

Preparado por

Nome: Luiz Lúcio Pereira  
Especialista em Governança Corporativa

Revisado por

Nome: Bruno Lage de Araujo Paulino  
Diretor de Governança Corporativa e  
Compliance Ambiental

Nome: Guilherme Poggiali Almeida  
Legal Sr Director

Nome: Leonardo Frizeiro  
Gerente-Geral de Integridade

Aprovado por

Nome: Cesar Augusto Espindola Bueno  
Human Resources Sr. Director

Autorizado por

Nome: Marcelo Chara  
CEO

REPRODUÇÃO  
USIMINAS  
PROIBIDA

Política de Diversidade e Ambiente de Trabalho  
Livre de Assédio

Política Corporativa

## Sumário

<b>1. Propósito.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Alcance.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Definições e Abreviaturas.....</b>	<b>3</b>
<b>4. Implementação e monitoramento .....</b>	<b>5</b>
<b>4.1. Responsabilidades principais.....</b>	<b>5</b>
<b>4.2. Denúncia de violações .....</b>	<b>6</b>
<b>4.3. Investigação e proteção .....</b>	<b>6</b>
<b>4.4. Não Retaliação .....</b>	<b>7</b>

**REPRODUÇÃO  
PROIBIDA**

## 1. Propósito

As empresas Usiminas se comprometem a oferecer igualdade de oportunidades a seus empregados e criar um ambiente de trabalho que atraia e desenvolva talentos de todos os gêneros, identidades de gênero, expressões de gênero, orientações sexuais, nacionalidades, gerações, culturas, religiões e origens, respeitando e valorizando as diferenças individuais.

Para cumprir com esse compromisso, as empresas Usiminas tratarão todos os seus empregados e candidatos de maneira justa e de acordo com seu mérito individual, e não tolerará nenhum tipo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.

Os empregados têm o direito de trabalhar em um ambiente sem discriminação nem assédio, incluindo o assédio sexual e outras condutas ofensivas.

As empresas Usiminas esperam que seus empregados mantenham um comportamento cordial, respeitoso e digno em seu relacionamento entre si e com as pessoas que fazem negócios com a Companhia, suas subsidiárias ou companhias coligadas, independentemente de sua categoria ou situação contratual, dentro ou fora das instalações da empresa.

As empresas Usiminas também se comprometem a oferecer instalações apropriadas às pessoas portadoras de deficiência e para desenvolver práticas ou crenças religiosas, conforme legislação em vigor.

## 2. Alcance

Aplica-se a todas as empresas e entidades das Empresas Usiminas ou a elas vinculadas, inclusive escritórios regionais, instalações industriais, portuárias e quaisquer outros estabelecimentos.

## 3. Definições e Abreviaturas

As empresas Usiminas proíbem, não compactuam e repudiam todo tipo de discriminação e assédios, incluindo, mas não se limitando ao assédio moral e assédio sexual.

A "Discriminação" no ambiente de trabalho inclui (a) toda distinção, exclusão ou preferência segundo a raça, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, a cor, o sexo, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social que tenha como consequência a anulação ou o comprometimento da igualdade de oportunidades ou da igualdade de tratamento no trabalho ou na ocupação; e (b) todas as outras distinções, exclusões ou preferências que tenham como consequência a anulação ou o comprometimento da igualdade de oportunidades ou da igualdade de tratamento no trabalho ou na ocupação segundo definido pelos regulamentos aplicáveis. Não será considerada como discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência relacionada com um trabalho específico segundo seus requisitos inerentes.

O "Assédio" é uma conduta inapropriada de um indivíduo, dirigida ofensivamente a uma pessoa no local de trabalho, incluindo também qualquer evento ou lugar relacionado com o trabalho, e que o indivíduo saiba ou deveria saber, dentro de uma razoabilidade, que causaria ofensa ou dano. Abrange ações, comentários ou

exibições reprováveis que degradem, menosprezem ou ocasionem humilhação ou vergonha pessoal, bem como qualquer ação de intimidação ou ameaça. Também inclui assédio por motivos de raça, cor, características físicas, origem nacional ou étnica, religião ou crenças, sexo (incluindo gravidez, parto ou condições médicas relacionadas), gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, idade, situação conjugal ou união estável, situação familiar, deficiência, condição médica, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, posição econômica ou outros fundamentos proibidos pelos regulamentos aplicáveis. Em geral, o assédio é um conjunto de incidentes, porém pode ser um único incidente severo com um impacto duradouro na pessoa.

Embora não exista uma lista completa de condutas que possam ser definidas como assédio, e os países e estados tenham sua própria legislação, esses são alguns exemplos de condutas proibidas:

- Sexual: investidas sexuais indesejadas, pedidos de favores sexuais e conduta verbal, não verbal<sup>1</sup> ou física de natureza sexual que interfira com o desempenho de trabalho de uma pessoa ou que gere um ambiente de trabalho sexualmente intimidante, hostil, humilhante ou sexualmente ofensivo;
- Bullying: Um padrão de incidentes ou condutas repetidas que degradem, humilhem ou causem vergonha a uma pessoa ou a um grupo de pessoas. O bullying pode incluir: ações, comentários, exibições, crítica persistente contra uma pessoa e humilhação, menosprezo, divulgação de rumores, fofoca ou dano da reputação de uma pessoa.
- Outros tipos: demonstração de hostilidade ou desprezo a uma pessoa que ocasione um ambiente de trabalho hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, que interfira excessivamente com o desempenho de trabalho ou a conduta de uma pessoa, física, psíquica ou mentalmente, ou que prejudique as oportunidades de emprego dessa pessoa, incluindo violência física ou intimidação, humilhação pública, perseguição, insultos racistas/homofóbicos, perseguição online (stalking), mensagens racialmente ofensivas ou depreciativas encaminhadas por qualquer meio de comunicação, sistema ou dispositivo, ridicularização ou escárnio, e outras condutas verbais ou físicas de natureza ofensiva.

Independentemente das definições legais específicas de assédio e assédio sexual, se a conduta de um empregado (ou a conduta de uma pessoa que não é empregada da empresa, tal como um empreiteiro, subempreiteiro, intermediário comercial, fornecedor, consultor, parceiro de negócios, e qualquer pessoa que ofereça serviços para ou em representação as empresas Usiminas) for inapropriada e ofensiva para outra pessoa, esta conduta será considerada não apropriada para uma relação de trabalho.

Fica estritamente proibido aos empregados das empresas Usiminas se envolverem em condutas de assédio a outros empregados ou terceiros, tais como clientes, fornecedores ou empreiteiros externos, com os quais eles possam estar em contato durante ou como resultado de seu trabalho.

---

<sup>1</sup> Exemplos de conduta não verbal: exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo, gestos sexualmente explícitos, assovios, olhares maliciosos

## 4. Implementação e monitoramento

### 4.1. Responsabilidades principais

#### Cabe aos empregados:

- Entender e cumprir esta política;
- Cooperar na manutenção de um ambiente de trabalho respeitoso;
- Entrar em contato com seu(sua) supervisor(a), a área de Human Resources, Gerência Geral de Auditoria ou Gerência Geral de Integridade ou Canal Aberto (<https://contatoseguro.com.br/pt/usiminas> ou através do 0800 900 9093) e relatar um caso de assédio ou discriminação do qual tenha sido vítima ou testemunha, ou em caso de dúvidas ou preocupações referentes as diretrizes da presente política;

#### Cabe às lideranças:

- Promover um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio;
- Entrar em contato com Human Resources, Gerência Geral de Auditoria ou Gerência Geral de Integridade ou Canal Aberto (<https://contatoseguro.com.br/pt/usiminas> ou através do 0800 900 9093) imediatamente por um caso de assédio ou discriminação do qual tenha sido vítima ou testemunha, ou em caso de receber um relato sobre assédio ou discriminação

#### Cabe ao Departamento de Human Resources:

- Supervisionar a execução e comunicação desta Política, garantindo que todos os empregados das empresas Usiminas recebam a capacitação correspondente;
- Notificar à Gerência Geral de Integridade ou de Auditoria Interna imediatamente sobre qualquer incidente relatado e acordar qual dos dois departamentos deverá investigar o caso, levando em consideração a seriedade, os requisitos legais e a acessibilidade dos recursos disponíveis para tal fim;
- Realizar ações corretivas em coordenação com o Legal da Usiminas e a gerência da área envolvida (Nível 5 ou superior), conforme o caso;
- Relatar aos superiores do empregado os casos de assédio ou discriminação sempre que a seriedade do caso o justificar.

Os departamentos de Human Resources, Gerência Geral de Auditoria ou Gerência Geral de Integridade investigarão os incidentes relatados que violem esta política, conforme as regras acordadas em conjunto.

### **Cabe ao Legal da Usiminas**

- Fornecer assistência legal a fim de garantir a investigação do caso em conformidade com as leis em vigor;
- Fornecer o conselho necessário para garantir que a evidência levantada possa ser utilizada ou apresentada perante um tribunal;
- Assistir o Human Resources na execução válida das sanções disciplinares mais apropriadas.

### **4.2. Denúncia de violações**

As empresas USIMINAS dispõem de um canal de denúncia, denominado Canal Aberto, no qual todos os colaboradores e colaboradoras próprios e terceiros, clientes, fornecedores, administradores, investidores, poder público e a comunidade, podem relatar, de maneira anônima ou não, qualquer conduta que viole esta Política, o Código de Ética e Conduta e demais políticas, normas e procedimentos internos da USIMINAS, bem como legislação vigente.

Qualquer pessoa que presenciar ou se considerar vítima de discriminação, desrespeito ou exclusão, das empresas USIMINAS ou legislação, pode relatar o caso por meio do Canal Aberto, através do telefone 0800 900 9093 (ligação gratuita) ou no site <https://contatoseguro.com.br/usiminas>.

O Canal Aberto funciona com base nos princípios da transparência e imparcialidade. Quem usa o Canal Aberto tem a sua identidade preservada e as informações recebidas são tratadas com sigilo e confidencialidade.

As violações a essa Política, ao Código de Ética e Conduta e às políticas internas das empresas USIMINAS, bem como legislação vigente, não serão toleradas e serão objeto de investigação, podendo ser aplicada medidas ou penalidades descritas no Código de Ética e Conduta.

### **4.3. Investigação e proteção**

Todas as denúncias de assédio ou discriminação serão levadas à sério e tratadas com respeito. Cada denúncia será investigada imediatamente, imparcialmente e por completo. Cabe às pessoas envolvidas na revisão e na investigação de qualquer possível violação desta Política tomar as providências pertinentes para manter a confidencialidade do caso e das pessoas envolvidas, para permitir uma investigação justa, completa e adequada.

Se a investigação confirmar a ocorrência de assédio ou discriminação, será executada imediatamente a ação corretiva correspondente para sancionar e interromper a conduta de assédio ou discriminação apropriadamente e evitar sua recorrência. A ação corretiva pode ser uma ação disciplinar contra o assediador ou até a demissão justificada, segundo as normas aplicáveis.

Se a pessoa que seguiu uma conduta em violação desta Política não for um empregado das empresas Usiminas, mas sim um empreiteiro, subempreiteiro, intermediário comercial, fornecedor, consultor, parceiro de negócios, e qualquer pessoa que oferecer serviços para ou em representação das empresas Usiminas, a Usiminas tomará ou obrigará um terceiro a tomar uma providência razoável e adequada segundo as circunstâncias para sancionar e interromper apropriadamente a conduta de assédio ou discriminação e evitar sua recorrência.

As empresas Usiminas adotarão medidas provisórias durante a investigação para proteger a vítima, levando em consideração as circunstâncias de cada caso.

#### 4.4. Não Retaliação

As empresas Usiminas proíbem a retaliação de uma pessoa por qualquer outra nos casos de:

- Rejeição ou protesto por assédio ou discriminação;
- Denúncia, incluindo, mas não se limitando ao de assédio e discriminação, ou
- Participação ou cooperação na investigação de um caso, incluindo, mas não se limitando ao de assédio ou discriminação.

A Retaliação é uma violação grave desta Política e será tratada da mesma forma que uma denúncia por discriminação ou assédio. A pessoa que sofrer ou presenciar qualquer ato de retaliação deverá comunicar o fato através do Canal Aberto ou ao Human Resources, para análise e providências.

REPRODUÇÃO  
PROIBIDA