



## REGIMENTO INTERNO DO GRUPO BUZATTOS

### TÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º O presente Regimento Interno estabelece normas de conduta, responsabilidades e sanções aplicáveis aos trabalhadores do Grupo Buzattos, com o objetivo de assegurar um ambiente de trabalho respeitoso, ético e livre de qualquer forma de abuso ou discriminação.

Art. 2º Este regimento aplica-se a todos os empregados, prestadores de serviços, estagiários e terceiros que exerçam atividades no âmbito do Grupo Buzattos, independentemente da sua posição hierárquica.

### TÍTULO II – DO CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO, ABUSO MORAL E ABUSO SEXUAL

Art. 3º Considera-se discriminação qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, sexo, idade, religião, origem nacional ou social, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra condição que tenha o efeito de prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos e liberdades fundamentais no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. São exemplos de práticas discriminatórias, mas não se limitando a:

- I – Recusa de contratação, promoção ou benefícios por razões discriminatórias;
- II – Aplicação de tratamento diferenciado sem justificativa plausível;
- III – Diferença de remuneração sem critério técnico justificável;
- IV – Condutas que causem isolamento, humilhação ou exposição vexatória baseada em discriminação.

Art. 4º Considera-se abuso moral qualquer conduta abusiva, reiterada ou isolada, que exponha o trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras, discriminatórias ou desrespeitosas, afetando sua dignidade, integridade física ou psicológica, ou prejudicando suas condições de trabalho.

Parágrafo único. Exemplos de abuso moral incluem, mas não se limitam a:

- I – Críticas excessivas ou injustificadas;
- II – Insultos, ameaças ou humilhações;
- III – Isolamento ou exclusão do trabalhador;
- IV – Imposição de tarefas além da capacidade ou fora das atribuições do cargo.

*MBDA*



Art. 5º Considera-se abuso sexual qualquer comportamento de cunho sexual não consentido que, por meio de palavras, gestos, insinuações ou contatos físicos, cause constrangimento ou viole a dignidade da pessoa.

Parágrafo único. Exemplos de abuso sexual incluem, mas não se limitam a:

- I – Cantadas indesejadas ou insistentes;
- II – Toques ou contatos físicos não autorizados;
- III – Exibição de conteúdo pornográfico no ambiente de trabalho;
- IV – Qualquer tipo de chantagem ou favorecimento sexual.

### TÍTULO III – NORMAS DE CONDUTA

Art. 6º Todos os integrantes do Grupo Buzattos devem agir com respeito, profissionalismo e ética em suas relações interpessoais e profissionais.

Art. 7º É dever de todos zelar por um ambiente de trabalho seguro e saudável, abstendo-se de qualquer conduta que possa ser caracterizada como abuso moral ou sexual.

Art. 8º Ficam expressamente proibidas:

- I – Práticas discriminatórias por motivo de gênero, cor, religião, orientação sexual, condição social ou qualquer outro fator;
- II – Ações que comprometam a integridade moral, psicológica ou física de qualquer pessoa no ambiente de trabalho;
- III – Repressão ou retaliação contra trabalhadores que denunciem condutas impróprias.

### TÍTULO IV – DAS DENÚNCIAS E APURAÇÃO

Art. 9º Toda e qualquer conduta que configure ou possa configurar abuso moral ou sexual deve ser imediatamente comunicada ao setor de Recursos Humanos ou à comissão interna de ética do Grupo Buzattos a qual foi devidamente constituída conforme anexo I desse Regimento.

Art. 10º As denúncias serão tratadas de forma confidencial, **podendo ser anônima**, garantindo-se o sigilo e a proteção do denunciante.

*M.B.D.*



Art. 11º As denúncias poderão ser feitas pelos seguintes canais:

- **E-mail sigiloso:** e-mail exclusivo para denúncias: [denuncia@grupobuzattos.com.br](mailto:denuncia@grupobuzattos.com.br)
- **Canal telefônico interno:** +55 31 3358-3644
- **Formulário disponível no site da empresa:**

<https://grupobuzattos.com.br/empresas/canaldeouvidoria.php>

- **Presencialmente**, mediante agendamento sigiloso com qualquer membro da comissão ou tão somente com o envio de um documento sem necessidade de identificação.

Art. 12. O processo de apuração deve respeitar os princípios do contraditório e da ampla defesa, assegurando-se imparcialidade e transparência.

## TÍTULO V – DO PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO

Art. 13. O procedimento interno de apuração de denúncias observará as seguintes etapas:

I – Recebimento da denúncia por meio dos canais estabelecidos, garantindo a possibilidade de denúncia anônima;

II – Análise preliminar pelo Conselho de Discriminação para verificar a admissibilidade da denúncia;

III – Início da investigação interna, com a coleta de depoimentos e demais provas pertinentes;

IV – Garantia de sigilo e respeito aos direitos do denunciante e do denunciado;

V – Conclusão do processo com a apresentação de um relatório final e recomendação de medidas disciplinares, se aplicáveis;

VI – Comunicação do resultado ao denunciante e ao denunciado, resguardando o sigilo e a integridade das partes envolvidas.

Parágrafo único. O tempo máximo para a apuração e conclusão do procedimento interno será de 30 (trinta) dias úteis, salvo prorrogação justificada.

*MBDA*



Art. 14. Toda e qualquer conduta que configure ou possa configurar discriminação, abuso moral ou sexual deve ser imediatamente comunicada a Comissão de Recebimento das denúncias ou ao setor de Recursos Humanos.

Parágrafo único. O processo de apuração deve respeitar os princípios do contraditório e da ampla defesa, assegurando-se imparcialidade e transparência.

## **TÍTULO VI – DAS PUNIÇÕES**

Art. 15. As sanções aplicáveis aos infratores incluem:

- I – Advertência verbal ou escrita;
- II – Suspensão;
- III – Rescisão do contrato de trabalho por justa causa;
- IV – Outras medidas previstas na legislação trabalhista.

Parágrafo único. A gravidade da punição será definida com base na natureza e na extensão do ato praticado, bem como em sua reincidência.

## **TÍTULO VII – DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 16. Este regimento entra em vigor na data de sua aprovação, sendo obrigatória a sua leitura e cumprimento por todos os trabalhadores do Grupo Buzattos.

Art. 17. Casos omissos serão resolvidos pela direção do Grupo Buzattos, observando-se os princípios da ética, da legalidade e do respeito aos direitos humanos.

*M.B.D.A*



## ANEXO I

### ATO DE INSTITUIÇÃO DA COMISSÃO PARA RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

O Grupo Buzattos (RLR; **SOLUÇÕES FARMA E CONFLEX** institui, por meio do presente ato, a **Comissão para Recebimento de Denúncias de Assédio Moral ou Sexual** no âmbito da empresa.

#### 1. OBJETIVO

A comissão tem por finalidade receber, analisar e encaminhar para as providências cabíveis as denúncias de assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho, garantindo sigilo, imparcialidade e proteção aos denunciantes.

#### 2. COMPOSIÇÃO

A comissão será composta por **4 (quatro) membros**, sendo indicados representantes das seguintes categorias:

- **1 Representante da Direção da Empresa;**
- **1 Representante do RH;**
- **1 Representante dos Empregados;**
- **1 Representante da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).**

Os membros foram selecionados de forma a garantir pluralidade e equidade de gênero, conforme recomendam as boas práticas de governança e compliance.

#### 3. ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO

- Receber denúncias de assédio moral ou sexual de qualquer colaborador da empresa, sejam eles próprios ou terceirizados;
- Garantir a confidencialidade e sigilo das informações recebidas;
- Analisar as denúncias e encaminhar para apuração;
- Assegurar que os denunciantes não sejam punidos, discriminados ou retaliados em razão da denúncia;
- Documentar todas as denúncias recebidas e as providências adotadas;
- Encaminhar recomendações para melhoria do ambiente de trabalho e prevenção de assédio.

M.B.D.A



#### 4. FORMA DE DENÚNCIA

As denúncias poderão ser feitas pelos seguintes canais:

- **E-mail sigiloso:** e-mail exclusivo para denúncias: [denuncia@grupobuzattos.com.br](mailto:denuncia@grupobuzattos.com.br)
- **Canal telefônico interno:** +55 31 3358-3644
- **Formulário disponível no site da empresa:**

<https://grupobuzattos.com.br/empresas/canaldeouvidoria.php>

- **Presencialmente**, mediante agendamento sigiloso com qualquer membro da comissão ou tão somente com o envio de um documento sem necessidade de identificação.

#### 5. VIGÊNCIA

Esta comissão entrará em funcionamento a partir da data de assinatura deste ato e permanecerá vigente por prazo indeterminado, podendo ser reformulada a qualquer momento por deliberação da direção da empresa ou por exigência legal.

#### 6. DISPOSIÇÕES FINAIS

- Todos os membros da comissão declaram ter comparecido à palestra/treinamento sobre Comunicação não violenta realizada na empresa;
- A comissão terá autonomia para solicitar suporte jurídico e administrativo da empresa para condução das apurações;
- A inobservância das obrigações da comissão poderá ensejar penalidades dentre elas a demissão motivada.

Betim, 04 de fevereiro de 2025

*Marcelo Busato do Amaral*

**MARCELO BUSATO DO AMARAL**

Diretor