Seven.

SOMOS CONFIANÇA E PRODUTIVIDADE

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Programa de Compliance

COMPLIANCE

Aprovação

Nome	Posição
Alexandre Abreu	CEO

Revisão

Nome	Posição
Ludmila Andrade	Assistente SGI
Juliana Antunes	Analista de Compliance
Santiago Compliance	Compliance Officer Externo

Verificação

Nome	Posição
Cleidiane Comitra	Gerente SGI
Nilson Wanderley	Controller

Classificação

JFS.CMP.PO01 Revisão: 01 Data: 06/08/2026

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 4
2. OBJETIVO 4
3. ABRANGÊNCIA 4
4. ATUAÇÃO DOS COLABORADORES 4
5. SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO INTERNO 5
6. CONCEITOS 6
7. CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO 11
8. MEDIDAS DISCIPLINARES 12
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS 13
10. HISTÓRICO DE REVISÃO 13

1. INTRODUÇÃO

A **JUIZ DE FORA** possui um programa de integridade robusto e completo, que contempla todos os pilares do *compliance* e da legislação brasileira; contudo, diante do aumento considerável no número de denúncias envolvendo assédio sexual e moral, constatado pelo Tribunal Superior do Trabalho nos últimos anos, esta empresa sentiu a necessidade de criar uma política específica para o tratamento de casos dessa natureza.

A presente política é um complemento ao Código de Conduta Ética, que já prevê e repudia totalmente esse tipo de prática no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.

Ressalta-se que, quando qualquer pessoa se deparar com casos de assédio, seja sexual ou moral, deve prontamente denunciar o caso ao *compliance* da empresa, que, de forma independente e confidencial irá apurar a denúncia e, caso seja comprovado o fato denunciado, adotar as medidas previstas no Capítulo XIII do Código de Conduta Ética.

2. OBJETIVO

A presente política visa a proteger seus colaboradores e prevenir casos de assédio sexual e moral dentro da empresa.

3. ABRANGÊNCIA

Esta política deve ser observada por todos os colaboradores da **JUIZ DE FORA**, estendendo-se também aos parceiros e terceiros que atuem em nome da empresa.

4. ATUAÇÃO DOS COLABORADORES

Na **JUIZ DE FORA**, todos os colaboradores, de absolutamente **todos os níveis hierárquicos**, devem estar comprometidos com os valores éticos individuais e coletivos da empresa, desde seu ingresso até a execução dos serviços, em todos os tipos de relacionamentos, sejam internos, com clientes, com fornecedores, com parceiros de negócios, com a imprensa e

mídias sociais, com investidores, com órgãos e agentes públicos e com a comunidade.

A primazia pela conduta ilibada e o fiel cumprimento às leis e regulamentos internos, o que envolve a norma de conduta presente nesta política, é um padrão da **JUIZ DE FORA,** exigido a todo o seu quadro, sem qualquer tipo de distinção.

Nenhuma forma de desvio de conduta, seja ilegal ou antiética, será aceita pela empresa, que promoverá formas de prevenção, coibição e apuração dos fatos, **podendo sujeitar o agente a medidas disciplinares ou, em se tratando de terceiros/fornecedores, de rescisões contratuais com possibilidade de estabelecimento de multas**. Isto, sem qualquer prejuízo às consequências legais aplicáveis.

A postura ética é um padrão ensinado, incentivado e exigido na **JUIZ DE FORA.** Portanto, situações de assédio moral, sexual e hierárquico, ou ainda qualquer tipo de discriminação (seja racial, de gênero ou de qualquer outra natureza), não serão aceitas.

A **JUIZ DE FORA** compromete-se expressamente com uma postura de conformidade e legalidade, sendo que as condutas dos funcionários estarão sujeitas à verificação por parte do Setor de Compliance sempre que necessário.

5. SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO INTERNO

A **JUIZ DE FORA** entende que, para que sejamos respeitados, é necessário um ambiente de trabalho saudável e de mútuo respeito. Isso significa medir as consequências de nossas ações, preservar a dignidade alheia e valorizar as diferenças sociais, afastando as diversas formas de discriminação, declaradas ou dissimuladas, que segreguem ou humilhem qualquer um de nossos colaboradores.

A cortesia, a consideração e o respeito mútuo preservam a imagem profissional de cada um dos colaboradores e estimulam a imparcialidade e a cooperação entre eles.

De fato, algumas práticas são essenciais para preservar a sinergia entre os colaboradores e promover padrões profissionais, tais como:

I. **PARTILHAR AS INFORMAÇÕES** necessárias para o desempenho das funções de cada colaborador;

II. **RESPEITAR AS ATRIBUIÇÕES** funcionais dos outros e somente contrapô-las em situações excepcionais e por razões imperativas, como denúncias sobre ações antiéticas ou corruptas;

III. **COMUNICAR PRÉVIA E DIRETAMENTE** ao superior hierárquico e ao *Compliance Officer* qualquer problema que entender ser de cunho antiético ou ilegal, por meio das ferramentas disponíveis, como o Canal de Denúncias;

IV. **CUMPRIR AS METAS** tendo sempre em vista meios lícitos para alcançá-las, procurando contribuir positivamente para avaliar o quanto são factíveis;

V. **CONFERIR O CRÉDITO** respectivo aos trabalhos ou às ideias dos colegas quando forem divulgados;

VI. **RESPEITAR** as opiniões e as diferenças dos colegas de trabalho para criar um ambiente ético, democrático e justo.

Assumimos como princípio respeitar, conscientizar e promover os direitos humanos em nossas atividades e atuar em conformidade com os preceitos da Constituição Federal e com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado, a exemplo da Carta Internacional dos Direitos Humanos.

6. CONCEITOS

Sabe-se que, embora a empresa possa disponibilizar todas as ferramentas possíveis para evitar um ambiente de trabalho antiético, alguns colaboradores podem acabar sofrendo algum tipo de assédio, seja de cunho moral ou até mesmo sexual.

Diante disso, é necessário que os colaboradores tenham em mente o que é assédio moral, *bullying*, assédio sexual, importunação sexual, s*talking,* dentre outros conceitos aqui apresentados para que, caso se deparem com ou sofram esse tipo de conduta, denunciem-na ao *Compliance Officer* de maneira imediata.

Assédio moral

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando sua saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É necessário ter em mente que **importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência** ou praticar toda e qualquer conduta que cause **constrangimento**

psicológico ou físico à pessoa são considerados **assédio moral, inclusive as práticas realizadas fora do ambiente de trabalho.**

Para caracterizar o assédio moral, é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas, dirigidas a uma pessoa ou a um grupo específico, em uma relação de poder e força, visando a prejudicar o ofendido.

Embora muitas vezes o assédio venha de um superior hierárquico, em razão de seu cargo, as condutas não ocorrem necessariamente apenas entre um subordinado e um superior. Existem situações em que o assediador pode ser uma pessoa da mesma equipe, uma pessoa de outro setor da empresa e até mesmo um subordinado assediando seu superior hierárquico.

A **JUIZ DE FORA** entende que qualquer ato que possa gerar constrangimento psicológico ou físico a qualquer um de seus colaboradores ou parceiros, ainda que fora do ambiente de trabalho, deve ser comunicado imediatamente ao Setor de Compliance, visando à apuração e ao encerramento imediato das atitudes antiéticas, sendo possível a punição do agressor de acordo com o disposto no Capítulo XIII deste Código.

a) Exemplos de condutas que se caracterizam como assédio moral:

- Retirar a autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los do acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los ao erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente à de seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma injustificada e permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- Vigiar excessivamente o(a) assediado(a);
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros e bebedouros;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo (como suspiro, dar de ombros, risos etc., alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) assediado(a);

- Espalhar boatos a respeito do trabalhador(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Invadir a vida privada com ligações telefônicas, e-mail ou mensagens;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades com os demais colegas.

b) Exemplos de condutas que NÃO se caracterizam como assédio moral:

- Exigências profissionais – Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.
- Aumento do volume de trabalho – Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral **se for usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.**
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle – Para gerir o quadro de pessoal, as organizações, cada vez mais, utilizam-se de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- Más condições de trabalho – A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo perante os demais.

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual ou a importunação sexual. Os conceitos de cada um serão tratados mais adiante, explicando o que é e como identificar cada conduta.

Bullying

O Bullying é um comportamento agressivo e intencional que se repete ao longo do tempo e envolve um desequilíbrio de poder entre a vítima e o agressor, podendo, inclusive, ser caracterizado como assédio moral.

Apesar de o termo remeter a condutas praticadas em ambientes educacionais, o bullying também pode ocorrer dentro do ambiente laboral de diversas formas, incluindo a física

(agressões, empurrões), a verbal (insultos, ameaças), a psicológica (intimidação, exclusão social) e a cibernética (cyberbullying, por meio de redes sociais e mensagens eletrônicas).

As vítimas de *bullying* podem sofrer consequências emocionais, psicológicas e físicas duradouras, tornando o problema uma preocupação significativa em ambientes como escolas, locais de trabalho e plataformas virtuais.

Agressão não verbal e aplicação da comunicação não violenta

A agressão não verbal é um tipo de comportamento agressivo que não envolve palavras, mas sim gestos, expressões faciais, posturas corporais e outras formas de comunicação silenciosa que transmitem hostilidade, desprezo, ameaça ou desrespeito.

Exemplos de agressão não verbal incluem olhares intimidadores, gestos ofensivos, cruzar os braços de maneira defensiva, invadir o espaço pessoal de alguém de forma ameaçadora e outras ações físicas que visam a intimidar ou causar desconforto a outra pessoa. Embora não envolva palavras, a agressão não verbal pode ser igualmente prejudicial, contribuindo para um ambiente de medo e tensão.

Tais condutas, apesar de não serem classificadas como assédio moral de forma isolada, não são toleradas por esta empresa, já que contribuem para um ambiente hostil que não é desejado.

Assim, recomenda-se que sempre se siga uma Comunicação Não Violenta no ambiente de trabalho, com o objetivo de promover a conexão e a compreensão entre as pessoas, facilitando a resolução pacífica de conflitos.

A Comunicação Não Violenta se baseia em quatro componentes principais: I) observar a situação sem julgamentos; II) identificar e expressar sentimentos; III) reconhecer as necessidades subjacentes a esses sentimentos; e IV) fazer pedidos claros e específicos para atender a essas necessidades.

Ao focar na empatia e no respeito mútuo, tal estilo de comunicação busca criar um ambiente de diálogo e cooperação.

Importunação sexual e assédio sexual

Tanto a importunação sexual quanto o assédio sexual são crimes contra a liberdade e a dignidade sexual.

A **importunação sexual** trata de um crime mais grave, com pena de 1 a 5 anos de reclusão. O art. 215-A do Código Penal condena a prática do ato libidinoso (com o objetivo de

satisfazer o desejo sexual) na presença de alguém, sem sua autorização. São exemplos: **apalpar, lamber, tocar, desnudar, esfregar a genitália nas coxas ou partes íntimas de alguém, masturbar-se ou ejacular em público, entre outros.**

Pela legislação brasileira, o assédio sexual exige que o agressor se prevaleça de sua condição de chefe ou superior hierárquico no ambiente de trabalho, com o objetivo de constranger a vítima a conceder-lhe vantagem ou favorecimento sexual. Por exemplo: o chefe que ameaça demitir a funcionária se ela não atender aos seus convites para saírem juntos. A pena prevista para esse crime é de 1 a 2 anos de detenção, podendo ser aumentada em até um terço caso a vítima seja menor de 18 anos.

O assédio sexual também pode ser caracterizado quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. **Ao contrário do assédio moral, a reiteração da conduta não é imprescindível para a sua caracterização. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.**

Exemplos mais comuns de assédio sexual:

- Gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação ou ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites inconvenientes ou impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Comentários sexistas sobre a aparência física da(o) colega;
- Perguntas indiscretas sobre a sua vida privada;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual;

- Exibição de material pornográfico.

Stalking

Stalking (perseguição) é um padrão de comportamentos repetitivos e intrusivos de vigilância, assédio e perseguição direcionados a uma pessoa específica, que geram medo, angústia ou desconforto. Essas ações podem incluir seguir fisicamente a vítima, enviar mensagens indesejadas, monitorar suas atividades online, fazer ligações telefônicas frequentes ou aparecer de forma inesperada nos locais frequentados pela vítima. O *stalking* é considerado crime em muitos países, sendo reconhecido como uma violação séria da privacidade e da segurança pessoal.

No Brasil, a conduta está prevista no artigo Art. 147-A do Código Penal como sendo: ***perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.***

A pena para este tipo de crime é de reclusão de 6 meses a 2 anos e multa, além da aplicação das penalidades internas da empresa, previstas no Capítulo XIII do Código de Ética.

7. CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO

A **JUIZ DE FORA** dispõe de um Canal de Denúncias idôneo, pelo qual qualquer pessoa pode registrar uma ocorrência de eventual conduta antiética, de forma anônima ou identificada, sendo totalmente garantida a ausência de qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

A utilização do Canal de Denúncias deve ser constantemente incentivada pela empresa, por meio de diferentes métodos, tanto aos seus colaboradores quanto a terceiros.

Qualquer um que suspeitar ou descobrir conduta indevida, como o oferecimento de vantagens, envolvimento em esquemas ilícitos, pagamento de propina, entre outras irregularidades, deve reportar o fato imediatamente ao Setor de Compliance, por meio dos canais oficiais: https://santiagocompliance.com.br/integridade/juiz-de-fora-empresa-de-vigilancia, pelo e-mail integridade@santiagoac.adv.br, ou pelo telefone: **(61) 99861-7198.**

É fundamental que o uso do Canal de Denúncias seja pautado pela boa-fé e pela responsabilidade, não sendo admitida a sua utilização com o objetivo de satisfazer interesses

pessoais, prejudicar terceiros ou afetar indevidamente a imagem de outrem. Aquele que utilizar o canal comprovadamente de má-fé estará sujeito às penalidades disciplinares e legais cabíveis.

O denunciante de boa-fé não sofrerá, em hipótese alguma, qualquer tipo de retaliação pela empresa.

O teor das denúncias será tratado pelo Setor de Compliance de forma confidencial, observando-se sempre os princípios da presunção da inocência, da impessoalidade, da imparcialidade, e do sigilo. Ao final do procedimento de apuração, o relatório de investigação será submetido ao Comitê de Ética, órgão colegiado responsável pela deliberação e tomada de medidas cabíveis.

Frisa-se que, confirmada a veracidade de denúncia grave ao término ou no decorrer da apuração, os colaboradores e terceiros envolvidos estarão sujeitos às medidas disciplinares e sanções previstas no Capítulo XIII do Código de Ética.

8. MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação a presente política, sujeitará os responsáveis a medidas disciplinares, podendo ser:

I. **Advertência;**
II. **Suspensão;**
III. **Dispensa por justa causa ao empregado;**
IV. **Rescisão contratual;**
V. **Multas;**
VI. **Comunicação às autoridades competentes;**

O rol acima não é taxativo, mas meramente exemplificativo. Em todos os procedimentos, será observada a legislação aplicável, garantindo-se ao colaborador ou a terceiros o direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa.

Independentemente das consequências disciplinares, as denúncias poderão, após apuradas e por decisão conjunta, ser objeto de representação perante o Ministério Público e demais órgãos competentes. Ressalta-se que a denúncia realizada no setor de *Compliance* não substitui a necessidade de registro de boletim de ocorrência pelo próprio denunciante nos casos de assédio ou importunação sexual.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Política de Prevenção ao Assédio integra o programa de Compliance da **JUIZ DE FORA**. Esta política atua como um complemento ao Código de Conduta Ética, sendo aplicada com o mesmo alcance e rigor.

Portanto, o documento deve ser do conhecimento de todos os integrantes da JUIZ DE FORA e rigorosamente cumprido por todos, independentemente de nível hierárquico. Seu conteúdo também deve ser informado a quaisquer terceiros que mantenham, ou pretendam manter, relações comerciais com a empresa, para que conheçam e compartilhem dos mesmos valores e princípios.

O programa de *Compliance* da JUIZ DE FORA é contínuo e está em constante evolução. Cabe a cada um buscar esse aprimoramento, resultando em ganhos para todos.

A implementação deste programa visa consolidar uma cultura ética entre nossos colaboradores, fortalecendo nossa atuação como uma empresa cada vez mais consciente e de conduta ilibada.

ALEXANDRE ABREU
CEO

10. HISTÓRICO DE REVISÃO

Versão	Autor	Descrição	Data
00	Santiago Compliance	Elaboração Inicial	26/09/2026
01	Santiago Compliance	Revisão de Informações	06/08/2026