2026

STA
Caminhões

POLÍTICA CORPORATIVA

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Respeito é inegociável.



Índice

01	Objetivo	03
02	Abrangência	04
03	Base Legal e Referências Normativas	05
04	Princípios Norteadores	06
05	Conceitos e Definições	07
06	Diretrizes para Prevenção e Enfrentamento	08
07	Canais de Denúncia	09
08	Investigações e Sanções	10
09	Responsabilidades Institucionais	12
10	Monitoramento e Revisão	13
11	Termo de Ciência e Compromisso Individual	14

SEÇÃO 01

OBJETIVO

Na **STA Caminhões Veículos e Serviços**, promovemos uma cultura organizacional fundamentada no respeito mútuo, na equidade, na integridade e na dignidade de todas as pessoas.

Esta política tem por finalidade estabelecer **diretrizes claras, objetivas e eficazes para prevenir, detectar, apurar e enfrentar situações de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual e quaisquer formas de discriminação** no ambiente de trabalho, seja presencial, remoto ou híbrido.

Entendemos que essas condutas violam direitos fundamentais e geram impactos negativos à saúde física e emocional das vítimas, comprometendo também a produtividade, a confiança e o clima organizacional. Reconhecemos, ainda, que esses comportamentos afetam com maior frequência **grupos historicamente marginalizados**, como mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, entre outros.

0

Tolerância zero

Nosso compromisso é com a **tolerância zero ao assédio, à discriminação e à violência**, reforçado por ações contínuas de conscientização, responsabilização e fortalecimento de uma cultura segura, inclusiva e ética.



SEÇÃO 02

ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se a **todas as pessoas que atuam no âmbito da empresa ou em seu nome**, independentemente da natureza do vínculo profissional ou da localidade de atuação. São abrangidos:

1. Colaboradores(as) contratados(as) via CLT, estagiários(as), aprendizes e temporários(as);
2. Lideranças, gestores(as), diretores(as) e membros da alta administração;
3. Prestadores(as) de serviços, consultores(as) e terceirizados(as);
4. Representantes, parceiros(as) comerciais e fornecedores(as);
5. Visitantes e qualquer pessoa que atue ou transite nos ambientes físicos ou virtuais da organização.



BASE LEGAL E REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Esta política está alinhada à legislação brasileira e a tratados internacionais que orientam boas práticas em integridade, proteção aos direitos humanos e ambiente de trabalho saudável. As principais bases são:

Constituição Federal	arts. 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170.
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho	arts. 483, 482 e 223-A a 223-G.
Lei nº 14.457/2022	Institui o Programa Emprega + Mulheres.
Lei nº 14.540/2023	Estabelece medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio.
Lei nº 13.718/2018	Tipifica a importunação sexual como crime.
Lei nº 9.029/1995	Proíbe práticas discriminatórias nas relações de trabalho.
Convenção nº 190 da OIT	Sobre violência e assédio no mundo do trabalho.

PRINCÍPIOS NORTEADORES

A condução de todas as ações relacionadas a esta política deve observar os seguintes princípios orientadores:

01

Comprometimento da Alta Gestão

A liderança institucional deve atuar como exemplo de conduta ética, promovendo a cultura do respeito e do enfrentamento a comportamentos inadequados.

02

Abordagem centrada na vítima

A apuração de denúncias deve priorizar o acolhimento, evitando qualquer forma de revitimização e promovendo segurança emocional.

03

Prevenção contínua

Ações educativas e estratégias de prevenção devem ser permanentes, fortalecendo a integridade nas relações.

04

Confidencialidade

Todas as denúncias devem ser tratadas com o mais absoluto sigilo, preservando a identidade das partes envolvidas.

05

Celeridade e efetividade

Os processos devem ser conduzidos de forma ágil, mas com o devido cuidado, garantindo o contraditório e a ampla defesa.

06

Diversidade e equidade

A organização deve promover a justiça, valorizando a pluralidade e combatendo qualquer forma de preconceito ou favorecimento.

CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Para efeito desta política, adotam-se as seguintes definições:

ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral é a conduta abusiva, repetitiva e prolongada que expõe a vítima a situações humilhantes ou constrangedoras durante o exercício de suas atividades. Pode ocorrer por meio de palavras, atitudes ou omissões, com o objetivo ou efeito de desestabilizar emocionalmente ou rebaixar a autoestima do trabalhador.

Exemplos: isolamento deliberado, sobrecarga de tarefas sem justificativa, críticas ofensivas, hostilidade constante.

ASSÉDIO SEXUAL

Assédio Sexual refere-se a comportamentos de natureza sexual, não consentidos e indesejados pela vítima, que causem constrangimento ou intimidação, especialmente quando há relação de hierarquia ou influência entre as partes.

Exemplos: convites insistentes, insinuações, toques inapropriados, chantagem sexual.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Importunação Sexual é qualquer ato libidinoso praticado sem o consentimento da vítima, com o objetivo de satisfazer desejo próprio ou de terceiros. É crime, conforme tipificado pela Lei nº 13.718/2018.

DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é o tratamento desigual, ofensivo ou excludente direcionado a alguém em razão de características como raça, cor, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, deficiência, idade, entre outras.

DIRETRIZES PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

Medidas de Prevenção

A prevenção se baseia em uma abordagem proativa e educativa, contemplando:

- **Capacitações obrigatórias e regulares** sobre ética, diversidade e prevenção ao assédio;
- **Distribuição de materiais informativos** que reforcem condutas respeitosas e inclusivas;
- **Avaliação periódica do clima organizacional** e dos fatores de risco psicossocial;
- **Promoção ativa da equidade e da inclusão**, com ações afirmativas para grupos minorizados;
- **Atuação exemplar das lideranças**, com vigilância contínua e responsabilidade institucional.

Medidas de Acolhimento

Em situações de denúncia ou relatos, a empresa assegura:

- Atendimento respeitoso, sigiloso e acolhedor por equipe capacitada;
- Garantia de proteção contra retaliações, represálias ou exposições indevidas;
- Acesso a apoio psicológico ou jurídico, quando necessário;
- Adoção de **medidas protetivas** provisórias, como mudança de setor, regime de trabalho ou afastamento cautelar.

SEÇÃO 07

CANAIS DE DENÚNCIA

A empresa disponibiliza canais seguros, acessíveis e confidenciais para o recebimento de denúncias:

24h
O canal está disponível 24 horas por dia, com opção de denúncia **anônima ou identificada**.

Imparcialidade
Toda denúncia será tratada com imparcialidade e seriedade, por equipe habilitada.

Registre sua denúncia

Aponte a câmera do celular para o QR Code ou acesse:

https://stacaminhoes.com.br/compliance/

INVESTIGAÇÕES E SANÇÕES

Apuração

A Comissão Especial de Integridade conduzirá a apuração conforme os seguintes passos:

1. **Triagem**
   Triagem inicial da denúncia, com análise de admissibilidade;

2. **Coleta**
   Coleta de informações, realização de entrevistas e análise de evidências;

3. **Relatório**
   Elaboração de relatório conclusivo, com base nos fatos apurados;

4. **Encaminhamento**
   Encaminhamento do relatório à instância competente (RH, Jurídico, Diretoria), para decisão sobre medidas cabíveis.



Medidas Disciplinares

Conforme a gravidade dos fatos, poderão ser aplicadas:



Advertência
verbal ou escrita

Suspensão

Demissão
por justa causa

Autoridades
Encaminhamento às autoridades competentes, se configurado crime

> A aplicação de sanções observará os princípios do **devido processo legal**, da **proporcionalidade** e da **proteção à vítima**.

RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

Cada nível da organização tem responsabilidades claras:

Alta Gestão	Promover recursos, infraestrutura e apoio institucional à política.
Gestores(as)	Prevenir, identificar e agir frente a situações de risco.
Comissão de Integridade	Acompanhar denúncias, conduzir apurações e revisar normas.
Colaboradores(as)	Cumprir esta política, zelar por um ambiente respeitoso e denunciar violações.



SEÇÃO 10

MONITORAMENTO E REVISÃO

Esta política será revisada **anualmente ou sempre que houver mudanças legais ou estruturais relevantes.** Serão utilizados mecanismos de controle, indicadores e escutas organizacionais para avaliar sua efetividade, promover ajustes e garantir sua atualização contínua.

Esta política entra em vigor **na data da sua aprovação pela alta administração**, devendo ser amplamente divulgada em todos os canais internos da empresa. Sua observância é **obrigatória** para todas as pessoas vinculadas à organização, de forma direta ou indireta.

Controle do documento

Elaborado por	**Comissão de Integridade**
Aprovado por	**Leandro Nascimento**
Data da última revisão	**28/05/2026**

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO INDIVIDUAL

Política Corporativa de Prevenção e Combate ao Assédio

Eu, _____, CPF nº _____, declaro para os devidos fins que:

1. Recebi, li e compreendi integralmente o conteúdo da **Política Corporativa de Prevenção e Combate ao Assédio** da empresa **STA Caminhões**;
2. Estou ciente de que esta política tem aplicação obrigatória a todas as pessoas que atuam na organização, independentemente de cargo, área ou regime de vínculo;
3. Comprometo-me a **cumprir integralmente as diretrizes aqui descritas**, bem como a zelar por um ambiente de trabalho respeitoso, ético, seguro e livre de assédio ou discriminação;
4. Declaro estar ciente de que a violação das disposições desta política poderá acarretar a aplicação de **medidas disciplinares cabíveis**, além de eventuais sanções administrativas, cíveis ou penais, conforme o caso;
5. Comprometo-me a reportar, com responsabilidade e boa-fé, quaisquer situações que violem os princípios estabelecidos neste documento, utilizando os canais oficiais de denúncia.

_____, ____ de _____ de _____.

_____

Assinatura do(a) colaborador(a)

Um ambiente de trabalho respeitoso se constrói todos os dias.



STA Caminhões Veículos e Serviços Ltda.

STA Caminhões RN Veículos e Serviços Ltda.

Este material é propriedade intelectual da STA Caminhões Veículos e Serviços LTDA. A reprodução, transmissão, uso ou impressão, no todo ou em partes, sem autorização é vedada e estará sujeita às penalidades legais.

Edição: Maio de 2026