

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	1/13

SUMÁRIO

1. OBJETIVO.....	2
2. ABRANGÊNCIA	2
3. DOCUMENTOS EXTERNOS	2
4. DEFINIÇÕES.....	2
5. DIRETRIZES	3
5.1 Princípios Norteadores da Política	4
5.2. Ações e comportamentos não aceitáveis	5
5.2.1 Ações que podem ser caracterizadas como assédio moral.....	6
5.2.2 Ações que podem ser caracterizadas como assédio sexual	6
5.2.3 Ações que podem ser caracterizadas como discriminatórias	7
5.2.4 Ações que podem configurar assédio e discriminação político-partidária.....	7
5.5 Acolhimento	8
5.6 Gestão	9
5.7 Recursos Humanos.....	9
5.8 Compliance	10
5.9 Compromisso de Todos	10
5.10 Canais de Denúncia	10
5.11 Prevenção e Enfrentamento.....	11
5.12 Sanções Disciplinares	12
5.13 Monitoramento e Comprovação de Efetividade	12
5.14 Divulgação da Política.....	12
5.15 Gestão	12
5.16 Vigência	13

Elaborador: Débora Sofia Antoni	Aprovador: Margareth Schacht Herrmann	Data da Aprovação: 27/03/2026 16:05:40
------------------------------------	--	---

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	2/13

1. OBJETIVO

A implementação desta Política de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação constitui uma medida estratégica de alta relevância para a Companhia Minuano de Alimentos, fundamentada nos pilares de conformidade legal, promoção de um ambiente de trabalho positivo e proteção da reputação institucional.

O objetivo deste documento é estabelecer diretrizes e definir eixos de atuação e procedimentos para a prevenção e o enfrentamento de condutas inadequadas, visando orientar, divulgar e implementar mecanismos robustos de acolhimento, investigação e tratamento de relatos referentes a assédio moral, sexual, político-eleitoral e a todas as formas de discriminação. Por meio da responsabilização dos envolvidos, da remediação e da restauração do clima organizacional, a Companhia reafirma sua responsabilidade social em assegurar um espaço de trabalho justo, diverso, seguro, ético e livre de abusos.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação aplica-se a todos os colaboradores da Cia Minuano de Alimentos, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e da unidade em que estejam alocados. Todos os estagiários, trainees, aprendizes, prestadores de serviços, consultores, parceiros de negócio e colaboradores temporários, também devem cumprir e serão protegidos por esta política.

3. DOCUMENTOS EXTERNOS

- Lei Programa Emprega Mais Mulheres - Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm
- Lei da Igualdade Salarial - Lei 14.611, de 03 de julho de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm
- NR 01 - Norma Regulamentadora nº 01 do Ministério do Trabalho. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf

4. DEFINIÇÕES

- **Assédio moral:** Conduta abusiva, frequente, repetitiva e pessoal que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita com a finalidade de humilhar, constranger e desqualificar uma pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade, saúde

Elaborador:	Aprovador:	Data da Aprovação:
Débora Sofia Antoni	Margareth Schacht Herrmann	27/03/2026 16:05:40

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	3/13

física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal. O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, ou entre chefe e subordinados.

- **Assédio político-eleitoral:** Conduta abusiva, manifestada por meio de coação, intimidação, humilhação ou constrangimento, vinculada a questões político-eleitorais no ambiente laboral. Caracteriza-se pelo uso da influência ou do poder hierárquico (ascendente ou horizontal) para induzir, obrigar ou pressionar o colaborador a votar, apoiar, manifestar-se ou abster-se de convicções políticas e eleitorais específicas, ferindo a sua liberdade de consciência e a natureza estritamente profissional do contrato de trabalho;
- **Assédio sexual:** Toda a tentativa e/ou comportamento de uma pessoa, ou grupo de pessoas que exerce uma conduta indesejável, inconveniente ou forçada, de forma verbal ou física, com base no abuso de poder ou da confiança, com fins sexuais. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. Trata-se de conduta que é tipificada como crime pelo ato de 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. (Código Penal, art. 216-A).
- **Discriminação:** Toda forma de tratamento desigual ou injusto, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito. Toda discriminação tem origem na diferença entre pessoas, tais como raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero. A discriminação ou o preconceito devido a raça, cor, etnia, religião, político partidária ou procedência nacional é crime, conforme o Art. 140 do Código Penal e a Lei 7.716/89. A injúria racial, antes tratada como um delito menos grave no Código Penal, foi equiparada ao crime de racismo pela Lei 14.532/23. Além disso, desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais.
- **Importunação sexual:** Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, caracterizado por crimes sexuais contra vulnerável. (Lei no 13.718/2018).

5. DIRETRIZES

Conforme disposto no Código de Ética da empresa, não são admitidas condutas que possam ser interpretadas como assédio e/ou discriminação e que possam colocar em risco a liberdade ou dignidade individual dos colaboradores.

Será considerada uma violação a esta política qualquer conduta que cause constrangimento e desrespeito com pessoas da empresa, assim como pessoas terceiras, que nela estiverem laborando,

Elaborador:	Aprovador:	Data da Aprovação:
Débora Sofia Antoni	Margareth Schacht Herrmann	27/03/2026 16:05:40

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	4/13

assim como o uso de palavras de baixo calão, expressões de intimidação, assédio moral, assédio sexual, importunação sexual e discriminação.

Todos os colaboradores devem agir como exemplo de cumprimento desta política, sem distinção do cargo ocupado. Considerando a proximidade dos líderes com os colaboradores, devem atuar de forma exemplar, promovendo boas práticas e combatendo qualquer indício de assédio nas suas mais diversas formas.

A presente Política está de acordo com a posição adotada e externada pela organização e sua direção. Por este motivo, é reproduzido a mensagem constante na POL.COM.001 - Política de Código de Ética:

Na Companhia Minuano de Alimentos, temos orgulho de nossa trajetória construída com trabalho, respeito e compromisso com a qualidade. Atuando no setor de abate de aves e produção de embutidos no Rio Grande do Sul, reconhecemos que nosso sucesso depende, acima de tudo, das pessoas que fazem parte da nossa história.

Por isso, reafirmamos nosso compromisso com a valorização de cada colaborador, o respeito aos direitos humanos e a promoção de um ambiente seguro, ético e inclusivo. Acreditamos que agir com integridade é fundamental em todas as relações — com colegas, parceiros, clientes, fornecedores e com a sociedade.

Nosso Código de Ética é um reflexo dos valores que nos orientam diariamente: a ética nas decisões, a postura firme contra qualquer forma de desvios de conduta, corrupção e o cumprimento rigoroso das normas internas e externas. Ele existe para apoiar cada pessoa da nossa empresa na construção de um ambiente de trabalho justo, transparente e responsável.

Convidamos todos a conhecer, praticar e preservar esses princípios, fazendo deles parte do nosso jeito de ser e agir. Juntos, fortalecemos nossa cultura de integridade e contribuimos para um futuro cada vez mais sustentável e digno para todos.

A Direção.

5.1 Princípios Norteadores da Política

Esta Política foi elaborada em consonância com todas as leis e regulamentações aplicáveis contra assédio e à discriminação, incluindo a POL.MT.COM.001 - Política de Código de Ética, a POL.MT.COM.004 - Política de Conduta, a POL.MT.COM.005 - Política de Investigações Internas e legislação vigente.

Elaborador:	Aprovador:	Data da Aprovação:
Débora Sofia Antoni	Margareth Schacht Herrmann	27/03/2026 16:05:40

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	5/13

Como princípios norteadores da presente política são citados os seguintes:

a) Respeito à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho: proibidas todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos X; 6º; 7º, inciso XXII; 39, § 3º; e 170, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil;

b) Respeito ao trabalho livre de violência e assédio: conforme preceitua a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

c) Postura de prevenção e enfrentamento: contra o assédio e violência sexual, contra atos de discriminação de qualquer natureza e contra qualquer conduta que seja contra à dignidade da pessoa humana e as liberdades individuais e coletivas;

d) Respeito aos direitos do trabalhador: atendendo às determinações constantes na consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01), que estabelecem a obrigatoriedade de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual, moral, tratamento desigual, discriminação de qualquer natureza, violência psicológica e demais formas de violência no âmbito do trabalho;

e) Cordialidade e tolerância: tolerância diante da diversidade de opiniões, sendo o debate de ideias, quando houver, pautado exclusivamente pela cordialidade e pelo respeito mútuo, vedada a imposição de pontos de vista;

f) Neutralidade política: manutenção de postura de neutralidade em relação a partidos políticos, candidatos ou ideologias, não permitindo que suas dependências, recursos ou imagem sejam utilizados para fins de propaganda ou doutrinação política;

g) Liberdade de convicção e não discriminação política: reconhecer o direito à convicção política individual, desde que exercida fora do ambiente laboral e que não afronte os demais princípios e diretrizes dessa Política;

h) Confidencialidade e respeito à vítima: relatos de assédio ou discriminação de qualquer natureza, recebidos por qualquer setor ou pelos Canais de Denúncia, devem ser tratados de forma respeitosa, atenta, sigilosa e sem retaliação.

5.2. Ações e comportamentos não aceitáveis

As condutas descritas a seguir são consideradas incompatíveis com os valores éticos e os padrões de integridade da Companhia Minuano. A proibição destas práticas visa assegurar um ambiente de trabalho pautado pela legalidade, pelo respeito à dignidade humana e pela preservação das liberdades individuais, de modo que qualquer desvio identificado será objeto de rigorosa apuração e aplicação das medidas disciplinares cabíveis, conforme a gravidade de cada caso.

Elaborador:	Aprovador:	Data da Aprovação:
Débora Sofia Antoni	Margareth Schacht Herrmann	27/03/2026 16:05:40

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	6/13

5.2.1 Ações que podem ser caracterizadas como assédio moral

Para fins desta Política, algumas situações concretas podem configurar indícios de ocorrência de assédio moral, devendo os colaboradores, sejam eles próprios ou terceiros, dispensar atenção especial para as seguintes situações:

- Cobranças excessivas e injustificadas;
- Vigilância excessiva e injustificada;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor situações vexatórias;
- Situações de constrangimento e humilhação;
- Gritos, xingamentos ou falar de forma desrespeitosa;
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do colaborador em público;
- Impor isolamento social mediante exclusão intencional de colaborador de reuniões, encontros ou outras interações;
- Espalhar rumores, mentiras ou informações prejudiciais à imagem do trabalhador dentro ou fora do ambiente de trabalho;
- Negar deliberadamente informações indispensáveis ao desempenho de suas funções.

Outras situações não listadas no item anterior poderão caracterizar situação de assédio, desde que presentes as características configuradoras, conforme definição constante no item 4.

5.2.2 Ações que podem ser caracterizadas como assédio sexual

Para fins desta Política, algumas situações apresentadas abaixo podem configurar indícios de ocorrência de assédio sexual, desta forma os colaboradores, sejam eles próprios ou terceiros, devem dispensar atenção especial para as seguintes situações:

- A repetição de piadas, de comentários, de trocadilhos de caráter sexual, elogios intencionais ou mesmo de convites inapropriados;
- Insinuações de atividades sexuais com gestos ou propostas;
- Manter o contato com o colaborador nos dias de repouso, por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho;
- Condicionar benefícios, promoções ou manutenção do emprego à aceitação de avanços sexuais;
- Oferecer carona a um colega após o expediente e acabar intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho;
- Enviar e-mails, mensagens ou imagens com conteúdo sexual ou sugestivo;

Elaborador: Débora Sofia Antoni	Aprovador: Margareth Schacht Herrmann	Data da Aprovação: 27/03/2026 16:05:40
------------------------------------	--	--

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	7/13

- Partilhar imagens explicitamente sexuais;
- Tocar, abraçar ou beijar sem permissão;
- Bloquear passagem, se aproximar de forma excessiva ou criar situações que invadam o espaço pessoal com intenções sexuais;
- Espalhar rumores sobre a vida íntima ou sexual de um colega para prejudicar sua imagem;
- Realizar provocações sexuais inoportunas, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Outras situações não listadas no item anterior poderão caracterizar situação de assédio, desde que presentes as características configuradoras, conforme definição constante no item 4.

5.2.3 Ações que podem ser caracterizadas como discriminatórias

Para fins desta Política, algumas situações concretas podem configurar indícios de ocorrência de discriminação, devendo os colaboradores, sejam eles próprios ou terceiros, dispensar atenção especial para as seguintes situações:

- De cunho racial, ligada à cor ou raça de determinado profissional, com piadas ou observações preconceituosas sobre a raça ou etnia de um colega;
- Em função do gênero, quando a empresa ou algum colaborador distingue os profissionais em função do sexo ou também, preconceitos relacionados a orientação sexual;
- Por deficiência, quando um colaborador com necessidades especiais é tratado de maneira desigual e injusta, seja por falta de acessibilidade, estereótipos ou preconceito;
- Fazer piadas ou comentários desrespeitosos sobre crenças e práticas religiosas ou impor a adoção de práticas contrárias à sua religião;
- Pela aparência física ao realizar julgamentos, piadas ou observações preconceituosas com base no peso, altura ou características físicas de uma pessoa;
- Excluir ou discriminar profissionais por sua faixa etária, sejam eles mais jovens ou mais velhos;
- Discriminar ou fazer piadas ou comentários pejorativos, ou impor barreiras para evolução profissional, por motivo de sotaque, costumes ou hábitos associados ao local de origem ou local onde reside.

5.2.4 Ações que podem configurar assédio e discriminação político-partidária

A Companhia preza pela neutralidade institucional e pelo respeito às liberdades individuais, entendendo que o ambiente de trabalho deve ser preservado de influências externas que possam comprometer a harmonia e o profissionalismo. Assim, as condutas que buscam direcionar ou constranger a opinião política de colaboradores são consideradas violações graves ao contrato de trabalho e ao Código de Conduta, sendo expressamente proibidas as seguintes situações:

Elaborador:	Aprovador:	Data da Aprovação:
Débora Sofia Antoni	Margareth Schacht Herrmann	27/03/2026 16:05:40

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	8/13

- Coagir o colaborador ao voto a um candidato, partido ou coligação partidária;
- Ameaçar, coagir ou constranger colaborador para que se manifeste ou adote postura em favor de algum candidato, partido político ou coligação partidária;
- Prometer bônus, brindes, promoções ou qualquer vantagem pela manifestação ou voto a um candidato, partido ou coligação partidária;
- Obrigar colaborador ao uso de camisas, bandeiras, botons, adesivos ou qualquer material de campanha eleitoral;
- Utilizar as dependências, bens e materiais da Companhia para promover propaganda política, divulgar campanhas eleitorais e realizar doutrinação política;
- Uso de ferramentas de comunicação corporativas (e-mail, WhatsApp, plataformas internas) para propaganda, proselitismo ou pressão política, seja de forma direta ou indireta;
- Constrangimento ou imposição de alinhamento político em reuniões de equipe, treinamentos ou sob o pretexto de “alinhamento de valores” ou “cultura organizacional”;
- Discriminar, hostilizar, isolar, humilhar ou tratar de forma diferenciada colaboradores em virtude de suas convicções políticas manifestadas, ou criar um ambiente de trabalho hostil através de discussões políticas agressivas e intolerantes;
- Questionar colaboradores ou candidatos, em entrevistas de seleção ou processos de avaliação, sobre suas preferências político-partidárias como critério para admissão ou manutenção do vínculo empregatício.

As situações previstas nos itens 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 e 5.2.4 não compõem um rol taxativo e exaustivo. Todo colaborador que se deparar com alguma das situações acima elencadas, ou outras que julgar discriminatórias, deve comunicá-la imediatamente por meio dos canais de denúncias disponibilizados.

5.5 Acolhimento

Será adotado procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, para as vítimas de assédio e/ou discriminação dentro da empresa, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas.

O acolhimento iniciará assim que recebido o relato com identificação do profissional que sofreu o assédio ou discriminação, sendo o mesmo direcionado para atendimento pelo (a) profissional da Psicologia disponibilizado pela organização, caso haja interesse.

É importante que aquele que receber o relato, seja o superior hierárquico imediato, representante do Setor de Recursos Humanos, representante do Setor de Compliance, ou qualquer

Elaborador: Débora Sofia Antoni	Aprovador: Margareth Schacht Herrmann	Data da Aprovação: 27/03/2026 16:05:40
------------------------------------	---------------------------------------	--

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	9/13

outra pessoa, deve adotar uma postura profissional, evitando qualquer comentário de julgamento ou questionamento sobre veracidade.

5.6 Gestão

Quando a denúncia ou reclamação for recebida por algum colaborador com cargo de gestão e chefia, o procedimento a ser adotado é o que segue:

a) Acolher a(o) denunciante, ouvindo atentamente as razões de sua denúncia ou reclamação, oferecendo apoio e segurança de que será averiguada a situação e esclarecendo que a Companhia repudia toda e qualquer conduta que possa ser caracterizada como assédio ou discriminação;

b) Comunicar IMEDIATAMENTE ao setor de Recursos Humanos responsável pela Unidade, para que tome as medidas necessárias como, por exemplo, encaminhamento para profissional da psicologia e registro do relato no sistema gestor de investigações, conforme item "5.10 Canais de Denúncia" desse Processo;

c) Em sendo possível, já incluir o representante do Recursos Humanos e/ou a profissional da psicologia para evitar repetição desnecessária da oitiva da vítima.

5.7 Recursos Humanos

Quando a denúncia ou reclamação for recebida por algum colaborador do Setor de Recursos Humanos, o procedimento a ser adotado é o que segue:

a) Receber a informação do(a) relatante ou do gestor;

b) Quando receber o relato de pessoa não envolvida diretamente no caso de assédio, buscar apoio no atendimento psicossocial (psicóloga) para abordar a possível vítima e oferecer acolhimento, conforme item "5.5 Acolhimento" desse Processo;

c) Verificar se a suposta vítima tem interesse no atendimento psicossocial (psicóloga), conforme item "5.5 Acolhimento" desse Processo;

d) Contatar representante do Setor responsável por registrar as ocorrências no sistema gestor de investigações;

e) O responsável por registrar o fato no sistema gestor de investigações deverá realizar o procedimento conforme previsto na POL.MT.COM.005 - Política de Investigações Internas;

f) Tentar, desde já, apurar informações, documentos, indícios e provas quanto a ocorrência de suposto assédio ou discriminação.

Elaborador:	Aprovador:	Data da Aprovação:
Débora Sofia Antoni	Margareth Schacht Herrmann	27/03/2026 16:05:40

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	10/13

5.8 Compliance

Quando a denúncia ou reclamação for realizada diretamente através dos Canais de Denúncia (item 5.10) ou recebido por algum colaborador do Setor de Compliance, o procedimento a ser adotado é o que segue:

- a) Realizar o procedimento previsto na POL.MT.COM.005 - Política de Investigações Internas;
- b) Quando o(a) suposto(a) vítima se identificar, entrar em contato com atendimento psicossocial (psicóloga) para abordar o(a) possível vítima e oferecer acolhimento, conforme item "5.5 Acolhimento" desse Processo;

5.9 Compromisso de Todos

Deve ser adotado como compromisso de todos os colaboradores atuar como exemplo de cumprimento desta política. Mas os líderes, visto sua maior proximidade aos colaboradores, devem atuar de forma exemplar, promovendo boas práticas e combatendo qualquer indício de assédio nas suas mais diversas formas.

5.10 Canais de Denúncia

É essencial que todos abrangidos por esta Política relatem qualquer ato ou indício de ato de assédio moral, sexual e discriminação ou outra situação que viole esta Política, assegurando a proteção dos padrões éticos adotados pela Empresa, preservando a segurança e bem-estar dos colaboradores, assim como preservando a imagem da empresa no mercado. O colaborador que se sentir vítima ou quem quer que tome conhecimento de alguma conduta vedada poderá contatar seu superior imediato, o setor de Recursos Humanos, ou ainda, entrar em contato através dos seguintes meios:

Telefone: 0800-222-1234

E-mail: ouvidoria@minuano.com.br

Site: <https://www.minuano.com.br/canal-de-denuncias>

Minuzito APP - Canal de Denúncias

Visando garantir mais segurança para os denunciantes, a Minuano optou por terceirizar o recebimento e arquivamento dos registros relativos às denúncias, que podem ser feitas de forma anônima ou identificada. É fundamental agir com responsabilidade ao efetuar relatos, que devem ser consistentes e verídicos. Não haverá qualquer retaliação para o colaborador que utilizar o canal e que tenha agido de boa-fé.

Elaborador:	Aprovador:	Data da Aprovação:
Débora Sofia Antoni	Margareth Schacht Herrmann	27/03/2026 16:05:40

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	11/13

Os relatos recebidos são encaminhados ao Setor de Compliance que, em observando a possível ocorrência de Assédio, tomará as medidas necessárias para dar andamento ao procedimento previsto na presente Política

Quando o(a) relatante se identificar, deverá ser encaminhado(a) para acolhimento e atendimento pela Psicóloga, conforme item "5.5 - Acolhimento" dessa Política.

O procedimento de apuração e possível aplicação de medida disciplinar seguirá as regras estabelecidas nas demais normas internas da Companhia.

Relatos recebidos por gestores, supervisores, por colegas ou pelo setor de RH, deverão ser encaminhados para o setor de Compliance, que será responsável por incluir a ocorrência no gestor de investigações para ciência, acompanhamento e geração de indicadores e evidências quanto à apuração dos fatos.

5.11 Prevenção e Enfrentamento

Dentro da Companhia, devem ser adotadas diretrizes para prevenção e enfrentamento de qualquer tipo de assédio, que seguem:

- Construção de um ambiente laboral inclusivo, produzindo uma cultura de convivência que inclua a diversidade;
- Tratamento das situações trazidas ao conhecimento dos gestores através de relatórios com histórico que permitam a visualização macro das ocorrências e propositura de ações;
- Promoção de eventos de capacitação, esclarecimento e conscientização sobre o tema;
- Apoio psicológico às pessoas vitimadas, ou que assim se entendam;
- Responsabilização de quem praticou as condutas inadequadas, após o devido processo apuratório;
- Observância do sigilo do atendimento prestado às vítimas;
- Apoio a gestores que precisam lidar diretamente com condutas problemáticas;
- A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA) deverá incluir os assuntos de prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação em suas atividades e práticas desenvolvidas pela Comissão;
- Ações em formatos acessíveis e apropriados, visando a capacitação, orientação e sensibilização de todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, no mínimo a cada 12 meses, sobre temas relacionados à prevenção da violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho;
- Aplicação da presente política por todos os setores da organização, seus colaboradores, representantes e diretores.

Elaborador:	Aprovador:	Data da Aprovação:
Débora Sofia Antoni	Margareth Schacht Herrmann	27/03/2026 16:05:40

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	12/13

5.12 Sanções Disciplinares

O colaborador que comprovadamente tiver cometido assédio moral, assédio sexual, assédio político-partidário e/ou discriminação de qualquer natureza, estará sujeito às sanções previstas na POL.MT.RHG.035 - Política de Medidas Disciplinares.

Caso a conduta apurada do agressor possa configurar crime, a sanção disciplinar aplicada pela Cia. Minuano não afasta possível procedimento criminal que, via de regra, deve ser iniciado pela vítima através de registro na Autoridade Policial.

5.13 Monitoramento e Comprovação de Efetividade

Para garantir que a presente Política cumpra o seu propósito de prevenção e mitigação de riscos, o Setor de Compliance estabelece os seguintes mecanismos de monitoramento e avaliação:

- Acompanhamento periódico do volume de denúncias classificadas como assédio (moral, sexual ou político);
- Pesquisas de Clima anônima com colaboradores sobre percepção ética para avaliar o nível de conhecimento sobre a política, a confiança nos canais de denúncia e a percepção de segurança para manifestar convicções políticas sem medo de retaliação;
- Testes de Eficácia de Treinamento através da aplicação de avaliações após as ações de capacitação para medir a absorção do conteúdo e a capacidade dos colaboradores de identificarem condutas abusivas no dia a dia.

5.14 Divulgação da Política

A disseminação desta Política ocorrerá de forma contínua e abrangente. A empresa promoverá treinamentos periódicos para todos os níveis hierárquicos, garantindo a compreensão das diretrizes e o correto uso dos canais de escuta. De forma complementar a presente Política, a POL.MT.COM.001 - Política de Código de Ética e POL.MT.COM.004 - Política de Conduta estarão permanentemente disponíveis no Minuzito e no ambiente do sistema interno da empresa, servindo como fonte de consulta imediata para assegurar que a cultura de respeito seja praticada por todos.

5.15 Gestão

A gestão da presente Política cabe ao Setor de Compliance, que juntamente com o SESMT - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho são responsáveis por sua comunicação, treinamento, conscientização dos colaboradores, inclusive com atuação direta da CIPAA - Comissão Interna de Proteção de Acidentes e Assédio e inclusão do tema na SIPAT - Semana Interna de Proteção de Acidentes do Trabalho.

Elaborador:	Aprovador:	Data da Aprovação:
Débora Sofia Antoni	Margareth Schacht Herrmann	27/03/2026 16:05:40

	Política de enfrentamento ao assédio e à discriminação	Código:	POL.MT.COM.013
		Revisão:	1
		Páginas:	13/13

5.16 Vigência

O presente Regimento entra em vigor no momento de sua aprovação pela Diretoria, devendo ser revisado anualmente ou quando necessário realizar alterações.

Elaborador: Débora Sofia Antoni	Aprovador: Margareth Schacht Herrmann	Data da Aprovação: 27/03/2026 16:05:40
------------------------------------	--	--