

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO
E COMBATE AO ASSÉDIO
E À VIOLÊNCIA NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Amagil

Sumário

1. OBJETIVO.....	3
2. ABRANGÊNCIA.....	3
3. PRINCÍPIOS.....	3
4. DEFINIÇÕES.....	4
4.1 ASSÉDIO MORAL.....	4
4.2 ASSÉDIO SEXUAL.....	4
5. OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA.....	5
6. CONDUTAS PROIBIDAS.....	5
7. CANAL DE DENÚNCIA.....	6
8. PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO.....	6
9. SANÇÕES DISCIPLINARES.....	7
10. PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE.....	7
11. RESPONSABILIDADES.....	7
12. CAPACITAÇÃO.....	8
13. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	8



1. OBJETIVO

Esta Política tem por objetivo prevenir, combater e eliminar todas as formas de assédio e violência no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente seguro, respeitoso, ético, inclusivo e livre de discriminação para todos os colaboradores, prestadores de serviços, estagiários, aprendizes e terceiros.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os empregados, gestores, diretores, sócios, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, fornecedores, clientes e demais pessoas que mantenham relacionamento com a empresa.

3. PRINCÍPIOS

São princípios desta Política:

- Respeito à dignidade da pessoa humana;
- Igualdade de oportunidades;
- Valorização da diversidade;
- Respeito mútuo;
- Ética e integridade;
- Confidencialidade na apuração dos fatos;
- Proteção contra retaliações.

4. DEFINIÇÕES

4.1 ASSÉDIO MORAL

É qualquer comportamento de natureza sexual, indesejado pela vítima, praticado mediante intimidação, constrangimento, chantagem ou abuso de poder, visando obter vantagem ou favorecimento sexual.

Exemplos:

- Humilhar ou ridicularizar empregado perante colegas;
- Gritar, insultar ou utilizar linguagem ofensiva;
- Isolar deliberadamente o trabalhador;
- Impor metas manifestamente impossíveis;
- Espalhar boatos ou difamar colegas;
- Retirar atividades sem justificativa com intuito de desqualificação.

4.2 ASSÉDIO SEXUAL

É qualquer comportamento de natureza sexual, indesejado pela vítima, praticado mediante intimidação, constrangimento, chantagem ou abuso de poder, visando obter vantagem ou favorecimento sexual.

Exemplos:

- Convites insistentes após recusa;
- Comentários de cunho sexual;
- Envio de mensagens, fotos ou vídeos de conteúdo sexual;
- Contato físico sem consentimento;
- Promessas de promoção ou ameaças relacionadas à aceitação de investidas sexuais.

5. OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Incluem qualquer ato de violência física, psicológica, verbal, patrimonial, moral ou discriminação relacionada à raça, cor, sexo, idade, deficiência, religião, origem, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, condição social ou qualquer outra característica protegida pela legislação.

6. CONDUTAS PROIBIDAS

São expressamente proibidas:

- Qualquer forma de assédio moral;
- Qualquer forma de assédio sexual;
- Intimidações, ameaças ou constrangimentos;
- Discriminação de qualquer natureza;
- Piadas ofensivas ou preconceituosas;
- Insultos, xingamentos e humilhações;
- Divulgação de boatos para prejudicar colegas;
- Perseguições ou retaliações;
- Exposição vexatória em reuniões, grupos de mensagens ou redes sociais;
- Violência física ou verbal;
- Represálias contra quem realizar denúncia de boa-fé ou colaborar com investigações.



7. CANAL DE DENÚNCIA

A empresa disponibiliza o CANAL DE DENÚNCIA dentro do site : <https://denuncia.amagil.ind.br>

As denúncias poderão ser realizadas por vítimas ou testemunhas.

Será garantido, sempre que possível:

- Sigilo das informações;
- Anonimato do denunciante, quando solicitado;
- Proteção contra qualquer forma de retaliação;
- Tratamento imparcial durante a apuração.

8. PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO

Recebida a denúncia, a empresa:

1. Registrará formalmente o relato;
2. Realizará análise preliminar;
3. Ouvirá as partes envolvidas e eventuais testemunhas;
4. Coletará documentos, mensagens e demais provas pertinentes;
5. Garantirá ampla defesa e contraditório ao denunciado;
6. Concluirá a investigação em prazo razoável;
7. Adotará as medidas disciplinares cabíveis, quando comprovada a irregularidade.

Quando necessário, a empresa poderá encaminhar os fatos às autoridades competentes.

9. SANÇÕES DISCIPLINARES

A violação desta Política sujeitará o infrator às medidas disciplinares previstas na legislação trabalhista e nas normas internas da empresa, observada a natureza, a gravidade da conduta, a reincidência e as circunstâncias do caso concreto, podendo incluir:

- Orientação formal;
- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão disciplinar;
- Dispensa sem justa causa ou dispensa por justa causa, conforme a gravidade da infração, a legislação aplicável e os elementos apurados no processo de investigação;
- Comunicação às autoridades competentes, quando houver indícios de crime ou outra infração legal.

10. PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

É vedada qualquer forma de retaliação contra quem apresentar denúncia de boa-fé ou participar da apuração dos fatos.

A empresa adotará medidas para preservar a integridade física, psicológica e profissional do denunciante e das testemunhas.

11. RESPONSABILIDADES

Dos gestores

- Promover ambiente respeitoso;
- Agir imediatamente diante de situações de assédio;
- Comunicar fatos ao RH ou à CIPA;
- Colaborar nas investigações.

Dos colaboradores

- Respeitar colegas e terceiros;
- Cumprir esta Política;
- Comunicar situações de assédio ou violência de que tenham conhecimento;
- Colaborar com as investigações.

12. CAPACITAÇÃO

A empresa promoverá, no mínimo uma vez por ano, treinamentos e ações de conscientização sobre:

- Prevenção ao assédio moral;
- Prevenção ao assédio sexual;
- Diversidade e inclusão;
- Respeito no ambiente de trabalho;
- Canais de denúncia;
- Direitos e deveres dos empregados.

13. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e integra o Código de Conduta da empresa.

Todos os colaboradores deverão tomar ciência de seu conteúdo e cumprir integralmente suas disposições.



*Compromisso com a ética,
a integridade e a transparência*

NH SILVA

Documento aprovado pela Diretoria.

Amagil