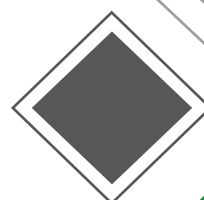


PPCA 01

POLÍTICA INTERNA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E A OUTRAS VIOLÊNCIAS NO ÂMBITO DO TRABALHO



POLÍTICA INTERNA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

1. APRESENTAÇÃO

A Amara Net Zero Brasil (“Amara”), comprometida com a ética, integridade e valorização das pessoas, institui a presente Política Interna de Prevenção e Combate ao Assédio e a Outras Formas de Violência, com fundamento no Art. 157 e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), combinado ao inciso I do art. 23 da Lei 14.457/2022 e item 1.4.1.1 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01).

Esta Política reforça o compromisso institucional com ambientes laborais seguros, respeitosos e alinhados aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do exercício das liberdades, da igualdade e da livre convicção política.

2. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes claras para informação, prevenção, identificação, enfrentamento e tratamento de situações de assédio e outras formas de violência no âmbito do trabalho, promovendo um ambiente de trabalho saudável, seguro e ético.

3. DEFINIÇÕES

Ambiente de trabalho: Para fins desta política, o ambiente de trabalho compreende todos os espaços físicos e virtuais relacionados à atividade laboral, incluindo áreas internas e externas da empresa, locais de deslocamento a trabalho, eventos corporativos, atividades remotas, plataformas digitais, sistemas internos, e quaisquer meios de comunicação oficiais ou utilizados no contexto profissional. Eventos corporativos são aqueles organizados, promovidos e dirigidos pela Amara com a participação vinculada ao exercício das atividades profissionais.

Canal de Denúncia: Mecanismo institucional disponibilizado pela empresa para recebimento de relatos ou denúncias de forma segura, confidencial e, quando aplicável, anônima.

Medidas Disciplinares: Providências aplicadas pela empresa em razão da violação de normas internas ou legislação aplicável, podendo incluir advertência, suspensão ou rescisão contratual por justa causa.

Retaliação: Qualquer ato de punição, ameaça, intimidação, discriminação ou prejuízo profissional praticado contra pessoa que tenha realizado denúncia, participado de investigação ou colaborado com apuração de fatos.

4. ABRANGÊNCIA E REFERÊNCIAS

Aplica-se a todos os colaboradores, gestores, diretores, membros da alta administração, estagiários, aprendizes, terceiros, prestadores de serviço e demais pessoas que atuem em nome ou nas dependências da Amara Net Zero Brasil, independentemente do nível hierárquico.

Esta Política está alinhada à legislação vigente e às melhores práticas de governança, ética e integridade, incluindo:

- Constituição da República Federativa do Brasil;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres);
- Normas Regulamentadoras aplicáveis, especialmente NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e NR-05 (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio);
- Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);

- Diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente aquelas relacionadas à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;
- Normas internas, Código de Conduta e diretrizes de governança da Amara Net Zero Brasil.

5. FUNDAMENTOS E ALINHAMENTO AOS VALORES CREATIF

Esta Política está diretamente alinhada aos valores institucionais da Amara Net Zero Brasil:

CRIATIVIDADE: Promoção de soluções inovadoras para prevenção de riscos psicossociais e fortalecimento da cultura de respeito.

RESPEITO AO MEIO AMBIENTE: Valorização de um ambiente organizacional saudável, sustentável e equilibrado nas relações humanas.

EMPATIA: Reconhecimento da diversidade de pensamentos, convicções e identidades, garantindo respeito mútuo.

AGILIDADE: Tratamento célere e responsável de denúncias e situações de risco.

TRABALHO EM EQUIPE: Construção de relações profissionais baseadas na cooperação e no respeito.

INTEGRIDADE: Atuação ética, transparente e imparcial na apuração de fatos.

FIABILIDADE: Garantia de canais seguros e confiáveis para acolhimento e tratamento das denúncias.

6. CONCEITOS

6.1 Assédio e Outras Violências no Âmbito do Trabalho

Exposição da pessoa trabalhadora a condutas abusivas, humilhantes, constrangedoras e hostis, praticadas de forma única ou reiterada, prolongada ou sistematizada, que violem sua dignidade, comprometam o exercício das suas liberdades fundamentais ou afetem sua saúde física ou psíquica, colocando em risco a segurança do ambiente de trabalho e a continuidade da relação de trabalho. A violência pode ser física ou psicológica, manifestada por meio de atos, gestos, palavras, comportamentos, escritos, insinuações, ameaças ou qualquer outra expressão.

A configuração da violência independe da intenção, sendo relevante a existência de dano ou a exposição ao risco de dano físico, emocional ou profissional da pessoa trabalhadora.

A violência independe da posição hierárquica, podendo ser praticada entre pares, pelo líder em relação ao liderado e pelo liderado em relação ao líder.

Cobranças legítimas, existência de metas, feedbacks individualizados e apontamentos de melhorias não configuram violência.

O exercício legítimo da autoridade no trabalho, quando feito de acordo com a lei e respeitando a dignidade do(a) trabalhador(a), não é considerado assédio.

A seguir, estão alguns exemplos de atitudes administrativas que, em geral, não são consideradas assédio moral:

- a) Atribuir tarefas e responsabilidades compatíveis com o cargo ou função da pessoa;
- b) Alterar a lotação ou jornada de trabalho no interesse da Amara quando devidamente justificado;
- c) Exercer o poder/dever diretivo, com base em normas legais e regulamentares;
- d) Estabelecer metas e exigências relacionadas ao desempenho, desde que razoáveis e compatíveis com a realidade da atividade;
- e) Exigir o cumprimento de normas institucionais e o desempenho eficiente das atribuições funcionais;

- f) Realizar críticas construtivas ou avaliações de desempenho, de forma respeitosa e sem exposição vexatória;
- g) Solicitar serviço extraordinário, dentro dos limites legais e em razão de necessidade do serviço;
- h) Utilizar, de forma adequada e proporcional, mecanismos tecnológicos de controle das atividades laborais;
- i) Indicar pontos de melhoria, nos limites do exercício da função de liderança, sem humilhação ou abuso de poder.

6.2 Assédio Sexual

Quando a violência é expressa em uma conduta de natureza sexual não consentida, manifestada por palavras, gestos ou atos, que gere exposição, constrangimento, humilhação ou intimidação.

O que não é assédio sexual?

- Elogio respeitoso, pontual e não invasivo.
- Interações sociais mútuas sem constrangimento.

6.3 Assédio Político e Eleitoral

Qualquer ato de coação, intimidação, constrangimento, pressão, ameaça ou discriminação por causa de posicionamento político ou eleitoral, com o objetivo de influenciar ou direcionar a convicção política, ideológica ou eleitoral do trabalhador. Não configura assédio simples manifestação de opinião ou conversas políticas espontâneas e respeitosas. Configura Assédio Político e Eleitoral, o uso de poder ou pressão para influenciar ou punir, e conduta que:

- a) Obriga ou pressiona alguém a votar em determinado candidato;
- b) Exige participação em atos, campanhas ou manifestações;
- c) Condiciona emprego, promoção ou benefícios a apoio político;
- d) Humilha ou discrimina por posicionamento ideológico;
- e) Faz ameaças veladas de demissão ou retaliação.

Exemplificativamente, configura-se como conduta vedada:

- a) Exigir ou induzir apoio a candidato, partido ou corrente ideológica;
- b) Solicitar comprovação de voto ou manifestação política;
- c) Prometer vantagens ou ameaçar prejuízos profissionais em razão de posicionamento político;
- d) Discriminar colaborador por convicções ideológicas.

6.4 Discriminação

Prática que pode ser reconhecida como causa, contexto ou manifestação de violência ou assédio, que se expressa no âmbito do trabalho, como toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência atribuída a uma pessoa trabalhadora que tenha como finalidade ou efeito **anular, impedir, dificultar ou restringir** o reconhecimento, a igualdade de oportunidades, o acesso, a permanência, o desenvolvimento ou o exercício de direitos no ambiente de trabalho, **com base em características pessoais reais ou percebidas**.

Constituem fundamentos comuns de discriminação, por exemplo: raça, cor, etnia, origem, sexo, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, condição de gestação ou maternidade, condição familiar, deficiência, religião, convicções políticas, condição socioeconômica, aparência física ou qualquer outro fator protegido por lei.

A discriminação pode manifestar-se por **atos, comportamentos, expressões, práticas, diretrizes, decisões ou omissões** que resultem em tratamento desigual injustificado, podendo ocorrer de forma explícita ou sutil, direta ou indireta, individual ou institucional.

7. CONDUTAS EXPRESSAMENTE VEDADAS

Condutas vedadas e aplicáveis a todos os colaboradores, independentemente do cargo, função ou nível hierárquico que ocupe, e que podem configurar violências, assédio moral, sexual, político ou discriminação. É vedada:

- a) Prática que configure violências, assédio moral, sexual ou político-eleitoral;
- b) Utilizar posição hierárquica para constranger ou influenciar subordinados;
- c) Promover perseguição, retaliação ou discriminação;
- d) Ameaçar demissão, punição ou prejuízo profissional como forma de pressão
- e) Gerar ambiente de trabalho hostil, intimidatório ou ofensivo, mesmo que o ato seja praticado por subordinado contra o superior;
- f) Tratar qualquer profissional de forma desigual por motivo de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência, origem ou posicionamento político;
- g) Pressionar, constranger ou exigir posicionamento político;
- h) Sabotar intencionalmente o trabalho de colega, liderado, par ou superior;
- i) Espalhar rumores com objetivo de desacreditar alguém;
- j) Criar situações artificiais para prejudicar reputação profissional de um colega, liderado, par ou superior.

São vedadas, além das expressamente indicadas acima, todas as condutas que representem expressão de violência, assédio moral, sexual, político ou discriminação no Ambiente de trabalho.

8. RESPONSABILIDADES NAS AÇÕES DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E OUTRAS VIOLÊNCIAS

Nos termos da presente Política, é um compromisso de todos que integram a Amara Net Zero Brasil as práticas que envolvam prevenção e combate ao assédio e outras formas de violência, devendo comparecer aos treinamentos periódicos direcionados e observar as regras de conduta previstas, garantindo a efetividade da presente Política para todas as pessoas indiscriminadamente.

Em especial, cabe:

8.1 Alta Direção

- Assegurar compromisso institucional claro e inequívoco com a presente Política;
- Garantir os recursos necessários para sua implementação, divulgação, monitoramento e fiscalização;
- Atuar como exemplo de conduta ética, promovendo uma cultura organizacional pautada no respeito, na segurança, na ética e em práticas justas e transparentes.

8.2 Gestores

- Conhecer, cumprir e assegurar o cumprimento desta Política em suas equipes;
- Atuar como multiplicadores das diretrizes e boas práticas relacionadas à prevenção do assédio e da violência no ambiente de trabalho;
- Incentivar relações profissionais baseadas no respeito, cooperação e solidariedade entre os colaboradores;
- Manter atenção permanente ao ambiente de trabalho, observando sinais de possíveis situações de conflito ou desconforto;
- Praticar escuta ativa e acolhimento em relação às demandas e preocupações dos colaboradores;
- Atentar para indícios relevantes, como aumento súbito e injustificado de faltas ou mudanças abruptas de comportamento;
- Intervir preventivamente diante de condutas inadequadas;
- Encaminhar imediatamente ao RH quaisquer situações que possam configurar violação a esta Política.

8.3 Colaboradores

- Respeitar as diferenças individuais, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso;
- Abster-se de praticar quaisquer condutas vedadas por esta Política;
- Comunicar eventuais situações de assédio ou outras formas de violência por meio dos canais de denúncia ou diretamente ao RH;
- Cumprir e colaborar com a aplicação desta Política.

8.4 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)

- Apoiar a ampla divulgação desta Política no âmbito da Amara Net Zero Brasil;
- Incluir, em suas atividades e ações preventivas, temas relacionados à prevenção e ao combate ao assédio e a outras formas de violência no ambiente de trabalho;
- Contribuir para a conscientização e promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso.

9. CANAIS DE DENÚNCIA

A Amara Net Zero Brasil disponibiliza canais seguros, confidenciais e imparciais para recebimento de denúncias, assegurando:

- Sigilo das informações;
- Proibição de retaliação;
- Apuração técnica e imparcial.

As denúncias poderão ser realizadas por meio de:

- a) Canal de Ético: [https://whistleblowersoftware.com/secure/canaletico AMARANZERO](https://whistleblowersoftware.com/secure/canaletico_AMARANZERO)
- b) E-mail: ouvidoria@amaranero.com;
- c) Comunicação formal ao RH.

As denúncias devem ser realizadas com o maior detalhamento possível das informações para viabilizar o prosseguimento das apurações.

10. APURAÇÃO E MEDIDAS DISCIPLINARES

Todas as denúncias serão tratadas com imparcialidade, confidencialidade e celeridade.

Comprovada a prática de assédio ou outras violências, poderão ser aplicadas medidas disciplinares proporcionais à gravidade da conduta, nos termos da PDC- 01 POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIA, CONDUAS, RESPONSABILIDADES E MEDIDAS APLICÁVEIS, incluindo:

- Advertência;
- Suspensão;
- Rescisão contratual por justa causa;
- Comunicação aos órgãos competentes, quando aplicável.

11. TREINAMENTO E PREVENÇÃO

A empresa promoverá periodicamente ações de orientação, sensibilização e capacitação para a totalidade das pessoas trabalhadoras, em todos os níveis hierárquicos, abordando:

- Temas relacionados às violências, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho; Assédio político-eleitoral;

- Boas práticas de convivência profissional;
- Prevenção de riscos psicossociais, conforme NR-01.

As ações serão realizadas em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

12. PRINCÍPIOS

12.1 Compromisso Institucional

A Amara Net Zero Brasil reafirma seu compromisso com o estabelecimento de elevados padrões de conduta profissional, promovendo um ambiente de trabalho que priorize a saúde, o bem-estar e a segurança de todas os colaboradores, sendo um ambiente:

- a) Livre de qualquer forma de violência;
- b) Ético e pautado no respeito mútuo;
- c) Alinhado aos valores do CREATIF;
- d) Seguro e saudável, tanto do ponto de vista físico quanto psicossocial.

12.2 Abordagem Centrada na Vítima

As ferramentas de combate ao assédio e outras violências devem priorizar o apoio e acolhimento das supostas vítimas e não estabelecer revitimização.

13. DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política integra o Código de Conduta e as normas internas da Amara Net Zero Brasil e entra em vigor na data de sua divulgação.

O descumprimento de suas disposições poderá ensejar responsabilização disciplinar, trabalhista, civil ou penal, conforme a legislação vigente.