

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO CTA-CONTINENTAL



OBJETIVO

Esta Política estabelece as diretrizes de prevenção, identificação e enfrentamento de quaisquer formas de assédio, constrangimento e discriminação no ambiente de trabalho, assegurando relações profissionais baseadas no respeito, na dignidade e na integridade das pessoas.



ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se a:

- todos os colaboradores, independentemente do vínculo ou nível hierárquico;
- dirigentes, gestores e administradores;
- terceiros, fornecedores, prestadores de serviço e parceiros comerciais;
- quaisquer pessoas que atuem em interação com a empresa.

Sua incidência alcança todos os espaços relacionados à relação de trabalho, incluindo:

- dependências físicas da empresa;
- ambientes externos vinculados às atividades profissionais (reuniões, eventos, treinamentos, viagens a serviço);
- ambientes virtuais e canais de comunicação corporativa (e-mails, plataformas digitais, redes internas, aplicativos de mensagens).



PRINCÍPIOS NORTEADORES

A empresa pauta sua atuação pelos seguintes princípios:

- respeito à dignidade da pessoa humana;
- promoção de ambiente de trabalho seguro e inclusivo;
- igualdade de tratamento e oportunidades;
- tolerância zero a práticas abusivas ou discriminatórias;
- confidencialidade e proteção ao denunciante.



DEFINIÇÕES

Para fins desta Política, consideram-se:

ASSÉDIO

Qualquer conduta abusiva, reiterada ou não, que tenha por objetivo ou efeito violar a dignidade de uma pessoa, criando ambiente intimidativo, hostil, degradante ou ofensivo, incluindo, mas não se limitando a:

- assédio moral;
- assédio sexual;
- assédio psicológico, físico, verbal ou econômico.

ASSÉDIO POLÍTICO-ELEITORAL

Qualquer forma de imposição, indução, pressão, constrangimento ou perseguição

relacionada a posicionamentos políticos, ideológicos ou eleitorais, incluindo:

- solicitação de apoio a candidatos, partidos ou campanhas;
- coação para participação em manifestações ou atividades políticas;
- discriminação em razão de orientação política.



DIRETRIZES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

A empresa adotará medidas contínuas para prevenir e enfrentar situações de assédio e discriminação, incluindo:

- comunicação clara e acessível desta política;
- treinamento e conscientização periódica;
- disponibilização de canais seguros de denúncia;
- apuração diligente e imparcial das ocorrências;
- adoção de medidas corretivas e disciplinares;
- monitoramento contínuo do ambiente organizacional;
- realização de treinamentos periódicos obrigatórios, conforme disposto nesta política.



REGRAS DE CONDUTA

As seguintes regras são obrigatórias e aplicáveis a todos os níveis hierárquicos:

CONDUTAS VEDADAS

- praticar qualquer forma de assédio ou comportamento abusivo;
- constranger, humilhar, intimidar ou ameaçar colegas;
- discriminar por qualquer motivo, incluindo condição pessoal, social, sindical ou política;

- induzir ou pressionar colegas a manifestações político-eleitorais;
- utilizar canais corporativos para disseminação de conteúdo ofensivo ou inadequado.

CONDUTAS ESPERADAS

- manter ambiente de trabalho respeitoso e profissional;
- agir com urbanidade e cooperação nas relações de trabalho;
- respeitar a diversidade de opiniões, sem imposição de convicções pessoais;
- zelar pelo uso adequado dos ambientes físicos e digitais da empresa.

RESPONSABILIDADE DOS GESTORES

- prevenir situações de risco em suas equipes;
- atuar prontamente diante de denúncias ou indícios;
- garantir ambiente seguro e livre de retaliação;
- promover cultura organizacional ética e respeitosa.



TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

A empresa promoverá treinamento anual obrigatório sobre prevenção e combate ao assédio e à discriminação, incluindo o tema de assédio político-eleitoral, a todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico.

A participação no treinamento constitui dever funcional, podendo o descumprimento injustificado ensejar medidas disciplinares cabíveis.



CANAIS DE DENÚNCIA E TRATAMENTO

O colaborador que se considerar vítima ou testemunha de práticas abusivas deve reportar a situação por meio dos canais institucionais, em especial a OUVIDORIA, operacionalizada pelos setores de Pessoas e Sustentabilidade e Jurídico e Compliance, com garantia de confidencialidade.

A Ouvidoria assegura:

- disponibilização de canais acessíveis, seguros e amplamente divulgados;
- possibilidade de denúncias identificadas ou anônimas;
- proteção ao denunciante de boa-fé contra qualquer forma de retaliação;
- tratamento imparcial, sigiloso e diligente das informações;
- acompanhamento da denúncia até sua conclusão, conforme aplicável.

Os canais disponíveis incluem, entre outros:

- atendimento presencial junto aos setores responsáveis;
- formulário físico interno “Registro de Incidentes”, disponível nos setores da empresa;
- e-mail institucional de Ouvidoria;
- canal de ética terceirizado (Contato Seguro), com acesso via plataforma online, telefone 0800, aplicativo e canais digitais;

A organização poderá, ainda, orientar a utilização de canais externos oficiais de denúncia, quando aplicável.

As denúncias serão:

- devidamente registradas;
- analisadas de forma imparcial;
- tratadas com sigilo;
- acompanhadas até sua conclusão.



MEDIDAS DISCIPLINARES

A prática de condutas vedadas ensejará a aplicação de medidas disciplinares cabíveis, que poderão incluir:

- advertência;
- suspensão;
- rescisão contratual por justa causa, quando aplicável;
- demais medidas legais pertinentes.



GARANTIA DE DIREITOS

A empresa:

- respeita a liberdade de associação sindical e negociação coletiva;
- assegura o direito de participação política individual, desde que não haja interferência indevida ou constrangimento no ambiente de trabalho;
- repudia qualquer forma de retaliação contra denunciante de boa-fé.



DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política deve ser observada por todos os públicos abrangidos.

Eventuais dúvidas devem ser direcionadas à área responsável pela ética corporativa.

Esta Política será revisada periodicamente, de modo a assegurar sua atualização e aderência às normas legais e diretrizes institucionais.

Essa versão da Política é do dia 10/06/2026.

