

Introdução

Na **EXIMPORT**, acreditamos que o crescimento sustentável, a reputação sólida e o respeito das partes interessadas são resultados diretos da integridade com que conduzimos nossos negócios. O presente “**Código de Conduta e Ética**” reflete os princípios, valores e padrões de comportamento que devem orientar todas as nossas decisões e relações — internas e externas.

Mais do que um conjunto de normas, este documento é um guia prático de conduta ética e responsável, aplicável a todos os colaboradores, líderes, prestadores de serviço, parceiros comerciais e representantes da **EXIMPORT**, independentemente da sua função ou local de atuação.

Nosso compromisso com a ética, a conformidade com as leis e o respeito às pessoas é inegociável. Por isso, este Código integra elementos essenciais do nosso Programa de Compliance, incluindo diretrizes sobre conduta concorrencial, uso responsável de informações, combate ao preconceito e discriminação, preservação do meio ambiente, proteção de dados pessoais e zelo pelo ambiente de trabalho.

Esperamos que todos compreendam, respeitem e promovam os princípios aqui definidos, sendo agentes ativos na construção de uma cultura baseada na confiança, responsabilidade e integridade.

A conduta de cada pessoa é o que fortalece a reputação da **EXIMPORT** e nos permite seguir avançando com ética, inovação e propósito aos seguintes temas:

- a) POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS
- b) POLÍTICA ANTE-TRUSTE
- c) POLÍTICA SOBRE ÁLCOOL E DROGAS
- d) POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO.
- e) POLÍTICA ANTIRACISMO
- f) POLÍTICA DE INCLUSÃO SOCIAL
- g) POLÍTICA AMBIENTAL
- h) POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE
- i) POLÍTICA DE PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL
- j) POLÍTICA DE COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO
- k) POLÍTICA ANTIPROSTITUIÇÃO E DE INTEGRIDADES DE RELAÇÕES PROFISSIONAIS
- l) POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

1. POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

A **EXIMPORT** adota como valor inegociável o respeito à dignidade humana, à liberdade e à igualdade. Nosso compromisso com os Direitos Humanos orienta todas as nossas relações — com colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes e comunidades.

Diretrizes:

- Garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo e livre de assédio ou discriminação.
- Respeitar a diversidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, deficiência, origem social, entre outras características.
- Preservar a liberdade de pensamento, expressão, consciência religiosa e associação sindical.
- Proteger o direito à privacidade dos colaboradores e ao tratamento justo em todas as etapas da jornada profissional.

Abrangência:

Esta política se aplica a todos os níveis hierárquicos da **EXIMPORT**, bem como a fornecedores e parceiros comerciais.

Referências Legais e Normativas:

- Constituição Federal (arts. 5º e 7º)
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU)
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (ONU)
- Convenções da OIT relacionadas à não discriminação e liberdade de associação

2. POLÍTICA ANTE-TRUSTE

Abaixo são apresentados os conceitos e orientações que devem ser seguidos para o cumprimento da presente Política, com base na Lei 12.529/2011, além das práticas e condutas que são proibidas de acordo com a legislação aplicável.

2.1. Informações Concorrencialmente Sensíveis

É proibida, no âmbito das práticas comerciais e no relacionamento com os Concorrentes da **EXIMPORT** a troca de informações que sejam sensíveis do ponto de vista concorrencial (“Informações Concorrencialmente Sensíveis”), especialmente aquelas abaixo relacionadas.

Questões relacionadas a preços, como condições de venda (inclusive elementos de custo), preços mínimos, lista de preços, margens, métodos de cálculo, descontos, especialmente se segmentados por clientes e fornecedores, planos de aumento ou de redução de preços:

- volumes de venda de serviços;
- divisão de mercado (geográfico ou de clientes);
- informações acerca de planos estratégicos;
- assuntos relativos a composição de preços e condições comerciais de fornecedores ou clientes específicos;
- valores pagos à título de comissões;
- métodos de comercialização de serviços;
- resultados contábeis e gerenciais não divulgados ao mercado;
- modelos de avaliação de risco;
- planos sobre desenvolvimento de novos negócios ou de estratégias de marketing; e
- qualquer outra informação de natureza confidencial, cuja divulgação prejudique a livre concorrência entre as empresas no mercado.

Lembre-se: A troca de Informações Concorrencialmente Sensíveis pode configurar a formação de cartel, ainda que você receba referida informação apenas de forma passiva. Para a configuração de cartel, não é necessário que o acordo seja implementado ou gere efeitos efetivos. Então, não troque informações, nem mesmo de forma confidencial (do tipo “ficará apenas entre eu e você”) ou em tom de brincadeira, porque o que é dito verbalmente pode transformar-se posteriormente em um documento escrito por parte do Concorrente.

Jamais discuta com Concorrentes sobre a participação ou não em concorrências ou projetos específicos, ou a predeterminação de quem será o “vencedor” de uma concorrência ou

projeto, fazendo acordos sobre o preço dos “ganhadores” ou “perdedores”.

2.2. Práticas Comerciais

Não são admitidas na atividade comercial da **EXIMPORT** e fornecedores as práticas que prejudiquem o exercício da livre concorrência e são proibidas pela legislação, tais como:

- o abuso do poder de mercado ou do poder econômico;
- a discriminação injustificada de preços entre os clientes;
- a prática de dumping ou preços predatórios (abaixo do custo variável médio, visando eliminar concorrentes);
- o fechamento de mercado para outros concorrentes; e
- a recusa injustificada na celebração de contratos comerciais.

2.3. Relacionamento com Concorrentes

No relacionamento da **EXIMPORT** com seus concorrentes em qualquer ambiente, ainda que no âmbito das associações de classe, é vedada a troca de Informações Concorrencialmente Sensíveis que prejudiquem a livre concorrência, de modo a favorecer a própria **EXIMPORT** ou um concorrente, ou prejudicá-lo. Neste sentido, são proibidas as seguintes práticas:

- a celebração, ainda que verbal e mesmo que de forma indicativa ou sugestiva, de acordos com concorrentes, com ou sem a interferência de associação de classe, sobre nivelação de preços, custos, formas de atuação ou vendas, cláusulas contratuais padronizadas, remunerações, divisão de mercado (por região ou por cliente) etc., bem como sobre participações, condições e combinação de resultados em licitações públicas;
- a discussão de assuntos envolvendo Informações Concorrencialmente Sensíveis com concorrentes;
- o fornecimento, sem a devida cautela, de Informações Concorrencialmente Sensíveis à associação, ainda que para efeito de diagnóstico de mercado ou resposta a autoridades. Neste caso, deverá ser assegurada a confidencialidade das

informações, que deverão ser entregues a pessoal da associação desvinculado dos concorrentes;

- a adoção de iniciativas visando:

(I) tabelamento de preços, inclusive quando relacionada a pagamento de comissões de agentes atuantes em outros elos da cadeia de negócios;

(II) boicote a fornecedores ou clientes; ou

(III) exclusão de concorrente, fornecedor ou cliente.

2.4. Informações Obtidas de Não Concorrentes

Obter informações de mercado sobre Concorrentes não é um problema se forem obtidas de um cliente, ou de um terceiro que não seja o Concorrente. Se essas informações forem armazenadas internamente, deve haver um registro com a especificação da fonte.

2.5. Contatos Particulares e Acidentais com Concorrentes

Você pode ter contatos com amigos ou parentes que trabalhem para Concorrentes ou que possam entrar em contato com Concorrentes por acidente, mas não fale sobre assuntos de negócios.

2.6. Recrutamento de Funcionários de Concorrentes

Ao realizar entrevistas de trabalho com quem atualmente trabalha para Concorrentes, você deverá observar o seguinte:

- faça perguntas referentes à experiência do candidato, sua capacidade de realizar a atividade pretendida, seu esquema de remuneração, qual seu trabalho e motivos para a saída, por exemplo; e
- não faça perguntas referentes à empresa Concorrente (Informações Concorrencialmente Sensíveis), que não sejam necessárias para o processo de recrutamento.

2.7. Confidencialidade

Não é permitida a abertura de informações estratégicas da **EXIMPORT** a quaisquer terceiros. Em qualquer troca de informações confidenciais que seja necessária, desde que de acordo com a legislação em vigor e sem violação desta Política, é obrigatória a celebração de um Acordo de Confidencialidade.

2.8. Meios de Registro de Troca de Informações Concorrencialmente Sensíveis

Para fins de violação desta Política e da legislação concorrencial, a troca destas Informações Concorrencialmente Sensíveis independe do meio de comunicação pelo qual sejam realizadas, inclusive os meios informais de comunicação, tais como atas de reunião internas, e-mails, telefone, mensagens de texto por celular, anotações, redes sociais e etc.

2.9. Atuação em Associações de Classe

A atuação em associações de classe, especialmente as associações comerciais, deverá observar o estabelecido na legislação em vigor, devendo ser exigido da associação e seus integrantes:

- a pré-aprovação, pelo responsável do administrativo, do(s) nome(s) das pessoas que participarão em nome da **EXIMPORT** e a garantia de que estas pessoas estão cientes das diretrizes contidas nesta política. O responsável pelo Administrativo deve manter uma lista dos nomes dos participantes em Associações em que a **EXIMPORT** participa;
- as reuniões deverão conter pautas pré-definidas e disponibilizadas a todos os participantes antecipadamente, não se permitindo o item “outros assuntos” na pauta das reuniões;
- o registro em ata de todas as reuniões;
- a pronta interrupção e exclusão de assuntos que envolvam Informações Concorrencialmente Sensíveis de quaisquer associados;
- o tratamento sigiloso das Informações Concorrencialmente Sensíveis

eventualmente solicitadas pela associação para finalidade de projetos de interesse comum, inclusive para efeitos de diagnóstico de mercado ou resposta a autoridades, e, dentro do possível, disponibilizados de forma agregada ou consolidada, sem identificação de cada empresa participante.

2.10. Como reagir caso ocorra a troca de informações “concorrencialmente sensíveis”?

Caso Informações Concorrencialmente Sensíveis sejam discutidas por um representante de um Concorrente, adote sempre a seguinte regra:

- Solicite ao Concorrente para que interrompa a discussão e informe aos participantes que você não está autorizado a discutir este tipo de assunto;
- Saia do ambiente, de forma que os presentes percebam a sua saída e o porquê; e
- Reporte imediatamente o ocorrido ao seu superior imediato, que deverá reportar ao responsável do administrativo.

Muitas jurisdições, como o Brasil, oferecem imunidade ou redução das penalidades para a primeira empresa que relatar violações concorrenciais para a autoridade concorrencial (Acordos de Leniência). A denúncia precisa ser feita de forma rápida, para garantir a prioridade da empresa. Para que a empresa avalie então se fará a denúncia para se valer do Acordo de Leniência, é crucial que você reporte imediatamente o ocorrido ao administrativo da EXIMPORT.

Lembre-se: participações passivas não são permitidas e também podem configurar violações à legislação concorrencial.

2.11. Considerações Finais

Caso sejam identificados indícios, reais ou potenciais, de algum ato ilícito ou em desconformidade com os princípios e diretrizes desta política ou com os valores éticos e de integridade da **EXIMPORT** praticados por qualquer colaborador, o setor administrativo

deverá ser informado imediatamente.

2.12. Penalidades

Cometer infrações que violem o direito à livre concorrência pode expor a **EXIMPORT**, as pessoas que atuem em seu nome ou a associação de classe eventualmente envolvida, e expô-las às penalidades administrativas, civis e criminais aplicáveis, além de causar danos enormes à sua reputação. Internamente, o descumprimento das diretrizes desta Política poderá ensejar a aplicação das medidas disciplinares, que poderão variar de advertência verbal, rompimento de contrato de terceiro sem aviso prévio a demissão por justa causa.

3. POLÍTICA SOBRE ÁLCOOL E DROGAS

A **EXIMPORT** busca garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo. É expressamente proibido:

- O uso, posse, distribuição, fabricação ou venda de bebidas alcoólicas ou substâncias ilícitas durante o expediente, em instalações da empresa, veículos corporativos, viagens a serviço e eventos promovidos ou patrocinados pela **EXIMPORT**;
- O comparecimento ao trabalho sob influência de álcool ou drogas ilícitas, mesmo que consumidas fora do ambiente corporativo;
- O armazenamento de substâncias proibidas em armários, mesas, mochilas ou qualquer outro local sob responsabilidade do colaborador.

Exceções pontuais, como consumo moderado de bebidas alcoólicas em eventos corporativos previamente autorizados, devem ser aprovadas formalmente pela Diretoria e supervisionadas por responsável designado.

A empresa estimula o acolhimento e a recuperação. Colaboradores que enfrentarem problemas de dependência química poderão ser encaminhados voluntariamente para acompanhamento médico, psicológico ou social,

mediante plano de apoio individual elaborado com o RH e a chefia imediata.

4. POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO.

A **EXIMPORT** acredita que a pluralidade de pessoas e experiências fortalece o ambiente organizacional. Nosso compromisso com a Diversidade e Inclusão contempla:

- A promoção de igualdade de oportunidades, respeitando as singularidades e garantindo que nenhuma pessoa seja excluída ou discriminada com base em raça, gênero, orientação sexual, idade, religião, origem regional, deficiência, classe social ou qualquer outra condição individual;
- A implementação de práticas de recrutamento e seleção inclusivas, com critérios baseados em competências técnicas e comportamentais, e não em estereótipos ou preconceitos;
- O incentivo à capacitação contínua dos líderes e colaboradores para construção de um ambiente respeitoso e acolhedor;
- A valorização de grupos sub-representados por meio de programas internos e parcerias com instituições de inclusão.

Qualquer violação a essa política deverá ser comunicada aos canais internos de denúncia.

5. POLÍTICA ANTIRACISMO

A **EXIMPORT** adota uma postura ativa no combate ao racismo estrutural, institucional e interpessoal. Essa política contempla:

- A proibição de qualquer manifestação discriminatória, direta ou indireta, por motivo de raça, cor da pele, origem étnica ou cultural;
- A garantia de tratamento igualitário em todos os processos internos, desde o recrutamento até promoções e desligamentos;

- A promoção de espaços de escuta e diálogo sobre questões raciais;
- O incentivo à contratação e desenvolvimento de pessoas negras, indígenas e de outras etnias historicamente marginalizadas;
- A responsabilização administrativa, civil e penal de colaboradores ou parceiros que pratiquem atos racistas, incluindo demissão por justa causa.

O racismo é crime previsto em lei. A empresa disponibiliza canais confidenciais para denúncias, com garantia de proteção ao denunciante.

6. POLÍTICA DE INCLUSÃO SOCIAL

Comprometida com a responsabilidade social, a **EXIMPORT** promove a inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade por meio de:

- Programas de qualificação profissional voltados a jovens, pessoas trans, pessoas com deficiência, ex-apenados, refugiados e outros grupos em situação de exclusão social;
- Ações afirmativas de contratação com metas progressivas;
- Parcerias com entidades e ONGs que promovam cidadania e empregabilidade;
- Flexibilizações razoáveis em processos seletivos e rotinas de trabalho para acolher necessidades específicas.

A inclusão é parte da estratégia de sustentabilidade da empresa e será incorporada às metas dos gestores e líderes.

7. POLÍTICA AMBIENTAL

A **EXIMPORT** reconhece seu papel na preservação do meio ambiente e assume os seguintes compromissos:

- Reduzir continuamente o consumo de recursos naturais, especialmente energia, água e insumos não recicláveis;

- Implementar práticas de gestão de resíduos com foco em reuso, reciclagem e descarte adequado, conforme legislação ambiental vigente;
- Avaliar e mitigar os impactos ambientais de suas operações, produtos e serviços;
- Estimular a inovação sustentável junto a fornecedores, parceiros e clientes;
- Promover a educação ambiental entre seus colaboradores.

Todos os processos da **EXIMPORT** devem considerar a perspectiva de sustentabilidade, em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

8. POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS E PRIVACIDADE

A **EXIMPORT** respeita a privacidade e protege os dados pessoais que coleta, armazena e processa. Esta política está alinhada à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018 – LGPD) e determina:

- O tratamento de dados pessoais somente mediante base legal adequada, finalidade legítima e consentimento informado, quando aplicável;
- A coleta mínima de dados necessários para a execução das atividades empresariais;
- A garantia de acesso, correção ou exclusão dos dados pelos titulares, quando solicitado;
- O uso de sistemas seguros e criptografados, com controle de acesso rigoroso;
- A capacitação dos colaboradores sobre boas práticas de segurança da informação;
- A comunicação transparente em caso de incidentes de segurança ou vazamentos de dados.

Todos os fornecedores e parceiros da **EXIMPORT** também deverão cumprir as diretrizes desta política, mediante cláusulas contratuais específicas.

9. POLÍTICA DE PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

A **EXIMPORT** é firmemente contrária ao uso de mão de obra infantil e assegura o cumprimento rigoroso da legislação brasileira e dos tratados internacionais.

Diretrizes:

- Proibir a contratação de menores de 16 anos, salvo como aprendizes a partir dos 14 anos, conforme a Lei nº 10.097/2000.
- Adotar processos de verificação documental e auditorias junto a fornecedores e parceiros para garantir o cumprimento da norma.
- Incluir cláusulas contratuais que vedem expressamente o trabalho infantil e prevejam sanções em caso de violação.

Medidas Preventivas:

- Ações de conscientização interna sobre os riscos e impactos do trabalho infantil.

Referências Legais e Normativas:

- Constituição Federal (art. 7º, XXXIII)
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 402 a 441)
- Lei nº 10.097/2000 – Aprendizagem profissional
- Convenção 138 da OIT – Idade mínima para trabalho
- Convenção 182 da OIT – Piores formas de trabalho infantil.

10. POLÍTICA DE COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO

A **EXIMPORT** não tolera nenhuma forma de trabalho forçado, servidão por dívida ou condições degradantes que atentem contra os direitos fundamentais de liberdade e dignidade do ser humano.

Diretrizes:

- Proibir qualquer prática que configure trabalho em condições análogas à escravidão, incluindo:
 - ✓ Cerceamento de liberdade;
 - ✓ Retenção de documentos;
 - ✓ Moradia compulsória no local de trabalho;
 - ✓ Jornada exaustiva;
 - ✓ Ambientes insalubres sem condições mínimas de higiene e segurança.
- Exigir o mesmo compromisso ético de todos os fornecedores e parceiros, com cláusulas específicas em contratos.

Medidas Ativas:

- Estabelecimento de canal de denúncia anônima e proteção ao denunciante;
- Rescisão imediata de contratos em caso de comprovação de irregularidades.

Referências Legais e Normativas:

- Constituição Federal (art. 5º, III)
- Código Penal Brasileiro (art. 149)
- Portaria Interministerial nº 4/2016 (Lista Suja do Trabalho Escravo)
- Convenções 29 e 105 da OIT – Trabalho Forçado e sua abolição
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (ONU)

11. POLÍTICA ANTIPROSTITUIÇÃO E DE INTEGRIDADES DE RELAÇÕES PROFISSIONAIS

A **EXIMPORT** repudia qualquer forma de uso da prostituição ou da exploração sexual, direta ou indireta, nas suas relações corporativas, sejam elas com colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros ou terceiros. A empresa adota postura ética e de responsabilidade social, especialmente em ambientes, eventos e contextos que envolvam representação institucional.

11.1. Diretrizes Gerais

- É **terminantemente proibido** utilizar recursos financeiros, logísticos ou de representação da **EXIMPORT** para contratar, custear ou incentivar atividades relacionadas à prostituição.
- É **vedado oferecer, solicitar ou aceitar favores de natureza sexual** em troca de benefícios comerciais, contratos, oportunidades ou tratamento privilegiado.
- É proibida a **utilização de qualquer ambiente da empresa**, inclusive instalações, veículos, viagens ou hospedagens corporativas, para fins relacionados à prostituição ou exploração sexual.
- **Situações de cunho sexual que envolvam coação, hierarquia, favorecimento ou aliciamento** serão tratadas como grave violação ética, podendo configurar assédio ou crime.

11.2. Contextos Internacionais e de Viagens

Em viagens corporativas, especialmente internacionais, os colaboradores da **EXIMPORT** deverão:

- Observar os **costumes, leis e normas locais**, respeitando os direitos humanos e a reputação da empresa;
- Abster-se de qualquer envolvimento com **turismo sexual**, mesmo que tolerado ou legalizado no país visitado;
- Não utilizar cartões corporativos, notas fiscais ou qualquer recurso vinculado à Eximport para atividades ou serviços de natureza sexual.

11.3. Exploração Sexual e Direitos Humanos

A **EXIMPORT** é contrária à **exploração sexual de crianças, adolescentes, mulheres e grupos vulneráveis**, independentemente da forma como essa atividade se apresente. Considera que a prostituição forçada ou sob coerção é uma violação grave aos direitos humanos.

13.4 Canais de Denúncia

Colaboradores ou terceiros que presenciarem situações suspeitas ou tenham conhecimento de envolvimento de membros da organização em práticas desse tipo devem utilizar os canais de

denúncia, com **garantia de sigilo, proteção e investigação ética** através do seguinte endereço eletrônico:

<https://eximport.com.br/ombudsman>

Referências Legais e Normativas:

- Constituição Federal (art. 5º, III e XLIII) – Vedação à tortura, tratamento desumano e tráfico de pessoas;
- Código Penal Brasileiro (arts. 227 a 231-A) – Induzimento, favorecimento e exploração da prostituição;
- Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei nº 8.069/1990;
- Decreto nº 5.948/2006 – Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas;
- Protocolo de Palermo (ONU) – Convenção contra o Crime Organizado Transnacional;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos.

12. POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

A **EXIMPORT** adota uma postura de **tolerância zero ao assédio moral** e compromete-se a manter um ambiente de trabalho saudável, ético e respeitoso, onde prevaleçam o diálogo, a empatia e a valorização profissional. Toda forma de intimidação, humilhação, hostilidade ou abuso de poder será tratada com seriedade e poderá gerar medidas disciplinares severas.

12.1. Definição de Assédio Moral

Assédio moral é toda conduta abusiva, repetitiva e prolongada, praticada por um ou mais indivíduos, que expõe o colaborador a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, afetando sua dignidade, saúde física e/ou emocional e prejudicando seu desempenho profissional.

Essa prática pode ocorrer entre:

- **Superiores e subordinados** (vertical);
- **Colegas de mesmo nível hierárquico** (horizontal);

- **Subordinado contra superior** (assédio ascendente);
- Ou ainda em **contextos virtuais** (mensagens, e-mails, plataformas de trabalho remoto).

12.2. Exemplos de Condutas Caracterizáveis como Assédio Moral

- Gritar, xingar, humilhar ou ridicularizar o colaborador na frente de outros;
- Isolar, ignorar ou excluir sistematicamente alguém de reuniões, decisões ou comunicações;
- Designar tarefas humilhantes, incompatíveis com o cargo ou sem sentido prático;
- Sobrecarregar intencionalmente com atividades inviáveis ou, ao contrário, esvaziar de responsabilidades;
- Espalhar boatos, fazer insinuações maliciosas ou ameaçar constantemente com demissão;
- Criticar de forma excessiva, injusta e não construtiva, com frequência desproporcional.

12.3. Compromissos da EXIMPORT

- **Prevenir o assédio moral** por meio de treinamentos, comunicação clara e liderança consciente;
- **Proteger as vítimas e testemunhas**, assegurando sigilo, acolhimento e não retaliação;
- **Apurar todas as denúncias com imparcialidade**, respeitando o contraditório e os direitos das partes envolvidas;
- **Aplicar sanções disciplinares proporcionais à gravidade dos atos praticados**, que podem incluir advertência, suspensão e até demissão por justa causa.

12.4. Canais de Apoio e Denúncia

A Eximport disponibiliza canais internos e seguros para denúncias de assédio moral. As comunicações serão tratadas com **confidencialidade, seriedade e imparcialidade**. Casos comprovados serão levados à gestão, ao setor de Compliance e, se necessário, às autoridades competentes.

12.5. Responsabilidades

- **Todos os colaboradores** devem zelar pelo respeito mútuo no ambiente de trabalho;
- **Gestores e líderes** têm responsabilidade adicional em prevenir, detectar e responder adequadamente a situações de assédio;
- **O setor de RH e Compliance** deve conduzir investigações, preservar a integridade do processo e propor ações corretivas e educativas.

Referências Legais e Normativas

- Constituição Federal (art. 1º, III; art. 5º, X)
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (arts. 483 e 482)
- Código Civil (arts. 186 e 927)
- Convenção 190 da OIT – Violência e Assédio no Mundo do Trabalho
- Normas e súmulas dos Tribunais Trabalhistas sobre assédio moral

13. DIVULGAÇÃO

Esta Política deverá ser divulgado a todos os administradores e colaboradores da **EXIMPORT**, e passará a ter validade a partir da data de sua publicação.

Estará disponibilizada eletronicamente no endereço:

<https://eximport.com.br/codigo-conduta>