

Minuta. Proposta. **POLÍTICA DE PREVENÇÃO
E COMBATE AO ASSÉDIO E À
DISCRIMINAÇÃO.**

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

O PRESIDENTE DA BIOTIC S.A., no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando ser a Política de Gestão de Pessoas da Biotic S.A., aprovada pela Decisão nº 11/2005 do Conselho de Administração da Biotic S.A, o conjunto de diretrizes e princípios orientadores de práticas, regras e normativos para atos de pessoal;

Considerando que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios/objetivos da Biotic S.A., o que compreende a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes, conforme previsto no art. 18 da Política de Gestão de Pessoas da Biotic S.A.;

Considerando a necessidade de regulamentação das ações de prevenção das condutas de assédio, apresentada no Item 14 do Código de Conduta e Integridade da Biotic S.A.;

Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho, previstos nos Art. 1º, III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, XXII; 37; 39, § 3º; e 170, *caput*, da Constituição Federal;

Considerando a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência; e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

Considerando que o assédio e a discriminação configuram violação ao Código de Conduta e Integridade da Biotic S.A., bem como à Norma Organizacional GOV 02 – Sindicância, Processos Administrativos Disciplinares, Tomada de Contas Especial e Mediação de Conflitos da Terracap;

Considerando que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

Considerando que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho e;

Considerando o Contrato de Compartilhamento nº 53, entabulado entre Terracap e Biotic

S.A., que prevê a utilização da estrutura da Terracap para tratar de assuntos decorrentes desta Política, como: Corregedoria, Ouvidoria, Comissão de Ética e a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação– CPPCAD, até que a Biotic S.A. constitua sua própria estrutura.

Resolve aprovar a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação da Biotic S.A., nos seguintes moldes:

SUMÁRIO

1. FINALIDADE
2. DAS DEFINIÇÕES
3. DOS PRINCÍPIOS
4. DAS DIRETRIZES GERAIS
5. DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
6. DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO
7. DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO
8. DA COMISSÃO PERMANENTE DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO – CPPCAD
9. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES
10. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

1. DA FINALIDADE

1.1. Instituir a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da Biotic S.A.

1.2. Esta Política aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no âmbito da Biotic S.A., praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários, residentes e outros colaboradores.

2. DAS DEFINIÇÕES

2.1. Para os fins deste documento considera-se:

- I. assédio moral: entende-se como assédio moral toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva, por agente público ou qualquer pessoa que abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do colaborador, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução pessoal e profissional;
- II. assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;
- III. assédio sexual: entende-se como assédio sexual a conduta, clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, que cause constrangimento com conotação sexual, independentemente da existência de relação hierárquica entre o assediador e a vítima do assédio, com o intuito de obter “favores sexuais”, não importando a orientação sexual ou identidade de gênero;
- IV. discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;
- V. saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação

específica e relevante com o trabalho;

- VI. acolhimento: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos, com a orientação sobre o registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários e orientações, respeitando-se a intimidade, a vida privada e o sigilo das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da vítima quanto a orientação a respeito dos trâmites necessários para a formalização da denúncia;
- VII. gestor: diretor, conselheiro, ou agente público que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;
- VIII. cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;
- IX. cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;
- X. gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de agentes públicos em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;
- XI. organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;
- XII. retaliação: compreende qualquer ato de represália ou medida desfavorável, de natureza disciplinar, administrativa, profissional ou qualquer outra que crie um ambiente de trabalho hostil, adotada de forma direta ou indireta, contra um indivíduo que tenha noticiado, testemunhado, colaborado ou de qualquer forma participado de procedimento de apuração de condutas de assédio ou discriminação, ou por ter exercido qualquer direito previsto nesta política e/ou legislação/norma compatível;

- XIII. risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e
- XIV. transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

3. DOS PRINCÍPIOS

3.1. A Política de que trata este documento orienta-se pelos seguintes princípios:

- I. respeito à dignidade da pessoa humana;
- II. não discriminação e respeito à diversidade;
- III. saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV. gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V. reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI. valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VII. primazia da abordagem preventiva;
- VIII. transversalidade e integração das ações;
- IX. responsabilidade e proatividade institucional;
- X. sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI. proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII. resguardo da ética profissional; e
- XIII. construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

4. DAS DIRETRIZES GERAIS

4.1. Esta Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

- I. a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- II. todas as unidades organizacionais da Biotic S.A. devem promover ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Política; e
- III. as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:
 - a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
 - b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas; e
 - c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos, como mediação, círculos de diálogo ou facilitação de conversas construtivas.
- IV. nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, ofertados pela área de gestão de pessoas da Terracap, deverá prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;
- V. os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;
- VI. as áreas de gestão de pessoas da Terracap e a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação – CPPCAD, constituída no âmbito da Terracap, promoverão, junto com o serviço médico e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;
- VII. a prevenção e o combate à discriminação e ao assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política

de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

- VIII. o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;
- IX. as unidades orgânicas da Biotic S.A. e de sua controladora, Terracap, atuarão no sentido de sensibilizar todos os agentes públicos e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e
- X. a área de gestão de pessoas, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverá oportunizar adequada capacitação aos membros da CPPCAD da Terracap, em relação à prevenção e ao combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

5. DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

5.1. A prevenção e o combate às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

- I. fomentar a gestão participativa, a integração entre empregados, o compartilhamento da experiência e a cooperação vertical, horizontal e transversal;
- II. promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;
- III. assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;
- IV. promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão, com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- V. desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;
- VI. aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade;
- VII. promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo

a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e

- VIII. estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

5.2. Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

5.3. Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

5.4 Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

6. DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

6.1. Deve ser mantido canal permanente na Terracap, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, para acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

6.2. Pode o empregado ir até a Terracap, presencialmente, ou reportar a conduta pelo site. Caso prefira, poderá procurar a Coordenação de Integridade e Governança – CIGOV, informando a conduta sofrida. Neste caso, a CIGOV providenciará, mediante tramitação em processo sigiloso, encaminhamento do caso à área responsável na Terracap.

6.3. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

6.4. As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

6.5. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

6.6. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio

ou discriminação.

6.7. A área de gestão de pessoas atuará em rede com os demais profissionais de saúde, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

6.8. Frente a riscos psicossociais relevantes, a Biotic S.A. em conjunto com sua controladora, Terracap, realizará ações para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação.

7. DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

7.1. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

- I. qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e
- II. qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

7.2. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser recebida em diferentes instâncias institucionais, nas respectivas unidades orgânicas da Terracap, ou pela CIGOV, de acordo com o item 6.2., observadas suas atribuições específicas:

- I. Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação da Terracap;
- II. Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da Terracap;
- III. Comissão de Ética da Terracap;
- IV. Controladoria Interna ou Corregedoria da Terracap; e
- V. Ouvidoria da Terracap.

7.3. As notícias de que trata o *caput* deste artigo deverão ser encaminhadas para a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação CPPCAD da Terracap, que decidirá sobre o acolhimento ou arquivamento.

7.4. O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e de gestão de pessoas e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

7.5. A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará o caso imediatamente à CPPCAD da Terracap, a que compete a instauração do respectivo processo de apuração e emissão de relatório opinativo sobre o caso.

7.6. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação.

8. COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO – CPPCAD

8.1. Instituída no âmbito da Terracap, a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação CPPCAD é composta por cinco empregados da tabela de empregos permanente da Terracap – TEP, sendo eles:

- I. três indicados pela empresa, sendo um deles obrigatoriamente um(a) psicólogo(a); e
- II. dois eleitos pelos empregados.

8.2. Os membros que ocuparão a função de presidente e de vice-presidência da Comissão deverão estar dentre os presentes nos incisos I ou II deste artigo e ser indicados pelo Presidente da Terracap.

8.3. A Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação Comissão CPPCAD terá as seguintes atribuições:

- I. receber e registrar denúncias/queixas/reclamações referentes às alegações de assédio moral, assédio sexual e à discriminação;
- II. instaurar os processos de apuração de notícias de assédio;
- III. auxiliar na proteção das pessoas envolvidas;
- IV. preservar as provas;
- V. garantir a lisura e do sigilo das apurações;
- VI. propor eventuais alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação, caso necessário;
- VII. realizar, com o apoio da área de comunicação da Companhia, campanhas institucionais de informação e orientação; e
- VIII. propor a revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional.

8.4. A CPPCAD não substitui a Comissão de Ética, as comissões de sindicância e o processo administrativo disciplinar no âmbito de suas competências.

9. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

9.1. O assédio e a discriminação definidos nesta Política serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, após a emissão de relatório circunstanciado e conclusivo da CPPCAD da Terracap, por força do Contrato de Compartilhamento nº 53/2020, submetido à Presidência e remetido à Controladoria Interna – COINT, quando constituírem violações a deveres previstos na norma GOV 03 (Terracap), no Código de Conduta e Integridade (Biotic S.A.) ou demais normativos vigentes sobre a matéria.

9.2. A apuração de situação de assédio ou discriminação mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, somente será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, após relatório da CPPCAD.

9.3. Aplicam-se as penalidades contidas nos normativos e/ou legislação pertinente, conforme destacado no *caput*, tais como advertência, suspensão e rescisão contratual, às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

10. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

10.1. Será dado amplo conhecimento desta Política a todos os agentes públicos que atuam na Biotic S.A. e demais colaboradores, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

12

10.2. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Política, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a CPPCAD deverá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

10.3. Esta Política será revisada e atualizada, no mínimo, a cada dois anos, ou sempre que se fizer necessário em função de alterações legislativas, melhores práticas identificadas, ou *feedback* relevante de sua aplicação, conforme informações colhidas nos trabalhos realizados pela CPPCAD.

10.4. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

Processo nº: 04005-00000220/2025-47.

Objeto: **Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação | BIOTIC S.A.**

- Decisão de nº _____ /2025 da Diretoria Executiva. Sessão de nº _____ , realizada em ____ /12/2025.
- Decisão de nº _____ /2025 do Conselho de Administração. Sessão de nº 69, realizada em 16/12/2025.