

APRESENTAÇÃO

A empresa ATT - ARMAZENAGEM TRANSPORTE E TRANSBORDO LTDA. reconhece sua responsabilidade pública e social e está em constante busca pelo aprimoramento de sua cultura organizacional. Isso abrange valores éticos, princípios, hábitos e comportamentos, entre outros aspectos. O objetivo é criar um ambiente de trabalho seguro onde todos os colaboradores se sintam apoiados em suas dificuldades e reconhecidos por seus conhecimentos, técnicas, habilidades e competências. Dessa forma, a empresa visa garantir a prestação de serviços de alta qualidade e atender devidamente às funções e objetivos correspondentes à sua missão pública. Nesta perspectiva, apresentamos a “Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho” que tem como objetivo a prevenção da ocorrência de assédio e, também, define os procedimentos e os fluxos para a intervenção em casos de eventuais denúncias.

A ATT repudia totalmente qualquer forma de assédio em seu local de trabalho e está comprometida com a implementação de um abrangente programa de orientação para garantir que tais comportamentos não ocorram entre seus colaboradores. Estamos igualmente comprometidos em atuar de forma imparcial em possíveis ocorrências de assédio nos termos da lei e desta política interna, para que os servidores se sintam seguros em denunciar essas condutas, confiando na lisura da averiguação e dos procedimentos cabíveis para as devidas responsabilizações administrativas, assim como os encaminhamentos legais.

O principal objetivo nesse contexto é atuar para preservar a dignidade humana e os direitos fundamentais de seu quadro funcional, favorecendo a construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Sumário

INTRODUÇÃO	3
POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO	4
1. PRINCÍPIOS	4
2. DIRETRIZES.....	5
3. OBJETIVOS	5
4. O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO	6
4.1. O assédio: conceitos gerais	6
4.1.1. A categorização do assédio no local de trabalho	6
4.1.2. O ambiente de trabalho como cenário do assédio	6
4.1.3. As partes envolvidas: o assediador(a) e a pessoa assediada.....	6
4.1.4. A intencionalidade do assediador	6
4.1.5. O direcionamento das condutas de assédio moral e/ou sexual	6
4.1.6. A frequência constante do assediador	7
4.1.7. Dinâmicas interpessoais em que o assédio no ambiente de trabalho pode ocorrer.	7
4.1.7.1. Vertical.....	7
4.1.7.2. Horizontal	7
4.1.7.3. Misto entre vertical e horizontal	7
4.2. O assédio Moral no ambiente de trabalho	8
4.2.1. Definição e Conceito de Assédio Moral.....	8
4.2.2. As manifestações de assédio moral	8
4.2.3. O que não é considerado assédio moral	8
4.3. O assédio sexual no ambiente de trabalho	8
4.3.1. Definição e Conceito de Assédio Sexual.....	8
4.3.2. As manifestações de assédio sexual.....	9
4.3.3. O que não é considerado assédio sexual no trabalho	9
4.4. Ações do servidor diante do assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho.....	9
5. A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO	10
5.1. Divulgações da “Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho”	10
5.1.1. Inclusão de todos os colaboradores	10

5.1.2.	Servidores em posição de chefia	10
5.2.	Campanha Anual de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho	10
5.3.	Avaliação da “Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho” do Grupo ATT	11
6.	DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E AVERIGUAÇÃO DE PROCEDÊNCIA	11
6.1.	Instrumentos para formulação e acolhimento da denúncia	11
6.1.1.	O canal de denúncia de assédio no ambiente de trabalho.....	11
6.1.2.	O acolhimento da denúncia pela Empresa.....	12
6.1.3.	Competências da banca examinadora	12
6.1.3.1.	Denúncias que se caracterizam como assédio no ambiente de trabalho	12
6.1.3.2.	Denúncias que não se confirmam como assédio no ambiente de trabalho	12
6.1.3.3.	Monitoramento do processo da denúncia	13
6.1.3.4.	Documentar os atos da banca examinadora.....	13
6.2.	A formulação da denúncia de assédio no ambiente de trabalho.....	13
6.2.1.	As Provas da ocorrência de assédio no ambiente de trabalho	13
6.3.	A apuração da denúncia de assédio	13
7.	DAS POSSIBILIDADES DE SANÇÕES	14
8.	A APLICAÇÃO DA “POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO”	14
8.1.	A abrangência.....	14
8.2.	Validade e legitimidade	14
ANEXO I - FORMULÁRIO DE REGISTRO DE AVERIGUAÇÃO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO		15
ANEXO II - FLUXOGRAMA DA AVERIGUAÇÃO E APURAÇÃO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....		16

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, ocorreram transformações significativas nas dinâmicas laborais de maneira geral. Práticas anteriormente tidas como normais, encorajadas e toleradas, como a hierarquia autoritária ou submissão total, bem como discriminações baseadas em gênero e etnia, não podem ser mais naturalizadas, visto que muitos desses comportamentos atualmente se enquadram como assédio.

O assédio presente no ambiente de trabalho é reflexo de um cenário sociocultural mais amplo, que abrange aspectos éticos, econômicos, culturais e organizacionais. O modo como as pessoas interagem no trabalho é influenciado por esse cenário, que muitas vezes valoriza a individualidade, a competição e as desigualdades baseadas em gênero, etnia e raça. Essas normas estão profundamente arraigadas, normalizadas e afetam principalmente o modo como as pessoas interagem entre si.

Portanto, para mudar esse cenário, é importante que ações educativas com orientações regulares sejam elaboradas. Além disso, é necessário oferecer ferramentas para proteger e garantir o bem-estar emocional e físico dos trabalhadores, a fim de combater o assédio e promover relacionamentos saudáveis. O assédio prejudica o ambiente de trabalho e viola direitos humanos, civis, sociais e trabalhistas, além de ser considerado crime segundo o Código Civil Brasileiro. Assim, há um movimento crescente de organizações, onde legisladores, profissionais da saúde, gestores e outros defensores dos direitos humanos promovem a criação de mecanismos para identificar, prevenir e punir o assédio no local de trabalho.

Um novo posicionamento em relação ao assédio envolve uma transição entre o comportamento anteriormente aceito e um novo modo de pensar e agir. Esse processo inclui conscientização e aprendizado. Deste modo, é importante utilizar diversos métodos para avançar na criação de relacionamentos mais saudáveis, sendo que as ações educativas desempenham um papel crucial ao modificar comportamentos enraizados na sociedade que resultam em discriminação e assédio.

É fundamental questionar os padrões de relacionamentos anteriores a fim de buscar adotar novos modos de relação social. Organizações com uma cultura ética e empática estabelecem diversas abordagens para criar um ambiente de trabalho mais humanizado que se estende para além de suas fronteiras. Isso permite uma convivência mais harmoniosa e saudável que promove segurança, visto que nesse ambiente, as diferenças são respeitadas e as responsabilidades individuais e coletivas são exercidas sem violência, abuso ou discriminação, evitando qualquer forma de assédio.

É com intuito de promover esse ambiente saudável e seguro, alinhado ao nosso regulamento interno que buscamos instaurar “A Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho” baseando-a em diretrizes transparentes, originadas de princípios que enfatizam tanto o valor do trabalho quanto o bem-estar dos colaboradores. Com objetivos sólidos, além de delinear estratégias para evitar o assédio, define os canais de denúncia, os processos de investigação e as ações apropriadas em todas as circunstâncias.

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Política de Prevenção ao Assédio no Local de Trabalho da ATT tem como propósito implementar mecanismos para evitar o assédio no ambiente profissional. Além disso, ela estabelece procedimentos e diretrizes para que os colaboradores possam denunciar casos de assédio, e define como serão conduzidas as investigações e possíveis sanções, sempre em conformidade com a legislação e o regulamento interno da empresa.

1. PRINCÍPIOS

A Política de Prevenção ao Assédio no Local de Trabalho da ATT fundamenta-se nos seguintes princípios:

- A dignidade humana é um princípio fundamental e inviolável consagrado na Constituição Brasileira, o que significa que todas as pessoas têm o direito de serem tratadas com respeito, consideração e igualdade, independentemente de sua origem, gênero, raça, religião, condição social ou qualquer outra característica. A garantia da dignidade humana implica na proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos, tais como a vida, a liberdade, a integridade física e moral, a privacidade, a igualdade perante a lei, entre outros. A Constituição estabelece que a dignidade humana deve ser respeitada em todas as esferas da sociedade, incluindo nas relações de trabalho, na área da educação, saúde, justiça, e em todas as interações sociais. Portanto, a proteção da dignidade humana é um compromisso fundamental do Estado e de todos os cidadãos, visando à construção de uma sociedade mais justa, igualitária e respeitosa com os direitos de cada pessoa.

Considerando isto, todo trabalhador do grupo ATT tem o direito de ser tratado no ambiente de trabalho, pela sua hierarquia e seus pares, como uma pessoa digna. Essa dignidade deve ser preservada e defendida sobre todas as outras situações nas relações de trabalho desta empresa.

- Ao expor sua cultura organizacional, as empresas utilizam métodos para mantê-la em constante aplicação. Mesmo que fundamentada em princípios sólidos, essa cultura deve se adaptar às novas necessidades, especialmente aquelas voltadas para a proteção e a melhoria do ambiente de trabalho, assegurando a dignidade de seus funcionários.

A ATT possui uma cultura organizacional que concretiza os princípios já estabelecidos. Isso permite que os colaboradores, em todos os patamares hierárquicos, internalizem esses padrões éticos e morais, resultando em um ambiente laboral seguro tanto físico quanto emocionalmente. Nesse ambiente, o assédio é inaceitável em qualquer nível.

2. DIRETRIZES

As seguintes são diretrizes da Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho do Grupo ATT:

- O Grupo ATT baseia sua cultura organizacional na rejeição de qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho. Isso se aplica tanto nas instalações onde os funcionários executam suas atividades quanto em outros locais, situações e eventos ligados ao trabalho.
- A prevenção é um dos principais objetivos do grupo ATT, sendo dedicadas ações regulares, abrangentes ou específicas, para estabelecer um ambiente de trabalho livre de assédio. Isso resulta em maior segurança física, emocional e moral para os funcionários, permitindo-lhes desempenhar suas funções sem restrições e conviver harmoniosamente com as diferenças.
- É a partir dessa postura de absoluta intolerância em relação a possíveis casos de assédio, independentemente do momento ou do responsável, que o Grupo ATT se compromete a conduzir investigações imparciais e equitativas diante de denúncias de assédio em seu ambiente de trabalho. A empresa não se exime de adotar todas as medidas pertinentes de acordo com esta política e os procedimentos legais aplicáveis.

3. OBJETIVOS

A Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho do Grupo ATT tem os seguintes objetivos:

- Elaborar e implementar a "Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho" como ferramenta para combater o assédio no local de trabalho.
- Garantir ampla divulgação da "Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho" para os funcionários, demonstrando os esforços para eliminar essa questão prejudicial.
- Promover a realização de ações educativas sistemáticas, usando recursos com informações, orientações e conhecimentos sobre prevenção e como agir diante de possíveis casos de assédio.
- Monitorar possíveis denúncias de assédio, mesmo que não sejam confirmadas, para planejar e executar ações gerais para todos os funcionários ou focadas em unidades específicas, com o objetivo de reduzir e prevenir as ocorrências.
- Realizar anualmente uma abrangente campanha para prevenir a ocorrência de assédio no ambiente de trabalho, envolvendo todos os níveis hierárquicos dos funcionários, e avaliar os resultados das ações realizadas.
- Progressivamente ampliar a participação dos funcionários da empresa na avaliação da "Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho", à medida que as ações educativas preventivas forem se fortalecendo.

4. O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1. O assédio: conceitos gerais

O termo "assédio" em geral refere-se a ações individuais ou múltiplas dirigidas a uma ou mais pessoas no ambiente de trabalho, caracterizadas por tentativas de dominação, submissão, constrangimento, perturbação, perseguição ou insistente abordagem. O assédio no local de trabalho é uma conduta prejudicial que resulta em danos ao trabalhador, manifestando-se em formas de sofrimento psicológico, físico e moral, bem como isolamento ou exclusão dentro do ambiente profissional. Além disso, tem um impacto negativo na qualidade dos serviços, pois compromete a atmosfera laboral e prejudica a reputação da organização.

4.1.1. A categorização do assédio no local de trabalho

Atualmente, existem dois tipos de assédio: o assédio moral, de natureza mais abrangente, e o assédio sexual, mais específico e que constitui um crime de acordo com o Código Penal Brasileiro. Ambos serão abordados com mais detalhes posteriormente.

4.1.2. O ambiente de trabalho como cenário do assédio

O termo "ambiente de trabalho" refere-se à unidade onde os colaboradores executam regularmente suas tarefas. Isso inclui também locais que são ocasionalmente visitados, frequentados ou nos quais eles participam de atividades relacionadas ao trabalho, como eventos corporativos, festivos, treinamentos, capacitações diversas, locais temporários, viagens de trabalho, redes sociais, entre outros. O assédio no ambiente de trabalho será confirmado quando houver indícios que apontem para sua ocorrência nas interações vinculadas ao trabalho.

4.1.3. As partes envolvidas: o assediador(a) e a pessoa assediada

No âmbito das situações de assédio, são sempre identificáveis o assediado, que é a pessoa alvo da conduta prejudicial, e o assediador, que é aquele responsável por tais ações. Contudo, é importante ressaltar que tanto o assediado quanto o assediador podem se apresentar como indivíduos isolados ou em grupos.

4.1.4. A intencionalidade do assediador

A intencionalidade do assediador caracteriza-se quando o assediador demonstra uma intenção deliberada de discriminar, com o objetivo de prejudicar, desmotivar, enganar ou atrapalhar a execução adequada das responsabilidades; de criar um ambiente de cerco, pressão, submissão, exclusão ou humilhação; de atingir a dignidade e causar angústia psicológica, mental ou física, entre outras situações.

4.1.5. O direcionamento das condutas de assédio moral e/ou sexual

Vale ressaltar que a intenção do assediador não é necessariamente aleatória, mas sim direcionada de forma específica. O assédio pode ser focalizado em um indivíduo em particular ou em um grupo específico dentro do ambiente de trabalho.

4.1.6. A frequência constante do assediador

A repetição frequente de comportamentos assediadores indica sua ocorrência durante um determinado período, mesmo que haja intervalos entre eles, exceto no caso do assédio sexual, que pode ser consumado em uma única vez. Contudo, a vítima não precisa suportar um longo período de assédio para comprová-lo; é suficiente evidenciar essas ações em um intervalo temporal definido, levando em consideração a intenção deliberada e a repetição desses incidentes ou obter provas e/ou testemunhas que evidenciem o ocorrido, mesmo que tenha acontecido uma única vez.

4.1.7. Dinâmicas interpessoais em que o assédio no ambiente de trabalho pode ocorrer.

Dentre as diversas situações relacionais em que o assédio pode ocorrer, frequentemente as mais identificadas por pesquisadores, legisladores e especialistas no assunto são a Vertical (descendente e ascendente), a Horizontal, e a Mista entre vertical e horizontal, descritos a seguir:

4.1.7.1. Vertical

a) Descendente - Nessa dinâmica relacional, o assediador, geralmente em uma posição hierárquica mais alta, direciona o assédio aos subordinados. A hierarquia é um elemento proeminente nas ações de assédio, permitindo ao agressor exercer pressão, controle e constrangimento. Aproveitando sua posição superior, o assediador pode restringir o acesso a recursos, ferramentas de trabalho e impor submissão, insultos e constrangimentos, chantagens ou outras interferências definindo assim o assédio no local de trabalho.

b) Ascendente - A relação vertical ascendente ocorre quando um subordinado, ou um grupo deles, praticam assédio contra um superior. Nesse contexto, o agressor frequentemente utiliza conhecimentos específicos relacionados ao cargo, domínio de ferramentas e procedimentos, com a intenção de reter informações para prejudicar a execução das funções do superior. Isso pode incluir exposição pública ou humilhação do superior perante os colegas. Além disso, o agressor pode utilizar aspectos da constituição física, identidade de gênero ou qualquer meio de discriminação como forma de pressionar, constranger ou prejudicar a vítima.

4.1.7.2. Horizontal

A abordagem horizontal enfoca a falta de relação de chefia-subordinação, mas destaca diferentes posições hierárquicas definidas pelas funções. O assediador tem posição semelhante ao assediado, podendo ou não ter funções distintas ou ser do mesmo setor. A ausência de subordinação define essa relação. O assédio pode ser individual ou coletivo, envolvendo um ou mais assediadores e/ou assediados.

4.1.7.3. Misto entre vertical e horizontal

Essa é a situação em que o assediado é alvo de assédio por parte de múltiplos agressores, incluindo tanto colegas quanto superiores.

4.2. O assédio Moral no ambiente de trabalho

4.2.1. Definição e Conceito de Assédio Moral

O assédio moral envolve a repetição intencional de ações humilhantes e constrangedoras, causando ofensa à dignidade, personalidade e integridade de alguém. Isso resulta em danos emocionais, físicos ou psicológicos ligados ao trabalho e prejudica as relações humanas. Nem todo conflito, comportamento ou problema interpessoal no ambiente de trabalho se qualifica como assédio moral. É fundamental identificar várias características para distinguir entre ações impróprias ou inadequadas e um caso de assédio moral. Com base no estado atual da discussão sobre assédio moral no trabalho, é necessário considerar os elementos já apresentados para classificar uma ação como assédio moral: intenção, direcionamento, repetição, duração e contexto de trabalho.

4.2.2. As manifestações de assédio moral

O assédio se manifesta de maneira visível e comprovável, podendo ser verbal, escrito, gestual, direto ou indireto, inclusive em situações planejadas, direcionadas a um ou mais indivíduos. Essas demonstrações ocorrem em interações presenciais ou remotas, até mesmo em redes sociais, desde que façam referência, mesmo que de forma insinuada, ao contexto de trabalho.

4.2.3. O que não é considerado assédio moral

Conforme esta política, o assédio moral é distinto de outras ações e práticas que não visam indivíduos específicos e não possuem conotação discriminatória. Portanto, certas práticas de gestão não devem ser consideradas como assédio moral, como: a atribuição de tarefas com base nas competências dos subordinados ou a solicitação de novas tarefas relacionadas. Isso inclui mudanças de local, horário, funções comissionadas, entre outras medidas.

Não são considerados assédio moral os procedimentos e resultados de avaliações formais, seja em nível setorial ou organizacional da empresa. Isso é válido contanto que essas avaliações estejam alinhadas com objetivos gerenciais, respeitando a liberdade de expressão e seguindo critérios de sigilo, legalidade, imparcialidade, eficiência e ética.

Os possíveis desentendimentos com colegas ou superiores, bem como as divergências de opiniões sobre diferentes situações e críticas construtivas feitas por colegas ou superiores, não se enquadram como assédio moral. Isso é válido desde que essas ações não tenham intenção discriminatória e não exponham a pessoa a uma situação vexatória.

4.3. O assédio sexual no ambiente de trabalho

4.3.1. Definição e Conceito de Assédio Sexual

O assédio sexual é definido por palavras e ações constrangedoras, importunação ou perseguição com o objetivo de obter vantagens sexuais por parte do assediador, no contexto do trabalho. Isso engloba todas as relações, hierarquias e conexões, mesmo que não formais. Além disso, o assédio sexual é crime e está descrito no Código Penal Brasileiro como:

“constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. A pena, neste caso, é de detenção de um a dois anos.” (Código Penal, art. 216-A).

Embora compartilhe algumas semelhanças em manifestação, local e danos, e também possua implicações morais, o assédio sexual se destaca por sua especificidade. Existem duas principais características para a confirmação do assédio sexual: a intenção do assediador, que busca obter favorecimento ou vantagem sexual; e o não consentimento da pessoa assediada, que não aceita a situação e está desconfortável e constrangida com a abordagem sexual em questão.

4.3.2. As manifestações de assédio sexual

O assédio sexual pode se manifestar através de palavras ditas ou escritas de caráter sexual, mesmo que indireta ou veladamente. Isso pode incluir promessas, ameaças, chantagens, convites, conversas ou piadas indesejadas sobre sexo, entre outras formas. Além disso, o assédio pode ocorrer por meio de gestos ou atos, como exibicionismo, contato físico não consensual, pedidos de favores sexuais e outras ações que demonstrem a intenção do assediador de obter favores sexuais, resultando em constrangimento e incômodo para a vítima.

A forma mais comum de assédio sexual é em direção vertical, ou seja, quando alguém em posição hierárquica superior aproveita desta posição de chefia para constranger um subordinado, com intimidações, pressões, convites, promessas, chantagens ou outras interferências, com o objetivo de obter favores sexuais. As mulheres são as que mais sofrem este tipo assédio sexual por parte de homens, mas é possível também a ocorrência do inverso, onde mulheres assediam homens ou ainda entre pessoas do mesmo gênero ou identidade sexual.

4.3.3. O que não é considerado assédio sexual no trabalho

A expressão de sentimentos em relação à outra pessoa, desde que não tenha conotação sexual, pressões ou constrangimentos, não constitui assédio. Elogios sem teor sexual, paqueras ou flertes, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho, não são automaticamente considerados como assédio.

4.4. Ações do servidor diante do assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho

O assédio pode ter diferentes níveis de intensidade e gravidade, abrangendo desde formas sutis até as mais sérias, todas com potencial de causar danos. No entanto, há medidas essenciais que servem como referência diante das situações e que o assediado pode/deve realizar, conforme detalhado a seguir:

- Expressar ao assediador como se sente em relação às suas ações, deixando claro que não aceita tais atitudes e solicitando que ele modifique seu comportamento.
- Recolher evidências e provas sobre o assédio, mesmo que ocorra uma única vez, e, se possível contar com testemunhas.

- Se precisar de ajuda, buscar apoio com colegas de trabalho, superiores, entre outros para suporte na realização da denúncia.
- Quebrar o silêncio, lembrando que a ATT rejeita qualquer forma de assédio, e reportar a situação.
- Após registrar a denúncia, é crucial que o servidor mantenha sua posição, não cedendo a possíveis promessas, chantagens, ameaças ou outras formas de pressão para retirá-la ou minimizá-la. A pessoa assediada deve confiar que a investigação dos fatos será imparcial, independentemente da posição hierárquica do assediador e do assediado.

5. A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Levando em conta as informações previamente discutidas, a "Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho" destaca a importância da prevenção como um elemento central para a cultura da organização. Nesse sentido, estabelece várias medidas para esclarecer, informar e orientar os funcionários, a fim de evitar que eles se tornem vítimas de qualquer tipo de assédio.

5.1. Divulgações da “Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho”

A "Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho" será amplamente divulgada para todos os membros da equipe, destacando o repúdio à conduta de assédio e o compromisso da organização em combatê-lo. Isso incentiva a participação ativa dos funcionários na prevenção, enfatizando a importância do conhecimento do canal de denúncias e das ações a serem tomadas em caso de assédio.

5.1.1. Inclusão de todos os colaboradores

Será realizada uma palestra anualmente para todos os colaboradores do grupo ATT a partir da implementação dessa política. A palestra abordará os conceitos, a importância da participação de todos na prevenção e instruções sobre como agir em casos de assédio. Os novos funcionários receberão essa orientação durante o processo de contratação, como parte da integração, e todos os colaboradores receberão uma cópia resumida da política, sendo informados sobre futuras alterações.

5.1.2. Servidores em posição de chefia

Anualmente será realizada uma palestra para aqueles que ocupam cargos de liderança, para informá-los sobre a política de prevenção e orientá-los sobre como monitorar o ambiente de trabalho em suas áreas de responsabilidade. Eles também serão instruídos a oferecer apoio aos subordinados em casos de ocorrências de assédio.

5.2. Campanha Anual de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho

Com a implementação desta política, estabelece-se a "**Campanha Anual de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho**", que será realizada anualmente durante o mês de Maio. O

propósito principal dessa campanha é manter a conscientização de todos os servidores sobre a prevenção do assédio e promover um ambiente livre de qualquer forma ou nível de assédio.

A campanha anual será conduzida por meio de recursos educativos e informativos, abordando tópicos como novas leis, discussões sociais atuais e avanços em várias áreas do conhecimento. Essa abordagem incluirá, além das palestras específicas para os colaboradores e para os funcionários em posição de chefia, orientações abrangentes, com foco especial na prevenção do assédio no ambiente de trabalho. Os recursos utilizados para essa campanha incluirão vídeos, manuais, panfletos, cartazes e materiais audiovisuais, entre outros.

5.3. Avaliação da “Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho” do Grupo ATT

Destacando a importância da conscientização dos colaboradores para combater o assédio no ambiente de trabalho, seja evitando comportamentos assediadores, ou agindo diante de situações de assédio, o Grupo ATT implementará uma avaliação periódica da "Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho" de forma gradual. Isso não apenas ajudará a melhorar esta política, tornando-a mais adequada à realidade da empresa, como também trará subsídios para as campanhas de prevenção e eliminação de riscos de assédio no trabalho.

6. DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E AVERIGUAÇÃO DE PROCEDÊNCIA

No ambiente de trabalho, as condutas de assédio serão tratadas com seriedade após uma denúncia fundamentada. A denúncia será acolhida e investigada para confirmar se trata-se realmente de um caso de assédio, e não apenas de conflitos ou condutas inadequadas. Se for confirmado o assédio, o primeiro passo será fornecer acolhimento psicológico e social ao assediado, seguido pela apuração do assédio, medidas legais apropriadas e responsabilização conforme descrito no item 7.

6.1. Instrumentos para formulação e acolhimento da denúncia

Com a aprovação desta política, dois instrumentos essenciais serão oficialmente implementados para permitir que os servidores denunciem o assédio com segurança, sigilo, acolhimento e respeito. São eles: o canal de denúncia e a criação da Banca Examinadora de Denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho.

6.1.1. O canal de denúncia de assédio no ambiente de trabalho

Como canal de denúncia, estabelecemos o contato com um ou mais dos membros da banca de denúncias, de modo que o servidor possa ser ouvido diretamente por ao menos um membro da Banca Examinadora. Esta será responsável também por registrar a denúncia, colhendo as provas relativas e a assinatura do denunciante. Além disso, serão disponibilizadas duas caixas para o colhimento de denúncias e sugestões, sendo uma no setor da administração e outra no setor da operação. Ambos os canais de denúncia serão amplamente divulgados entre todos os que integram o ambiente de trabalho desta empresa, inclusive nas campanhas anuais de prevenção.

6.1.2. O acolhimento da denúncia pela Empresa

A denúncia registrada será analisada de forma confidencial pela "Banca Examinadora de Denúncia de Assédio no Ambiente de Trabalho". Essa banca, composta por membros da CIPA+A que compõe os setores de Recursos Humanos, Segurança do Trabalho e Operação, terá acesso às denúncias, avaliará sua pertinência e as respectivas provas, e tomará as medidas necessárias. A banca sempre será composta por um número ímpar de membros e obrigatoriamente terá membros de gêneros diferentes.

6.1.3. Competências da banca examinadora

A "Banca Examinadora" é responsável por receber a denúncia do servidor, tomar as medidas apropriadas e acompanhar todo o processo até a decisão final, registrando os dados em um documento específico. Com base na análise das informações e nas evidências apresentadas pelo denunciante, a banca determinará se a denúncia constitui assédio ou não, tomando as providências cabíveis em cada caso.

6.1.3.1. Denúncias que se caracterizam como assédio no ambiente de trabalho

Se a denúncia for confirmada como assédio no ambiente de trabalho, a Banca Examinadora deve:

- a) oferecer acolhimento psicológico, social e de saúde, caso necessário, ao assediado;
- b) convocar o servidor assediado, na presença da Banca Examinadora, e comunicar os encaminhamentos e decisões tomadas, documentando tudo com a expressa concordância por escrito do servidor assediado, caso haja concordância para tal;
- c) convocar o servidor denunciado para que seja informado da existência de uma denúncia, bem como apresentar uma manifestação acerca dos fatos apresentados;
- d) apurar a denúncia a fim de verificar a veracidade dos fatos;
- e) aplicar as sanções previstas no item 7 desta política, após a comprovação da denúncia; e
- f) tomar outras medidas específicas apropriadas.

6.1.3.2. Denúncias que não se confirmam como assédio no ambiente de trabalho

Se após a apuração da denúncia, prevista no item anterior, a denúncia não se enquadrar como assédio no ambiente de trabalho, ou não incluir evidências ou elementos identificáveis que permitam uma análise dos fatos, a Banca Examinadora deve:

- a) arquivar a denúncia;
- b) convocar o servidor denunciante, na presença da Banca Examinadora, informar-lhe por meio de um termo específico sobre o arquivamento;
- c) aplicar as sanções previstas nesta política, em caso de denúncia falsa; e

d) adotar outras medidas apropriadas e específicas, se necessário.

6.1.3.3. Monitoramento do processo da denúncia

A Banca Examinadora também é responsável por registrar os dados quantitativos relevantes na planilha de Monitoramento das Denúncias de Assédio no Ambiente de Trabalho. Dentre estes dados, listam-se a quantidade de denúncias confirmadas e não confirmadas como assédio e o momento do processamento em que se encontram. Esses dados serão usados como referência para o desenvolvimento das campanhas anuais de prevenção, bem como para a implementação de ações específicas de prevenção e mitigação de riscos de assédio no ambiente de trabalho.

6.1.3.4. Documentar os atos da banca examinadora

Ao avaliar uma denúncia, a Banca Examinadora deve criar um "Registro de Averiguação de Denúncia de Assédio no Ambiente de Trabalho". Nesse registro, serão documentadas todas as decisões e procedimentos relacionados à denúncia de forma sistematizada.

6.2. A formulação da denúncia de assédio no ambiente de trabalho

Todas as denúncias devem ser registradas em um documento exclusivo para denúncias de assédio no ambiente de trabalho, que deve conter os seguintes dados:

- a) **Identificação do assediado:** nome completo; setor de trabalho; função ou cargo que ocupa.
- b) **Identificação do assediador:** nome completo; local de trabalho; cargo ou função.
- c) **Identificação da conduta de assédio:** descrição da conduta do assediador, incluindo detalhes sobre as maneiras pelas quais o assédio se manifesta, a duração da conduta (no caso de assédio sexual, indicando quando começou e por quanto tempo ocorreu), a presença de possíveis testemunhas e a apresentação das evidências disponíveis, entre outros elementos que auxiliem na caracterização do assédio.

6.2.1. As Provas da ocorrência de assédio no ambiente de trabalho

Além de submeter uma denúncia formal por escrito, descrevendo as circunstâncias dos incidentes, o colaborador poderá fornecer evidências que respaldem a alegação de assédio. Ele pode apresentar essas evidências pessoalmente à Banca Examinadora, seguindo as orientações fornecidas. Nesse cenário, a Banca Examinadora e o denunciante concordarão mutuamente sobre o método de entrega e isso será devidamente registrado.

6.3. A apuração da denúncia de assédio

O procedimento de investigação de denúncias de assédio no ambiente de trabalho seguirá o Regulamento Interno, a "Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho" e a legislação vigente sobre o assunto.

7. DAS POSSIBILIDADES DE SANÇÕES

As Sanções serão previstas e aplicadas pela Banca Examinadora. O colaborador que descumprir qualquer das determinações previstas nesta Política estará sujeito às seguintes sanções, variando de acordo com a gravidade da situação:

- advertência
- suspensão
- demissão, podendo inclusive ser por justa causa

Cabe ressaltar que a instauração do processo administrativo não impede que a suposta vítima procure as vias legais.

8. A APLICAÇÃO DA “POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO”

8.1. A abrangência

A “Política de Prevenção ao assédio no Ambiente de Trabalho” é aplicável no âmbito da empresa e abrange:

- a direção executiva;
- todos os funcionários, independentemente do nível hierárquico ou do tipo de contrato;
- estagiários sob contrato;
- candidatos que estejam participando de um processo seletivo para uma vaga de emprego.

8.2. Validade e legitimidade

A “Política de Prevenção ao Assédio no Ambiente de Trabalho” da ATT entra em vigor a partir da data de sua publicação.

**ANEXO I - FORMULÁRIO DE REGISTRO DE AVERIGUAÇÃO
DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO**

REGISTRO DE AVERIGUAÇÃO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO	
Nome do denunciante:	
Setor do denunciante:	Data da denúncia:
Tipo de Assédio: () Moral () Sexual	Assediador: () Individual () Coletivo
Configuração do Assédio: () Vertical Descendente () Vertical Ascendente () Horizontal () Misto	
Data	Descrição da Averiguação
<p style="text-align: center;"> _____ Coletor da denúncia </p> <p style="text-align: center;"> _____ Testemunha </p> <p style="text-align: center;"> _____ Testemunha </p>	

**ANEXO II - FLUXOGRAMA DA AVERIGUAÇÃO E APURAÇÃO DA DENÚNCIA DE
 ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

