
**Política de Combate ao Assédio e Outras Violências
no Ambiente de Trabalho**

COR-PRO-ING-09

Revisão: 00

Classificação:

Confidencial Restrito Interno Público

**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Cópia não controlada

Elaborado por: LAZARO JUNIOR DA SILVA	Verificado Por: RUBERPAULO FARIA RIOS	Aprovado por: WANDERLEIA DAS GRACAS SILVA
---	---	---

SUMÁRIO:

1.	OBJETIVO.....	3
2.	PÚBLICO ALVO.....	3
3.	REFERÊNCIAS.....	3
4.	ASSÉDIO MORAL.....	3
4.1.	CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	3
4.2.	ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL.....	4
4.3.	ATITUDES QUE NÃO CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL.....	5
5.	ASSÉDIO SEXUAL.....	6
5.1.	CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL.....	6
5.2.	ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL.....	7
5.3.	ATITUDES QUE NÃO CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL.....	7
6.	DISCRIMINAÇÃO.....	8
6.1.	CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO.....	8
7.	OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA.....	8
8.	COMO EVITAR AS VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	9
9.	ACOLHIMENTO E PROCEDIMENTOS.....	10
10.	RESPONSABILIDADES.....	10
10.1.	COMITÊ DE ÉTICA.....	10
10.2.	COMITÊ EXECUTIVO.....	11
10.3.	COMISSÃO INTERNA DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA).....	11
10.4.	GERENTES, COORDENADORES, SUPERVISORES E LÍDERES.....	12
10.5.	DEPARTAMENTO DE TALENTOS HUMANOS.....	12
10.6.	COLABORADORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS, FORNECEDORES, REPRESENTANTES COMERCIAIS, PARCEIROS DE NEGÓCIO, CLIENTES E PÚBLICO EM GERAL.....	12
11.	SANÇÕES APLICÁVEIS EM CASOS DE VIOLÊNCIAS.....	13
12.	COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO.....	13
13.	HISTÓRICO DE REVISÕES.....	14
14.	REGISTROS.....	14

1. OBJETIVO:

Esta Política tem por objetivos fomentar o cultivo de uma cultura institucional pautada no respeito, orientar e conscientizar colaboradores, cliente e representante comerciais, consultores, prestadores de serviços, fornecedores e demais parceiros de negócio (“Terceiros”) da **UBERLÂNDIA REFRESCOS – URLA**, a atuar na prevenção de condutas que possam configurar assédio moral, sexual, discriminação e outras formas de violência no âmbito do trabalho, possibilitando a promoção de um ambiente colaborativo, próspero e saudável, valores prosseguidos pela **URLA**.

2. PÚBLICO ALVO:

Esta política se aplica aos colaboradores da **URLA**, independentemente do nível hierárquico, clientes e Terceiros dentre outros, que se relacionem com a empresa da **URLA**.

3. REFERÊNCIAS:

Esta política visa proteger a ética e a integridade na **URLA**, para tanto se inspira nas seguintes normas internas e legislações:

- a) Os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos X; 6º; 7º, inciso XXII e 170, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil.
- b) O direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.
- c) Lei 14.457/2022 (lei emprega + mulheres) em seus arts. 1º, VI e 23.

4. ASSÉDIO MORAL

4.1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL:

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no contexto do desenvolvimento de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à

integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

É conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

4.2. ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL:

Configuram-se como situações passíveis de caracterizar a prática de Assédio Moral os comportamentos contínuos e reiterados, com intenção ou efeito de causar constrangimento, isolamento, discriminação, humilhação, exclusão social, difamação ou abalo psicológico. Essas ações impactam a autoestima, a autonomia, a progressão na carreira ou a estabilidade emocional de alguém, acarretando danos objetivamente mensuráveis, como:

- a) Retirar a autonomia ou contestar sua atuação, a todo o momento, sem justo motivo;
- b) Sobrecarregar com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a pessoa executar sem justo motivo, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- c) Ignorar a presença de uma pessoa, dirigindo-se apenas aos demais pessoas, sempre o excluindo;
- d) Delegar tarefas humilhantes;
- e) Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- f) Manifestar reiterada e publicamente desdém ou desprezo por pessoa determinada, imputando-lhe atributos falsos ou rumores que lhe causem humilhação e dor psíquica;
- g) Manifestar-se jocosamente, em detrimento da imagem de pessoa, submetendo-a à situação vexatória, seja fomentado boatos inidôneos e/ou comentários maliciosos, fazendo-a sentir-se prejudicada em sua honra ou sua imagem;
- h) Criticar a vida particular da pessoa;
- i) Atribuir apelidos pejorativos;

- j) Impor punições vexatórias ou humilhantes (dancinhas, prendas, dentre outras), trazendo abalo psíquico;
- k) Postar mensagens depreciativas em mídias sociais;
- l) Evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao colaborador apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta, sem justo motivo;
- m) Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- n) Impedir acesso a instrumentos essenciais ao exercício do trabalho, como telefone, computador, internet, uniforme, equipamentos de segurança específicos da atividade;
- o) Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do colaborador;
- p) Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- q) Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- r) Vigilância excessiva.

Situações isoladas em casos semelhantes aos descritos acima, podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as condutas devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção do agressor de prejudicar e atingir emocionalmente a vítima.

Não obstante, mesmo quando tais condutas não caracterizem assédio moral, ela não é tolerada pela **URLA**, quando resultar na depreciação, no isolamento, na diminuição, na ofensa, na discriminação, ou na agressão de qualquer colaborador. Essas formas de violência são igualmente inaceitáveis e sujeitam ao agressor as penalidades administrativas, a depender da situação, conforme descritas na política do canal de ética.

4.3. ATITUDES QUE NÃO CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL:

É importante diferenciar entre o que é assédio moral e o que não é. Nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há divergências entre um chefe e um subordinado, por exemplo, não configura assédio a princípio, o que vai determinar é a intensidade da conduta e a frequência.

Alguns exemplos que não configuram o assédio moral:

- a) Conflito de ideias, opiniões e interesses;
- b) Estresse profissional provocado por eventuais aumentos no volume de

trabalho;

- c)** Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- d)** Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado, desde que comunicadas de forma construtiva, respeitosa e individual, observadas as diretrizes da organização para sua formalização e acompanhamento;
- e)** Exigência de produtividade, dentro dos parâmetros da razoabilidade;
- f)** Imposição de metas, ainda que desafiadoras (desde que sejam factíveis);
- g)** Cobrança pelo atingimento de metas ou pela realização de tarefas relacionadas à sua rotina de trabalho;
- h)** Uso de mecanismos tecnológicos de controle de jornada;
- i)** Controle administrativo dos gestores sobre o trabalho dos empregados, desde que esse poder diretivo do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada;
- j)** Não recebimento de promoção pelo empregado;
- k)** Imposição de penalidade disciplinar, quando o empregado pratica alguma infração.

5. ASSÉDIO SEXUAL:

5.1. CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL:

O assédio sexual é definido, de forma geral, como atos que constrangem alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, prevalecendo-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica, de autoridade e/ou de relação de emprego ou serviço.

É dever do empregador promover a gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho. Ao deixar de providenciar essas medidas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa.

Cabe ao empregador, assim, coibir o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia.

Assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do código penal, o agressor pode sofrer sanções administrativas, responsabilizações trabalhista e cível.

5.2. ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL:

Abaixo rol exemplificativo, com as principais atitudes que caracterizam o assédio sexual, não se limitando as elas:

- a) Seguir, espionar e/ou realizar abordagem que invada a vida privada com intuito sexual
- b) Adotar conversas indesejáveis com conotação sexual, mesmo após ter sido informado(a) que estas não são desejadas
- c) Fazer chantagens, promessas ou oferecer tratamento diferenciado mediante solicitação de favores sexuais;
- d) Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;
- e) Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual;
- f) Constranger com atos, gestos ou palavras de cunho sexual;
- g) Contar piadas com caráter obsceno e sexual;
- h) Mostrar ou partilhar imagens explicitamente sexuais;
- i) Telefonemas ou mensagens de natureza sexual;
- j) Avaliar pessoas pelos seus atributos físicos;
- k) Comentários sexuais sobre a forma de se vestir;
- l) Assobiar, fazer sons ou gestos inapropriados;
- m) Ameaçar para obter vantagem sexual;
- n) Tocar, abraçar ou beijar **SEM PERMISSÃO**;
- o) Olhar de forma ofensiva.

É fundamental compreender que o silêncio da vítima não deve ser interpretado como aprovação da conduta, e tampouco invalida a classificação do Assédio Sexual no âmbito laboral. De maneira semelhante, a não realização do intento do assediador não altera a natureza do Assédio Sexual.

5.3. ATITUDES QUE NÃO CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL:

É importante diferenciar entre o que é assédio sexual e o que não é. Nem tudo é assédio sexual, abaixo alguns hipóteses de não assédio sexual:

- a) O simples interesse pelo companheirismo e a generosidade no ambiente de trabalho;
- b) O convite para eventos particulares, desde que feito de forma respeitosa e sem insistência;
- c) Meros elogios sem conotação amorosa ou sexual, desde que dentro dos

limites razoáveis.

6. DISCRIMINAÇÃO:

6.1. CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO:

São todas formas de tratamento desiguais ou injustos, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito. Toda discriminação tem origem na diferença entre pessoas.

Configuram-se como situações que podem caracterizar a prática de ato Discriminatório as ações que visam insultar, distinguir ou excluir indivíduos ou grupos com base em características e/ou condições pessoais, como raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade ou orientação sexual. Essas condutas violam o reconhecimento ou exercício de direitos e liberdades fundamentais em condições de igualdade.

Exemplos incluem recusar emprego, promoção ou demitir alguém com base nessas características, considerar injustamente sexo, idade, cor ou situação familiar para remuneração e oportunidades profissionais, exigir atestados relacionados à esterilidade ou gravidez, e promover o isolamento ou criar condições para tal, prejudicando o acesso a informações e treinamentos necessários no ambiente laboral ou acadêmico, especialmente por motivo de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade ou orientação sexual.

Pode-se concluir, portanto, que atos discriminatórios não só comprometem o clima e a cultura organizacionais, mas também a saúde mental do discriminado, além trazer prejuízo à performance das empresas, inibindo-as de alcançar maior competitividade e agregação de valor à marca. Quaisquer formas de discriminação nas dependências da **URLA**, não serão admitidas, comprovada a culpa ou o dolo do agressor, esse poderá sofrer penalidades administrativas.

7. OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA:

Constituem situações que podem configurar a prática de Ato de Violência qualquer forma de agressão de natureza física, verbal, psicológica, moral, sexual, patrimonial e suas consequências, tais como:

- a)** Praticar violência física, ainda que aparentemente sutil, como empurrar alguém ou apertar-lhe os braços;

- b) Agredir verbalmente com xingamentos e ofensas;
- c) Ameaçar com violência física ou psicológica uma pessoa para que ela não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios e benefícios);

8. COMO EVITAR AS VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO:

Existem várias formas de prevenir o assédio e outras formas de violência no trabalho, mas a principal é a **INFORMAÇÃO E A ACULTURAÇÃO**.

Garantir que todos saibam o que é assédio e as principais formas de violências e quais são os comportamentos e ações aceitáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Veja algumas medidas de prevenção que a **URLA** adota:

- a) Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- b) Institui e divulga o código de conduta ética e as principais normas da **URLA** sobre o tema, enfatizando que qualquer forma de violência é incompatível com os princípios da **URLA**;
- c) Promove palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- d) Incentiva as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- e) Garante que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- f) Instrui seus gestores a darem exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações que possam configurar algum tipo de violência;
- g) Disponibiliza apoio psicológico através das redes credenciadas aos planos de saúde oferecidos;
- h) Divulgar o canal de ética da **URLA**, gerido pela **KPMG**, na qual a **KPMG** recebe e encaminha as denúncias ao comitê de ética, assegurando-se o anonimato ao relator.

Quanto mais o funcionário é tratado com respeito e dignidade humana, melhor o ambiente de trabalho, menor é o absenteísmo, menor custo com saúde e segurança e mais distante está o ingresso dele em demandas trabalhistas contra a empresa.

9. ACOLHIMENTO E PROCEDIMENTOS:

Todos os colaboradores, clientes ou terceiros, que considere ter sido vítima alguma forma de violência no ambiente de trabalho ou tenham conhecimento ou suspeita de qualquer comportamento que viole esta Política, o Código de Conduta Ética ou mesmo qualquer lei ou regra aplicável deve ser comunicada imediatamente através do canal de ética da **URLA**, conforme procedimento e regras contidas na política do canal de ética.

Canais para relatar:

- a) **Portal:** linhaetica.com.br/etica/uberlandiarefrescos
- b) **E-mail:** ouvidoriaurla@linhaetica.com.br
- c) **Telefone:** 0800 713-0081
- d) **CAIXA POSTAL:** 79518 CEP: 04711-904 - São Paulo/SP

DIAS E HORÁRIOS DE ATENDIMENTO:

0800 – Com atendente das 8h às 20h – de Segunda à Sexta

0800 – Secretária Eletrônica Atenderá nos demais dias e horários

Demais canais 24h por dia e todos os dias da semana.

10. RESPONSABILIDADES

10.1. COMITÊ DE ÉTICA

Além das funções estabelecidas pelo Regimento Interno do Comitê de Ética, o Comitê deverá:

- a) Oferecer direcionamento e esclarecimentos para eventuais dúvidas relacionadas ao tema e à política vigente;
- b) Encarregar-se da investigação de denúncias envolvendo casos de Assédio, Discriminação e Atos de Violência;
- c) Supervisionar, avaliar e garantir a conformidade com esta Política;
- d) Colaborar na formulação de uma análise abrangente das práticas de Assédio, Atos de Violência e Discriminação na empresa;
- e) Sugerir medidas preventivas, orientação e estratégias para lidar com diversas formas de Violência, Assédio e Discriminação, quando apropriado;
- f) Em parceria com o Departamento de Talentos Humanos e a CIPA, apresentar recomendações e, se necessário, solicitar a implementação de ações como:
- g) Ajustes nos procedimentos operacionais;

- h) Melhoria nas abordagens de gestão de pessoal;
- i) Realização de atividades de treinamento e supervisão para gestores e colaboradores;
- j) Lançamento de campanhas institucionais para informação e orientação;
- k) Avaliação e ajuste das estratégias organizacionais e métodos gerenciais, com o objetivo de manter um ambiente de trabalho livre de Assédio, Discriminação, Atos de Violência ou qualquer comportamento que possa resultar em situações constrangedoras, desconfortáveis ou prejudiciais à dignidade, à integridade psicológica ou física dos indivíduos.

10.2. COMITÊ EXECUTIVO:

Além das funções estabelecidas pelo Regimento Interno do Comitê de Ética, o Comitê executivo deverá:

- a) Garantir que o Comitê de Ética tenha independência, autonomia e proteção contra possíveis retaliações, além de ter total e livre acesso a documentos, sistemas e pessoas para a coleta de informações indispensáveis durante as investigações realizadas pelo Canal de Ética;
- b) Supervisionar a adoção e o cumprimento das diretrizes desta Política por toda a Organização e partes relacionadas, apoiando as iniciativas de divulgação e enfrentamento do Assédio, Discriminação e Atos de Violência;
- c) Encaminhar às autoridades competentes casos que se enquadrem na tipificação de Assédio sexual conforme estabelecido no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848/40 (Código Penal), bem como em outras formas de violência tipificadas na legislação brasileira.

10.3. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA¹)

A CIPA terá a responsabilidade de incorporar o tema em suas atividades práticas, com o objetivo de prevenir a ocorrência de atos de Assédio sexual e outros Atos Violência no ambiente de trabalho. Além disso, a CIPA deverá estabelecer mecanismos para monitorar possíveis incidências quantitativas desses comportamentos.

¹ Nomenclatura alterada no artigo 163 da CLT, com redação dada pela Lei 14.457/2022 em seu artigo 32, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm.

10.4. GERENTES, SUPERVISORES E LÍDERES

Os cargos de liderança têm a responsabilidade de promover o constante aprimoramento do ambiente de trabalho que atuam, realizando uma gestão humana e atenta a qualquer desvio de comportamento, em especial, ações de Assédio, Discriminação ou outros Atos de Violência.

É responsabilidade dos cargos de liderança:

- a) Zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho fundamentado no princípio do respeito mútuo;
- b) Estimular a colaboração e a gestão participativa dentro da equipe;
- c) Fomentar a cooperação entre os membros da sua equipe; e
- d) Gerir de maneira eficaz os conflitos interpessoais que possam surgir entre os membros da sua equipe.

10.5. DEPARTAMENTO DE TALENTOS HUMANOS

- a) Oferecer apoio e assistência à vítima ao identificar situações de Assédio, Discriminação ou outros Atos de Violência;
- b) Organizar campanhas educativas para conscientizar sobre os efeitos prejudiciais de práticas abusivas e discriminatórias;
- c) Realizar, no mínimo uma vez a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, orientação e sensibilização para todos os colaboradores, independentemente de hierarquia, abordando questões relativas a Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminações e outras formas de Violência;
- d) Assegurar que as atividades de capacitação, orientação e sensibilização sejam conduzidas em formatos acessíveis e apropriados para garantir sua eficácia;
- e) Incorporar tópicos relacionados à prevenção e combate ao Assédio, Discriminação e outros Atos de Violência nas iniciativas e práticas da CIPA;
- f) Propor sugestões para modificações na estrutura de trabalho e nas abordagens de gestão de pessoal, quando pertinente.

10.6. COLABORADORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS, FORNECEDORES, REPRESENTANTES COMERCIAIS, PARCEIROS DE NEGÓCIO, CLIENTES E PÚBLICO EM GERAL:

- a) Abster-se de praticar e evitar quaisquer comportamentos que possam caracterizar Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e outras manifestações de Violência;
- b) Abster-se de efetuar denúncias de maneira maliciosa, enganosa ou com propósitos pessoais inadequados;
- c) Comunicar quaisquer incidentes que violem esta Política ao Comitê de Ética, seja diretamente ou por meio do Canal de Ética.

11. SANÇÕES APLICÁVEIS EM CASOS DE VIOLÊNCIAS:

Como regra de conduta da **URLA**, espera-se que todos, sem exceção, adotem postura respeitosa para com seus colegas de trabalho, cliente e terceiros, independentemente do nível hierárquico, e pratiquem sempre uma comunicação não-violenta, tanto no seu conteúdo quanto na sua forma.

Atos de assédio e outras formas de violência não serão tolerados na **URLA**, encoraja-se que as vítimas, que denunciem através do canal de ética da **URLA**, caso presencie ou sofra algum ato de violência no trabalho. Todas as denúncias serão cuidadosamente apuradas e, caso se mostrem procedentes, os agressores estarão sujeitos a sanções disciplinares, conforme política do canal de ética.

Em determinadas situações, como no assédio sexual, além de sanções administrativas pode caracterizar conduta criminoso e o assediador poderá responder criminalmente, civilmente e junto a justiça do trabalho.

12. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO:

Serão realizadas campanhas periódicas de comunicação, com a finalidade de conscientização na prevenção e no combate ao enfrentamento dos assédios moral e sexual e todas as formas violências, a qual serão amplamente divulgadas.

Será dado amplo conhecimento desta política aos colaboradores, clientes e terceiros da **URLA**, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Serão realizados treinamentos a todos colaboradores da **URLA**, sobre assédio sexual e as outras formas de violências no ambiente de trabalho, a cada 12 (doze) meses.

13. HISTÓRICO DE REVISÕES

REVISÃO	DATA	REVISADO POR	APROVADO POR	DESCRIÇÃO
001	[--]			Emissão inicial

14. REGISTROS

Sem registros.