



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



Sumário

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

4.3 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.

5. 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.



6. CANAL DE DENÚNCIA

A empresa disponibiliza o **CANAL DE DENUNCIA** dentro do site <https://denuncia.amafil.com.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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

Amafil – Indústria e Comércio de Alimentos Ltda.

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





O sabor do Brasil