



POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

1. OBJETIVO

Promover um ambiente de trabalho saudável, inclusivo, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação, assédio ou violência, em conformidade com a legislação brasileira, os princípios da OIT e o Padrão de Desempenho 2 da IFC.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se a todos os empregados, estagiários, menores aprendizes, membros do Conselho de Administração, Diretores, Gerentes, Coordenadores, Executivos e prestadores de serviços, fornecedores, visitantes e quaisquer outras pessoas que atuem ou transitem em nome da **AGRION** ou em suas dependências.

3. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

- Constituição Federal
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- Padrão de Desempenho 2 – IFC
- Leis anticorrupção e antidiscriminação brasileiras
- Normas internas da **AGRION**

4. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

3.1 Discriminação

A **AGRION** proíbe qualquer tipo de discriminação baseada em:

- Gênero, identidade de gênero ou expressão de gênero;



POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

- Raça, etnia, cor ou origem;
- Religião ou crença;
- Idade;
- Orientação sexual;
- Deficiência;
- Estado civil, situação familiar ou gravidez;
- Condição socioeconômica ou de saúde.

3.2 Assédio Moral e Sexual

- **Assédio moral** é toda conduta abusiva (palavras, comportamentos, atos, gestos) que atente contra a dignidade psíquica ou física da pessoa.
- **Assédio sexual** é qualquer conduta de conotação sexual indesejada, física ou verbal, que interfira no desempenho ou crie um ambiente intimidante, hostil ou ofensivo.

Ambas as formas de assédio são expressamente proibidas e serão tratadas com máxima seriedade.

3.3 Violência no Trabalho

Inclui qualquer ato de intimidação, ameaça, agressão física ou verbal, seja entre colegas ou por parte de terceiros. A **AGRION** adota tolerância zero a qualquer manifestação de violência.

5. REGRAS E CONDUTAS

5.1 Prevenção e Educação

A implementação dessa Política ficará a cargo da área de Compliance que, juntamente com a CIPA e Recursos Humanos, atuará no desenvolvimento de ações voltadas a prevenção e ao enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação no âmbito da empresa, observadas as seguintes medidas:

5.2. Capacitação



POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

Capacitação de seus membros através de cursos e palestras obrigatórios sobre respeito à diversidade e prevenção ao assédio.

5.3. Divulgação

Realizar ampla divulgação desta política nos meios internos, incluindo o tema na SIPAT anual, quando então as políticas de prevenção e enfrentamento deverão de ser reiteradas, expostas e detalhadas para toda a coletividade da empresa.

5.4. Sensibilização e campanhas

Ações de sensibilização e campanhas permanentes, através da elaboração e divulgação de informativos impressos ou eletrônicos, para comunicação e conscientização a respeito do tema, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e da discriminação.

5.5. Conduta Esperada

- Respeito mútuo e postura ética em todas as interações.
- Colaboração na prevenção de comportamentos abusivos.
- Compromisso com a cultura de inclusão e diversidade.

5.6. Práticas Vedadas

- Discriminação, assédio, agressões físicas ou verbais.
- Omissão diante de atos que violem esta política.

5.7. Responsabilidade em Denúncias e Penalidades por Acusações Falsas

A empresa reforça que toda denúncia deve ser feita com responsabilidade e boa-fé. Denúncias falsas ou de má-fé configuram violação grave às normas éticas e podem gerar consequências legais e disciplinares.

De acordo com o **art. 186 do Código Civil**, quem causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e está sujeito à reparação. Além disso, o **Código Penal** prevê punição para condutas como:

- **Calúnia (art. 138)** – atribuir falsamente a alguém a prática de crime.
- **Difamação (art. 139)** – atribuir a alguém fato ofensivo à sua reputação.



POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

A empresa poderá adotar medidas internas e legais cabíveis contra qualquer colaborador que fizer uso indevido dos canais de denúncia, com o intuito de prejudicar terceiros.

6. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

- **Compliance:** Coordenação da implementação e investigações.
- **CIPA e RH:** Apoio em treinamentos e medidas preventivas.
- **Gestores:** Garantia do cumprimento das diretrizes.
- **Colaboradores:** Cumprimento integral e comunicação de violações.

7. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A política será amplamente divulgada, com reforço em treinamentos e campanhas regulares de sensibilização sobre diversidade, respeito e combate ao assédio.

8. MONITORAMENTO E INDICADORES

Indicador	Meta	Periodicidade
Nº de treinamentos realizados	≥ 2 por ano	Semestral
% de colaboradores treinados	100%	Anual
Nº de denúncias recebidas	Monitoramento	Trimestral
% de denúncias apuradas com medidas	100%	Trimestral

9. PENALIDADES E CONSEQUÊNCIAS

Violações a esta política podem resultar em advertência, suspensão, desligamento e outras medidas legais, conforme a gravidade da conduta e a legislação vigente.

10. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Área Responsável: Recursos Humanos

Data: 01/01/2026

Código da Política: RH-0004

Versão: 1.0



POLÍTICA ANTIDISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

A política será revisada anualmente ou sempre que necessário, em virtude de alterações legais, institucionais ou por recomendações de auditoria.

11. DISPOSIÇÕES FINAIS

Todos os envolvidos devem conhecer e aderir a esta política. Evidências de assédio ou discriminação devem ser documentadas e reportadas via canal apropriado, com garantia de confidencialidade e não retaliação.

12. ANEXOS E MODELOS

- Anexo 1 – Fluxo de Apuração de Denúncias



ANEXO 1 – FLUXO DE APURAÇÃO DE DENÚNCIAS (DETALHADO)

1. RECEBIMENTO DA DENÚNCIA

- Ocorre via Canal de Denúncias oficial “Contato Seguro”.
- Pode ser feita de forma anônima ou identificada.
- É importante descrever os fatos com o máximo de detalhes: nomes envolvidos, local, data e hora, testemunhas, conteúdo das interações, entre outros.

2. REGISTRO E PROTOCOLO

- Todas as denúncias são registradas em sistema próprio e recebem um número de protocolo.
- O responsável pelo recebimento encaminha a denúncia ao Comitê de Apuração.

3. ANÁLISE PRELIMINAR

- O Comitê avalia a veracidade e a consistência das informações.
- Se necessário, são solicitadas informações complementares ao denunciante (caso não anônimo).

4. INVESTIGAÇÃO FORMAL

- O Comitê (formado por representantes de Compliance, RH e Diretoria) conduz entrevistas, coleta documentos e evidências.
- Garantia de confidencialidade e tratamento isento.

5. DELIBERAÇÃO E ENCAMINHAMENTOS

- Após a conclusão, o Comitê avalia os achados e propõe medidas disciplinares ou ações corretivas.
- O resultado é documentado e as partes envolvidas são informadas.



6. ENCERRAMENTO E REGISTRO FINAL

- A denúncia é formalmente encerrada com registro em relatório consolidado.
- A empresa promove ações de prevenção e melhoria quando necessário.