

			POL - 15
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL		ORIGINAL
	Emissão: 11/02/2026	Próxima Revisão: 11/02/2029	Página 1 de 9

Elaborado por: Compliance Officer

Ass.:

Data:

Aprovado por: Conselho Diretor

Ass.:

Data:



POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL

			POL - 15
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL		ORIGINAL
	Emissão: 11/02/2026	Próxima Revisão: 11/02/2029	Página 2 de 9

Sumário

1. OBJETIVO	3
2. RESPONSABILIDADES	3
3. CONTEXTUALIZAÇÃO	5
4. CONDUTAS PROIBIDAS	5
5. DEVERES DA MARECHAL	6
6. CANAL DE DENÚNCIAS	7
7. CONSEQUÊNCIAS DISCIPLINARES PELO DESCUMPRIMENTO	7
8. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO	9
9. DOCUMENTO DE REFERÊNCIA	9
10. HISTÓRICO DE REVISÕES	9

			POL - 15
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL		ORIGINAL
	Emissão: 11/02/2026	Próxima Revisão: 11/02/2029	Página 3 de 9

1. OBJETIVO

Esta Política tem por objetivo prevenir, identificar, coibir e tratar condutas que configurem assédio político ou eleitoral no ambiente de trabalho, assegurando um espaço laboral respeitoso, livre de coação ideológica e alinhado aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A norma integra o Programa de Integridade, Saúde e Segurança no Trabalho da empresa, como medida de gestão de riscos psicossociais, nos termos da NR-01, e atende às obrigações do empregador previstas no art. 157 da CLT.

2. RESPONSABILIDADES

Compete à área de Recursos Humanos:

- I. Incorporar as diretrizes desta Política aos processos de admissão, integração e gestão de pessoas;
- II. Assegurar que todos os empregados recebam orientação sobre a vedação ao assédio político e eleitoral no ambiente de trabalho;
- III. Apoiar a apuração de denúncias, quando envolverem empregados, garantindo tratamento técnico, imparcial e sigiloso;
- IV. Monitorar o clima organizacional, identificando sinais de riscos psicossociais relacionados a conflitos de natureza política ou ideológica;
- V. Adotar medidas disciplinares cabíveis, em conjunto com a liderança e o Compliance, quando confirmadas violações;
- VI. Garantir que decisões de promoção, transferência, advertência ou desligamento não sejam influenciadas por posicionamentos políticos dos empregados;
- VII. Registrar e manter documentação relativa às ações educativas e às medidas adotadas em cumprimento desta Política.

 MARECHAL BRASÍLIA	POL - 15	
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL	
	Emissão: 11/02/2026	Próxima Revisão: 11/02/2029
		ORIGINAL
		Página 4 de 9

Compete à área de Compliance:

- I. Assegurar que esta Política esteja alinhada ao Código de Conduta, ao Programa de Integridade e às normas internas da empresa;
- II. Estruturar, gerir e supervisionar os canais de denúncia relacionados a assédio político e eleitoral, garantindo confidencialidade e proteção contra retaliações;
- III. Conduzir ou supervisionar investigações internas relativas a denúncias dessa natureza, assegurando independência e imparcialidade;
- IV. Orientar gestores e lideranças quanto às condutas vedadas e aos riscos legais decorrentes do assédio político-eleitoral;
- V. Mapear o risco de assédio político como fator de risco psicossocial no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos, conforme a NR-01;
- VI. Elaborar relatórios periódicos à Alta Direção sobre ocorrências, medidas adotadas e ações preventivas implementadas;
- VII. Propor revisões e aprimoramentos contínuos desta Política, conforme mudanças legislativas ou identificações de novas vulnerabilidades.

Compete às Lideranças (encarregados, fiscais, gerentes, supervisores):

- I. Adotar todas as medidas para não misturar política com decisões profissionais;
- II. Não comentar preferências eleitorais com subordinados durante o trabalho;
- III. Não permitir debates políticos que gerem conflito na equipe;
- IV. Interromper imediatamente qualquer situação de constrangimento político entre membros da equipe;
- V. Comunicar ao RH ou Compliance se perceber clima de pressão ou conflito político entre empregados;

			POL - 15
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL		ORIGINAL
	Emissão: 11/02/2026	Próxima Revisão: 11/02/2029	Página 5 de 9

3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL.

O reconhecimento do assédio político-eleitoral como forma de violência no trabalho decorre:

- Do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), que protege a liberdade moral e psicológica do trabalhador;
- Da liberdade de convicção política e ideológica (art. 5º, IV e VIII, CF);
- Do dever do empregador de manter ambiente de trabalho seguro, inclusive sob o aspecto psicossocial (art. 157 da CLT e NR-01).

Pressões políticas no trabalho afetam a saúde mental, geram medo, constrangimento e insegurança, enquadrando-se como fator de risco psicossocial ocupacional, que deve ser prevenido pelo empregador.

Para a Auto Viação Marechal, assédio político ou eleitoral é qualquer situação no trabalho em que alguém se sinta pressionado, constrangido ou intimidado por causa de política.

Isso inclui tentativas de influenciar voto, expor opinião política de colega, criar clima hostil por causa de posicionamento ideológico ou misturar política com a relação de trabalho de forma que gere desconforto.

4. CONDUTAS PROIBIDAS

Dentro das dependências da empresa, nos veículos, nos grupos corporativos e durante a jornada de trabalho:

- Cada pessoa tem direito de ter sua opinião política;
- Cada pessoa também tem direito de não falar de política;
- Política não deve interferir nas relações de trabalho;

			POL - 15
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL		ORIGINAL
	Emissão: 11/02/2026	Próxima Revisão: 11/02/2029	Página 6 de 9

Portanto, não é permitido:

- Pedir ou sugerir voto a colegas ou subordinados;
- Fazer campanha política em garagens, escritórios, terminais ou veículos;
- Usar grupo de trabalho (WhatsApp, rádio, mural, e-mail) para propaganda política;
- Perguntar em quem alguém vai votar;
- Fazer brincadeiras, apelidos ou comentários depreciativos sobre posição política de colegas;
- Usar cargo de chefia para influenciar opinião política de alguém;
- Uso de Uniformes, Veículos e Estrutura da Empresa **para fins políticos**;
- Não é permitido colar adesivo eleitoral em ônibus, vans, carros da empresa ou equipamentos;
- Não é permitido usar uniforme para fazer propaganda política;
- Não é permitido distribuir material de campanha dentro das dependências da empresa;
- O uso de estrutura, veículos e canais corporativos para propaganda eleitoral também pode caracterizar desvio de finalidade empresarial e exposição da empresa a responsabilização judicial;
- Favorecimento em processos seletivos em detrimento de indicações políticas.

5. DEVERES DA MARECHAL

Os deveres institucionais da Auto Viação Marechal LTDA decorrem:

- Do art. 157 da CLT, que impõe ao empregador cumprir e fazer cumprir normas de segurança e saúde no trabalho;
- Da NR-01, que exige gestão de riscos ocupacionais, incluindo riscos psicossociais;

			POL - 15
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL		ORIGINAL
	Emissão: 11/02/2026	Próxima Revisão: 11/02/2029	Página 7 de 9

- Da responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes do ambiente de trabalho.

6. CANAL DE DENÚNCIAS

Se um empregado se sentir desconfortável com alguma situação envolvendo política no trabalho, ele pode adotar as seguintes providências: falar com seu superior imediato, Procurar o RH ou Procurar o Compliance.

Além disso, caso surja algum indicativo de assédio político ou eleitoral, a Marechal disponibiliza o Canal de Denúncias, que pode ser acessado através do link: https://marechalbrasil.legaletica.com.br/client/se_home.aspx

7. CONSEQUÊNCIAS DISCIPLINARES PELO DESCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

O desrespeito às orientações desta Política, especialmente a prática de assédio político ou eleitoral no ambiente de trabalho, poderá ensejar a adoção de medidas disciplinares, observados os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e a gravidade da conduta.

As medidas poderão ser aplicadas de forma progressiva ou imediata, conforme o caso concreto. A depender da natureza, frequência e impacto da conduta, poderão ser adotadas:

I. Orientação verbal

Aplicável em situações pontuais e de menor gravidade, com caráter educativo e preventivo.

II. Advertência formal

Aplicável quando houver descumprimento das orientações desta Política, tais como:

- envio de mensagens políticas em grupos corporativos;

			POL - 15
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL		ORIGINAL
	Emissão: 11/02/2026	Próxima Revisão: 11/02/2029	Página 8 de 9

- insistência em debates políticos que causem desconforto;
- uso inadequado de canais de trabalho para manifestações político-partidárias;

III. Suspensão disciplinar

Aplicável em situações de maior gravidade ou reincidência, como:

- pressão direta sobre colegas ou subordinados;
- utilização da posição hierárquica para influenciar posicionamentos políticos;
- criação de ambiente hostil em razão de convicções ideológicas.

IV. Desligamento por justa causa

Poderá ocorrer em casos graves, especialmente quando caracterizados:

- coação política ou eleitoral;
- ameaças ou retaliações por posicionamento político;
- discriminação reiterada por convicção ideológica;
- uso da estrutura da empresa para campanha política após orientação prévia.

Na aplicação das medidas disciplinares, serão considerados:

- Gravidade da conduta;
- Existência de dolo ou intenção de constranger;
- Impacto no ambiente de trabalho;
- Reincidência;
- Posição hierárquica do envolvido;

Condutas praticadas por líderes ou gestores serão avaliadas com maior rigor, em razão da responsabilidade funcional.

			POL - 15
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL		ORIGINAL
	Emissão: 11/02/2026	Próxima Revisão: 11/02/2029	Página 9 de 9

Antes da aplicação de qualquer medida disciplinar, será assegurado o contraditório e a ampla defesa para a regular:

- Apuração dos fatos;
- Direito de manifestação do envolvido;
- Tratamento confidencial das informações.

8. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

A Marechal promoverá capacitação das lideranças e treinamento, nos termos do art. 157, II, da CLT, da NR-01, que exige medidas de prevenção e informação sobre riscos ocupacionais e do entendimento de que riscos psicossociais exigem ações educativas contínuas, não apenas normas escritas.

9. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Conduta, Ética e Integridade;
- Constituição da República Federativa do Brasil (Art. 1º, III; Art. 3º, IV; Art. 5º, IV, VI e VIII; Art. 7º, XXII);
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Arts. 157 e 158; Art. 483;
- Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01).

10. HISTÓRICO DE REVISÕES

Revisão	Alterações
00	• Emissão inicial