

## **REGULAMENTO E POLÍTICA INTERNA DO CANAL DE DENÚNCIAS**

### **CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, FINALIDADE E OBJETO.**

**Art. 1º.** Esta Política estabelece as diretrizes, normas, princípios e procedimentos para o funcionamento do Canal de Denúncias, gerido de forma externa e independente pelo Sistema de Denúncias, com a finalidade de:

I – Promover ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso;

II – Prevenir e apurar práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminação, violência, fraude, corrupção e demais condutas ilícitas ou antiéticas;

III – Assegurar conformidade com a legislação trabalhista e normas de segurança e saúde no trabalho;

IV – Mitigar riscos jurídicos, reputacionais e organizacionais;

V – Fortalecer a cultura de integridade e governança corporativa.

**Art. 2º.** O Canal de Denúncias constitui instrumento formal de integridade organizacional, sendo parte integrante do sistema de *compliance* e da política de prevenção de riscos ocupacionais da empresa.

**Art. 3º.** Esta Política fundamenta-se nos seguintes diplomas normativos:

- NR-01 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais);
- Lei nº 14.457/2022 (Prevenção ao Assédio Sexual);
- Lei nº 13.709/2018 (LGPD);
- Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção);
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Constituição Federal (dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho).

**Art. 4º.** São princípios que regem esta Política:

I – Legalidade

II – Imparcialidade

III – Confidencialidade

IV – Presunção de inocência

V – Ampla defesa

VI – Não retaliação

VII – Proporcionalidade

VIII – Transparência institucional

## **CAPÍTULO II – DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO.**

**Art. 5º.** Esta Política aplica-se de forma ampla e irrestrita a todos aqueles que mantenham qualquer espécie de vínculo ou relação direta ou indireta com a empresa, independentemente da natureza jurídica do contrato ou da posição hierárquica ocupada.

§1º. Estão expressamente abrangidos por esta Política:

I – Empregados contratados sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

II – Empregados temporários;

III – Estagiários e aprendizes;

IV – Sócios, administradores e membros da diretoria;

V – Conselheiros e membros de comitês internos;

VI – Prestadores de serviços autônomos ou pessoa jurídica;

VII – Terceirizados;

VIII – Fornecedores e seus prepostos, quando atuarem nas dependências da empresa ou em seu nome;

IX – Representantes comerciais;

§2º. A aplicação desta Política independe da duração do vínculo, sendo válida desde o início da relação contratual até seu encerramento, inclusive em situações de aviso prévio, afastamento temporário, férias e licença médica.

**Art. 6º.** O Canal de Denúncias poderá ser utilizado por qualquer pessoa física ou jurídica que tenha conhecimento de fatos ou circunstâncias que indiquem possível violação às normas internas, à legislação vigente ou aos princípios éticos da organização.

**Art. 7º.** A Política aplica-se a condutas praticadas:

I – Nas dependências físicas da empresa;

II – Em ambientes externos quando vinculadas à atividade profissional;

III – Em eventos corporativos;

IV – Em viagens a trabalho;

V – Em interações realizadas por meios digitais, inclusive e-mails corporativos, aplicativos de mensagens, videoconferências e redes sociais quando relacionadas ao ambiente laboral.

§1º. Condutas praticadas fora do ambiente físico da empresa poderão ser objeto de apuração quando houver nexos com a relação de trabalho ou impacto direto no ambiente organizacional.

§2º. A aplicação desta Política estende-se a comportamentos virtuais que configurem assédio, discriminação, ameaça, exposição indevida ou qualquer forma de violência psicológica.

**Art. 8º.** A abrangência desta Política alcança tanto condutas comissivas quanto omissivas.

§1º. Considera-se omissão relevante a ausência de ação por parte de gestor ou colaborador que, tendo conhecimento de prática irregular, deixa de comunicar ou adotar providências cabíveis.

§2º. A tolerância reiterada a condutas inadequadas poderá caracterizar conivência e sujeitar o responsável às medidas previstas nesta Política.

**Art. 9º.** A aplicação desta Política é transversal e integrada aos demais instrumentos normativos internos da empresa, incluindo, mas não se limitando a:

I – Código de Ética e Conduta;

II – Política de Compliance;

III – Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);

IV – Regulamento Interno;

V – Normas de Segurança e Saúde no Trabalho.

*Parágrafo único.* Em caso de conflito aparente entre esta Política e outros normativos internos, prevalecerá a interpretação que melhor assegure a proteção da dignidade da pessoa humana, a integridade do ambiente de trabalho e a conformidade legal.

**Art. 10º.** A observância desta Política é obrigatória, sendo sua ciência formal requisito para manutenção do vínculo com a empresa.

§1º. A assinatura do Termo de Ciência e Compromisso implicará concordância com suas disposições.

§2º. A alegação de desconhecimento não exime o colaborador de responsabilidade.

**Art. 11º.** Esta Política aplica-se igualmente a todos os níveis hierárquicos, não sendo admitido tratamento diferenciado em razão de cargo, função, poder de gestão ou tempo de serviço.

**Art. 12º.** A abrangência desta Política inclui situações que envolvam riscos psicossociais identificados no ambiente laboral, integrando-se às medidas de prevenção previstas na NR-01 e no sistema de gestão de riscos ocupacionais.

**Art. 13º.** Esta Política possui caráter preventivo e corretivo, sendo aplicável tanto para tratamento de irregularidades já ocorridas quanto para mitigação de riscos potenciais identificados por meio de relatos ou indícios consistentes.

### **CAPÍTULO III – DA NATUREZA E FINALIDADE DO CANAL DE DENÚNCIAS.**

**Art. 14º.** O Canal de Denúncias constitui mecanismo institucional formal, estruturado e permanente de integridade organizacional, destinado ao recebimento, registro, análise e encaminhamento técnico de relatos que indiquem possíveis violações legais, infrações éticas, descumprimento de normas internas ou condutas incompatíveis com os princípios e valores da empresa.

§1º. O Canal possui natureza preventiva, investigativa e orientativa, integrando o sistema interno de governança corporativa, compliance e gerenciamento de riscos ocupacionais.

§2º. Sua existência não substitui outros mecanismos institucionais de gestão, mas atua de forma complementar e estratégica na identificação precoce de riscos jurídicos, trabalhistas e reputacionais.

**Art. 15º.** A finalidade primordial do Canal de Denúncias é promover ambiente de trabalho seguro, respeitoso e alinhado à legislação vigente, por meio da detecção, apuração e tratamento adequado de irregularidades.

§1º. Constituem objetivos específicos do Canal:

I – Prevenir a ocorrência e a perpetuação de práticas de assédio moral e sexual;

II – Combater discriminação e violência no ambiente laboral;

- III – Assegurar o cumprimento das normas trabalhistas e regulamentares;
- IV – Identificar fragilidades organizacionais que demandem ajustes preventivos;
- V – Proteger a integridade física e psicológica dos colaboradores;
- VI – Mitigar passivos judiciais e administrativos;
- VII – Fortalecer a cultura de ética e responsabilidade corporativa.

§2º. O Canal opera sob perspectiva de prevenção estrutural, não se limitando à apuração de fatos isolados, mas contribuindo para aprimoramento contínuo dos processos internos.

**Art. 16º.** O Canal de Denúncias possui caráter independente e técnico, sendo gerido externamente por canal especializado, sendo ele o Sistema de Denúncias, com autonomia para conduzir as análises e investigações de forma imparcial.

§1º. A independência técnica garante que a apuração dos fatos ocorra sem interferência hierárquica ou influência indevida da administração da empresa.

§2º. A empresa não participa da fase investigativa, limitando-se a receber o Relatório Técnico conclusivo e deliberar sobre as providências administrativas cabíveis.

**Art. 17º.** O Canal tem por escopo o recebimento de relatos relacionados a:

- I – Assédio moral, caracterizado por condutas repetitivas que exponham trabalhador a situações humilhantes ou constrangedoras;
- II – Assédio sexual, consistente em constrangimento com conotação sexual, visando vantagem ou favorecimento;
- III – Discriminação em razão de gênero, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual ou qualquer outra condição pessoal;
- IV – Violência física ou psicológica;
- V – Corrupção, fraude ou desvio de recursos;
- VI – Conflito de interesses;
- VII – Descumprimento de políticas internas;
- VIII – Violações à legislação trabalhista ou normas de segurança e saúde no trabalho.

§1º. O rol acima é exemplificativo, podendo ser objeto de apuração qualquer conduta que comprometa a integridade organizacional.

§2º. A análise de admissibilidade considerará a relevância jurídica e o impacto organizacional do fato relatado.

**Art. 18º.** O Canal de Denúncias não possui natureza punitiva imediata, mas investigativa e recomendatória.

§1º. A aplicação de penalidades é prerrogativa da empresa, após recebimento do Relatório Técnico conclusivo.

§2º. O Canal não substitui o Poder Judiciário, órgãos policiais ou autoridades administrativas, podendo, quando necessário, recomendar comunicação às autoridades competentes.

**Art. 19º.** O funcionamento do Canal fundamenta-se nos seguintes pilares estruturais:

I – Confidencialidade das informações;

II – Proteção contra retaliações;

III – Tratamento técnico e imparcial;

IV – Preservação da dignidade das partes envolvidas;

V – Garantia do contraditório no âmbito administrativo.

**Art. 20º.** A atuação do Canal está alinhada às diretrizes da NR-01 no que se refere à identificação e gerenciamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

§1º. As informações consolidadas poderão subsidiar ajustes no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

§2º. O Canal constitui ferramenta complementar às ações de saúde e segurança ocupacional.

**Art. 21º.** A finalidade institucional do Canal abrange também função educativa e preventiva, mediante:

I – Geração de relatórios estatísticos sem identificação pessoal;

II – Identificação de padrões comportamentais recorrentes;

III – Recomendações de treinamentos específicos;

IV – Sugestões de revisão de políticas internas.

**Art. 22º.** O Canal não se destina a:

I – Reclamações comerciais de clientes;

II – Solicitações administrativas rotineiras;

III – Demandas operacionais de rotina;

IV – Conflitos interpessoais desprovidos de relevância jurídica ou risco organizacional.

*Parágrafo único.* O uso inadequado do Canal poderá ser objeto de orientação ou responsabilização, conforme o caso.

**Art. 23º.** O Canal possui natureza permanente e contínua, devendo permanecer ativo durante todo o período de funcionamento da empresa, como instrumento estruturante de governança.

**Art. 24º.** A existência do Canal reforça o compromisso institucional com:

I – A dignidade da pessoa humana;

II – O valor social do trabalho;

III – A igualdade de oportunidades;

IV – A integridade nas relações profissionais;

V – A responsabilidade corporativa.

#### **CAPÍTULO IV – DA BOA-FÉ E RESPONSABILIDADE NO USO.**

**Art. 25º.** A utilização do Canal de Denúncias deverá observar, em todas as circunstâncias, o princípio da boa-fé objetiva, entendido como o dever de agir com honestidade, lealdade, responsabilidade e coerência no fornecimento das informações.

**§1º.** Considera-se boa-fé a comunicação realizada com fundamento em percepção legítima de irregularidade, ainda que posteriormente não se confirme a ocorrência da infração.

**§2º.** A boa-fé será presumida, cabendo prova inequívoca em sentido contrário para sua descaracterização.

**Art. 26º.** O denunciante deverá relatar os fatos com o máximo de precisão possível, indicando, quando disponíveis:

I – Data ou período aproximado dos acontecimentos;

II – Local ou setor envolvido;

III – Pessoas potencialmente envolvidas;

IV – Descrição objetiva da conduta;

V – Existência de testemunhas;

VI – Eventuais documentos, mensagens, registros ou outros elementos comprobatórios.

**§1º.** Não é exigido do denunciante conhecimento técnico-jurídico para caracterização da irregularidade.

**§2º.** A ausência de provas documentais não impede o recebimento e análise da denúncia.

**Art. 27º.** A utilização do Canal constitui exercício legítimo de direito, sendo vedada qualquer tentativa de desestimular ou constranger o colaborador que deseje registrar relato.

**§1º.** O uso responsável do Canal contribui para a prevenção de riscos organizacionais e para a melhoria contínua do ambiente de trabalho.

**Art. 28º.** Configura uso indevido do Canal:

I – Comunicação deliberadamente falsa;

II – Distorção intencional de fatos;

III – Omissão dolosa de informações relevantes com objetivo de manipular a apuração;

IV – Utilização do Canal como instrumento de perseguição pessoal;

V – Reiteração abusiva de denúncias já analisadas e arquivadas, sem apresentação de novos elementos.

**§1º.** A caracterização de má-fé exige demonstração de dolo específico de prejudicar terceiro ou a organização.

**§2º.** O simples não reconhecimento da procedência da denúncia não implica má-fé do denunciante.

**Art. 29º.** A apresentação de denúncia com dolo comprovado poderá ensejar aplicação das medidas disciplinares previstas nesta Política, observados os princípios da proporcionalidade e ampla defesa.

**§1º.** A responsabilização por denúncia de má-fé somente ocorrerá após apuração específica que assegure contraditório ao denunciante.

**§2º.** Não será aplicada qualquer penalidade quando a denúncia tiver sido realizada com base em convicção razoável e legítima, ainda que posteriormente considerada improcedente.

**Art. 30º.** Todos os envolvidos no processo de apuração, incluindo denunciante, denunciados e testemunhas, deverão colaborar com a investigação, fornecendo informações verídicas e completas.

**§1º.** A colaboração não autoriza exposição pública, constrangimento ou quebra indevida de sigilo.

**Art. 31º.** É vedada a divulgação, por qualquer das partes envolvidas, de informações relacionadas à denúncia durante o curso da apuração.

**§1º.** A divulgação indevida poderá comprometer a integridade da investigação e sujeitar o responsável às medidas cabíveis.

**§2º.** O dever de confidencialidade permanece mesmo após o encerramento do procedimento.

**Art. 32º.** A utilização do Canal deve observar finalidade legítima e alinhada aos objetivos institucionais de integridade, não podendo ser empregada como substituto de vias adequadas para demandas meramente operacionais ou administrativas.

**Art. 33º.** A responsabilidade no uso do Canal também se estende à postura ética no ambiente de trabalho, cabendo a todos:

I – Comunicar irregularidades de que tenham conhecimento;

II – Evitar omissão diante de condutas graves;

III – Respeitar a dignidade das partes envolvidas;

IV – Não disseminar boatos ou acusações informais.

**Art. 34º.** A omissão deliberada diante de conhecimento inequívoco de prática grave poderá ser analisada como descumprimento do dever de cooperação institucional, especialmente quando se tratar de ocupante de cargo de liderança.

**Art. 35º.** A responsabilidade no uso do Canal deve ser compreendida como instrumento de maturidade organizacional, reforçando o compromisso coletivo com ambiente de trabalho saudável, juridicamente seguro e alinhado aos valores institucionais.

**Art. 36º.** O uso consciente, responsável e ético do Canal fortalece a cultura de confiança interna e constitui elemento essencial para a prevenção de passivos trabalhistas e reputacionais.

## **CAPÍTULO V – DA GESTÃO EXTERNA E INDEPENDÊNCIA.**

**Art. 37º.** O Canal de Denúncias será gerido por empresa externa e independente, formalmente contratada pela empresa, com autonomia técnica para receber, registrar, analisar e conduzir as apurações relacionadas às denúncias encaminhadas.

§1º. A contratação do Canal não implica subordinação hierárquica na condução das investigações.

§2º. A atuação da entidade gestora será pautada por critérios técnicos, jurídicos e metodológicos próprios, observando estritamente a legislação vigente e os princípios previstos nesta Política.

**Art. 38º.** A independência do Canal constitui requisito essencial para a credibilidade do sistema de integridade da empresa, assegurando:

- I – Imparcialidade na análise dos fatos;
- II – Ausência de conflito de interesses;
- III – Proteção contra interferências indevidas;
- IV – Tratamento equitativo às partes envolvidas;
- V – Segurança institucional para o denunciante.

§1º. Nenhum gestor, administrador ou colaborador poderá interferir, direcionar ou influenciar o curso das apurações.

§2º. Eventual tentativa de ingerência será considerada infração grave.

**Art. 39º.** A gestão externa compreende as seguintes atribuições exclusivas:

- I – Recebimento formal das denúncias;
- II – Registro e protocolo;
- III – Triagem técnica de admissibilidade;

- IV – Definição da estratégia investigativa;
- V – Condução de entrevistas;
- VI – Análise documental e digital;
- VII – Elaboração de Relatório Técnico conclusivo;
- VIII – Recomendações de medidas administrativas.

**Art. 40º.** A empresa não terá acesso prévio às denúncias antes da conclusão da triagem inicial, preservando-se o caráter independente do processo.

§1º. O acesso às informações será limitado ao necessário para deliberação sobre medidas administrativas.

§2º. O compartilhamento de dados observará os princípios da necessidade e minimização previstos na Lei Geral de Proteção de Dados.

**Art. 41º.** A autonomia técnica do Canal abrange:

- I – Definição de prazos investigativos;
- II – Seleção de métodos de apuração;
- III – Determinação da pertinência de diligências;
- IV – Avaliação jurídica da conduta apurada;
- V – Conclusão quanto à procedência ou improcedência da denúncia.

**Art. 42º.** A empresa gestora do Canal, Sistema de Denúncias, deverá manter equipe qualificada, com conhecimento técnico em:

- I – Direito do Trabalho;
- II – Compliance corporativo;
- III – Investigação administrativa;
- IV – Proteção de dados pessoais;
- V – Gestão de riscos psicossociais.

**Art. 43º.** A independência funcional implica que:

- I – Não haverá subordinação decisória à administração da empresa;
- II – O conteúdo do Relatório Técnico não poderá ser alterado pela empresa;

III – As conclusões técnicas deverão refletir exclusivamente os elementos colhidos na investigação.

**Art. 44º.** A empresa compromete-se a:

I – Fornecer documentos e informações solicitadas;

II – Garantir acesso às dependências, quando necessário;

III – Preservar provas;

IV – Não dificultar diligências.

V – Tomar medidas diante da conclusão da apuração.

*Parágrafo único.* A obstrução injustificada poderá comprometer a efetividade do sistema de integridade e será registrada formalmente.

**Art. 45º.** A gestão externa assegura maior proteção ao denunciante, especialmente quando a denúncia envolver:

I – Membros da alta administração;

II – Gestores hierárquicos;

III – Pessoas com poder de decisão relevante.

Art. 46º. A empresa responsável pelo Canal deverá manter estrutura adequada de segurança da informação, garantindo:

I – Armazenamento seguro de dados;

II – Controle restrito de acesso;

III – Registro de atividades;

IV – Backup seguro;

V – Proteção contra vazamentos.

**Art. 47º.** O Canal manterá registros organizados e auditáveis de todos os procedimentos, resguardado o sigilo das partes envolvidas.

**Art. 48º.** A independência do Canal não exime a empresa de sua responsabilidade final quanto à adoção das providências administrativas cabíveis.

§1º. Compete exclusivamente à empresa deliberar sobre aplicação de penalidades.

§2º. A eventual não adoção de recomendação deverá ser formalmente fundamentada.

**Art. 49º.** A atuação do Canal será pautada por metodologia estruturada, observando:

- I – Rastreabilidade do procedimento;
- II – Registro cronológico das etapas;
- III – Documentação das diligências;
- IV – Fundamentação técnica das conclusões.

**Art. 50º.** A independência do Canal é elemento essencial para:

- I – Redução de riscos de parcialidade;
- II – Aumento da confiança dos colaboradores;
- III – Mitigação de passivos trabalhistas;
- IV – Fortalecimento da governança corporativa;
- V – Atendimento a exigências normativas e auditorias.

**Art. 52º.** A manutenção da gestão externa e independente constitui compromisso institucional permanente da empresa com a ética, a transparência e a integridade organizacional.

## **CAPÍTULO VI – DO FUNCIONAMENTO E FLUXO OPERACIONAL.**

**Art. 53º.** O Canal de Denúncias funcionará de forma contínua e ininterrupta, 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana, por meio do endereço eletrônico oficial disponibilizado pela empresa.

§1º. O recebimento das denúncias independe de horário comercial, garantindo acessibilidade permanente ao usuário.

§2º. O registro da denúncia será automaticamente protocolado mediante confirmação de recebimento, assegurando rastreabilidade do procedimento.

Art. 54º. As denúncias poderão ser realizadas de forma:

- I – Identificada, quando o denunciante optar por informar seus dados pessoais;
- II – Anônima, quando o denunciante optar por não se identificar.

§1º. A opção pelo anonimato não prejudicará a análise da denúncia, desde que contenha elementos mínimos de verossimilhança.

§2º. Em denúncias identificadas, os dados do denunciante serão protegidos sob sigilo, sendo revelados apenas mediante necessidade legal ou consentimento expresso.

**Art. 55º.** O fluxo operacional do Canal observará as seguintes etapas estruturadas:

- I – Recebimento e protocolo;
- II – Triagem de admissibilidade;
- III – Classificação de risco;
- IV – Planejamento investigativo;
- V – Coleta de informações e diligências;
- VI – Análise técnica e jurídica;
- VII – Conclusão e elaboração do Relatório Técnico;
- VIII – Encaminhamento à empresa para deliberação;
- IX – Comunicação de encerramento ao denunciante.

**Art. 56º.** A etapa de triagem de admissibilidade será realizada no prazo de 3 (três) dias úteis, com a finalidade de verificar:

- I – Existência de elementos mínimos de autoria e materialidade;
- II – Competência do Canal para análise do fato;
- III – Relevância jurídica e organizacional da conduta relatada;
- IV – Ausência de manifesta má-fé.

§1º. Denúncias manifestamente improcedentes ou desprovidas de qualquer elemento mínimo poderão ser arquivadas mediante fundamentação técnica.

§2º. O arquivamento não impede nova análise caso surjam elementos adicionais.

**Art. 57º.** Superada a fase de admissibilidade, será realizada classificação preliminar de risco, considerando:

- I – Gravidade potencial da conduta;
- II – Impacto no ambiente organizacional;
- III – Vulnerabilidade das partes envolvidas;
- IV – Existência de risco iminente;
- V – Possibilidade de continuidade da conduta.

**Art. 58º.** A fase investigativa será realizada no prazo de 15 (quinze) dias úteis, e será conduzida com observância aos princípios da imparcialidade, confidencialidade e presunção de inocência.

§1º. Poderão ser adotadas as seguintes diligências:

I – Solicitação de documentos;

II – Análise de registros eletrônicos corporativos;

III – Entrevistas individuais;

IV – Oitiva de testemunhas;

V – Análise de imagens, mensagens ou arquivos digitais;

VI – Cruzamento de informações internas.

§2º. Todas as diligências serão registradas formalmente, assegurando rastreabilidade e controle.

**Art. 59º.** O prazo para conclusão da investigação será de até 15 (quinze) dias úteis, podendo ser prorrogado por igual período mediante justificativa fundamentada, especialmente nos casos que envolvam:

I – Múltiplas partes;

II – Complexidade probatória;

III – Necessidade de diligências complementares;

IV – Afastamento temporário de envolvidos.

**Art. 60º.** Durante o curso da apuração, poderá ser recomendada à empresa a adoção de medidas cautelares, nos termos previstos nesta Política, quando identificada situação de risco.

**Art. 61º.** Concluída a investigação, será elaborado Relatório Técnico conclusivo, contendo:

I – Síntese da denúncia;

II – Metodologia adotada;

III – Diligências realizadas;

IV – Análise fática;

V – Enquadramento jurídico;

VI – Conclusão quanto à procedência ou improcedência;

VII – Recomendações administrativas.

**Art. 62º.** O Relatório Técnico será encaminhado exclusivamente a pessoa competente na empresa para deliberação, respeitando o princípio da necessidade de acesso.

**Art. 63º.** A empresa deverá deliberar sobre as recomendações no prazo de 5 (cinco) dias úteis, considerando:

I – Gravidade da conduta;

II – Impacto institucional;

III – Histórico disciplinar;

IV – Proporcionalidade da medida.

Art. 64º. Encerrado o procedimento, o denunciante identificado receberá comunicação formal informando a conclusão da apuração, resguardados os limites de confidencialidade e proteção de dados.

**Art. 65º.** Todos os registros relativos ao procedimento investigativo serão armazenados de forma segura pelo prazo legal aplicável, garantindo:

I – Proteção contra acessos não autorizados;

II – Integridade das informações;

III – Disponibilidade para eventual auditoria ou requisição legal.

**Art. 66º.** O fluxo operacional do Canal deverá observar critérios de eficiência e celeridade, evitando prolongamento indevido da apuração, especialmente em casos que envolvam alegações de assédio ou violência.

**Art. 67º.** Sempre que identificadas fragilidades sistêmicas durante a apuração, poderão ser emitidas recomendações estruturais, tais como:

I – Revisão de políticas internas;

II – Implementação de treinamentos;

III – Ajustes no PGR;

IV – Reorganização de fluxos internos.

**Art. 68º.** O fluxo operacional do Canal será periodicamente revisado para aprimoramento metodológico, adequação normativa e fortalecimento das boas práticas de governança.

## **CAPÍTULO VII – DO PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO.**

**Art. 69º.** O procedimento de apuração constitui etapa formal, estruturada e metodologicamente organizada destinada à verificação objetiva dos fatos relatados no Canal de Denúncias, observando os princípios da imparcialidade, legalidade, contraditório, ampla defesa, confidencialidade e presunção de inocência.

§1º. A apuração terá caráter técnico e investigativo, não se confundindo com processo judicial ou procedimento disciplinar formal.

§2º. O objetivo da apuração é esclarecer os fatos com base em elementos concretos, assegurando decisão administrativa fundamentada.

**Art. 70º.** O procedimento será instaurado após a conclusão da triagem de admissibilidade e seguirá planejamento investigativo estruturado, contendo:

- I – Definição do objeto da investigação;
- II – Delimitação temporal dos fatos;
- III – Identificação preliminar das partes envolvidas;
- IV – Estratégia de coleta de informações;
- V – Cronograma estimado de diligências.

**Art. 71º.** A condução da apuração competirá exclusivamente ao Canal externo, que atuará com autonomia técnica, sem interferência hierárquica da empresa.

§1º. A empresa não participará das oitivas nem terá acesso prévio ao conteúdo das entrevistas.

§2º. Qualquer tentativa de influência indevida será registrada formalmente.

**Art. 72º.** A coleta de informações poderá abranger, conforme o caso concreto:

- I – Análise de documentos físicos e digitais;
- II – Verificação de e-mails corporativos, respeitados os limites legais;
- III – Análise de registros de ponto, acessos ou sistemas internos;

IV – Oitiva do denunciante (quando identificado);

V – Oitiva do denunciado;

VI – Oitiva de testemunhas;

VII – Avaliação de mensagens, áudios, imagens ou vídeos apresentados;

VIII – Consulta a registros administrativos anteriores.

§1º. As diligências serão realizadas de forma individualizada, reservada e documentada.

§2º. É vedada a realização de acareações ou confrontos diretos entre as partes, salvo quando tecnicamente indispensável e com garantia de ambiente seguro.

**Art. 73º.** O denunciado será formalmente cientificado da existência da apuração quando houver elementos suficientes que indiquem sua participação nos fatos investigados.

§1º. A comunicação será feita de forma reservada, garantindo-se respeito à dignidade e à imagem profissional.

§2º. O denunciado terá oportunidade de apresentar sua versão dos fatos e indicar eventuais provas ou testemunhas.

**Art. 74º.** Durante a apuração, será assegurado:

I – Direito ao contraditório administrativo;

II – Tratamento respeitoso e imparcial;

III – Confidencialidade das informações prestadas.

**Art. 75º.** A apuração observará critérios de objetividade e fundamentação técnica, sendo vedadas conclusões baseadas exclusivamente em suposições, boatos ou juízos subjetivos.

§1º. Sempre que possível, as conclusões serão baseadas em elementos convergentes de prova.

§2º. Na ausência de prova conclusiva, aplicar-se-á o princípio da insuficiência probatória, podendo o caso ser arquivado ou resultar em recomendações preventivas.

**Art. 76º.** A análise dos fatos considerará:

I – Contexto organizacional;

II – Relação hierárquica entre as partes;

III – Reiteração da conduta;

IV – Existência de histórico anterior;

V – Impacto na saúde psicológica ou no ambiente laboral;

VI – Gravidade objetiva da conduta.

**Art. 77º.** O procedimento investigativo deverá respeitar os limites legais quanto à privacidade e proteção de dados pessoais, sendo vedada:

I – Acesso a informações pessoais não relacionadas ao fato;

II – Divulgação indevida de dados sensíveis;

III – Coleta excessiva ou desproporcional de informações.

**Art. 78º.** O prazo para conclusão da apuração será de até 15 (quinze) dias úteis, contados da instauração formal do procedimento, podendo ser prorrogado mediante justificativa técnica fundamentada.

§1º. Casos complexos poderão demandar prazo superior, especialmente quando envolverem múltiplos envolvidos ou grande volume probatório.

§2º. A prorrogação deverá ser formalmente registrada.

**Art. 79º.** Encerrada a fase investigativa, será elaborado Relatório Técnico conclusivo contendo:

I – Identificação do protocolo;

II – Descrição objetiva da denúncia;

III – Metodologia adotada;

IV – Diligências realizadas;

V – Análise detalhada dos elementos probatórios;

VI – Fundamentação jurídica;

VII – Conclusão quanto à procedência ou improcedência;

VIII – Recomendações administrativas ou preventivas.

**Art. 80º.** A conclusão poderá resultar em:

I – Procedência integral da denúncia;

II – Procedência parcial;

III – Improcedência por ausência de provas;

IV – Arquivamento por inexistência de materialidade;

V – Recomendação de medidas estruturais preventivas.

**Art. 81º.** O Relatório Técnico não possui natureza vinculante quanto à aplicação de penalidades, cabendo à empresa deliberar sobre as providências administrativas cabíveis.

§1º. A decisão administrativa deverá observar os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

§2º. Eventual divergência quanto à recomendação deverá ser fundamentada formalmente.

**Art. 82º.** Concluído o procedimento, os autos serão arquivados em ambiente seguro, com controle restrito de acesso.

§1º. O prazo de guarda observará a legislação aplicável e eventuais prazos prescricionais.

§2º. O acesso posterior somente será permitido mediante justificativa formal.

**Art. 83º.** O procedimento de apuração integra o sistema de prevenção de riscos organizacionais, devendo seus resultados subsidiar ações de melhoria contínua, treinamento e revisão de políticas internas.

**Art. 84º.** A condução técnica, imparcial e documentada do procedimento de apuração constitui elemento essencial para:

I – Garantia de segurança jurídica;

II – Redução de passivos trabalhistas;

III – Fortalecimento da credibilidade institucional;

IV – Proteção das partes envolvidas;

V – Consolidação da cultura de integridade organizacional.

## **CAPÍTULO VIII – DAS MEDIDAS CAUTELARES.**

**Art. 85º.** As medidas cautelares consistem em providências preventivas e temporárias adotadas com a finalidade de:

I – Preservar a integridade física, psicológica e moral das pessoas envolvidas;

II – Evitar a continuidade ou agravamento da conduta denunciada;

III – Assegurar a regularidade da apuração;

IV – Proteger elementos probatórios;

V – Garantir ambiente laboral seguro durante a investigação.

**§1º.** As medidas cautelares possuem natureza preventiva e não constituem antecipação de penalidade, não implicando prejulgamento ou reconhecimento prévio de culpa.

**§2º.** Sua adoção observará os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, necessidade e adequação ao risco identificado.

**Art. 86º.** Poderão ser recomendadas medidas cautelares quando houver:

I – Indícios razoáveis de prática de assédio moral ou sexual;

II – Situação de risco iminente à integridade física ou psicológica;

III – Possibilidade de interferência na coleta de provas;

IV – Risco de retaliação ao denunciante ou testemunhas;

V – Conflito hierárquico que possa comprometer a isenção do ambiente laboral;

VI – Reiteração de condutas semelhantes anteriormente registradas.

**§1º.** A mera existência de denúncia não implica automaticamente na adoção de medida cautelar, sendo necessária análise técnica fundamentada.

**§2º.** A gravidade do fato, a posição hierárquica das partes e o impacto no ambiente organizacional serão considerados na avaliação.

**Art. 87º.** As medidas cautelares poderão incluir, isolada ou cumulativamente:

I – Afastamento temporário do denunciado de suas funções;

II – Alteração provisória de setor ou local de trabalho;

III – Restrição de contato entre as partes envolvidas;

IV – Suspensão preventiva, quando necessária à preservação da apuração;

V – Adoção de regime de trabalho remoto temporário;

VI – Redistribuição de atividades;

VII – Acompanhamento psicossocial;

VIII – Comunicação formal de orientação preventiva.

**§1º.** Sempre que possível, priorizar-se-ão medidas menos gravosas antes da adoção de afastamento.

**§2º.** O afastamento cautelar poderá ocorrer com ou sem prejuízo remuneratório, conforme análise jurídica específica e observância da legislação trabalhista.

**Art. 88º.** Identificado risco relevante, o Canal emitirá Recomendação Técnica de Medida Cautelar à alta direção da empresa no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas.

**§1º.** A recomendação conterá:

- I – Fundamentação fática;
- II – Análise de risco;
- III – Justificativa jurídica;
- IV – Indicação da medida mais adequada;
- V – Prazo estimado de vigência.

**§2º.** A decisão final quanto à implementação caberá à empresa, devendo eventual não adoção ser formalmente justificada.

**Art. 89º.** As medidas cautelares terão caráter temporário, vigorando pelo período necessário à conclusão da apuração.

**§1º.** Poderão ser revistas, ampliadas ou revogadas a qualquer tempo, conforme evolução dos fatos.

**§2º.** Encerrada a investigação, a medida será automaticamente reavaliada à luz do Relatório Técnico conclusivo.

**Art. 90º.** A aplicação de medida cautelar observará:

- I – Preservação da dignidade do trabalhador;
- II – Sigilo das informações;
- III – Comunicação formal e fundamentada ao envolvido;
- IV – Ausência de exposição pública ou constrangimento.

**Art. 91º.** A adoção de medida cautelar não poderá:

- I – Configurar punição antecipada;
- II – Ser utilizada como instrumento de perseguição;
- III – Gerar tratamento discriminatório.

**Art. 92º.** Nos casos em que o denunciante manifeste receio de retaliação ou exposição, poderão ser adotadas medidas específicas de proteção, tais como:

I – Sigilo reforçado da identidade;

II – Restrição de acesso às informações do caso;

III – Alteração provisória de setor;

IV – Monitoramento preventivo de ambiente laboral;

V – Comunicação formal à gestão sobre vedação de qualquer conduta retaliatória.

**Art. 93º.** Em situações que envolvam indícios de crime, violência física ou risco grave e iminente, poderá ser recomendada comunicação às autoridades competentes, respeitando-se os limites legais e a proteção de dados pessoais.

*Parágrafo único.* A empresa será formalmente orientada quanto à necessidade de providências legais adicionais.

**Art. 94º.** Todas as medidas cautelares adotadas deverão ser:

I – Formalmente registradas;

II – Justificadas tecnicamente;

III – Arquivadas em sistema seguro;

IV – Monitoradas quanto à sua efetividade.

**Art. 95º.** A adoção de medidas cautelares integra o sistema de prevenção de riscos psicossociais da empresa e constitui instrumento essencial para garantia de ambiente laboral seguro, ético e juridicamente protegido.

## **CAPÍTULO IX – DO RELATÓRIO TÉCNICO**

**Art. 96º.** O Relatório Técnico constitui o instrumento formal, conclusivo e fundamentado por meio do qual o Canal de Denúncias apresenta à empresa o resultado da apuração realizada, contendo análise fática, enquadramento jurídico e recomendações administrativas pertinentes.

§1º. O Relatório Técnico representa manifestação técnica independente, baseada exclusivamente nos elementos colhidos durante o procedimento investigativo.

§2º. O documento possuirá caráter sigiloso e acesso restrito às autoridades internas competentes para deliberação.

**Art. 97º.** O Relatório Técnico deverá observar estrutura metodológica padronizada, contendo:

- I – Número de protocolo do procedimento;
- II – Data de instauração e conclusão da apuração;
- III – Síntese objetiva da denúncia recebida;
- IV – Delimitação do objeto investigado;
- V – Metodologia empregada na apuração;
- VI – Descrição das diligências realizadas;
- VII – Análise individualizada das provas colhidas;
- VIII – Fundamentação jurídica aplicável;
- IX – Conclusão técnica quanto à procedência ou improcedência;
- X – Recomendações administrativas e preventivas.

**Art. 98º.** A fundamentação fática deverá apresentar:

- I – Reconstrução cronológica dos acontecimentos;
- II – Confronto entre versões apresentadas;
- III – Avaliação da coerência dos depoimentos;
- IV – Identificação de convergências e divergências probatórias;
- V – Indicação dos elementos considerados determinantes para a conclusão.

§1º. As conclusões deverão estar amparadas em elementos concretos, sendo vedadas inferências genéricas ou ilações desprovidas de base probatória.

§2º. Quando inexisterem provas suficientes, o Relatório deverá consignar expressamente a insuficiência probatória.

**Art. 99º.** A fundamentação jurídica deverá indicar:

- I – Normas internas eventualmente violadas;
- II – Dispositivos legais aplicáveis;
- III – Enquadramento da conduta sob a ótica trabalhista e normativa;
- IV – Análise da gravidade da infração;
- V – Avaliação do grau de responsabilidade.

**Art. 100º.** A conclusão técnica poderá resultar em:

- I – Procedência integral da denúncia;
- II – Procedência parcial;
- III – Improcedência;
- IV – Arquivamento por ausência de elementos mínimos;
- V – Recomendações estruturais sem aplicação de sanção individual.

**Art. 101º.** Além da análise individual da conduta, o Relatório poderá apresentar recomendações institucionais voltadas à prevenção de novos eventos, tais como:

- I – Implementação de treinamentos específicos;
- II – Revisão de fluxos internos;
- III – Ajustes no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- IV – Atualização de políticas internas;
- V – Monitoramento periódico do setor envolvido.

**Art. 102º.** O Relatório Técnico não possui natureza punitiva nem caráter vinculante quanto à aplicação de penalidades, competindo exclusivamente à empresa deliberar sobre as medidas administrativas cabíveis.

§1º. A empresa deverá analisar o Relatório de forma fundamentada, observando os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e gradação da penalidade.

§2º. Eventual decisão divergente das recomendações técnicas deverá ser formalmente justificada para fins de registro institucional.

**Art. 103º.** O conteúdo do Relatório Técnico será compartilhado apenas com:

- I – Alta direção ou autoridade designada;
- II – Área responsável pela deliberação disciplinar;
- III – Setor jurídico, quando necessário;
- IV – Denunciante.

§1º. É vedada a divulgação ampla ou indiscriminada do Relatório.

§2º. O descumprimento do dever de sigilo poderá ensejar responsabilização disciplinar.

**Art. 104º.** O denunciante será comunicado acerca da conclusão do procedimento, limitando-se a informação ao encerramento da apuração, sem exposição de dados pessoais ou medidas aplicadas a terceiros.

**Art. 105.** O Relatório Técnico deverá ser redigido com linguagem objetiva, técnica e imparcial, evitando termos acusatórios excessivos ou juízos de valor subjetivos.

**Art. 106.** Todos os Relatórios Técnicos serão arquivados em ambiente seguro, com controle restrito de acesso e registro de histórico de consulta, observando:

I – Normas de proteção de dados pessoais;

II – Prazos prescricionais aplicáveis;

III – Requisitos de auditoria interna e externa.

**Art. 107.** O Relatório constitui instrumento essencial para:

I – Garantia de segurança jurídica da empresa;

II – Fundamentação adequada de eventuais medidas disciplinares;

III – Mitigação de riscos trabalhistas;

IV – Demonstração de diligência institucional em eventual fiscalização ou demanda judicial.

**Art. 108.** A elaboração do Relatório Técnico observará padrões de qualidade investigativa e poderá ser objeto de revisão metodológica periódica, visando aprimoramento contínuo do sistema de integridade.

## **CAPÍTULO X – DAS MEDIDAS DISCIPLINARES**

**Art. 109.** As medidas disciplinares decorrentes da apuração realizada pelo Canal de Denúncias serão aplicadas pela empresa quando constatada, por meio de Relatório Técnico conclusivo, a prática de conduta irregular, ilícita ou incompatível com as normas internas e legislação vigente.

§1º. A aplicação de medida disciplinar observará os princípios da legalidade, proporcionalidade, razoabilidade, gradação da penalidade e individualização da conduta.

§2º. Nenhuma sanção será aplicada sem prévia análise fundamentada dos fatos e das circunstâncias específicas do caso concreto.

**Art. 110.** As medidas disciplinares possuem natureza administrativa e poderão ser aplicadas isolada ou cumulativamente, conforme a gravidade da infração.

§1º. A penalidade deverá guardar correspondência direta com:

- I – A intensidade da conduta;
- II – O grau de culpa ou dolo;
- III – A posição hierárquica do infrator;
- IV – A extensão do dano causado;
- V – A existência de reincidência;
- VI – O impacto no ambiente organizacional.

**Art. 111.** Constituem medidas disciplinares possíveis:

- I – Advertência verbal;
- II – Advertência escrita;
- III – Suspensão disciplinar;
- IV – Rescisão contratual por justa causa;
- V – Rescisão contratual sem justa causa, quando recomendável sob perspectiva organizacional;
- VI – Rescisão de contrato com prestadores de serviço ou terceiros;
- VII – Realocação de setor ou função;
- VIII – Perda de função de confiança;
- IX – Treinamento obrigatório e acompanhamento comportamental;
- X – Ajuste formal de conduta com termo de compromisso;

**Art. 112.** A advertência verbal será aplicada em hipóteses de menor gravidade, especialmente quando:

- I – A conduta não tiver causado dano relevante;
- II – Inexistir reincidência;
- III – Houver possibilidade de correção imediata do comportamento.

§1º. A advertência verbal deverá ser registrada internamente para fins de controle disciplinar.

**Art. 113.** A advertência escrita será aplicada quando:

- I – A infração apresentar maior gravidade;
- II – Houver reincidência de conduta anteriormente advertida verbalmente;
- III – A conduta comprometer a ordem interna ou o respeito entre colaboradores.

**Art. 114.** A suspensão disciplinar poderá ser aplicada quando:

- I – A conduta demonstrar gravidade significativa;
- II – Houver risco à integridade do ambiente laboral;
- III – A penalidade se mostrar necessária para reforço pedagógico e disciplinar.

§1º. A duração da suspensão observará os limites legais e a proporcionalidade ao fato.

§2º. A suspensão poderá ser precedida ou acompanhada de orientação formal.

**Art. 115.** A rescisão contratual por justa causa poderá ser aplicada nos casos em que a conduta se enquadrar nas hipóteses previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente quando envolver:

- I – Ato de improbidade;
- II – Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- III – Assédio moral ou sexual comprovado;
- IV – Ato lesivo à honra ou boa fama;
- V – Violência física no ambiente laboral;
- VI – Violação grave de normas internas.

§1º. A justa causa deverá estar devidamente fundamentada, com base em elementos probatórios consistentes.

§2º. A aplicação indevida de justa causa poderá gerar responsabilidade trabalhista à empresa, razão pela qual sua adoção exige cautela técnica.

**Art. 116.** A perda de função de confiança poderá ser aplicada quando a conduta comprometer a credibilidade, liderança ou idoneidade exigida para o exercício do cargo.

**Art. 117.** A realocação de setor poderá ser adotada como medida corretiva quando:

- I – Houver necessidade de evitar novos conflitos;
- II – A convivência entre as partes tornar-se inviável;

III – For recomendada como solução organizacional proporcional.

**Art. 118.** O treinamento obrigatório e acompanhamento comportamental poderão ser aplicados como medidas educativas, especialmente quando a conduta decorrer de desconhecimento normativo ou falha de postura profissional.

**Art. 119.** O ajuste formal de conduta poderá ser utilizado como instrumento preventivo, mediante assinatura de termo específico contendo:

I – Descrição da conduta inadequada;

II – Compromisso de não reiteração;

III – Advertência quanto às consequências de descumprimento.

**Art. 120.** Na aplicação de qualquer penalidade, deverão ser observados os seguintes critérios técnicos:

I – Análise individualizada do caso;

II – Ausência de dupla punição pelo mesmo fato;

III – Coerência com histórico disciplinar;

IV – Registro formal da decisão administrativa;

V – Comunicação clara ao envolvido.

**Art. 121.** A aplicação de penalidade deverá ser realizada em prazo razoável após a conclusão da apuração, sob pena de descaracterização do nexu disciplinar por perdão tácito.

**Art. 122.** Em casos que envolvam gestores ou membros da alta administração, a análise disciplinar deverá considerar:

I – Grau de responsabilidade ampliada;

II – Exemplo institucional esperado;

III – Impacto hierárquico da conduta.

**Art. 123.** A adoção de medidas disciplinares não exclui a possibilidade de:

I – Responsabilização civil;

II – Responsabilização penal;

III – Comunicação aos órgãos competentes;

IV – Ações regressivas, quando cabíveis.

**Art. 124.** Todas as medidas aplicadas deverão ser registradas em assentamento funcional, observando as normas de proteção de dados pessoais.

**Art. 125.** O sistema disciplinar previsto nesta Política tem caráter pedagógico e preventivo, visando:

- I – Manutenção da ordem organizacional;
- II – Proteção da dignidade dos colaboradores;
- III – Preservação do ambiente de trabalho saudável;
- IV – Mitigação de riscos jurídicos.

**Art. 126.** A empresa poderá, adicionalmente às penalidades individuais, implementar medidas estruturais de prevenção, tais como:

- I – Revisão de processos internos;
- II – Atualização de políticas;
- III – Treinamentos coletivos;
- IV – Acompanhamento periódico de setores específicos.

## **CAPÍTULO XI – DA PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO.**

**Art. 127.** É expressamente vedada qualquer forma de retaliação contra pessoa que, de boa-fé, realize denúncia, forneça informações, apresente documentos ou colabore com apuração conduzida pelo Canal de Denúncias.

§1º. A proteção contra retaliação aplica-se independentemente do resultado da apuração, desde que não fique comprovada má-fé.

§2º. A garantia de proteção estende-se a denunciantes identificados ou anônimos, bem como a testemunhas e demais colaboradores que contribuam com o processo investigativo.

**Art. 128.** Considera-se retaliação toda ação ou omissão praticada com o objetivo de punir, constranger, prejudicar ou intimidar pessoa em razão de denúncia realizada ou colaboração prestada.

*Parágrafo único.* A retaliação pode ocorrer de forma direta ou indireta, explícita ou velada.

**Art. 129.** Exemplificativamente, caracterizam atos de retaliação:

- I – Demissão ou ameaça de desligamento;
- II – Rebaixamento de função ou perda injustificada de atribuições;
- III – Transferência punitiva de setor ou local de trabalho;
- IV – Isolamento deliberado ou exclusão de atividades;
- V – Redução injustificada de benefícios;
- VI – Avaliações negativas sem fundamento técnico;
- VII – Pressões psicológicas, intimidações ou comentários depreciativos;
- VIII – Mudanças abruptas e injustificadas de jornada ou escala;
- IX – Qualquer tratamento diferenciado com caráter punitivo.

**Art. 130.** A proteção contra retaliação fundamenta-se nos princípios da dignidade da pessoa humana, da boa-fé objetiva e da vedação ao abuso do poder diretivo do empregador.

§1º. O exercício do poder disciplinar ou organizacional não poderá ser utilizado como instrumento de punição indireta ao denunciante.

§2º. Medidas administrativas legítimas poderão ser adotadas, desde que devidamente fundamentadas e desvinculadas da denúncia realizada.

**Art. 131.** Caso haja indícios de retaliação, a pessoa afetada poderá comunicar imediatamente o Canal de Denúncias, que procederá à análise do relato.

§1º. A apuração de retaliação terá tramitação prioritária, em razão de sua gravidade institucional.

§2º. Confirmada a retaliação, serão aplicadas as medidas disciplinares cabíveis ao responsável.

**Art. 132.** A empresa compromete-se a adotar medidas preventivas para mitigar riscos de retaliação, incluindo:

- I – Monitoramento de mudanças contratuais envolvendo denunciante;
- II – Avaliação técnica de decisões de gestão que afetem diretamente os envolvidos;
- III – Acompanhamento periódico do ambiente organizacional;
- IV – Reforço de orientações à liderança sobre condutas vedadas.

**Art. 133.** É vedada qualquer tentativa de identificação forçada de denunciante anônimo, salvo nos casos em que a legislação exigir formalmente sua identificação para fins legais específicos.

**Art. 134.** A comprovação de retaliação poderá ensejar:

I – Aplicação de advertência, suspensão ou justa causa;

II – Responsabilização civil por danos morais;

III – Comunicação aos órgãos competentes;

IV – Outras medidas cabíveis conforme a gravidade do caso.

**Art. 135.** A proteção prevista neste Capítulo não se aplica a denúncias comprovadamente falsas realizadas com dolo ou intenção de prejudicar terceiros.

§1º. A má-fé deverá ser devidamente demonstrada, não sendo suficiente o simples arquivamento da denúncia.

§2º. A inexistência de provas conclusivas não caracteriza, por si só, denúncia de má-fé.

**Art. 136.** A empresa reafirma que a integridade do sistema de denúncias depende da confiança dos colaboradores, sendo a vedação à retaliação elemento essencial para a efetividade da política de prevenção ao assédio e demais irregularidades.

**Art. 137.** A proteção contra retaliação constitui dever institucional permanente, devendo ser observada por todos os colaboradores, gestores e membros da administração.

## **CAPÍTULO XII – DA PROTEÇÃO DE DADOS E CONFIDENCIALIDADE.**

**Art. 138.** O tratamento de dados pessoais no âmbito do Canal de Denúncias observará integralmente a legislação vigente de proteção de dados, especialmente a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), bem como os princípios da finalidade, adequação, necessidade, segurança, prevenção e responsabilização.

§1º. O tratamento de dados terá como finalidade exclusiva a apuração de fatos relatados, a adoção de medidas corretivas e a prevenção de irregularidades no ambiente de trabalho.

§2º. É vedada a utilização das informações coletadas para fins diversos daqueles relacionados à investigação e às obrigações legais da empresa.

**Art. 139.** Os dados pessoais coletados poderão incluir:

- I – Informações de identificação do denunciante (quando não anônimo);
- II – Dados de identificação do denunciado;
- III – Relatos circunstanciados dos fatos;
- IV – Documentos, imagens, gravações ou quaisquer outros elementos probatórios;
- V – Dados sensíveis eventualmente envolvidos, quando indispensáveis à apuração.

§1º. O tratamento de dados sensíveis observará rigor técnico adicional.

§2º. Serão coletados apenas os dados estritamente necessários para análise do caso concreto.

**Art. 140.** O Canal de Denúncias, enquanto prestador de serviço especializado contratado, atuará como operador de dados pessoais, realizando o tratamento conforme instruções da empresa, que figura como controladora.

*Parágrafo único.* O operador compromete-se a adotar medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais contra acessos não autorizados, vazamentos, destruição, perda, alteração ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

**Art. 141.** O acesso às informações relativas às denúncias será restrito às pessoas estritamente necessárias à apuração, observando-se o princípio do acesso mínimo.

§1º. O compartilhamento interno será limitado aos responsáveis pela tomada de decisão administrativa.

§2º. O compartilhamento externo somente ocorrerá quando:

- I – Exigido por determinação legal ou judicial;
- II – Necessário para cumprimento de obrigação regulatória;
- III – Indispensável à apuração técnica, mediante garantia de confidencialidade.

**Art. 142.** O denunciante poderá optar pelo anonimato, hipótese em que:

- I – Não será exigida identificação pessoal;
- II – Não haverá rastreamento de IP ou dados técnicos que permitam identificação;
- III – Será assegurado canal seguro para acompanhamento do protocolo.

§1º. A garantia de anonimato não impede a continuidade da apuração.

§2º. O anonimato não será quebrado, salvo por ordem judicial.

**Art. 143.** Todos os envolvidos na apuração deverão observar dever absoluto de sigilo, inclusive após o encerramento do procedimento.

*Parágrafo único.* O descumprimento do dever de confidencialidade poderá ensejar responsabilização disciplinar, civil e, quando cabível, penal.

**Art. 144.** As informações relacionadas às denúncias serão armazenadas em ambiente digital seguro, com controle de acesso, autenticação e registros de rastreabilidade.

§1º. O período de retenção dos dados observará:

- I – O prazo necessário para conclusão da apuração;
- II – O cumprimento de obrigações legais;
- III – A preservação para eventual defesa judicial.

§2º. Decorrido o prazo legal ou a finalidade do tratamento, os dados serão eliminados ou anonimizados.

**Art. 145.** O titular dos dados poderá exercer os direitos previstos na LGPD, inclusive:

- I – Confirmação da existência de tratamento;
- II – Acesso aos dados pessoais;
- III – Correção de dados incompletos ou desatualizados;
- IV – Solicitação de anonimização, bloqueio ou eliminação, quando cabível.

§1º. O exercício de tais direitos poderá sofrer limitações quando houver necessidade de preservação da integridade da investigação ou cumprimento de obrigação legal.

**Art. 146.** Durante a apuração, serão adotadas medidas para evitar exposição desnecessária das partes envolvidas, especialmente:

- I – Restrição de circulação de documentos;
- II – Supressão de dados identificáveis quando possível;
- III – Comunicação formal reservada.

**Art. 147.** A empresa poderá adotar medidas adicionais de segurança da informação, tais como:

- I – Criptografia de dados;
- II – Auditorias periódicas no sistema do canal;
- III – Testes de vulnerabilidade;

IV – Treinamento contínuo sobre proteção de dados.

**Art. 148.** A confidencialidade das denúncias constitui elemento essencial para a credibilidade do sistema, sendo condição indispensável para sua efetividade institucional.

**Art. 149.** O descumprimento das disposições deste Capítulo poderá acarretar:

I – Aplicação de medidas disciplinares internas;

II – Responsabilização civil por danos;

III – Sanções administrativas previstas na LGPD;

IV – Outras medidas legais cabíveis.

### **CAPÍTULO XIII – DAS RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS.**

**Art. 150.** A efetividade do Canal de Denúncias e da Política de Prevenção ao Assédio constitui responsabilidade institucional compartilhada, cabendo à empresa assegurar estrutura adequada, independência operacional e recursos suficientes para seu pleno funcionamento.

§1º. A responsabilidade institucional compreende não apenas a existência formal do canal, mas a garantia de sua operacionalidade, acessibilidade e credibilidade perante os colaboradores.

§2º. O descumprimento das diretrizes previstas nesta Política poderá gerar responsabilização administrativa e, quando cabível, civil ou trabalhista da organização.

**Art. 151.** Compete à administração da empresa:

I – Apoiar publicamente a Política de Prevenção e o Canal de Denúncias;

II – Assegurar autonomia técnica ao canal terceirizado;

III – Garantir que não haja interferência indevida nas apurações;

IV – Destinar recursos financeiros e humanos adequados;

V – Promover cultura organizacional baseada no respeito e na ética.

§1º. A omissão deliberada da administração diante de irregularidades comprovadas poderá caracterizar falha de governança.

**Art. 152.** Compete aos gestores e líderes:

I – Atuar como agentes de prevenção;

II – Estimular ambiente seguro para comunicação de irregularidades;

III – Abster-se de qualquer forma de retaliação;

IV – Cooperar integralmente com investigações;

V – Cumprir e fazer cumprir esta Política.

§1º. O exercício da liderança implica responsabilidade ampliada, considerando o dever de exemplo e influência hierárquica.

§2º. A convivência com práticas de assédio ou irregularidades poderá ensejar responsabilização disciplinar.

**Art. 153.** Compete ao setor de Recursos Humanos ou área equivalente (se houver):

I – Apoiar a implementação e divulgação da Política;

II – Acompanhar recomendações oriundas das apurações;

III – Garantir registro adequado das medidas disciplinares;

IV – Auxiliar na adoção de medidas corretivas e preventivas.

§1º. O setor não poderá suprimir, alterar ou interferir em relatórios técnicos emitidos pelo canal terceirizado.

**Art. 154.** Compete ao Canal de Denúncias terceirizado:

I – Receber relatos com imparcialidade;

II – Garantir anonimato quando solicitado;

III – Realizar análise técnica preliminar;

IV – Conduzir apuração independente;

V – Emitir relatório conclusivo fundamentado;

VI – Manter sigilo absoluto das informações.

§1º. O canal atua com autonomia técnica, não se subordinando hierarquicamente à estrutura interna da empresa.

§2º. Sua atuação limita-se à apuração e emissão de relatório, cabendo à empresa deliberar sobre medidas disciplinares.

**Art. 155.** Compete a todos os colaboradores:

I – Manter conduta ética e respeitosa;

- II – Conhecer e cumprir esta Política;
- III – Comunicar irregularidades de que tenham ciência;
- IV – Colaborar com investigações internas;
- V – Preservar a confidencialidade dos processos investigativos.

**Art. 156.** A omissão deliberada diante de situação grave, quando houver dever funcional de agir, poderá ser considerada infração disciplinar.

*Parágrafo único.* O dever de comunicar não substitui a atuação institucional, mas reforça a responsabilidade coletiva pela integridade do ambiente de trabalho.

**Art. 157.** A empresa compromete-se a revisar periodicamente esta Política, considerando:

- I – Atualizações legislativas;
- II – Orientações de órgãos fiscalizadores;
- III – Boas práticas de governança corporativa;
- IV – Indicadores internos de efetividade do canal.

**Art. 158.** Serão promovidos treinamentos periódicos para:

- I – Orientação sobre prevenção ao assédio;
- II – Explicação do funcionamento do Canal de Denúncias;
- III – Reforço das garantias contra retaliação;
- IV – Esclarecimento sobre responsabilidades individuais.

**Art. 159.** A empresa poderá realizar auditorias internas ou externas para verificar:

- I – Efetividade do canal;
- II – Conformidade com a legislação;
- III – Adequação das medidas disciplinares aplicadas;
- IV – Cumprimento das diretrizes de confidencialidade.

**Art. 160.** A presente Política integra o conjunto de normas internas da empresa e possui caráter obrigatório para todos os colaboradores, independentemente de cargo ou função.

*Parágrafo único.* O desconhecimento das normas não exime o colaborador de responsabilidade.

**Art. 161.** O compromisso institucional com a prevenção ao assédio e à irregularidade constitui elemento essencial de governança, gestão de riscos trabalhistas e promoção de ambiente organizacional saudável.

#### **CAPÍTULO XIV – DA CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO.**

**Art. 162.** A empresa implementará programa de capacitação e treinamento voltado à prevenção do assédio, à promoção da cultura ética e ao correto uso do Canal de Denúncias.

§1º. A capacitação constitui medida preventiva obrigatória e instrumento essencial de gestão de riscos trabalhistas e institucionais.

§2º. O treinamento terá caráter educativo, informativo e preventivo, não se limitando à mera formalidade documental.

**Art. 163.** O programa de treinamento abrangerá, no mínimo:

- I – Conceito e modalidades de assédio moral e sexual;
- II – Condutas inadequadas no ambiente de trabalho;
- III – Funcionamento do Canal de Denúncias;
- IV – Garantias de anonimato e confidencialidade;
- V – Proteção contra retaliação;
- VI – Consequências disciplinares de condutas irregulares;
- VII – Responsabilidade individual e coletiva.

**Art. 164.** O treinamento será disponibilizado:

- I – Na admissão de novos colaboradores;
- II – Periodicamente, em reciclagens obrigatórias;
- III – Sempre que houver atualização normativa relevante;
- IV – Quando identificado risco organizacional específico.

§1º. A periodicidade mínima recomendada é anual.

§2º. A empresa poderá adotar frequência maior conforme análise de risco.

**Art. 165.** A capacitação ocorrerá por meio de:

- I – Cartilha institucional;
- II – Vídeo explicativo;
- III – Palestras presenciais ou virtuais;
- IV – Material digital informativo;
- VI – Campanhas internas de conscientização.

§1º. A cartilha e o vídeo institucional constituirão instrumentos formais de treinamento e integração normativa.

§2º. A disponibilização do material não exclui a necessidade de esclarecimentos adicionais quando solicitados.

**Art. 166.** A empresa manterá registro formal da participação dos colaboradores nos treinamentos realizados.

§1º. O registro poderá ocorrer mediante:

- I – Lista de presença;
- II – Confirmação eletrônica;
- III – Termo de ciência.

§2º. O controle documental visa demonstrar conformidade em eventual fiscalização trabalhista ou demanda judicial.

**Art. 167.** Os gestores e ocupantes de cargos de liderança receberão capacitação específica adicional, contemplando:

- I – Dever ampliado de prevenção;
- II – Identificação precoce de situações de risco;
- III – Postura adequada diante de relato informal;
- IV – Proibição de retaliação;
- V – Responsabilidade disciplinar agravada.

§1º. A liderança possui papel estratégico na consolidação da cultura de integridade.

**Art. 168.** O conteúdo do treinamento será elaborado de forma clara, acessível e compatível com o nível de compreensão dos colaboradores, sem prejuízo da precisão técnica.

§1º. Sempre que possível, serão utilizados exemplos práticos e situações hipotéticas.

§2º. O material poderá ser atualizado para refletir mudanças legislativas, decisões judiciais relevantes ou aprimoramentos internos.

**Art. 170.** A ausência injustificada em treinamentos obrigatórios poderá ensejar advertência administrativa, considerando o dever de participação nas atividades institucionais.

**Art. 171.** A capacitação visa:

I – Reduzir riscos de assédio e conflitos internos;

II – Fortalecer a cultura organizacional;

III – Garantir conformidade com normas trabalhistas e regulamentadoras;

IV – Demonstrar diligência institucional em eventual apuração externa.

**Art. 172.** Caso permaneça qualquer dúvida acerca do conteúdo da cartilha, do vídeo ou do funcionamento do Canal de Denúncias, o colaborador deverá solicitar esclarecimentos junto à empresa, sendo garantido ambiente seguro para questionamentos.

## **CAPÍTULO XVIII – DISPOSIÇÕES FINAIS.**

**Art. 173.** A presente Política de Prevenção ao Assédio e Regulamentação do Canal de Denúncias entra em vigor na data de sua publicação interna, passando a integrar formalmente o conjunto de normas institucionais da empresa.

§1º. Sua aplicação é obrigatória a todos os colaboradores, independentemente de cargo, função, tempo de vínculo ou modalidade contratual.

§2º. A Política aplica-se igualmente a estagiários, aprendizes, terceirizados, prestadores de serviço, parceiros comerciais e quaisquer pessoas que atuem nas dependências da empresa ou em seu nome.

**Art. 174.** A adesão às diretrizes previstas neste documento constitui condição para manutenção do vínculo contratual, sendo o seu descumprimento passível de medidas disciplinares, nos termos dos capítulos anteriores.

*Parágrafo único.* O desconhecimento do conteúdo desta Política não poderá ser invocado como justificativa para a prática de condutas inadequadas.

**Art. 175.** Esta Política deverá ser amplamente divulgada no ambiente organizacional, garantindo-se fácil acesso a todos os colaboradores, inclusive por meio digital.

**Art. 176.** A empresa compromete-se a revisar periodicamente esta Política, com o objetivo de:

I – Atualizar disposições conforme alterações legislativas;

II – Incorporar boas práticas de governança;

III – Ajustar procedimentos à realidade organizacional;

IV – Aprimorar mecanismos de prevenção e apuração.

§1º. A revisão poderá ocorrer anualmente ou sempre que identificada necessidade relevante.

**Art. 177.** Eventuais lacunas interpretativas serão solucionadas com base:

I – Na legislação trabalhista vigente;

II – Nos princípios da dignidade da pessoa humana e da boa-fé objetiva;

III – Nas normas de proteção de dados pessoais;

IV – Nos princípios de proporcionalidade e razoabilidade.

**Art. 178.** A nulidade ou invalidação de eventual dispositivo desta Política não comprometerá a validade das demais disposições, que permanecerão plenamente eficazes.

**Art. 179.** A implementação do Canal de Denúncias e da presente Política representa medida concreta de prevenção, não substituindo a responsabilidade individual de cada colaborador quanto à manutenção de ambiente de trabalho respeitoso, seguro e ético.

**Art. 180.** A empresa reafirma seu compromisso institucional com:

I – A integridade organizacional;

II – A prevenção de assédio e condutas abusivas;

III – A proteção de denunciantes de boa-fé;

IV – A transparência e responsabilidade na apuração de irregularidades.

**Art. 181.** Permanecendo qualquer dúvida quanto ao conteúdo desta Política, ao funcionamento do Canal de Denúncias ou aos procedimentos de apuração, o colaborador deverá buscar esclarecimentos junto aos canais institucionais disponibilizados, sendo assegurado ambiente seguro para questionamentos.

**Art. 182.** Esta Política deverá ser objeto de ciência formal pelos colaboradores, mediante assinatura física ou eletrônica de termo de conhecimento, a ser arquivado para fins de controle interno e comprovação de conformidade.

**Art. 183.** A observância das disposições ora estabelecidas constitui elemento essencial para a consolidação de ambiente organizacional saudável, respeitoso e juridicamente seguro.