1 OBJETIVOS E CONSIDERAÇÕES

O respeito, a cordialidade e o tratamento igualitário são essenciais para um ambiente de trabalho saudável e harmonioso. Sabemos que nossos Colaboradores são mais produtivos e eficientes quando o ambiente e o contexto em que estão inseridos respeitam essas premissas, e por essa razão atitudes desrespeitosas, em qualquer nível, especialmente aquelas que possam ser caracterizadas como assédio (moral ou sexual) não são toleradas.

Temos o compromisso de amplamente divulgar uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa. Mas para além disso, assumimos o compromisso de compartilhar com toda nossa equipe o que isso significa na prática, o que pretendemos fazer por meio deste Normativo de Prevenção ao Assédio ("Normativo").

2 REFERÊNCIAS

- Código de Conduta e Ética da Via Araucária;
- IN.VIAARAUCARIA.015 - Diretrizes Gerais do SGI;
- IN.VIAARAUCARIA.010 - Política de Medidas Disciplinares
- IN.VIAARAUCARIA.008 - Política de Reporte de Denúncias e Não Retaliação
- Lei da Igualdade Salarial (nº 14.611/2023);
- Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (OIT)
- Portaria MTP nº 4.219/22;
- E quaisquer outras aplicáveis que venham a ser promulgadas.

É importante frisar que há várias leis que criminalizam o assédio e o preconceito, especialmente o racismo, as quais poderão serão aplicadas pelas autoridades públicas se algum dos eventos ocorrerem no ambiente de trabalho. São elas: Lei nº 7.716/89, Lei nº 9.459/97 entre outras.

3 APLICAÇÃO

O presente Normativo é destinado a todos os colaboradores da Via Araucária no exercício de suas atividades, seja nas suas instalações ou fora dela, inclusive em eventos sociais promovidos como festas e comemorações. É ainda extensível a fornecedores, clientes, parceiros de negócios, acionistas e demais stakeholders que tenham interação com nosso time, com o objetivo de acessar as orientações necessárias para que contribuam para um ambiente de trabalho saudável.

4 CRITÉRIOS E DIRETRIZES

4.1 Diretrizes deste Normativo

Este Normativo foi elaborado a partir dos seguintes pilares: (i) prevenção e proteção; (ii) aplicação e reparação; (iii) formação e sensibilização. O objetivo é consolidar as práticas já adotadas pela Companhia

Cópia Não Controlada

para assegurar um ambiente de trabalho livre de assédio, reforçando o compromisso contínuo com a proteção de nosso time. São elas:

- Adoção de um Código de Ética, no qual é rechaçado qualquer ato de assédio e violência no meio ambiente do trabalho;
- Estabelecimento de mecanismos internos de apresentação de denúncias e queixas, fornecendo reparações eficazes e proteção contrarretaliações, por meio do Canal de Ética e aplicação de Medidas Disciplinares;
- Garantia de instauração de processos disciplinares transparentes sempre que um suposto assédio seja denunciado, por meio da atuação das áreas de Recursos Humanos, Compliance e Comissão de Ética;
- Promoção de treinamentos, como o objetivo de favorecer a identificação de situações lesivas, ajuda na prevenção e conscientização, bem como orientar o time sobre o que deve ser feito nesses casos;
- Adoção de programas de prevenção à violência e assédio.

Todas essas medidas estão em linha com a Portaria nº 4.219/22 do Ministério do Trabalho e com as orientações da Convenção sobre Violência e Assédio, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019.

5 O QUE É ASSÉDIO E QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO

5.1 O que é assédio?

Assédio é uma conduta persistente e indesejada praticada no ambiente de trabalho que causa constrangimento, humilhação ou intimidação a outro profissional no desempenho de suas funções.
O assédio pode ocorrer entre colegas de trabalho, entre lideranças e subordinados (ou vice-versa), bem como em interações com terceiros, como prestadores de serviço, clientes ou parceiros. Pode se manifestar por meio de palavras, gestos, comportamentos ou atitudes, de forma verbal, não verbal, física ou virtual (inclusive em ambientes digitais).

5.2 Exploração, Abuso e Assédio Sexual (SEAH)

A Exploração, Abuso e Assédio Sexual (“SEAH”) referem-se a atos ou tentativas de: (i) exploração de uma posição de vulnerabilidade, diferença de poder ou de posições de confiança para fins sexuais; (ii) violação, seja por força física ou condições coercitivas ou manipuladoras, de cunho sexual; e (iii) constrangimento com finalidade sexual, incluindo insinuações, abordagens ou condutas sem consentimento e/ou com fins de humilhação, intimidação ou favorecimento.

O SEAH abrange, de forma não exaustiva:

Cópia Não Controlada

- **Exploração sexual:** utilização de posição de poder, confiança ou vulnerabilidade para obtenção de vantagem sexual, inclusive mediante relações de natureza transacional ou troca de benefícios;
- **Abuso sexual:** prática de atos de natureza sexual mediante uso de força, coerção, ameaça ou manipulação, incluindo contatos ou ações sexuais forçadas;
- **Assédio sexual:** conduta de constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de posição de poder (inclusive hierárquica) ou por intimidação, independentemente da relação de subordinação.

São exemplos de SEAH (incluindo assédio sexual):

- Ameaças ou intimidações de qualquer natureza para obter vantagem sexual;
- Solicitação de favores em troca de benefício ou para evitar prejuízo profissional;
- Toques ou contatos físicos não autorizados;
- Relações, contatos ou ações sexuais forçadas ou mediante coerção;
- Relações sexuais transacionais com fins exploratórios;
- Comentários, piadas ou insinuações de cunho sexual indesejados;
- Comportamentos persistentes de natureza sexual;
- Envio, exibição ou compartilhamento de materiais de conteúdo sexual sem consentimento.

O silêncio não é consentimento. A pessoa pode se sentir constrangida ou ameaçada, e a ausência de manifestação não indica concordância.

A configuração de SEAH independe do sucesso da tentativa ou da repetição da conduta, podendo ocorrer de forma isolada ou reiterada.

Qualquer profissional, seja denunciante, testemunha ou detentor de informações, pode e deve reportar situações relacionadas ao tema.

Cópia Não Controlada

5.3 Violência e Assédio baseados em gênero (GBVH)

A Violência e Assédio Baseados em Gênero (“GBVH”) referem-se a quaisquer ações, práticas, condutas ou atitudes que resultem, ou possam resultar, danos psicológicos, físicos e/ou até mesmo econômicos, direcionadas à uma pessoa por conta do seu gênero.

- Violência sexual e física
- Abuso psicológico verbal e não verbal
- Disparidade salarial

- Constrangimento público

É importante ressaltar que GBVH é um conceito abrangente, que funciona como um termo guarda-chuva para diversas manifestações de violência e assédio relacionados ao gênero, incluindo, entre outros, exploração, abuso e assédio sexual.

5.4 Assédio Moral

Assédio moral é um conjunto de ações (gestos, palavras e escritos) intencionais e abusivas, frequentes e repetitivas que expõem pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho.
São exemplos de assédio moral:

- Humilhação pública
- Isolamento causado pelos colegas
- Ameaças
- Comentários ofensivos, constrangedores ou mentirosos
- Disseminação de informações pessoais vexatórias que prejudicam a reputação
- Desconsiderar, intencionalmente e com o objetivo de constranger, contribuições ou reduzir sem motivação carga de trabalho

Entretanto, é preciso distinguir as situações corriqueiras do ambiente de trabalho, para garantir que a denúncia de um ocorrido ou ato de outro profissional seja de fato assédio. Apesar das divergências, nem todo conflito, crítica ou cobrança configura assédio moral. Por exemplo :

- Feedback de modo a sugerir melhorias e alertar sobre erros, sem, contudo, fazer isso de forma abusiva;
- Instruções e direcionamento no trabalho de forma respeitosa;
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- Divergências de opiniões;
- Desentendimento razoável em razão de temas de trabalho, desde que não ultrapasse limites de respeito;
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle (exemplo: ponto eletrônico)

É ainda importante diferenciar as situações de conduta inadequada e assédio. Enquanto a primeira caracteriza-se por um fato isolado, o assédio existe quando ocorre com a repetição. Ambos os casos são passíveis de denúncia no Canal de Ética, e os Colaboradores envolvidos sujeitos a medidas disciplinares.

Cópia Não Controlada

5.5 Assédio Eleitoral

A Via Araucária respeita a liberdade política, ideológica e de voto de seus colaboradores e terceiros, não sendo tolerada qualquer forma de assédio eleitoral.

É vedada a prática de atos de coação, intimidação, ameaça, constrangimento ou promessa de vantagem com o objetivo de influenciar escolhas político-partidárias ou eleitorais, inclusive mediante utilização da posição hierárquica, do ambiente de trabalho ou de recursos corporativos.

6 ÁREAS DE SUPORTE E RESPONSABILIDADES

Todos os colaboradores exercem um papel relevante na prevenção de situações de assédio, seja comunicando um evento no Canal de Ética, seja agindo de forma respeitosa e participando de todos os treinamentos fornecidos. Os gestores desempenham ainda um papel de destaque, por meio da divulgação dos valores da Via Araucária, a importância do tratamento cortês e igualitário para um ambiente de trabalho saudável e acolhimento no caso de relatos de assédio.

6.1 Área de Recursos Humanos

- Mapear riscos de assédio nas diversas áreas da Via Araucária e atuar neste contexto em cooperação com a CIPA+A e a Área de Compliance;
- Providenciar ferramentas de treinamento e capacitação para a liderança para que não ocorram situações de assédio;
- Realizar o acolhimento de colaboradores vítimas de qualquer tipo de assédio ou discriminação, auxiliando nos processos necessários para apuração dos fatos e aplicação das medidas cabíveis;
- Dar o encaminhamento para profissionais adequados, proporcionar escuta humanizada e empática;
- Cooperar com a CIPA+A na integração de temas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência.

6.2 CIPA+A (Comissão de Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio)

A CIPA+A, tem por atribuição, nos termos do art. 1º da Portaria MTP nº 4.219/22:

- Integrar temas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência às atividades e procedimentos da CIPA+A;
- Conduzir, no mínimo uma vez ao ano, iniciativas de treinamento, orientação e conscientização para todos os funcionários, independentemente do cargo, sobre questões relacionadas à violência, assédio, igualdade e diversidade no contexto do trabalho;
- Adicionar às políticas internas, bem como sugerir, temas de assédio sexual e garantir a aderência por profissionais através da informação.

Cópia Não Controlada

A Via Araucária já adota protocolos para receber e gerenciar denúncias de assédio sexual e outras formas de violência, incluindo a imposição de medidas disciplinares aos responsáveis, assegurando a confidencialidade do denunciante, conforme previsto nos normativos e demais documentos relacionados ao Canal de Ética.

6.3 Área de Compliance

São atribuições da Área de Compliance:

- Utilizar de mecanismos para apuração, investigação e coletas de provas das denúncias que envolvam os temas de discriminação de assédio;
- Garantir o direito de confidencialidade quanto a identidade do denunciante e denunciado bem como suporte e encaminhamentos necessários;
- Permanecer disponível para o esclarecimento de dúvidas de qualquer profissional, terceiro ou parceiro que pretenda conhecer as regras e normas relacionadas ao tema;
- Garantir junto à Comissão de Ética a implementação deste Normativo;
- Em cooperação com a Área de Recursos Humanos e CIPA+A mapear os riscos relacionados a assédio;
- Em cooperação com a Área de Recursos Humanos e CIPA+A, ofertar treinamentos e informação aos colaboradores quanto às condutas permitidas e proibidas.
- Conduzir investigação sobre denúncia com este tema e acionar a Comissão de Ética quando necessário.
- Conduzir, no mínimo uma vez ao ano, iniciativas de treinamento, orientação e conscientização para todos os funcionários, independentemente do cargo, sobre questões relacionadas à violência, assédio, igualdade e diversidade no contexto do trabalho;

6.4 Comissão de Ética

São Atribuições da Comissão de Ética:

- Apurar e deliberar sobre as denúncias recebidas relacionadas a assédio e discriminação, quando assim direcionado pela Área de Compliance/Compliance Officer;
- Decidir sobre parecer elaborado pelo Compliance Officer, Área de RH ou outro quanto a aplicação de penalidade no caso de confirmação do ato de assédio e discriminação, bem como deliberar sobre a necessidade de encaminhamento às autoridades em caso de constatação dos crimes previstos nos artigos 216-A, da Lei nº 2.848/1940 (Código Penal Brasileiro), e o art. 20º da Lei 9.459/1997, que trata da discriminação;

Cópia Não Controlada

- Indicar necessidade de revisão de Políticas e propor melhorias;
- Avaliar o mapeamento das áreas mais expostas a risco de assédio e indicar a necessidade de treinamentos específicos ou outras ações, conforme necessidade;
- Monitorar qualidade do Programa e do seu desenvolvimento.

6.5 Alta Admistraçaõ[3]

Dentre as atribuições, a Alta Administração deve:

- Garantir o funcionamento e independência da Comissão de Ética, a fim de que este possa exercer suas funções possuir segurança para o cumprimento de suas obrigações penalização e votação quanto aos atos denunciados;
- Apoiar de forma inequívoca e contínua os princípios previstos neste Normativo, incentivando os demais colaboradores quanto ao cumprimento desta política.
- Comunicar continuamente para os públicos internos e externos, que a Via Araucária é contrária a quaisquer práticas de discriminação, assédio moral, assédio eleitoral, violências sexuais e retaliação.

7 MECANISMO DE PREVENÇÃO

Para disseminar a cultura de prevenção ao assédio e discriminação para os colaboradores, implementamos medidas e ações informativas, para garantir que todos os colaboradores estejam cientes de seus direitos e responsabilidades, e que se sintam seguros para denunciar qualquer tipo de conduta inaceitável:

- Ação de capacitação dos times com informações sobre assédio e discriminação de forma periódica, conforme item 1.4.1.1 da Norma Regulamentadora, NR 01;
- Treinamentos para a Comissão de Ética e Área de Compliance a fim de prepará-los para condução destes temas;
- Monitoramento do Programa de Integridade e revisão deste Normativo;
- Direcionamento de vítimas, das denúncias e feedbacks quanto a condutas potencialmente violadoras;
- Comunicações periódicas de conscientização, especialmente em períodos eleitorais, reforçando o respeito à liberdade política e a vedação ao assédio eleitoral.

8 MEDIDAS CABÍVEIS NO CASO DE DESCUMPRIMENTO DESTA POLÍTICA

No caso de denúncias e ocorrências que envolvam assédio ou discriminação, assim como as outras violações das normas da Via Araucária, a Comissão de Ética será acionada, para, juntamente a área de compliance, apurar e investigar, e por fim, proferir decisão quanto ao ocorrido, que poderá resultar na adoção de penalidade, tais como:

- Advertência verbal ou escrita;

Cópia Não Controlada

- Suspensão;
- Demissão com ou sem justa causa;
- Aplicação de penalidades contratuais previstas;
- Encaminhamento às autoridades competentes, se for o caso

A aplicação das medidas disciplinares deverá observar as disposições contidas na Política de Avaliação de Padrões Comportamentais e Aplicação de Medidas Disciplinares.

Aos parceiros e terceiros:

- Descadastramento;
- Rescisão contratual;
- Aplicação de penalidades contratuais previstas;
- Encaminhamento às autoridades competentes, se for o caso.

9 CANAL DE ÉTICA

O Canal de Ética é mecanismo para ser utilizado por Colaboradores, Terceiros e parceiros, para efetuar denúncias no caso de ocorrência de atos de assédio ou discriminação.

O denunciante poderá fazer o relato de forma anônima, e ter garantido o sigilo de sua identidade.

Além disso, será garantida também a não-retaliação, ou seja, o profissional não poderá sofrer consequências negativas da denúncia feita de boa-fé.

Quanto aos relatos envolvendo GBVH e SEAH, reforça-se que serão tratados com absoluto sigilo, imparcialidade e seriedade. Embora o Canal de Denúncias siga o mesmo padrão de governança para qualquer tipo de violência e/ou assédio, a Via Araucária adota medidas adicionais para casos de GBVH e SEAH, reconhecendo a sensibilidade, em particular, desses episódios. Dessa forma, é assegurado que haverá análise especializada, acolhimento ampliado e devido acompanhamento às partes envolvidas.

Qualquer ato de retaliação deve ser reportado ao gestor responsável, ao Compliance Officer, à Comissão de Ética ou ainda ser objeto de denúncia por meio do Canal de Ética/Denúncias, sujeitando-se o autor do ato às medidas disciplinares e/ou legais cabíveis. Se houver dúvidas se algum ato que esteja acontecendo pode ser considerado ou não uma retaliação, recomenda-se procurar o Compliance Officer ou mesmo registrar os fatos no Canal de Denúncias da Via Araucária.

Para isso, o denunciante poderá efetuar através do Canal de Ética disponível no site da Via Araucária, canais de comunicação oficiais e amplamente divulgado nos Códigos de Ética e Conduta, além de contato com o gestor direto, área de Recursos Humanos, Compliance Officer, ou membros da Comissão de Ética.

Cópia Não Controlada

10 CONTROLE DE REVISÕES

Revisão	Data	Itens revisados
00	06/01/2026	Emissão inicial
01	16/06/2026	Versão atualizada da política anteriormente descontinuada; Exclusão do item Assédio Sexual, por constar em duplicidade no item 5.2, e inclusão do item 5.5 – Assédio Eleitoral.

Esta instrução entra em vigor na presente data.

Assinatura Eletrônica
18/06/2026 07:41 (BRT)
BRy
217.***.***-27
Sergio Santillán

Sergio Santillan

Diretor Presidente

Cópia Não Controlada