POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

CONTROLE DA REVISÃO

Data de revisão	N° da revisão	N° da página	Descrição da revisão	Responsável
24/05/19	00		Criação do documento	Maria José Souza
11/12/23	01		Revisão do documento	Maria José Souza
02/07/24	02	15	Adequação documento para o padrão definido e alteração dos aprovadores	Robson Pereira

Código Documento	Revisão Atual	Data
POL.CT.007.002	002	02/07/2024

SUMÁRIO

1. OBJETIVO..... 04

2. CAMPO DE APLICAÇÃO..... 04

3. REFERÊNCIAS..... 04

4. DEFINIÇÕES..... 05

5. RESPONSABILIDADES..... 06
5.1 COMITÊ DE ÉTICA..... 06
5.2 ALTA ADMINISTRAÇÃO..... 07
5.3 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (“CIPA”)..... 07
5.4 GERENTES, COORDENADORES, SUPERVISORES E LÍDERES..... 07
5.5 DEPARTAMENTO DE GENTE E GESTÃO..... 08
5.6 COLABORADORES, TERCEIRIZADOS, PARCEIROS COMERCIAIS, REPRESENTANTES, DESPACHANTES, PRESTADORES DE SERVIÇO, CLIENTES E PÚBLICO EM GERAL..... 08

6. DIRETRIZES 09
6.1 ATOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL..... 10
6.2 ATOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL..... 11
6.3 ATOS QUE CONFIGURAM DISCRIMINAÇÃO..... 11
6.4 OUTROS ATOS DE VIOLÊNCIA..... 12

7. ESTRATÉGIAS DE COMBATE..... 12

8. CANAL DE DENÚNCIAS..... 13

9. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS..... 14

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 14

1. OBJETIVO

A **RIVELLI ALIMENTOS S/A** (“Rivelli” ou “Empresa”), pessoa jurídica de direito privado, com sede na Rodovia BR-040, s/n, KM-700, Bairro Caiçaras, Barbacena/MG, CEP 36.205-666, tem entre seus princípios a qualidade, a satisfação de seus clientes, a ética e integridade em todas suas relações. Em consonância com esses princípios fundamentais, a empresa adota uma abordagem proativa para prevenir e combater qualquer comportamento que contrarie esses valores, reafirmando assim seu compromisso de criar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos os colaboradores, onde não haja espaço para Violência, Discriminação ou Assédio.

A presente Política de Prevenção de Assédio e Discriminação ("Política") tem como objetivo primordial promover e fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, servindo como alicerce das interações interpessoais e atuando de forma preventiva contra condutas que possam caracterizar Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação ou Atos de Violência.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

A presente Política aplica-se a todas as unidades da Rivelli e seus respectivos colaboradores, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e unidade em que estejam alocados. Assim, todos os funcionários, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, consultores, colaboradores temporários devem cumprir tal política, inclusive todos os terceiros e parceiros de negócios da Rivelli.

3. REFERÊNCIAS

- Código de Ética e Conduta;
- Constituição Federal;
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;
- Código Penal;
- Lei Emprega + Mulheres – Lei nº 14.;

4. DEFINIÇÕES

Alta Administração: A Alta Administração da Rivelli compreende a totalidade dos seus acionistas e diretores.

Assédio Moral: é a repetição de atos, gestos, palavras (faladas ou escritas) ou comportamentos os quais expõem a vítima a situações humilhantes, desconfortáveis e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.

Assédio Moral Organizacional: conjunto de condutas abusivas, ofensivas aos direitos fundamentais, exercido de forma recorrente, em virtude de uma relação de trabalho, as quais são incentivadas ou permitidas pela Empresa, que resulte na humilhação, constrangimento e eventuais danos morais, físicos e psíquicos, de uma ou mais pessoas, com a finalidade de se obter o engajamento dos colaboradores às políticas e às metas da Administração.

Assédio Sexual: toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima e que se caracteriza não apenas por meio de contato físico, mas, também, por meio de gestos e palavras ditas ou escritas.

Assédio Sexual Vertical: cometido por superior hierárquico por meio de intimidações e pressões com o intuito de obter favorecimento sexual.

Assédio Sexual Horizontal: corresponde ao assédio que tem por objetivo a obtenção de favorecimento sexual, ocorrido entre pessoas que gozam de uma mesma posição hierárquica dentro de uma Organização.

Ato de Violência: é qualquer forma de agressão de natureza física, verbal, psicológica, moral, sexual, patrimonial e suas consequências.

Discriminação: ação ou omissão que resulte num tratamento diferenciado (inferiorizado) de um indivíduo ou grupo de pessoas em virtude, mas não se limitando, de raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, atributos físicos, deficiência, opinião política, origem ou condição social, idade, biotipo ou nacionalidade.

Canal de Denúncia: é o meio disponibilizado pela empresa aos seus colaboradores e terceiros interessados para recebimento de denúncias.

Comitê de Ética: órgão não estatutário, responsável pela gestão do Canal de Denúncia, recebendo, triando e tratando as denúncias registradas, e comunicando ao Denunciante o resultado resumido da denúncia.

Denúncia: comunicação de prática ou suspeita de prática de infração aos princípios e normas de integridade da Rivelli, assim como de leis, decretos, portarias e quaisquer normas e regulamentos previstos na legislação brasileira e/ou políticas e práticas recomendadas pela empresa.

Terceiros: toda e qualquer pessoa física ou jurídica não pertencente à RIVELLI, com ou sem vínculo comercial: clientes, fornecedores, agentes públicos, políticos, representantes, consultores, prestadores de serviços em geral, entre outros.

5. RESPONSABILIDADES

5.1 COMITÊ DE ÉTICA

Além das funções estabelecidas pelo Regimento Interno do Comitê de Ética, o Comitê deverá:

a) Prestar orientações e esclarecer eventuais dúvidas relacionadas ao assunto e à presente política;

b) Conduzir a investigação de denúncias referentes a incidentes de Assédio, Discriminação e Atos de Violência;

c) Monitorar, avaliar e supervisionar a adesão a esta Política;

d) Contribuir para a elaboração de um diagnóstico abrangente das práticas de Assédio, Atos de Violência e Discriminação na Empresa;

e) Propor medidas preventivas, direcionamento e estratégias para lidar com variadas formas de Violência, Assédio e Discriminação, quando apropriado;

f) Em colaboração com o Departamento de Recursos Humanos, Departamento Jurídico e a CIPA, apresentar recomendações e, se necessário, requisitar a implementação de ações como:

- Ajustes nos procedimentos operacionais;
- Aprimoramento das abordagens de gestão de pessoal;

• Realização de atividades de capacitação e supervisão para gestores e colaboradores, bem como campanhas institucionais para informação e orientação de todos;

• Avaliação e adaptação das estratégias organizacionais e métodos gerenciais, visando manter um ambiente de trabalho isento de Assédio, Discriminação, Atos de Violência ou quaisquer comportamentos que possam resultar em situações vexatórias, desconfortáveis ou prejudiciais à dignidade, à integridade psicológica ou física dos indivíduos.

5.2 ALTA ADMINISTRAÇÃO

Os membros da Alta Administração da Rivelli têm as seguintes responsabilidades:

a) Garantir que o Comitê de Ética tenha independência, autonomia e proteção contra possíveis retaliações, além de ter total e livre acesso a documentos, sistemas e pessoas para a coleta de informações indispensáveis durante as investigações realizadas pelo Canal de Denúncia;

b) Assegurar a adoção e o cumprimento das diretrizes desta Política por toda a Empresa e partes relacionadas, apoiando as iniciativas de divulgação e enfrentamento do Assédio, Discriminação e Atos de Violência;

c) Contribuir com as autoridades competentes casos que se enquadrem na tipificação de Assédio sexual conforme estabelecido no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848/40 (Código Penal), bem como em outras formas de violência tipificadas na legislação brasileira.

5.3 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO ("CIPA[1]")

A CIPA terá a responsabilidade de incorporar o tema em suas atividades práticas, com o objetivo de prevenir a ocorrência de atos de Assédio sexual e outros Atos de Violência no ambiente de trabalho. Além disso, a CIPA deverá estabelecer mecanismos para monitorar possíveis incidências quantitativas desses comportamentos.

5.4 GERENTES, COORDENADORES, SUPERVISORES E LÍDERES

Os cargos de liderança têm a responsabilidade de promover o constante aprimoramento do ambiente de trabalho que atuam, realizando uma gestão humana e

[1] Nomenclatura alterada no artigo 163 da CLT, com redação data pela Lei 14.457/2022 em seu artigo 32, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm.

atenta a qualquer desvio de comportamento, em especial ações de Assédio, Discriminação ou outros Atos de Violência. É responsabilidade dos cargos de liderança:

a) Zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho fundamentado no princípio do respeito mútuo;

b) Estimular a colaboração e a gestão participativa dentro da equipe;

c) Fomentar a cooperação entre os membros da sua equipe; e

d) Gerir de maneira eficaz os conflitos interpessoais que possam surgir entre os membros da sua equipe.

5.5 DEPARTAMENTO DE GENTE E GESTÃO

a) Oferecer apoio e assistência à vítima ao identificar situações de Assédio, Discriminação ou outros Atos de Violência;

b) Organizar campanhas educativas para conscientizar sobre os efeitos prejudiciais de práticas abusivas e discriminatórias;

c) Realizar, no mínimo uma vez a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, orientação e sensibilização para todos os colaboradores, independentemente de hierarquia, dentro da Rivelli, abordando questões relativas a Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminações e outras formas de Violência;

d) Assegurar que as atividades de capacitação, orientação e sensibilização sejam conduzidas em formatos acessíveis e apropriados para garantir sua eficácia;

e) Incorporar tópicos relacionados à prevenção e combate ao Assédio, Discriminação e outros Atos de Violência nas iniciativas e práticas da CIPA;

f) Propor sugestões para modificações na estrutura de trabalho e nas abordagens de gestão de pessoal, quando pertinente.

5.6 COLABORADORES, TERCEIRIZADOS, PARCEIROS COMERCIAIS, REPRESENTANTES, DESPACHANTES, PRESTADORES DE SERVIÇOS, CLIENTES E PÚBLICO EM GERAL

a) Abster-se de praticar e evitar quaisquer comportamentos que possam caracterizar Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e outras manifestações de Violência;

b) Abster-se de efetuar denúncias de maneira maliciosa, enganosa ou com propósitos pessoais inadequados;

c) Comunicar quaisquer incidentes que violem esta Política ao Comitê de Ética, seja diretamente ou por meio do Canal de Denúncia.

6. DIRETRIZES

A Rivelli preza por um ambiente de trabalho que seja absolutamente livre de Discriminação, Assédio e Atos de Violência. É estritamente proibido que tanto os colaboradores internos quanto aqueles que se relacionam com a organização envolvam-se em comportamentos violentos, assediadores ou discriminatórios, conforme definido neste documento, mas não se limitando a ele.

Valorizamos profundamente a importância de tratar todos os indivíduos com cortesia, ética e gentileza, respeitando a diversidade de cada pessoa.

Cada membro da nossa equipe é responsável por promover um ambiente baseado no respeito e na educação nas interações dentro da organização. Portanto, reforçamos que todas as formas de sexismo, preconceito, abuso e discriminação são estritamente proibidas em todas as suas manifestações. A Rivelli **proíbe** que seus colaboradores adotem práticas como por exemplo, mas sem limitar-se a:

• Atos intimidantes;

• Perseguições;

• Contatos físicos inadequados;

• Interrupções frequentes com o intuito de diminuir a capacidade profissional ou opinativa do outro;

• Utilização de linguagem pejorativa;

• Comentários ofensivos de qualquer natureza;

• Zombaria em relação a características físicas, origem socioeconômica ou regional;

• Insinuações desrespeitosas para descreditar um colaborador;

• Chantagens e provocações indesejáveis;

• Qualquer forma de Assédio, Discriminação ou Atos de Violência;

No desempenho das atividades profissionais diárias, seja no interior da organização ou fora dela, **a Rivelli está comprometida** com:

• O respeito e salvaguarda da integridade física e mental dos indivíduos;

• O valor social do trabalho;

• A promoção de um ambiente de trabalho justo, produtivo, saudável e respeitoso;

• O encorajamento da construção de uma cultura institucional fundamentada na colaboração e no mútuo respeito.

6.1 ATOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

Constituem situações que podem configurar a prática de Assédio Moral as condutas contínuas e reiteradas de condutas abusivas que tenham por objetivo ou efeito gerar constrangimento, isolamento, discriminação, humilhação, exclusão social, difamação ou abalo psicológico, atingindo a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de alguém, com danos objetivamente aferíveis, tais como:

• Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de indivíduo ou grupo de pessoas, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior

• Desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades específicas

• Constranger alguém de modo frequente, expondo-lhe a situações vexatórias ou humilhantes, e trazendo-lhe abalo psíquico

• Manifestar-se jocosamente, em detrimento da imagem de pessoa, submetendo-a à situação vexatória, seja fomentando boatos inidôneos e/ou comentários maliciosos, fazendo-a sentir-se prejudicada em sua honra ou sua imagem

• Manifestar reiterada e publicamente desdém ou desprezo por pessoa determinada, imputando-lhe atributos falsos ou rumores que lhe causem humilhação e dor psíquica

• Impedir acesso a instrumentos essenciais ao exercício do trabalho, como telefone, computador, internet, uniforme, equipamentos de segurança específicos da atividade etc.

6.2 ATOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL

Constituem situações que podem configurar a prática de Assédio Sexual os atos que constrangem alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, prevalecendo-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica, de autoridade e/ou de relação de emprego ou serviço, tais como:

• Seguir, espionar e/ou realizar abordagem que invada a vida privada com intuito sexual

• Adotar conversas indesejáveis com conotação sexual, mesmo após ter sido informado(a) que estas não são desejadas;

• Realizar contato físico não desejado;

• Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais;

• Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;

• Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual.

É fundamental compreender que o silêncio da vítima não deve ser interpretado como aprovação da conduta, e tampouco invalida a classificação do Assédio Sexual no âmbito laboral. De maneira semelhante, a não realização do intento do assediador não altera a natureza do Assédio Sexual.

6.3 ATOS QUE CONFIGURAM DISCRIMINAÇÃO

Constituem situações que podem configurar a prática de ato Discriminatório as condutas que tenham por objetivo insultar, distinguir ou excluir, por características e/ou condições individuais ou de grupos, fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual, que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, de direitos e liberdades fundamentais, tais como, mas sem se limitar a:

• Recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual;

• Considerar ilegitimamente o sexo, idade, cor ou situação familiar como fator determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional;

• Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovar esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, salvo nos casos permitidos por lei;

• Isolar, incentivar o isolamento ou criar condições para que isto ocorra, privando indivíduo ou grupo de pessoas de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades laborais ou acadêmicas, ou do convívio com seus colegas, em especial quando em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, ou orientação sexual.

6.4 OUTROS ATOS DE VIOLÊNCIA

Constituem situações que podem configurar a prática de Ato de Violência qualquer forma de agressão de natureza física, verbal, psicológica, moral, sexual, patrimonial e suas consequências, tais como:

• Praticar violência física, ainda que aparentemente sutil, como empurrar alguém ou apertar-lhe os braços;

• Agredir verbalmente com xingamentos e ofensas;

• Ameaçar com violência física ou psicológica uma pessoa para que ela não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios e benefícios).

7. ESTRATÉGIAS DE COMBATE

O plano de prevenção e combate às práticas de Assédio, Discriminação e outros Atos de Violência na Rivelli envolverá a participação ativa de todos os colaboradores, independentemente de seus cargos, com especial destaque para a Alta Administração. Esse plano seguirá os princípios a seguir delineados:

• Formulação de abordagens de gestão e organização de trabalho centradas no diálogo, colaboração e respeito. Isso incluirá o fornecimento de feedbacks construtivos e transparentes, promovendo o desenvolvimento profissional dos colaboradores e criando um ambiente de trabalho saudável, inclusivo, não discriminatório e tolerante em relação à diversidade;

• Realização de treinamentos e disseminação de informações abrangendo a prevenção de diversos tipos de Assédio, Discriminação e Atos de Violência; • Estímulo à construção de uma cultura institucional que valorize a escuta atenta e o apoio profissional e psicológico dos colaboradores;

• Promoção de iniciativas para aprimorar o ambiente de trabalho caso se detectem condutas incongruentes com esta política;

• Capacitação dos integrantes do Comitê de Ética, da alta administração e de todos os gestores, visando à prevenção e ao enfrentamento de diferentes formas de Discriminação e Atos de Violência, a fim de capacitá-los para a identificação de problemas e para a proposição de melhorias no ambiente e nas relações laborais;

• Cultivo constante de um ambiente de trabalho que englobe aspectos organizacionais, físicos, sociais e psicológicos na empresa;

• Garantia de que as orientações relativas às atividades laborais sejam coerentes, proporcionais, justas e adequadas;

• Realização regular de avaliações do clima organizacional, com especial atenção às possíveis discrepâncias em relação a padrões de comportamento anteriormente observados entre os colaboradores, especialmente em situações de mudanças significativas.

8. CANAL DE DENÚNCIAS

A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com esta Política, ao Código de Ética ou com a legislação aplicável e vigente à época da atividade, deverá ser imediatamente informada no Canal de Denúncia, em caráter totalmente sigiloso:

TIPO	DESCRIÇÃO
Site	http://rivelli.ind.br/denuncia/
Sistema Físico de Urnas de Denúncia	Os relatos poderão ser feitos por meio do preenchimento de formulário específico e depositado nas Urnas de Denúncia, disponibilizadas em todos os banheiros nas dependências da Rivelli

9. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

A RIVELLI não tolera violações a esta política. Qualquer violação será tratada com a seriedade devida e as seguintes medidas podem ser aplicadas, sem prejuízo das sanções legais que possam ser aplicadas:

- Advertência verbal (somente para violações leves de Compliance);
- Advertência escrita;
- Readequação de atividades;
- Suspensão;
- Demissão;
- Aplicação de penalidades contratuais;
- Descadastramento;
- Rescisão contratual.

O processo disciplinar poderá ser invocado central ou localmente, dependendo do nível do infrator, da natureza da violação e de eventual reincidência.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta Política deve ser revisada anualmente, ou sempre que existir a necessidade de alterações nos critérios supra definidos e/ou nas demais Normas e Políticas específicas da Rivelli que eventualmente impactem nesta Política. Dúvidas sobre esta Política devem ser direcionadas ao Departamento Jurídico, por meio do e-mail juridico@rivelli.ind.br. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

ELABORAÇÃO	REVISÃO	APROVAÇÃO
Robson da Silva Pereira Gerente de Controladoria e Compliance	**Juciara Karla Gualberto Alves** **Robson da Silva Pereira** Membros do Comitê	**Paulo Richel Neto** **Juliana Gomes Silva Guimarães** **Vinícius Soares Rodrigues** Diretoria

Robson da Silva Pereira

Juciara Karla Gualberto Alves

Robson da Silva Pereira

PAULO RICHEL NETO:18656454862 Assinado de forma digital por PAULO RICHEL NETO:18656454862 Dados: 2024.07.04 10:53:15 -03'00'

JULIANA GOMES SILVA GUIMARAES:01555363628 Assinado de forma digital por JULIANA GOMES SILVA GUIMARAES:01555363628 Dados: 2024.07.04 15:07:58 -03'00'

VINICIUS SOARES RODRIGUES:04578318630 Assinado de forma digital por VINICIUS SOARES RODRIGUES:04578318630 Dados: 2024.07.04 09:42:46 -03'00'