

## POLÍTICA DE INVESTIGAÇÃO DE DENÚNCIAS POLÍTICA

A Turin Transportes considera um ambiente de trabalho saudável e seguro, aquele baseado no respeito mútuo essencial não apenas para a produtividade, mas também para a dignidade e o bem-estar de todos que colaboram com a empresa. Nesse sentido, todos os parceiros, gestores e colaboradores precisam orientar sua conduta pela ética, integridade, transparência, lealdade, profissionalismo e eficiência. A empresa repudia qualquer comportamento que viole essas diretrizes, desrespeite políticas internas ou prejudique direta ou indiretamente os direitos de outros colaboradores, também atentando para o princípio da dignidade humana e o valor social do trabalho.

A Turin Transportes deixa claro e por escrito que:

Todas as formas de discriminação são proibidas e repudiadas;

Qualquer forma de assédio, moral, sexual ou intelectual é inaceitável;

Qualquer forma de violência psicológica que impacte a identidade, dignidade ou relações sociais e emocionais de um empregado será considerada inaceitável;

O direito à saúde, segurança, privacidade, vida privada e tratamento igualitário é fundamental;

A empresa compromete-se a garantir um ambiente de escuta, sendo um lugar de apoio e fornecendo suporte contínuo;

A gestão e organização do trabalho devem sempre seguir o respeito à diversidade, valorização das pessoas e prevenção de conflitos.

Com base nesses princípios, a Turin Transportes estabelece esta Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Todas as Formas de Discriminação como um instrumento para promover um trabalho digno, seguro, saudável e sustentável. A política reforça o compromisso da empresa em criar um ambiente organizacional onde ética, escuta, diálogo e respeito são pilares inegociáveis.

Atenciosamente,

Reinaldo Adriano de Castro Cotta  
Diretor - Turin Transportes Ltda

## DEFINIÇÕES

Para garantir clareza e eficácia na aplicação desta política, são adotadas as seguintes definições:

**I – Denúncia:** comunicação formal sobre qualquer conduta que viole o Código de Ética, normas internas, legislação vigente, ou que possa prejudicar direta ou indiretamente outros colaboradores. A denúncia pode ser anônima ou identificada, sempre garantindo a confidencialidade e proteção do denunciante.

**II – Assédio Moral:** conjunto de comportamentos repetitivos e prolongados, verbais, gestuais ou organizacionais, que humilham, desqualificam ou constrangem o trabalhador, prejudicando sua autoestima, saúde mental, desempenho ou relações profissionais. O assédio moral pode ocorrer tanto de forma direta (entre pessoas) quanto indiretamente, através de estruturas, processos e práticas de gestão inadequadas.

**III – Assédio Moral Organizacional:** forma de assédio que emerge da própria estrutura, gestão ou organização do trabalho. Inclui situações em que políticas, prazos, metas, sobrecarga de tarefas ou falta de clareza nas funções criam um ambiente psicossocial hostil, impactando a saúde mental, motivação e desempenho dos colaboradores, mesmo sem a intenção direta de um indivíduo. Esta definição reforça que o assédio não depende apenas de atitudes pessoais, mas também de fatores estruturais e organizacionais.

**IV – Assédio Sexual:** qualquer conduta verbal, física ou simbólica de natureza sexual, não desejada pela vítima, que cause constrangimento, intimidação, ameaça ou prejudique o desempenho profissional. Inclui investidas indesejadas, comentários ofensivos, pedidos de favores sexuais e comportamentos que criam um ambiente de trabalho hostil.

**V – Discriminação:** ato de tratar alguém de forma desigual, excluindo ou restringindo oportunidades ou direitos devido a características pessoais como raça, gênero, idade, religião, orientação sexual, deficiência ou outras condições individuais.

**VI – Violência Psicológica e Impactos Psicológicos no Trabalho:** todo comportamento ou prática que cause sofrimento emocional, ansiedade, depressão, medo, estresse ou outras consequências negativas para a saúde mental do empregado. Tais ações incluem humilhações, pressão excessiva, intimidação, manipulação e isolamento social; todas as quais podem ser introduzidas a um trabalhador por colegas, gestores ou pela própria organização através de suas práticas.

**VII – Ambiente de Trabalho Saudável:** um ambiente organizacional que valoriza o respeito, a dignidade, a segurança física e psicológica, a valorização das pessoas, a comunicação clara e transparente e condições de trabalho justas para reduzir os fatores de risco psicossociais.

## OBJETIVOS DA POLÍTICA:

- Desenvolver um local de trabalho justo, seguro e saudável para que todos se sintam respeitados;
- Promover a conscientização e orientação sobre a prevenção de assédio e discriminação;
- Criar mecanismos claros para relatar, investigar e responsabilizar condutas inadequadas;
- Proteger o denunciante e garantir que as investigações sejam conduzidas de forma imparcial, transparente e ética;
- Apoiar o estabelecimento de uma organização guiada pela integridade, respeito e valorização das pessoas.

## CANAIS DE DENÚNCIA

Para apoiar a comunicação e proteger a segurança e a confidencialidade, a empresa oferece múltiplos canais de denúncia:

- **Canal eletrônico:** A opção oficial de denúncia pode ser encontrada na aba : **Canal Confidencial no site oficial da Turin Transportes, no link <http://turintransportes.com.br/>** para qualquer usuário interessado em acessá-lo, garantindo a confidencialidade das informações relatadas e o anonimato dos usuários que não desejam ser identificados.
- **Canal telefônico interno;** (exibido no site, telefone de contato de cada unidade correspondente)
- **Denúncia presencial ao RH ou ao Comitê de Investigação.**

Todos os canais promovem o anonimato quando solicitado e não permitem retaliação contra denunciante.

## FLUXO DE INVESTIGAÇÃO

1. Recebimento e registro da denúncia pelo Comitê de Investigação Interna;
2. Análise preliminar para avaliar consistência e relevância;
3. Investigação detalhada com coleta de informações, entrevistas e evidências;
4. Elaboração de um relatório conclusivo com recomendações;
5. Encaminhamento ao Conselho e/ou Jurídico para decisão sobre medidas;
6. Quando viável, comunicação ao denunciante;
7. Adoção de medidas corretivas ou disciplinares;
8. Monitoramento contínuo e acompanhamento dos casos relatados e ações corretivas tomadas.

## RESPONSABILIDADES

- **Comitê de Investigação Interna:** Conduzir investigações de forma confidencial e imparcial, registrar denúncias, analisar evidências e elaborar relatórios para tomada de decisão.
- **Área Jurídica:** Fornecer suporte técnico-jurídico ao Comitê, avaliar riscos trabalhistas e orientar a aplicação de medidas disciplinares ou judiciais quando necessário.
- **Gestores:** Colaborar com o Comitê, promover um ambiente de trabalho saudável, implementar medidas preventivas e corretivas e facilitar o diálogo e a resolução de conflitos.
- **Conselho:** Fornecer recursos para a implementação da política, deliberar sobre recomendações, garantir transparência e justiça e reforçar a cultura ética da organização.

## MEDIDAS DISCIPLINARES

Dependendo do incidente, as medidas disciplinares podem ser:

- Advertências verbais ou escritas;
- Suspensão;
- Demissão com ou sem justa causa;
- Ação judicial se necessário.

Todas as decisões são baseadas nos princípios de proporcionalidade, contraditório, ampla defesa, justiça e conformidade legal.

## GARANTIAS AO DENUNCIANTE

- ✓ Total confidencialidade;
- ✓ Proteção contra qualquer forma de retaliação;
- ✓ Tratamento humano e respeitoso;
- ✓ Apoio durante o processo de investigação.

## MONITORAMENTO, TREINAMENTO E REVISÃO

Esta política passará por revisões periódicas juntamente com campanhas de treinamento e conscientização para todos os funcionários. O objetivo é garantir que os princípios de ética, respeito às pessoas e integridade estejam incorporados nas práticas diárias e na cultura organizacional da Turin Transportes.