

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

### Política

Código: GEG\_GEG\_POL\_002\_003

<b>Setor:</b> Gente & Gestão	<b>Responsável:</b> Rodrigo Clemente Edinara Heiderscheidt
<b>Versão:</b> 3.1	<b>Última atualização:</b> 13 de jun. de 2024
<b>Classificação:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Interna <input type="checkbox"/> Confidencial	<b>Restrito para:</b> Stakeholders Grupo Nexxees

Este material é de propriedade do GRUPO NEXXES, sendo proibida a sua reprodução em qualquer meio, total ou parcial, sem aprovação por escrito. A distribuição, divulgação ou cópia é proibida e o uso indevido está sujeito às penalidades previstas na Política de Segurança da Informação Nexxera e legislação em vigor. As opiniões expressas aqui estão sujeitas a modificação sem aviso prévio. Todos os direitos estão reservados.

## SUMÁRIO

<b>CONTROLE DE VERSÕES</b>	<b>3</b>
<b>GLOSSÁRIO</b>	<b>4</b>
<b>1. CONTEXTUALIZAÇÃO</b>	<b>9</b>
1.1. Objetivo	9
1.2. Abrangência	9
1.3. Vigência	9
<b>2. INCLUSÃO, DIVERSIDADE E RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS</b>	<b>10</b>
2.1. Faça o que é certo.	13
<b>3. NOSSO COMPROMISSO</b>	<b>14</b>
3.1. Igualdade de Oportunidades	14
3.2. Desenvolvimento de Carreira	14
3.3. Lideranças Inclusivas	15
3.4. Orientação para Stakeholder	15
3.5. Cultura Inclusiva	15
<b>4. CANAL DE OUVIDORIA</b>	<b>16</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>16</b>

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:** (x) Pública ( ) Interna ( ) Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

## CONTROLE DE VERSÕES

Versão	Alteração	Data	Responsável
1.0	Criação do documento	22/12/2022	Edinara Heiderscheidt
2.0	Revisão do documento	06/07/2023	Edinara Heiderscheidt
3.0	Revisão do documento	27/02/2024	Edinara Heiderscheidt
3.1	Ajuste de formatação, inclusão de código e de tratamento da casos omissos	13/06/2024	Sabrina C. de Freitas Adria...

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:** (x) Pública ( ) Interna ( ) Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

## GLOSSÁRIO

1. **Ageísmo:** Discriminação, preconceito ou hostilidade devido a idade avançada.
2. **Assédio Moral:** Conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.
3. **Assédio Organizacional:** Conduta abusiva que persiste certo tempo, resultante das relações de trabalho, com o objetivo de obter vantagens ou engajamento aos objetivos, políticas e metas organizacionais.
4. **Assédio Político:** Definido pela exigência em se adotar o mesmo posicionamento político de outras pessoas no trabalho sob o risco de sofrer desvantagens em relação aos demais ou perdas remuneratórias, suspensão de bonificações ou perda do cargo. Também pode ser caracterizado pela troca de voto por promessas de emprego ou promoções.
5. **Assédio Religioso:** Conduta abusiva e repetitiva contra a liberdade de consciência e de crença.
6. **Assédio Sexual:** Crime definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.
7. **Deficiência:** Impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras,

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:**  Pública  Interna  Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

8. **Direitos Humanos:** Normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.
9. **Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, orientação afetiva, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito desfavorecer, anular ou reduzir a igualdade de oportunidade.
10. **Diversidade:** Diz respeito à pluralidade de pessoas e seus marcadores identitários, isto é, características visíveis e invisíveis, mutáveis e imutáveis.
11. **Estereótipo:** Atitude de definir e limitar pessoas por causa da aparência (cor da pele, idade, peso, etc.), naturalidade (região ou país de origem) e comportamento (religião, cultura, crença, nível de educação, etc.).
12. **Etarismo:** Discriminação, preconceito ou hostilidade devido a idade, podendo ocorrer com crianças e jovens.
13. **Etnia:** É o conjunto de costumes, tradições e crenças atribuídas a um grupo social. Também é uma forma de identificação cultural (marcada pelas características físicas, origem e conjunto de costumes).
14. **Ferramentas Assistivas:** São todo e qualquer item, equipamento ou parte dele, produto ou sistema fabricado em série ou sob medida utilizado para

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:**  Pública  Interna  Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência.

15. **Gênero:** Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico.
16. **Grupos Minorizados:** O termo “grupos minorizados” tem o sentido conceitual de segmentos sociais que, independentemente da quantidade, têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outro) e política.
17. **Inclusão:** Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.
18. **LGBTQIA+:** Cada letra representa um grupo de pessoas: lésbicas (mulheres que sentem atração sexual/romântica por pessoas do mesmo gênero, mulheres/feminino), gays (homens que sentem atração sexual/romântica por pessoas do mesmo gênero, homens/masculino), bissexuais (pessoas que sentem atração sexual/romântica por mais de um gênero), transexuais (pessoas que não se identificam com o gênero atribuído em seu nascimento), travestis (pessoas que nasceram com determinado sexo, atribuído culturalmente ao gênero considerado correspondente pela sociedade, mas que passam a se identificar e construir nelas mesmas o gênero oposto), queer (pessoas que não se identificam com os padrões de heteronormatividade impostos pela sociedade e transitam entre os “gêneros”, sem necessariamente concordar com tais rótulos), intersexuais

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:** (x) Pública ( ) Interna ( ) Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

(pessoas que possuem variações biológicas não binárias), assexuais (pessoas com ausência total, parcial, condicional ou circunstancial de atração sexual), e o símbolo de “mais” (+) no final da sigla aparece para incluir outros grupos e variações de gênero e sexualidades, que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo, dado que a sigla está em constante mudança.

19. **LGBTfobia:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989. Em 2019, no Brasil, diante da falta de uma legislação específica sobre LGBTfobia, o STF equiparou a homofobia (rejeição ou aversão a homossexual e à homossexualidade) e a transfobia (atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou que se reconheçam como tal) aos dispositivos da lei 7.716, o mesmo que endereça o crime de racismo.
20. **Marcadores Identitários:** Conjunto de particularidades que definem a identidade de um sujeito, tais como gênero, origem, cor, etnia, idade, orientação sexual e afetiva entre outros.
21. **Orientação Sexual:** É a atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que uma pessoa sente por outras pessoas.
22. **Preconceito:** Julgamento fundamentado em opiniões pessoais antes de conhecer, sem base em dados objetivos ou reais.
23. **Raça:** É o conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características físicas semelhantes (geralmente e expressadas pela cor da pele). Ou seja, raça é a marca física de uma cultura.

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:**  Pública  Interna  Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

24. **Racismo:** Crime previsto na Lei n. 7.716/1989, que diz respeito a uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros. Conceitualmente, o racismo é mais amplo do que a injúria, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e raça.

25. **Representatividade:** Qualidade de reconhecimento a uma pessoa ou grupo, unidos pela defesa ou para a representação de seus interesses.

26. **Vieses Inconscientes:** São crenças, pressuposições, atitudes ou generalizações baseadas em estereótipos de gênero, idade, classe, raça, etnia, orientação sexual, deficiências, dentre outros. São crenças, pressuposições ou atitudes aprendidas em decorrência da história de vida e às quais não se tem necessariamente ciência, resultando em julgamentos automáticos e preconceituosos e se manifestando na vida diária em comportamentos considerados “naturais”.

## 1. CONTEXTUALIZAÇÃO

### 1.1. Objetivo

O Grupo Nexxees busca a cada dia agir de maneira mais consciente, estando aberto à transformação, ao mesmo tempo em que consolida sua cultura organizacional.

Nesse sentido, nossa Política de Diversidade e Inclusão, inspirada na ideia de Liberdade de ser Único, tem como objetivo fomentar uma cultura mais justa e inclusiva, seja por meio do aumento de representatividade de grupos sociais minorizados no quadro de colaboradores e gestores, bem como pela promoção de uma cultura inclusiva, respeitando as pessoas e repudiando toda forma de discriminação.

### 1.2. Abrangência

A presente Política se aplica a todos os administradores (Diretores, Gestores), sócios e colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico, relativamente a todas as empresas que compõem o Grupo Nexxees, em especial a Nexxera Holding Ltda., Nexxera Tecnologia e Serviços S.A. Nexxera Mercantil Serviços e Nexxpago Tecnologia e Serviços S.A.

Os parceiros, fornecedores e prestadores de serviço do Grupo Nexxees deverão tomar ciência e observar todas as disposições contidas no presente documento.

### 1.3. Vigência

Esta política, já aprovada pela Administração da Companhia, vige por prazo de 2 (dois) anos. Será posteriormente revista caso haja necessidade ou na hipótese de alteração da legislação aplicável. Periodicamente cabe

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:**  Pública  Interna  Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxees

sua divulgação de maneira ampla por treinamento, ao menos anual, sendo disponibilizada ainda no website do Grupo Nexxes e no portal interno de Gente & Gestão.

## 2. INCLUSÃO, DIVERSIDADE E RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Ao longo da história vários grupos têm sido excluídos da plena participação social, encontrando barreiras múltiplas e sofrendo preconceitos, discriminações e não tendo seus direitos fundamentais assegurados, bem como a representatividade nas diversas esferas sociais.

Diante disso, entende-se que o respeito à Diversidade e a Inclusão, desdobramento importante do Fundamento Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º da CF), deve ser constantemente buscado no âmbito profissional, em sua plenitude.

A Diversidade, neste sentido, diz respeito aos marcadores identitários de cada um, isto é, suas características visíveis e invisíveis, mutáveis e imutáveis. Assim, é essencial repudiar qualquer forma de intimidação, preconceito, discriminação (em razão de gênero, deficiência, origem, religião, cor da pele, raça, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, condição de saúde e/ou social) ou assédio (sexual, moral, religioso, econômico, político ou organizacional).

Por outro lado, a Inclusão é compreendida como o sentimento de pertencimento e envolvimento em um ambiente em que se tenha condições para se desenvolver, agir e se relacionar como sujeito plural,

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:** (x) Pública ( ) Interna ( ) Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

diferente e diverso, independente das características que compõem a diversidade.

Então, Diversidade e Inclusão é falar sobre quem?

É falar sobre todos nós!

Falar sobre Diversidade e Inclusão é falar da pluralidade do ser humano e do direito de todas as pessoas de serem respeitadas. Cada um é formado por seus marcadores identitários e a combinação de todas essas características torna cada pessoa um ser plural e único. E isso inclui você!

Por isso, o Grupo Nexxees valoriza as diferenças de todos os gêneros, origens, religiões, cor de pele, raças, etnias, crenças, orientações sexuais e afetivas, deficiência, condição de saúde e/ou social, corpos e idades e preza por pessoas que respeitam as diferenças e estão prontas para inovar, aprender e ensinar. Acreditamos no valor das diferenças e prezamos pela liberdade de ser único!

Pensamos, falamos e agimos de maneira única!

O Grupo Nexxees é formado por pessoas únicas e diversas e valorizamos essa multiplicidade. Sendo assim, prezamos pelo respeito a todas as pessoas e rejeitamos atitudes, comportamentos, falas ou expressões que constranjam ou discriminem alguém por conta da sua diversidade, ferindo fisicamente ou psicologicamente e limitando sua liberdade de expressão.

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:**  Pública  Interna  Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxees

Nossos valores reforçam nossa identidade e também os comportamentos esperados em nosso dia-a-dia, o que inclui nossa forma de agir relacionado a este tema e que podem ser lidos na íntegra no Código de Ética e Conduta. Abaixo alguns exemplos dos comportamentos esperados de acordo com cada valor:

- 1. Orgulho de ser Nexx:** sabemos que nossas pessoas são nosso maior ativo.
- 2. Aproximamos o futuro:** buscamos novos aprendizados e compartilhamos nosso conhecimento.
- 3. Crescemos com as pessoas:** somos empáticos e respeitamos as diferenças.
- 4. Crescemos com os clientes:** conhecemos nossos clientes internos e externos.
- 5. Lideramos pelo exemplo:** empoderarmos a equipe.

Em contrapartida, rejeitamos os seguintes comportamentos:

1. Comentários que reforcem estereótipos, seja por conta da aparência, naturalidade ou comportamento.
2. Ridicularização ou hostilidade quanto a expressões de crenças espirituais e/ou práticas religiosas e políticas.
3. Suposições com base na idade. Não pressuponha de imediato que as pessoas colaboradoras mais velhas não têm habilidades tecnológicas ou não estão abertas à aprendizagem de novas competências. Proporcione oportunidades de aprendizagem inclusivas e disponíveis a todos.

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:** (x) Pública ( ) Interna ( ) Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

4. Críticas ou chacota com a pluralidade de estilos de vida ou modo de se vestir das pessoas.
5. Tomada de decisões de trabalho com base em critérios pessoais e discriminatórios.
6. Discriminação em razão de gêneros, origens, religiões, cor de pele, raças, etnias, crenças, orientações sexuais e afetivas, deficiência, condição de saúde e/ou social, corpos e idades.
7. Agir, falar ou se comportar de maneira capacitista, machista, sexista, racista, LGBTfóbica, etarista ou ageísta, xenofóbica ou que represente qualquer tipo de preconceito ou intolerância.
8. Assédio sexual, moral, religioso, político ou organizacional.
9. Julgamento, exposição, constrangimento, humilhação e bullying de qualquer tipo, fruto de inconformismo com a condição de diversidade das pessoas.

## **2.1. Faça o que é certo.**

A melhor maneira de fazermos o que é certo é evitar agir sempre de acordo com as nossas opiniões individuais, procurando, ao contrário, se colocar na posição do próximo e do coletivo. Se algo fere, ofende ou prejudica alguém, então sabemos que não é certo.

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:** (x) Pública ( ) Interna ( ) Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

### 3. NOSSO COMPROMISSO

O Grupo Nexxes compromete-se em implementar e reforçar ações com a finalidade de valorizar a pluralidade de todos e inibir qualquer comportamento discriminatório:

#### 3.1. Igualdade de Oportunidades

O Grupo Nexxes preza pela igualdade de acesso às oportunidades profissionais existentes. No processo de seleção, a empresa avalia as pessoas candidatas de acordo com critérios necessários ao bom desempenho da função e suas habilidades técnicas, tratando-as com gentileza e respeito. Todas as nossas vagas são destinadas à pluralidade de pessoas, valorizamos as diferenças de todos os gêneros, origens, religiões, cor de pele, raças, etnias, crenças, orientações sexual e afetivas, deficiência, condição de saúde e/ou social, corpos e idades. Prezamos por pessoas que respeitam as diferenças e estão prontas para inovar, crescer e se desenvolver.

#### 3.2. Desenvolvimento de Carreira

O Grupo Nexxes preza pela igualdade de oportunidade e desenvolvimento profissional de forma a qualificar o trabalho das pessoas e possibilitar o processo de ascensão e crescimento profissional baseado em mérito de desempenho e competência. A empresa também compromete-se com o apoio ao desenvolvimento das pessoas, garantindo a igualdade de oportunidades em promoções e movimentações. Nossas ações visam mitigar os vieses inconscientes nos diferentes processos de

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:** (x) Pública ( ) Interna ( ) Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

tomada de decisão, sobretudo naqueles referentes ao desenvolvimento de carreira de seus colaboradores.

### **3.3. Lideranças Inclusivas**

As lideranças do Grupo Nexxes devem agir com respeito e prezar pela inclusão, garantido que este manifesto seja executado. Nossos líderes devem ser exemplos de comportamentos e atitudes.

### **3.4. Orientação para Stakeholder**

O Grupo Nexxes apoia e busca promover políticas de valorização à diversidade em sua cadeia de valor e busca contratar fornecedores que estejam engajados e pratiquem Diversidade e Inclusão, em consonância com as diretrizes definidas.

### **3.5. Cultura Inclusiva**

O Grupo Nexxes busca, através de sensibilização, treinamentos e ferramentas assertivas, educar continuamente as pessoas em prol do respeito às diferenças e para a promoção da Diversidade e Inclusão. Bem como construir ações de comunicação interna e marketing com um olhar inclusivo e que promova maior representatividade de grupos minoritários e posicionamento em relação à diversidade e inclusão de pessoas.

O Grupo Nexxes é signatário do Movimento Nacional dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de Santa Catarina, com o propósito de engajar-se na agenda local e regional para o cumprimento coletivo da Agenda 2030 e do Pacto Global das Nações Unidas, fomentando práticas e

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:** (x) Pública ( ) Interna ( ) Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes

trazendo diretrizes relacionadas a Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

O nosso compromisso com os Direitos Humanos é referência não só para os colaboradores, estagiários e administradores, mas também para as Sociedades controladas e demais stakeholders com os quais o Grupo Nexxees se relaciona.

#### **4. CANAL DE OUVIDORIA**

O Grupo Nexxees possui um canal de ouvidoria interno dentro da plataforma Feedz, para que os colaboradores possam manifestar dúvidas, reclamações, sugestões e realizar denúncias de maneira anônima relacionados ao tema Diversidade e Inclusão e a demais assuntos. As manifestações são recebidas pela Gestora de Gente & Gestão e Gestor Jurídico, que farão as análises e tratativas com as devidas providências/sanções disciplinares legais. O canal de ouvidoria é disponibilizado através do link: <https://app.feedz.com.br/ouvidoria>.

#### **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

1. A divulgação da Política de Diversidade e Inclusão será feita através de meios de comunicação da empresa, no que couber, a exemplo de drive de Políticas Institucionais, Feedz, e-mail institucional e site.
2. Serão realizadas capacitações sobre a política de Diversidade e Inclusão durante as integrações de novos colaboradores e sempre

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:**  Pública  Interna  Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxees

que houver necessidade de reciclagem do tema nos demais setores da empresa.

3. Esta política será mantida no site interno do setor de Gente & Gestão.
4. As alterações são de responsabilidade do setor de Gente & Gestão e serão aprovadas pela área jurídica e pela presidência do grupo, com versão atualizada divulgada, com vacância para entrada em vigor. Toda nova versão publicada automaticamente substitui a anterior.
5. Qualquer situação que não tenha sido devidamente prevista nesta política deve ser documentada e reportada à área de Gente & Gestão para apreciação, análise e tomada de decisão junto à Diretoria Executiva e, quando pertinente, junto à Presidência.
6. Comportamentos que sejam incompatíveis com essa política, poderão sofrer punições conforme gravidade, podendo levar ao desligamento do colaborador, inclusive por justa causa.

---

**Setor:** Gente & Gestão

**Classificação:**  Pública  Interna  Confidencial

**Restrito para:** Stakeholders Grupo Nexxes