

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
NO AMBIENTE DO TRABALHO E SUAS
EXTENSÕES
BRN ADVOGADOS**

SUMÁRIO

Prefácio

1. Apresentação
2. Objetivo
3. Fundamentação Legal
4. Abrangência
5. Definições sobre Assédio no Ambiente de Trabalho
 - 5.1 Assédio Moral
 - 5.2 Assédio Sexual
6. Condutas Vedadas
7. Canal de Denúncia
8. Procedimentos de Apuração de Denúncias
 - 7.1 Recebimento da Denúncia
 - 7.2 Análise Preliminar
 - 7.3 Instauração de Procedimento
 - 7.4 Coleta de Provas
 - 7.5 Contraditório e Ampla Defesa
 - 7.6 Relatório Conclusivo
 - 7.7 Aplicação de Medidas
9. Medidas Disciplinares
10. Normas aplicáveis a Prestadores de Serviços e Terceiros
 - 10.1 Abrangência
 - 10.2 Das Obrigações
 - 10.3 Medidas em caso de violação
 - 10.4 Canal de Denúncias
11. Proteção Contra Retaliação ao Denunciante
12. Responsabilidades
13. Treinamento e Prevenção
14. Disposições Finais

A construção de um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso é um compromisso de todos os que integram a organização. Reconhecer a importância da dignidade da pessoa humana, da integridade e do respeito mútuo não é apenas uma obrigação legal, mas um valor essencial para o fortalecimento da cultura corporativa e para o bem-estar de colaboradores, prestadores de serviços e parceiros.

Este manual foi elaborado com o objetivo de orientar, esclarecer e estruturar práticas que previnam e combatam o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Nele, estão detalhados os princípios fundamentais, as condutas vedadas, o canal de denúncia, os procedimentos de apuração, as responsabilidades de todos os envolvidos e as medidas de prevenção e disciplina aplicáveis. O conteúdo está alinhado à legislação vigente, incluindo a Lei nº 14.457/2022, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código Penal e o Código Civil, garantindo respaldo jurídico às ações previstas.

Mais do que um instrumento normativo, este manual reflete o compromisso da organização em promover a conscientização, a educação e a cultura do respeito. Espera-se que todos os colaboradores e terceiros envolvidos se engajem na aplicação desta Política, contribuindo para um ambiente profissional íntegro, seguro e inclusivo.

1. APRESENTAÇÃO

1.1 O escritório BRN Advogados

O escritório BRN Advogados atua há mais de uma década na defesa dos direitos dos trabalhadores, oferecendo serviços jurídicos especializados em Direito do Trabalho. Ao longo dos anos, construiu sólida reputação por sua expertise técnica, ética e compromisso social, apoiando organizações a criarem ambientes de trabalho mais seguros, justos e respeitosos.

No **BRN Advogados**, é cultivado um ambiente baseado em **ética, integridade e comprometimento**, valorizando a inovação, a colaboração e o desenvolvimento contínuo de nossos profissionais. Promovemos um ambiente de trabalho **saudável, inclusivo e respeitoso**, incentivando pensamento estratégico e escuta ativa.

1.2. Da Missão

Prover soluções jurídicas que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores e promovam a prevenção de conflitos trabalhistas, atuando de forma ética, transparente e efetiva. A missão inclui assessorar empresas na implementação de políticas que fortaleçam a cultura de integridade e respeito no ambiente corporativo.

1.3. Importância da Política no Cotidiano Corporativo

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual desempenha papel estratégico na atuação do escritório, pois a prevenção e orientação auxilia a prevenir práticas de assédio e a promover um ambiente saudável; fornece respaldo legal e normativo, alinhando procedimentos internos à legislação vigente; e reforça valores de respeito, dignidade e integridade no dia a dia corporativo.

Considerando o disposto no Decreto n.º 12.122, de 30 de julho de 2024 o qual também estabelece diretrizes importantes que servem de base para o setor privado, focando no ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como ante ao arcabouço legal mencionado no tópico a seguir, a presente Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual tem por objetivo prevenir, coibir e tratar de práticas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, assegurando a observância dos direitos fundamentais da pessoa humana, a integridade psíquica e moral dos colaboradores e a conformidade com a legislação brasileira vigente.

A base de um ambiente de trabalho saudável está na valorização da **dignidade da pessoa humana**, reconhecendo cada indivíduo como portador de direitos, respeitando sua integridade física, psicológica e moral. Esse respeito deve ser norteado pela **ética profissional**, que orienta comportamentos justos, transparentes e responsáveis em todas as interações no ambiente corporativo.

Em consonância com esses valores, a política de **tolerância zero ao assédio** estabelece que qualquer forma de humilhação, intimidação ou conduta sexualmente inadequada é inaceitável, criando um espaço seguro para todos os colaboradores. Para assegurar a efetividade dessas medidas, é essencial garantir **confidencialidade** em todos os relatos, protegendo a privacidade de quem denuncia e prevenindo danos desnecessários.

A cultura organizacional deve também assegurar **não retaliação**, de modo que ninguém sofra prejuízos por exercer seu direito de denúncia ou de se posicionar contra comportamentos inadequados. Finalmente, a **imparcialidade na apuração das denúncias que envolverem assédio moral e/ou sexual** deve guiar todos os processos de apuração e decisão, garantindo que as medidas adotadas sejam justas, equilibradas e baseadas em fatos, sem favorecimento ou preconceito. Dessa forma, princípios éticos e humanos se traduzem em práticas concretas, fortalecendo a confiança, o respeito e a integridade dentro da organização.

3. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Esta Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho tem como base a **fundamentação legal vigente**, que reforça a proteção da dignidade e dos direitos dos colaboradores. A **Constituição Federal de 1988**, em seus arts. 1º, III e 5º, V e X, garante a **dignidade da pessoa humana**, o direito à **honra, imagem e indenização por dano moral**, enquanto o art. 7º, XXII, assegura a **redução dos riscos inerentes ao trabalho**, reforçando a importância de ambientes seguros e respeitosos.

A **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** estabelece, nos arts. 157 e 158, os deveres do empregador de garantir um **ambiente de trabalho seguro** e do empregado de **cumprir as normas de segurança**, prevendo ainda, nos arts. 482 e 483, a possibilidade de **justa causa** ou **rescisão indireta** em casos de violação desses direitos. Complementando o arcabouço legal, os arts. 186 e 927 do Código Civil determinam a **responsabilidade civil** por atos que causem danos a terceiros, enquanto o art. 216-A do Código Penal tipifica o **assédio sexual** como crime.

Além disso, a **Lei nº 14.457/2022** fortalece as medidas de prevenção, tipificando práticas abusivas e determinando mecanismos de proteção aos trabalhadores. Essa base legal sustenta a necessidade de políticas claras de prevenção ao assédio, promovendo **respeito, segurança e ética no ambiente de trabalho**, bem como instrumentos efetivos de responsabilização e reparação em caso de violação.

Essa base legal sustenta a necessidade de políticas claras de prevenção ao assédio, promovendo **respeito, segurança e ética no ambiente de trabalho**, bem como instrumentos efetivos de responsabilização e reparação em caso de violação.

4. ABRANGÊNCIA DESTA POLÍTICA

- ❖ Sócios, Diretores e Gerentes;
- ❖ Empregados celetistas;
- ❖ Estagiários;
- ❖ Prestadores de serviços e terceiros em geral.

5. DEFINIÇÕES SOBRE O ASSÉDIO NO AMBIENTE DO TRABALHO

5.1 Assédio Moral

Conduta abusiva que atente contra a dignidade ou integridade psíquica, de forma repetitiva ou não, que visa diminuir, humilhar, vexar, isolar do grupo, constranger e/ou desqualificar um indivíduo ou um grupo, com a intenção de atingir, prejudicar e desacreditar a reputação da pessoa/grupo na sua atuação profissional, perante ela mesma, outras pessoas ou grupos, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa e degradar o ambiente de trabalho.

5.2 Assédio Sexual

Conduta de natureza sexual indesejada que cause constrangimento, nos termos do art. 216-A do Código Penal, implícita ou explícita, de forma reiterada ou não e indesejada, configurada por insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes que apresente pelo menos uma das seguintes características:

- ♦ Ser uma condição para dar ou manter emprego, função ou estágio;
- ♦ Influir em promoções ou outros benefícios na carreira do empregado; e
- ♦ Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar, constranger ou intimidar a pessoa.

6. CONDUTAS VEDADAS

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho proíbe de forma clara **todas as condutas que atentem contra a dignidade dos colaboradores**. São expressamente vedadas a **prática de assédio moral ou sexual**, o **abuso de autoridade**, e **comentários ofensivos ou discriminatórios** de qualquer

natureza. Tais comportamentos criam um ambiente hostil e comprometem a ética, o respeito e a integridade dentro da organização **e devem ser comunicados e denunciados de imediato no canal de denúncia** amplamente divulgados nos portais de comunicação do BRN Advogados, inclusive, constante na presente Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual.

Também é **proibido** qualquer ato que gere **um ambiente de trabalho hostil**, incluindo humilhações, intimidações, pressões indevidas ou situações constrangedoras. A política reforça que todas as denúncias serão tratadas com **confidencialidade, imparcialidade e ausência de retaliação**, garantindo proteção a quem reporta e fortalecendo uma cultura de respeito, segurança e profissionalismo.

7. CANAL DE DENÚNCIA

Esta Política disponibiliza o canal de denúncias no endereço eletrônico <https://brnadv.com.br/canal-de-denuncia/>, com o objetivo de assegurar que todos os colaboradores e terceiros possam relatar, de forma segura e acessível, situações de assédio moral, assédio sexual ou qualquer conduta inadequada no ambiente de trabalho. Para análise e apuração das denúncias, os setores de Recursos Humanos (RH) e Compliance **juntamente ao Comitê de Ética atuará**, garantindo múltiplas alternativas para que a denúncia seja realizada de acordo com o nível de conforto e segurança do denunciante.

Todos os relatos recebidos por meio do canal de denúncia disponível serão tratados com **sigilo absoluto**, preservando a identidade das partes envolvidas e evitando qualquer exposição indevida, por auditoria terceirizada e independente, possibilitando, assim, maior autonomia na investigação. Esta Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente do Trabalho e suas Extensões assegura ainda proteção contra retaliação, de modo que nenhum colaborador ou terceiro será prejudicado por realizar uma denúncia de boa-fé ou por participar de processos de apuração.

Além disso, todas as denúncias serão conduzidas com respeito ao contraditório e à ampla defesa garantindo análise objetiva dos fatos, com decisões baseadas exclusivamente em evidências apresentadas no canal de denúncia disponíveis. Essa estrutura reforça o compromisso da organização com um ambiente de trabalho seguro, ético e pautado no respeito mútuo.

8. PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO DA DENÚNCIA

Esta Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual prevê um procedimento estruturado para a apuração de denúncias, garantindo transparência, imparcialidade e proteção às partes envolvidas. Todas as etapas devem ser conduzidas com confidencialidade, respeito e observância ao contraditório, assegurando que tanto a pessoa denunciante quanto a denunciada tenham seus direitos preservados.

8.1 Recebimento da denúncia

A denúncia pode ser apresentada por qualquer colaborador e/ou prestador de serviços e terceiros através do canal institucional mencionado no item anterior. É fundamental que o registro contenha informações básicas sobre a ocorrência, sem exigir detalhes que possam constranger a vítima.

8.2 Análise preliminar da denúncia

Nesta etapa, a equipe responsável avalia se a denúncia se enquadra no escopo da política e se existem elementos suficientes para prosseguir com a apuração. Essa análise inicial visa identificar a gravidade da situação e definir as medidas imediatas de proteção à vítima, se necessário.

8.3 Instauração de procedimento

Confirmada a necessidade de investigação, é formalmente instaurado um procedimento interno, com registro oficial da ocorrência, restando consignado nos documentos de procedimento interno do escritório BRN Advogados. É definido o responsável terceirizado e imparcial pela condução da apuração, garantindo imparcialidade e separação entre investigação e gestão hierárquica da área envolvida.

8.4 Coleta de provas

São reunidos documentos, mensagens, registros e depoimentos de testemunhas. Toda a coleta de informações deve ser conduzida de forma ética e confidencial, evitando exposição desnecessária das partes e respeitando a privacidade de todos os envolvidos.

8.5 Contraditório e ampla defesa

A pessoa denunciada deve ser informada das alegações e ter oportunidade de apresentar sua versão dos fatos, garantindo o direito ao contraditório e à ampla defesa. Esta etapa é essencial para assegurar justiça e imparcialidade no processo.

8.6 Relatório conclusivo

Após a análise de todas as evidências e depoimentos, é elaborado um relatório conclusivo detalhando os fatos, fundamentando a decisão e indicando se houve ou não violação das normas internas. O relatório deve ser objetivo e baseado exclusivamente em provas obtidas durante a investigação - documentos, mensagens, registros e depoimentos de testemunhas.

8.7 Aplicação de medidas

Com base no relatório conclusivo a ser emitido, são aplicadas as medidas cabíveis, que podem variar desde advertências, treinamentos corretivos, mudanças de área, a depender da gravidade da conduta, até medidas disciplinares mais severas, incluindo a demissão por justa causa, quando cabível, ou rescisão contratual por justo motivo. Todas as decisões devem ser documentadas e comunicadas às partes de forma transparente, garantindo acompanhamento e registro formal do processo.

9. MEDIDAS DISCIPLINARES

Após a conclusão do procedimento de apuração e verificada a procedência da denúncia de assédio moral ou sexual, a organização aplicará **medidas disciplinares proporcionais à gravidade da conduta**, garantindo observância às normas legais e à ética profissional, de acordo com as determinações legais e cabíveis.

As medidas disciplinares podem incluir:

- **Advertência:** aplicada nos casos em que a conduta do(a) investigado(a) seja considerada menos grave, servindo como registro formal e orientação para a correção do comportamento, em conformidade com o entendimento das leis trabalhistas.
- **Suspensão:** aplicada quando a conduta exigir afastamento temporário do colaborador, proporcionando reflexão sobre o ato e prevenindo a reincidência, respeitando a legislação vigente.
- **Desligamento por justa causa/Rescisão contratual por justo motivo:** em situações de maior gravidade ou reincidência, quando o comportamento configure violação grave das normas internas e da lei, podendo resultar na rescisão imediata do contrato de trabalho, nos termos da CLT.

Além das medidas disciplinares internas, o(a) investigado(a) **pode responder também por responsabilidade civil e penal**, nos casos em que a conduta configure dano a terceiros ou crime, assegurando que a política de prevenção e combate ao assédio não se limite apenas às medidas internas, mas também se apoie no ordenamento jurídico.

Essas medidas têm como objetivo **proteger as vítimas, preservar o ambiente de trabalho seguro e reforçar a cultura de respeito e ética**, garantindo que todos os colaboradores compreendam a seriedade do compromisso da organização contra qualquer forma de assédio.

10. NORMAS APLICÁVEIS A PRESTADORES DE SERVIÇOS E TERCEIROS

10.1 Abrangência

As disposições desta Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual aplicam-se integralmente a todos os terceiros que mantenham relação profissional com o escritório BRN Advogados, incluindo:

- Prestadores de serviços
- Correspondentes jurídicos
- Consultores
- Fornecedores
- Parceiros comerciais

10.2 Das Obrigações

Os terceiros que atuam em parceria com a organização, incluindo prestadores de serviços, fornecedores e consultores, têm a responsabilidade de **cumprir integralmente esta Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual**. É essencial que todos mantenham **conduta ética e profissional**, compatível com os valores e o ambiente do BRN Advogados, promovendo respeito e segurança para todos no ambiente de trabalho.

É expressamente vedado aos terceiros qualquer tipo de **prática de assédio moral ou sexual**, devendo atuar de forma a prevenir situações constrangedoras ou hostis. Além

disso, é obrigação colaborar com **eventuais investigações internas**, fornecendo informações e documentos que possam contribuir para a apuração dos fatos.

Os terceiros também são responsáveis por **assegurar que seus próprios colaboradores** cumpram as normas estabelecidas por esta Política, reforçando a cultura de respeito, ética e responsabilidade, e garantindo que todas as relações profissionais vinculadas à organização sejam pautadas pela integridade e segurança no ambiente de trabalho.

10.3 Medidas em caso de violação

No caso de descumprimento desta Política por terceiros, a organização poderá adotar **medidas proporcionais à gravidade da conduta**, visando proteger o ambiente de trabalho e reforçar a responsabilidade ética e legal dos parceiros. Entre as medidas possíveis estão: **advertência formal**, quando a infração for considerada menos grave; **suspensão de atividades**, para prevenir impactos negativos no ambiente ou nos serviços prestados; **rescisão contratual por justa causa**, em casos de violação grave das normas; e **impedimento de futuras contratações**, garantindo que condutas inadequadas não se repitam em novos contratos.

Além dessas medidas internas, os terceiros podem estar sujeitos a **responsabilização civil**, caso a conduta gere dano a colaboradores ou à organização, e a **comunicação às autoridades competentes**, quando a infração configure crime ou viole normas legais. Essa abordagem reforça que o cumprimento da Política não é apenas uma obrigação ética, mas também legal, garantindo que todos os parceiros atuem em conformidade com os princípios de respeito, integridade e segurança no ambiente de trabalho.

10.4 Canal de denúncia

Os terceiros que mantêm relação com o escritório BRN Advogados, incluindo prestadores de serviços, fornecedores e parceiros, também poderão utilizar o **canal de denúncia disponibilizados e amplamente divulgados por meio dos canais de comunicação do escritório BRN Advogados, inclusive, neste instrumento**, para relatar situações de assédio moral, assédio sexual ou quaisquer condutas inadequadas no ambiente de trabalho. O acesso a esses canais reforça o compromisso institucional de estender a todos os envolvidos os mesmos padrões de ética, respeito e segurança.

Aos terceiros são asseguradas as mesmas garantias aplicáveis aos colaboradores, incluindo o **sigilo das informações**, com preservação da identidade do denunciante; a **proteção contra retaliação**, de modo que não sofram qualquer prejuízo em razão da denúncia realizada de boa-fé; e o **tratamento isonômico**, garantindo que todas as manifestações sejam analisadas com imparcialidade, equidade e respeito aos direitos das partes envolvidas.

Essa diretriz fortalece a cultura organizacional de integridade, assegurando que todos os indivíduos vinculados à organização tenham voz e proteção diante de situações que violem os princípios de dignidade e respeito no ambiente de trabalho.

11. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO AO DENUNCIANTE

É expressamente vedada qualquer forma de **retaliação contra denunciante e participantes do processo de apuração da denúncia de assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho e suas extensões**, incluindo aqueles que, de boa-fé, realizem denúncias, prestem informações ou colaborem com investigações internas. O escritório BRN Advogados reafirma seu compromisso em garantir que todos possam se manifestar com segurança, sem receio de sofrer prejuízos em sua relação profissional.

Considera-se retaliação qualquer conduta que resulte em **tratamento desfavorável, intimidação, ameaça, constrangimento, isolamento ou prejuízo profissional**, como mudanças injustificadas de função, exclusão de atividades, avaliações negativas indevidas ou qualquer outra medida que possa afetar direta ou indiretamente o denunciante ou participante do processo.

A prática de retaliação constitui violação grave desta Política e sujeitará o responsável à aplicação de **medidas disciplinares cabíveis**, sem prejuízo de responsabilização nas esferas civil e legal. Essa diretriz é essencial para fortalecer a confiança no canal de denúncia e assegurar um ambiente de trabalho baseado no respeito, na ética e na integridade.

12. RESPONSABILIDADES

A efetividade desta Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho e suas Extensões depende do comprometimento de todos os envolvidos, sendo essencial a clara definição de responsabilidades entre colaboradores, terceiros e prestadores de serviços e áreas internas da organização.

Os colaboradores e terceiros e prestadores de serviços têm o dever de cumprir integralmente esta Política, adotando condutas éticas e respeitadas no ambiente de trabalho, bem como de denunciar irregularidades ou situações que possam configurar assédio ou qualquer violação das normas estabelecidas.

A liderança desempenha papel fundamental na construção de um ambiente seguro, sendo responsável por prevenir condutas inadequadas e agir prontamente diante de qualquer indício de irregularidade, promovendo a cultura de respeito e intervindo de forma adequada sempre que necessário.

O setor de Recursos Humanos e o departamento de Compliance tem a atribuição de garantir a aplicação e o monitoramento da Política, assegurando que os procedimentos sejam cumpridos, que as denúncias sejam tratadas de forma adequada e que haja constante aprimoramento das práticas institucionais relacionadas à prevenção e combate ao assédio, repassando todas as informações recebidas à Empresa, **responsável pela apuração da denúncia e investigação, bem como análise da conduta adotada pelo denunciado**.

13. TREINAMENTO E PREVENÇÃO

Em conformidade com a Lei nº 14.457/2022, a organização adota medidas contínuas de **treinamento e prevenção** com o objetivo de promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de assédio moral e sexual. Essas iniciativas são

essenciais para conscientizar colaboradores e terceiros, fortalecer a cultura organizacional e prevenir condutas inadequadas.

A Lei nº. 14.457/2022 foi criada para garantir a **prevenção ao assédio e promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e igualitário para as mulheres**, cujo objetivo de incentivar a inserção, permanência e desenvolvimento do gênero no mercado de trabalho.

Nesse contexto, o escritório BRN Advogados realiza **treinamentos periódicos obrigatórios**, destinados a todos os colaboradores e prestadores de serviços terceirizados, incluindo lideranças, com conteúdos voltados à identificação, prevenção e enfrentamento do assédio, bem como ao reforço dos princípios éticos e das normas internas. Além disso, a organização promove **ações educativas**, como campanhas de conscientização, palestras e materiais informativos, ampliando o conhecimento e incentivando comportamentos alinhados à dignidade e ao respeito no ambiente de trabalho.

Complementarmente, são implementados **programas de integridade**, que integram políticas, procedimentos e mecanismos de controle voltados à prevenção de irregularidades e à promoção da ética corporativa. Essas medidas reforçam o compromisso institucional com a conformidade legal, a transparência e a construção de um ambiente organizacional pautado na responsabilidade e no respeito mútuo.

14. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual integra o **regulamento interno da organização**, constituindo norma de observância obrigatória por todos os colaboradores, gestores, prestadores de serviços e demais terceiros que mantenham qualquer tipo de vínculo profissional. Seu conteúdo deve ser amplamente divulgado e incorporado às práticas institucionais, refletindo o compromisso contínuo com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitoso.

As disposições aqui estabelecidas **aplicam-se tanto às relações internas quanto externas**, abrangendo todas as interações profissionais realizadas no âmbito da organização, inclusive aquelas que envolvam clientes, fornecedores, parceiros e terceiros. Dessa forma, a Política ultrapassa os limites físicos do ambiente de trabalho, alcançando qualquer situação em que haja representação institucional ou vínculo com a organização.

O **descumprimento das normas previstas nesta Política** implicará a adoção das **sanções cabíveis**, conforme a gravidade da conduta e em consonância com a legislação vigente e as normas internas. Tais medidas poderão incluir desde ações disciplinares até responsabilizações nas esferas civil e penal, quando aplicável, reforçando o compromisso institucional com a prevenção, a responsabilização e a manutenção de um ambiente pautado na dignidade, no respeito e na integridade.

ANEXO I – FLUXO DE INVESTIGAÇÃO DAS DENÚNCIAS

1. DIRETRIZES GERAIS

O procedimento de investigação de denúncias no âmbito do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual será conduzido de forma estruturada, observando princípios essenciais que asseguram a integridade, a justiça e a efetividade do processo. Todas as etapas devem ser pautadas pela **confidencialidade**, garantindo a proteção das informações e a preservação da identidade das partes envolvidas, bem como pela **imparcialidade**, assegurando que a apuração seja realizada de maneira objetiva, sem favorecimentos ou preconceitos.

A condução da investigação deverá observar, ainda, o princípio da **independência**, de modo que os responsáveis pela apuração atuem com autonomia, livres de interferências hierárquicas ou interesses que possam comprometer a lisura do processo. Sempre que houver identificação das partes, será assegurado o **contraditório e a ampla defesa**, permitindo que o investigado tenha conhecimento das alegações e oportunidade de se manifestar, garantindo equilíbrio e justiça na apuração dos fatos.

Adicionalmente, o procedimento deverá respeitar a **razoável duração do processo**, evitando delongas indevidas e assegurando que a apuração ocorra de forma célere e eficiente, sem prejuízo da qualidade da análise. Essas diretrizes reforçam o compromisso da organização com a transparência, a equidade e a construção de um ambiente de trabalho seguro e confiável para todos.

2. ETAPAS DO FLUXO DE INVESTIGAÇÃO DA DENÚNCIA

2.1 Recebimento da denúncia

O recebimento das denúncias inicia-se com o registro formal no sistema ou protocolo interno, assegurando controle e rastreabilidade das informações. Em seguida, é realizada a classificação inicial, identificando se a ocorrência se refere a assédio moral, sexual ou outro tipo de conduta inadequada.

Na sequência, procede-se à identificação do tipo de denúncia, podendo ser denúncia identificada ou denúncia anônima, garantindo, em ambos os casos, o adequado tratamento da informação conforme os princípios do programa.

2.2 Análise preliminar (triagem) e Possíveis decisões

A análise preliminar consiste na verificação de elementos mínimos para o prosseguimento da denúncia. Nessa etapa, avalia-se a descrição dos fatos, a fim de compreender a ocorrência relatada, e a existência de indícios de materialidade, que indiquem a possível prática da conduta denunciada.

Concluída a análise preliminar da denúncia, poderão ser adotadas diferentes decisões, de acordo com a suficiência dos elementos apresentados e a viabilidade de prosseguimento da apuração.

Nos casos em que não forem identificados elementos mínimos ou indícios suficientes, poderá ser realizado o arquivamento fundamentado, com o devido registro das razões que justificam a decisão. Quando as informações apresentadas forem

insuficientes, mas passíveis de complementação, poderá ser feita a solicitação de complementação, buscando o detalhamento necessário para a adequada avaliação da denúncia.

Por outro lado, verificada a presença de elementos mínimos e indícios de materialidade, será determinada a instauração de investigação, dando início ao procedimento formal de apuração dos fatos, em conformidade com as diretrizes do programa.

2.3 Instauração da investigação

A investigação de uma denúncia deve começar com a designação de um responsável (RH, Compliance ou Comitê), seguida da definição do escopo e do plano investigativo. Também é necessário avaliar medidas cautelares, como afastamento preventivo, mudança de equipe ou restrição de contato, para garantir a segurança das partes e a integridade do processo, sem antecipar julgamentos.

2.4 Coleta de provas

A coleta de provas envolve entrevistas com envolvidos e testemunhas para obter relatos detalhados, a análise documental (e-mails, mensagens, registros) para verificar informações relevantes, e a preservação de evidências para garantir a integridade e confiabilidade do material durante a investigação.

2.5 Garantia de defesa e contraditório ao denunciado

Na etapa de garantia da defesa e do contraditório, é assegurado que o denunciado será informado (quando possível) sobre a instauração da investigação, de forma a permitir sua ciência dos fatos e a preservação do devido processo legal. Além disso, o denunciado tem oportunidade de manifestação e apresentação de provas, podendo esclarecer os acontecimentos, apresentar evidências e indicar testemunhas, garantindo um processo equilibrado e justo.

Observação: Em casos de denúncias anônimas, essa etapa será adaptada conforme a viabilidade, respeitando a confidencialidade e a segurança de todas as partes envolvidas.

2.6 Relatório conclusivo

O **relatório conclusivo** da investigação deve apresentar de forma clara e objetiva os resultados apurados. Inicialmente, traz-se um **resumo dos fatos**, contextualizando a denúncia e os acontecimentos relatados. Em seguida, detalha-se a **metodologia adotada**, incluindo os procedimentos de coleta de informações e análise de evidências.

O relatório também descreve as **provas analisadas**, como entrevistas, documentos e registros, evidenciando como cada elemento contribuiu para a apuração. Com base na avaliação das informações, apresenta-se a **conclusão**, que pode ser procedente, improcedente ou inconclusiva. Por fim, são incluídas **recomendações de medidas**, orientando ações corretivas ou preventivas necessárias para a organização e para as partes envolvidas.

A **deliberação final** consiste na análise dos resultados da investigação pela **avaliação pela gestão competente**, garantindo que a decisão seja tomada de forma imparcial e fundamentada nas evidências apresentadas. Com base nessa avaliação, a gestão procede à **definição de medidas disciplinares ou administrativas**, determinando as ações apropriadas para corrigir a conduta, prevenir novos incidentes e preservar a integridade do ambiente de trabalho.

2.8 Encerramento e registro

O encerramento da investigação e registro envolve a formalização do resultado, documentando de maneira clara todas as conclusões, medidas adotadas e recomendações decorrentes do processo investigativo. Em seguida, é realizado o arquivamento seguro de todos os documentos e evidências, garantindo a confidencialidade e a preservação das informações. Por fim, mantém-se o registro para fins de auditoria, assegurando a rastreabilidade do processo e permitindo consultas futuras em caso de necessidade ou verificação de conformidade.

3. PRAZOS SUGERIDOS

Para garantir a celeridade e a organização do processo investigativo, recomenda-se a adoção dos seguintes **prazos sugeridos**:

- **Triagem inicial:** até 5 (cinco) dias úteis, período destinado à análise preliminar da denúncia, identificação da necessidade de investigação e designação de responsáveis.
- **Investigação:** até 15 (quinze) dias, prazo para coleta de provas, entrevistas e análise documental, podendo ser prorrogado por igual período em casos que demandem apuração mais detalhada ou complexa.
- **Conclusão:** até 05 (cinco) dias após o encerramento da instrução, período destinado à elaboração do relatório conclusivo, deliberação final e comunicação das medidas adotadas, garantindo a formalização e o registro adequado do processo.

4. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS ANÔNIMAS

O tratamento de denúncias anônimas deve ser conduzido de forma criteriosa, garantindo que possíveis irregularidades sejam investigadas sem comprometer a integridade do processo. Tais denúncias serão admitidas quando apresentarem indícios mínimos, permitindo o início da apuração mesmo sem identificação do denunciante.

Não serão descartadas exclusivamente pela ausência de identificação, assegurando que fatos relevantes não deixem de ser analisados. A investigação dessas denúncias será apurada com base em evidências disponíveis, valorizando documentos, registros e depoimentos. Devido à ausência de contato direto com o denunciante, estas situações exigem maior rigor na validação das informações, garantindo a confiabilidade e a precisão das conclusões.

 ANEXO II – REGISTRO FORMAL DE APURAÇÃO DE DENÚNCIAS

1. FORMULÁRIO DE REGISTRO A SER PREENCHIDO PELO COMITÊ INVESTIGATIVO

1.1 Identificação do caso

- Número do protocolo: **Id.001**
- Data de recebimento:
- Canal de origem:
- Tipo de denúncia:
 - () Identificada:
 - () Anônima

1.2 Descrição da denúncia

- Relato dos fatos:

- Data(s) da ocorrência:
- Local:
- Pessoas envolvidas (se identificadas):

1.3 Classificação

- () Assédio moral
- () Assédio sexual
- () Conduta inadequada
- () Outros: _____

1.4 Análise preliminar

- () Procedente para investigação

- ☐ Arquivada

Justificativa:

1.5 Responsáveis pela apuração e investigação

- Nome:
- Área:
- Data de designação:

1.6 Diligências realizadas

- Entrevistas:
- Documentos analisados:
- Outras providências:

1.7 Evidências coletadas

1.8 Manifestação do denunciado, se aplicável

1.9 Conclusão

- ☐ Procedente
- ☐ Improcedente
- ☐ Inconclusiva

Fundamentação:

1.10 Medidas adotadas

- ☐ Advertência
- ☐ Suspensão
- ☐ Desligamento
- ☐ Medida administrativa
- ☐ Arquivamento

1.11 Encerramento

- Data:
- Responsável:

2. TRATAMENTO ESPECÍFICO DE DENÚNCIAS ANÔNIMAS

No **tratamento de denúncias anônimas**, o **registro deverá** ser elaborado de forma detalhada e criteriosa para garantir a integridade da investigação. Deve **indicar expressamente a ausência de identificação** do denunciante, deixando claro que a apuração se baseia em informações não identificadas.

Além disso, é necessário **registrar o nível de detalhamento da denúncia**, informando a extensão e a precisão dos fatos relatados. O registro também deve **descrever os critérios de verificação adotados**, evidenciando os métodos utilizados para validar as informações recebidas.

Durante o processo, deve-se **evitar conclusões baseadas exclusivamente em suposições**, garantindo imparcialidade, e **priorizar evidências objetivas**, como documentos, registros e depoimentos, para sustentar a apuração de maneira confiável e segura.

3. ARMAZENAMENTO E CONFIDENCIALIDADE

O **armazenamento e a confidencialidade das denúncias** devem ser rigorosamente assegurados para proteger as informações e as partes envolvidas. **Os registros serão armazenados em ambiente seguro**, garantindo integridade e proteção contra acessos não autorizados.

O **acesso será restrito ao RH/Compliance e sócios autorizados**, assegurando que apenas pessoas habilitadas possam consultar os dados. Recomenda-se um **prazo de guarda mínimo de 5 anos**, possibilitando consultas futuras e atendendo a requisitos legais e de auditoria.

Todo o processo deve ocorrer em conformidade com a **observância da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**, assegurando o tratamento adequado, confidencial e seguro das informações pessoais.