprimento desta Política sujeita o infrator a sanções disciplinares, de acordo com as normas internas da Neovero, sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais cabíveis.

8. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

8.1. Código de Ética da Neovero.

9. VIGÊNCIA E ALTERAÇÕES

9.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser alterada por deliberação da Diretoria.

9.2. Esta Política ficará disponível em sistema de gestão de documentos, acessível aos Colaboradores da Neovero ou site público.

9.3. Esta Política será revisada pela área de Compliance da Neovero a cada 24 meses e submetida à aprovação pela Diretoria, caso ocorram alterações.

9.4. Esta Política será arquivada por tempo indeterminado.