

Protocolo de atuação frente a assédio sexual e por razão de sexo

Qualquer versão impressa ou completa ou parcial deste documento é considerada uma cópia não controlada e deve sempre ser verificada em relação à sua versão atual junto ao departamento de Qualidade. O conteúdo deste documento é de propriedade da Aena Brasil e não pode ser reproduzido parcial ou integralmente, nem transmitido por qualquer meio – eletrônico ou mecânico (incluindo e-mail, fotocópias, gravações, ou por qualquer outro sistema de armazenamento ou de recuperação de informações) a pessoas que não sejam as autorizadas pela Aena Brasil.

Título

Protocolo de atuação frente a assédio sexual e por razão de sexo

Código

PD-CNC-001-AENA

1ª Versão

Emenda: **17/12/2024**

Versão Vigente: **0**

Emenda: **17/12/2024**

CLASSIFICAÇÃO

Público

Interno

Restrito

Confidencial

TIPO DE DOCUMENTO

Documento técnico

Apresentação

Proposta/Relatório

Outros:

Estado

Vigente

Objetivo

O objetivo deste documento é estabelecer a forma como será reportado, apurado e tratado todas as situações envolvendo assédio sexual ou por motivo de sexo envolvendo colaboradores da Aena Brasil.

1. CONTROLE DE REVISÃO

Revisão	Modificação:
0	Elaboração Inicial

DATA DA REVISÃO CONFORME APROVAÇÃO NO SISTEMA DE GESTÃO DE DOCUMENTOS

SUMÁRIO

<i>Protocolo de atuação frente a assédio sexual e por razão de sexo</i>	1
1. CONTROLE DE REVISÃO	2
2. OBJETIVO	4
3. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS	4
4. ÂMBITO PESSOAL DE APLICAÇÃO.....	5
5. LEGISLAÇÃO E DEFINIÇÃO.....	5
6. MEDIDAS DE PREVENÇÃO	7
7. CONDUTAS QUE POSSAM FAVORECER OU PROPICIAR O APARECIMENTO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL	8
8. PROTOCOLO DE ATUAÇÃO PERANTE UMA DENÚNCIA.....	9
9. AVALIAÇÃO E REVISÃO DO PROTOCOLO.....	11
10. ENTRADA EM VIGOR.....	12
11. ANEXO I.....	13

2. OBJETIVO

O assédio sexual no trabalho incide de modo grave na saúde da vítima e afeta, por sua vez, tanto os direitos individuais da pessoa (direito a integridade, a dignidade, a liberdade, etc), como a própria organização empresarial.

Toda organização deve basear-se em relações respeitadas entre as pessoas que compartilham um mesmo ambiente de trabalho. Portanto, é necessário que se habilitem os instrumentos necessários para garantir uma cultura organizacional baseada no respeito e na não discriminação.

Neste sentido, a maneira mais efetiva de fazer frente ao assédio sexual e ao assédio por razão de sexo é elaborar e aplicar uma política empresarial que seja transcrita em um documento conhecido por toda a organização.

Para tal efeito, o objetivo do presente documento se centraliza em dois tipos de atuações:

- a) Estabelecimento de medidas mediante as quais a Aena Brasil possa prevenir e evitar situações de assédio ou suscetíveis de constituir assédio;
- b) Estabelecimento de um procedimento para os casos em que, mesmo havendo adotado ações para prevenir ditas situações, se apresenta uma denúncia ou queixa por assédio sexual ou por razão de sexo nos locais de trabalho da Aena Brasil, quanto esteja envolvendo um de seus empregados(as).

3. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS


A manutenção de um clima de trabalho positivo é responsabilidade de todos os que formam parte da Aena Brasil e, portanto, suas diretorias e o conjunto dos trabalhadores devem trabalhar para conseguir ambientais de trabalho livres de qualquer atuação ou comportamento que, direta ou indiretamente, possa atentar contra a dignidade dos trabalhadores ou expor os mesmos a tratamentos ofensivos ou degradantes.

Neste sentido, o assédio sexual e o assédio por razão de sexo constituem uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, assim como um dos mais reprováveis ataques a integridade do trabalhador, que possa dar lugar a uma vulnerabilidade sistemática de sua dignidade que impeça ou dificulte seu livre desenvolvimento pessoal e profissional, provocando uma profunda deterioração do ambiente de trabalho e do bem-estar psicossocial dos trabalhadores.

Portanto, as partes que firmam o presente Protocolo manifestam seu total repúdio diante de qualquer conduta desta natureza, sendo responsabilidade de todas as pessoas que integram a Aena Brasil respeitar este princípio básico como norma de convivência e assegurar um ambiente de trabalho respeitoso.

Desta forma, todas as pessoas que integram a Aena Brasil devem comprometer-se a manter um ambiente de trabalho positivo, prevenir comportamentos de assédio sexual e por razão de sexo bem como a punir aqueles casos que se detectem, assim como, a difundir no ambiente da empresa, em seus respectivos âmbitos de competência, o conteúdo do presente Protocolo de atuação.

Em virtude de todo exposto, o Comitê de Compliance da Aena Brasil, em cumprimento aos compromissos estabelecidos no Código de Conduta, Política de Direitos Humanos e demais normas internas e legais procedem na elaboração do presente Protocolo com o objetivo de prevenir as possíveis condutas de assédio sexual e assédio por razão de sexo no trabalho, através da

REVISÃO: 0	DATA EFETIVAÇÃO: 17/12/2024	ELABORADO POR: Marina Peruzzo	APROVADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---

responsabilização e da informação, como para solucionar as denúncias relativas a assédio, com as devidas garantias e tratamento reservado que esta matéria merece, tomando em consideração as normas constitucionais, trabalhistas e as declarações relativas aos princípios e direitos fundamentais do trabalho.

4. ÂMBITO PESSOAL DE APLICAÇÃO

O presente Protocolo será aplicável a todos os empregados da Aena Brasil, ou seja, tanto funcionários alocados na Bloco de Onze Aeroportos do Brasil S/A (BOAB) quanto alocados na Aeroportos do Nordeste do Brasil S/A (ANB).

5. LEGISLAÇÃO E DEFINIÇÃO

No Brasil, o assédio sexual é regulado por algumas legislações importantes. Algumas das principais incluem:

- a) Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940) – em que o Art. 216-A define o crime de assédio sexual como constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.
- b) Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5.452/1943) – em que, embora não se tenha um artigo específico sobre o assédio sexual na CLT, mas ele pode ser considerado um “ato lesivo à dignidade” do trabalhador.
- c) Constituição Federal de 1988 – em seu Art. 5º, X garante a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, o que inclui proteção contra o assédio sexual. Já o Art. 7º, XXX proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão, o que abrange situações que envolvem assédio moral ou sexual no trabalho.

O crime de assédio sexual no Brasil, tipificado no artigo **216-A do Código Penal**, possui algumas situações agravantes que podem aumentar a pena aplicada ao agressor. As situações que agravam a pena e ser a vítima menor de 18 anos. Outras circunstâncias gerais do Código Penal podem agravar a pena, como a reincidência ou o concurso de crimes, ou seja, quando o crime é praticado em conjunto com outros crimes, como violência física ou psicológica, ou ainda se praticado por quem possui uma posição hierárquica superior.

Essas são as principais situações que podem agravar a pena no caso de assédio sexual. Além disso, a legislação permite que juízes analisem o contexto do crime, considerando outras circunstâncias agravantes que possam justificar o aumento da pena.

Essas legislações compõem o arcabouço legal no Brasil para tratar do assédio sexual, tanto no âmbito penal quanto no trabalhista e constitucional.

Além das normas legais supramencionadas, as normas internas a seguir elencadas também regulam o tema no âmbito da Aena Brasil, a saber:

- a) Código de Conduta – na referida norma, em seu item 4, que trata sobre condutas relacionadas com as pessoas, há determinações acerca do necessário respeito aos

REVISÃO: 0	DATA EFETIVAÇÃO: 17/12/2024	ELABORADO POR: Marina Peruzzo	APROVADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---

direitos humanos, o respeito às pessoas e a não discriminação e igualdade de oportunidades;

- b) Política de Direitos Humanos – estabelece princípios de atuação ao tratar dos compromissos em relação as práticas profissionais, estabelecendo expressamente:

(...)

A Aena rejeita o uso de trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas; a coação e qualquer manifestação de assédio, incluindo o físico, psicológico, sexual ou de abuso de autoridade, ou qualquer outra conduta que intimide ou ofenda os direitos das pessoas, incluindo as derivadas do tráfico ilegal, o tráfico de pessoas ou qualquer forma de escravidão moderna.

(...)

A Aena recusa toda forma de discriminação por motivos de idade, nacionalidade, raça, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, religião, estado civil, deficiência, ideologia política, orientação sexual, origem ou status social, ou qualquer outra condição pessoal, física ou social das pessoas, garantindo a igualdade de oportunidades, o respeito e o fomento da diversidade entre seu pessoal, em qualquer estágio do desenvolvimento de sua relação profissional. A seleção e promoção das pessoas trabalhadoras fundamenta-se nos princípios de igualdade, mérito, capacidade.

- c) Política de Sustentabilidade – estabelece princípios de atuação ao determinar:

(...)

Proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, caracterizado pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação (em particular por razões de raça, nacionalidade, origem social, sexo, estado civil, orientação sexual, idade, religião, ideologia política, deficiência ou qualquer outra condição pessoal, física ou social das pessoas), o fomento da diversidade, a gestão, atração e retenção do talento, desenvolvimento e a conciliação da vida profissional e pessoal, através da implementação de ferramentas adequadas.

Desta forma, tendo em vista a legislação e doutrina que tratam do tema, podemos extrair as seguintes definições:

- **Assédio sexual:** é conceituado como uma conduta abusiva de natureza sexual, caracterizada por constranger alguém com o intuito de obter favorecimento ou vantagem sexual. Esse constrangimento ocorre sem o consentimento da vítima e geralmente envolve uma relação de poder, onde o agressor exerce alguma forma de superioridade, seja ela hierárquica, econômica ou social.
- **Discriminação por motivo de sexo:** refere-se ao tratamento desigual, injusto ou prejudicial direcionado a uma pessoa com base em seu sexo, gênero ou características associadas. É uma forma de discriminação que resulta em desvantagens, exclusão ou limitação de direitos de indivíduos simplesmente por serem do sexo masculino ou feminino (ou por causa de identidade de gênero).

Ambos os tipos de conduta constituem uma mostra da desigualdade entre mulheres e homens no âmbito de trabalho, e, como tal, se qualificam como vulneradores do princípio de igualdade. A diferença entre ambas se observa quando, apesar do assédio sexual se circunscrever no âmbito sexual, o assédio por razão de sexo supõe em tipos de situações discriminatórias muito mais amplas, sem, necessariamente, existir intencionalidade sexual por parte da pessoa agressora.

6. MEDIDAS DE PREVENÇÃO

A configuração legal das obrigações empresariais em matéria de prevenção de assédio sexual e demais condutas consideradas como assédio moral, onde podemos incluir o tipo de discriminação por motivo de sexo, esta tratada na Norma Regulamentadora n.º 5 (NR-5) do Ministério do Trabalho, a qual, por meio da Lei 14.457/2022 que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, de modo que a NR-5 passou por atualização importante trazendo exigências para as empresas, incluindo medidas preventivas para combater o assédio e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, com o objetivo de prevenir o assédio ou situações potencialmente constitutivas de assédio sexual ou por razão de sexo, se estabeleceram as seguintes medidas de caráter preventivo:

- a) As diretorias da Aena Brasil promoverão um ambiente de trabalho respeitoso, baseado nos valores de igualdade de tratamento, não discriminação, respeito, dignidade, integridade física e moral, e livre desenvolvimento da personalidade.
- b) As diretorias da Aena Brasil facilitarão informações a todas as pessoas das mesmas sobre os princípios e valores que devem respeitar e sobre as condutas que não serão admitidas;
- c) Se procedera com a comunicação efetiva deste Protocolo de atuação, e da declaração de princípios continua no mesmo a todos os trabalhadores da Aena Brasil, sublinhando o compromisso das diretorias de eliminar qualquer situação de assédio, fomentando desta maneira um clima em que tais condutas não possam se produzir.
- d) A pessoa afetada por um feito de assédio sexual e/ou em razão de sexo poderão denunciá-lo perante a organização e terá direito a obter resposta sempre que exista fundamento em sua denúncia;
- e) As diretorias da Aena Brasil, em colaboração com todos os trabalhadores da mesma, assim como seus representantes, terão a responsabilidade de ajudar a garantir um ambiente de trabalho em que se respeite a dignidade dos trabalhadores e um ambiente de trabalho livre de condutas e comportamentos hostis, degradantes, ofensivos ou intimidatórios às pessoas.
- f) Aena Brasil proíbe as insinuações ou manifestações que sejam contrárias aos princípios assinalados anteriormente, tanto na linguagem como nas comunicações e nas atitudes.
- g) Com o intuito de sensibilizar e conscientizar todas as pessoas de Aena Brasil de que estas condutas de assédio são inaceitáveis, este Protocolo de atuação será publicado internamente através de ações formativas e divulgações.
- h) O protocolo de atuação vigente assim como um modelo de escrito de denúncia, anexo ao presente protocolo, estarão disponíveis a todos os colaboradores diretamente na intranet.

- i) Ademais, no plano de Integração, dirigido a novos colaboradores que ingressam na empresa, incluirá informações específicas sobre este Protocolo de atuação.
- j) Será elaborado informe período com os casos reportados, para fins de avaliação do presente Protocolo de atuação, por parte do Comitê de Compliance, mantendo em todo momento, a privacidade dos trabalhadores envolvidos nas situações detectadas.
- k) Na aplicação do presente Protocolo, tanto o denunciante quanto o denunciado poderão ser assistidos por representantes da área de recursos humanos ou pessoa de sua confiança, se assim o requererem, na tomada de declarações destes, embora não possam intervir em seus depoimentos.
- l) O Comitê de Compliance estará informado de todas as denúncias que sejam aplicadas com base no presente procedimento de atuação e casos detectados em matéria destes tipos de assédio que não sejam reportados pelo Canal de Ética.

7. CONDUTAS QUE POSSAM FAVORECER OU PROPICIAR O APARECIMENTO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL

As condutas que constituem assédio podem materializar-se de diversas formas, embora tenha um caráter difuso em alguns casos, a subjetividade e a carga emotiva das vítimas impedem elaborar uma relação exaustiva e fechada das mesmas.

Não obstante, a título de exemplo e baseando-se nas ditas legislações, recomendações e guias sobre a matéria, podemos considerar como comportamentos não desejáveis e, portanto, a evitar e/ou sancionar no âmbito da Aena Brasil, entre outros, os seguintes:

- Observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência, condições ou orientações sexuais do(a) trabalhador(a);
- A exibição ou envio de gráficos, vinhetas, desenhos, fotografias ou imagens de conteúdo sexualmente explícito, sempre que seja de modo não consentido por quem o receba;
- Comentários, chamadas telefônicas, cartas e comunicações através das novas tecnologias, de caráter ofensivo e de conteúdo explicitamente sexual, sempre que seja de modo não consentido por quem o receba;
- O contato físico deliberado e não desejado, nem solicitado, ou um cercamento físico excessivo ou desnecessário, não desejado, nem solicitado pela vítima;
- Qualquer tipo de chantagem sexual;
- Qualquer outro comportamento que tenha como causa ou como objetivo a discriminação, o abuso, a humilhação do(a) trabalhador (a) por razão de seu sexo ou orientação sexual.

8. PROTOCOLO DE ATUAÇÃO PERANTE UMA DENÚNCIA

REVISÃO: 0	DATA EFETIVAÇÃO: 17/12/2024	ELABORADO POR: Marina Peruzzo	APROVADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---

Este procedimento se rege pelos princípios de diligência, confidencialidade, garantia e proteção da intimidade e dignidade das pessoas vítimas de assédio, assim como pelos princípios do contraditório e imparcialidade e respeito aos direitos de todos os implicados no procedimento.

A. Início:

O(a) trabalhador(a) da Aena Brasil que entenda que esteja sendo objeto de uma conduta constitutiva de assédio sexual, ou por razão de sexo, deverá se manifestar por escrito, mediante o formulário de denúncia que figura em anexo ou por meio do Canal de Ética. No caso de optar pelo uso do formulário anexo, deverá encaminhá-lo a Diretoria de Recursos Humanos da Aena Brasil ou a gerência de compliance. Em todo caso, deverá detalhar o seu caso, informando detalhes das situações e, se houver, indicando as provas que considere convenientes.

Igualmente, qualquer pessoa que tenha conhecimento de uma situação de assédio sexual poderá comunicá-la pelos meios anteriormente mencionados, indicando seus dados de identificação, caso pretenda se identificar.

Considerando que nos locais de trabalho da Aena Brasil prestam serviços empregados de outras empresas, na hipótese de que um(a) trabalhador(a) pertencente ao quadro de funcionários da Aena Brasil manifeste estar sofrendo algum tipo de assédio sexual ou por razão de sexo por parte de algum dos trabalhadores de ditas empresas, se dará conhecimento ao responsável da referida empresa, para que tome as medidas oportunas e cesse dita situação, de modo que terá toda informação necessária do Comitê de Compliance.

Na hipótese de que uma empresa externa ponha em conhecimento da Aena Brasil que um trabalhador(a) seu esteja sendo objeto de uma situação de assédio sexual ou por razão de sexo, provocada por um trabalhador (a) pertencente a Aena Brasil, tendo em vista que dita situação se produziu no âmbito do local de trabalho, se aplicará o presente Protocolo.

B. Tramitação:

B.1. Após uma avaliação inicial da denúncia, que deverá ser processada mediante a confirmação da situação supostamente assediadora pela vítima. Caso considere que não sejam constitutivos de falta laboral e não se enquadre em situação de assédio, a diretoria de recursos humanos ou a gerência de compliance, enviará uma comunicação formal ao denunciante o mais brevemente possível.

B.2. No caso contrário, o Comitê de Compliance, por meio da Diretoria de Recursos Humanos ou da gerência de compliance, iniciará a abertura de um expediente informativo ou o início de um expediente disciplinar, em função das circunstâncias concorrentes.

- **Expediente informativo:** Será iniciado a abertura de um expediente informativo, acerca do relato trazido e encaminhado ao denunciado para esclarecimento. O expediente estará regido pelos princípios de diligência, confidencialidade e igualdade.

Caso o reporte não seja feito pelo Canal de Ética, será dado conhecimento ao Comitê de Compliance para o início do expediente informativo.

Durante o expediente informativo se buscará informações gerais sobre os fatos narrados mediante os diversos meios disponíveis: imagens, documentos, depoimentos de testemunhas, histórico interno das partes envolvidas, ou seja, todas as informações que possam embasar uma conclusão justa e embasada na realidade e circunstâncias apresentadas.

REVISÃO: 0	DATA EFETIVAÇÃO: 17/12/2024	ELABORADO POR: Marina Peruzzo	APROVADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---

A CIPA – (Comissão Interna de Prevenção de Acidente) será acionada, por meio do seu Presidente ou a quem este indicar, para acompanhamento de todo expediente informativo.

Uma vez concluída a tramitação do expediente informativo será emitido um informe de conclusões pela gerência de compliance e será submetido para avaliação do Comitê de Compliance.

Se o informe apontar indícios suficientes da existência de uma situação de assédio, se proporá a abertura de um expediente disciplinar.

Ou, caso contrário, de não se constatar a existência de tais indícios será procedido o arquivamento dos registros e comunicado o denunciante e o denunciado por meio da Diretoria de Recursos Humanos ou a quem o Comitê de Compliance designar.

- **Expediente disciplinar:** quando, após a investigação realizada, se conclua que existem indícios suficientes acerca da conduta denunciada, será iniciado um expediente disciplinar e aplicada as medidas conforme a gravidade da situação apurada, suas circunstâncias e em conformidade com a legislação brasileira aplicável, em especial, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas - Decreto-Lei nº 5.452/1943) ou Convenções e/ou Acordos coletivos aplicados.

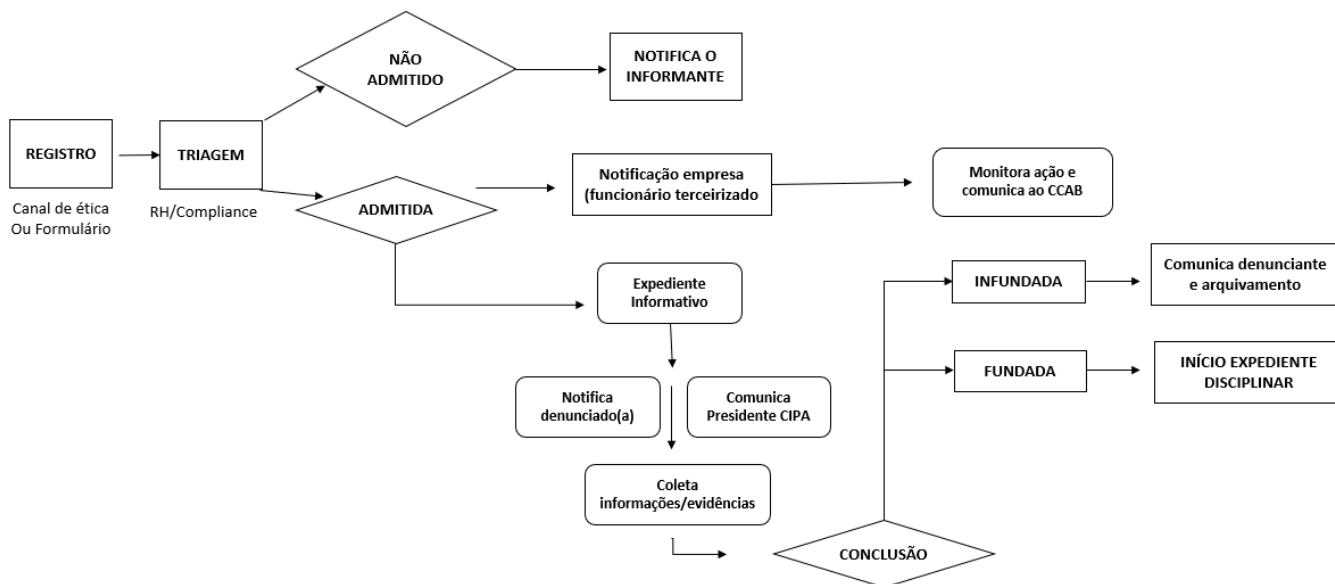
Na hipótese de se configurar uma conduta tipificada pela legislação penal e sendo a vítima um(a) colaborador(a) da Aena Brasil, esta irá disponibilizar assessoria jurídica para o acompanhamento, tramitação e defesa dos seus interesses na esfera criminal, caso este seja de seu interesse, conforme previsto em Convenção Coletiva. Sem prejuízo das comunicações e audiências previstas para apuração dos fatos, tanto o início quanto a conclusão do expediente disciplinar serão comunicados ao denunciante.

A tramitação de toda investigação se rege pelos mesmos princípios estabelecidos no expediente disciplinar: diligência, confidencialidade e igualdade.

Sempre que se constatar a ocorrência de assédio sexual ou por motivo de sexo deverá ser aplicada uma medida disciplinar nos termos da norma aplicável. Caso contrário, se não seja constatada a situação de assédio ou não seja possível a comprovação dos fatos, se arquivará os expedientes.

A seguir o fluxograma de tramitação:

REVISÃO: 0	DATA EFETIVAÇÃO: 17/12/2024	ELABORADO POR: Marina Peruzzo	APROVADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---



C. Outras considerações

Se constatar que as denúncias são infundadas e realizadas de má-fé com a finalidade de prejudicar outras pessoas ou para obter benefícios no trabalho ou ainda para se eximir de deveres laborais, se poderá adotar as medidas disciplinares oportunas, em conformidade com o estabelecido no Código de Conduta e demais legislações pertinentes.

Deste o início do recebimento da denúncia se tomará as medidas de cautela oportunas, sempre que se avalie necessário e na medida que se permitam as necessidades do serviço ou outras circunstâncias concorrentes.

Na aplicação do presente Protocolo, tanto o denunciante como o denunciado, poderão ser assistidos por representante da área de recursos humanos ou pessoa de sua confiança, se assim o requererem, quando da tomada de suas declarações, sem, contudo, poderem interferir na mesma.

Se prestará especial atenção para evitar possíveis situações de hostilidades ou retaliações no ambiente de trabalho aos que realizam uma denúncia de assédio sexual ou por razão de sexo.

Se garantirá que no âmbito da empresa não se produzam represálias contra as pessoas que denunciam, testemunhem, ajudem ou participem da investigação de assédio bem como a pessoas que se oponham ativamente a qualquer conduta deste tipo, seja sobre si mesmas ou frente a terceiros.

9. AVALIAÇÃO E REVISÃO DO PROTOCOLO

O Comitê de Compliance avaliará semestralmente as informações sobre os incidentes de assédio sexual ou por razão de sexo, com o objetivo de garantir o seguimento das medidas estabelecidas

REVISÃO: 0	DATA EFETIVAÇÃO: 17/12/2024	ELABORADO POR: Marina Peruzzo	APROVADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---

no presente Protocolo de atuação, garantindo em todo momento a máxima proteção da identidade das pessoas envolvidas.

As informações relacionadas ao presente Protocolo deverão ser reportadas periodicamente a Comissão de Auditoria da Aena Brasil e a OSCC (Órgão de Supervisão do Comitê de Compliance) do Grupo Aena.

Será atribuição do Comitê de Compliance aprovar previamente o presente Protocolo bem como as subsequentes revisões e, em seguida, submetê-lo para aprovação e incorporação da Diretoria Executiva.

10. ENTRADA EM VIGOR

O presente Protocolo foi aprovado em Reunião de Diretoria das respectivas unidades (ANB e BOAB) em reunião de 30 de setembro de 2024 e será divulgado entre as pessoas da Aena Brasil a partir desta data. Sua vigência será mantida enquanto não sofrer alterações ou substituição.

REVISÃO: 0	DATA EFETIVAÇÃO: 17/12/2024	ELABORADO POR: Marina Peruzzo	APROVADO POR: Marina Peruzzo	
---------------	--------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---

11. ANEXO I

MODELO DE DENÚNCIA	
SOLICITANTE:	
<input type="checkbox"/> Pessoa afetada (vítima) <input type="checkbox"/> Representante dos trabalhadores	
<input type="checkbox"/> Pessoa que tem conhecimento de uma possível situação de assédio	
TIPO DE ASSÉDIO:	
<input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Por razão de sexo <input type="checkbox"/> Por razão de orientação sexual	
<input type="checkbox"/> Outras discriminações (especificar):	
DADOS DO DENUNCIANTE:	
Nome e sobrenome:	CPF:
Profissão:	Local de trabalho:
Diretoria a que pertence:	
Telefone de contato:	
DADOS DA PESSOA AFETADA (CASO NÃO COINCIDA COM O DENUNCIANTE):	
DESCRIÇÃO DOS FATOS, PESSOAS AFETADAS E PESSOAS ENVOIDAS, ASSIM COMO DADOS DA PESSOA DENUNCIADA:	
DOCUMENTAÇÃO ANEXA	
<input type="checkbox"/> SIM(especificar) <input type="checkbox"/> NÃO	
Local e Data:	Assinatura da pessoa interessada: