

REGRAS DE CONDUTA A RESPEITO DO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

A empresa está comprometida com um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio. Através das regras de conduta, temos como objetivo esclarecer o que é assédio moral e sexual, e como denunciar casos suspeitos.

Este Código de Conduta aplica-se a todos os empregados, gestores, prestadores de serviço, fornecedores e demais parceiros comerciais da empresa, independentemente do vínculo empregatício.

O que é assédio moral?

Assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva, reiterada ou sistemática, que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de um indivíduo, ameaçando seu emprego ou degradando as condições de trabalho.

Exemplos de assédio moral:

- Humilhações públicas ou privadas.
- Insultos, xingamentos e ameaças.
- Isolamento e exclusão do grupo de trabalho.
- Atribuição excessiva de tarefas, com prazos irrealistas e pressão constante.
- Cobranças abusivas e constrangedoras.
- Divulgação de boatos e informações falsas.
- Comentários ofensivos sobre a aparência, orientação sexual, raça, religião, etc.
- Atitudes que visem desestabilizar emocionalmente o empregado.

O que NÃO é assédio moral:

- Cobranças de metas e prazos, desde que feitas de forma respeitosa e profissional.
- Feedback construtivo, com o objetivo de melhorar o desempenho do empregado.

- Correções de erros, desde que feitas de forma educada e com o objetivo de garantir a qualidade do trabalho.

O que é discriminação e preconceito:

Preconceito é ter uma opinião ou julgamento prévio, negativo e estereotipado sobre um indivíduo ou grupo, baseado em informações superficiais ou sem conhecimento. Já a discriminação é a ação concreta e prejudicial que resulta desse preconceito, manifestando-se no tratamento injusto, na exclusão ou na restrição de direitos de uma pessoa ou grupo.

Consequências do assédio moral

As consequências do assédio moral no trabalho são graves e abrangem esferas física, mental, social e jurídica. A vítima pode sofrer com problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade, além de problemas físicos como dores, insônia e problemas digestivos. A empresa também é prejudicada com a redução da produtividade, aumento do absenteísmo e rotatividade, e danos à sua imagem, além de poder ser responsabilizada judicialmente.

O que fazer em caso de assédio moral:

1. **1. Reúna provas:**

Anote datas, horários, locais e testemunhas dos casos de assédio. Guarde e-mails, mensagens e outros documentos que comprovem as situações.

2. **2. Denuncie:**

Utilize os canais de denúncia da empresa. A empresa possui um **Canal de Denúncias** confidencial e/ou o setor de Recursos Humanos.

3. **3. Busque apoio:**

Converse com colegas de confiança, procure ajuda psicológica e, se necessário, procure orientação jurídica.

O que é assédio sexual?

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

Exemplos de assédio sexual

O assédio sexual pode ser de duas categorias. Por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. Já o assédio por intimidação abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

O que não é assédio sexual

- **Aproximação mútua e consensual:**

Relações românticas que se desenvolvem entre colegas ou entre superiores e subordinados, desde que sejam livres, recíprocas e não indesejadas.

- **Flertes e paqueras correspondidas:**

Cantadas e flertes que são bem-sucedidos e não criam um ambiente hostil ou constrangedor para nenhuma das partes.

- **Elogios sem conteúdo sexual:**

Elogios ocasionais que não se referem ao corpo ou à aparência física de forma sexualizada.

Consequências do assédio sexual

As consequências do assédio sexual no trabalho são graves e incluem impactos psicológicos (estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima) e físicos (problemas de sono, digestivos, dores de cabeça), além de prejuízos à carreira (afastamentos, dificuldades em promoções, demissão por justa causa para o assediador). O ambiente de trabalho também é afetado pela queda na produtividade, piora do clima organizacional e imagem negativa da empresa.

O que fazer se você for assediado, veja quais são as formas de denunciar, como será o acompanhamento e apuração dos fatos, além das penalidades administrativas/judiciais para o assediador:

Ações imediatas

- **Recuse a conduta:**

Repudie o assédio imediatamente para que o agressor saiba que você não tolera o comportamento.

- **Reúna provas:**

Guarde e-mails, mensagens, áudios ou vídeos. Anote datas, horários e detalhes de cada ocorrência. Identifique testemunhas que possam confirmar o ocorrido.

Onde denunciar

- **Recursos Humanos (RH) ou superiores:** Muitas empresas têm um departamento de RH responsável por casos de assédio.
- **Hierarquia superior:** Se o assediador for seu chefe imediato, denuncie a um superior dele.
- As denúncias serão apuradas por uma comissão interna designada, com apoio do RH e jurídico, assegurando confidencialidade e o direito de defesa das partes.
- Os dados pessoais coletados durante o processo de denúncia e apuração serão tratados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), com acesso restrito apenas às pessoas autorizadas.

Penalidades administrativas

- **Suspensão ou demissão:**

No serviço público, o assediador pode ser punido com suspensão de 61 a 90 dias ou demissão.

- **Demissão por justa causa:**

No setor privado, o assediador pode ser dispensado por justa causa, conforme o artigo 482 da CLT.

Penalidades judiciais

- **No âmbito penal:**

O assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, com pena de detenção de 1 a 2 anos.

Canais de denúncia:

Departamento de Recursos Humanos:

Denúncias: Caixa de Denúncias

Compromisso da empresa:

A empresa repudia veementemente qualquer forma de assédio moral e se compromete a apurar todas as denúncias recebidas, garantindo o sigilo e a proteção dos denunciantes. Casos confirmados de assédio moral serão punidos com as medidas disciplinares cabíveis, podendo levar à demissão por justa causa, conforme decisão do Tribunal Superior do Trabalho.

Atenção: Este informativo é um resumo das principais diretrizes sobre assédio moral e sexual. Para mais informações, consulte a legislação trabalhista e as políticas internas da empresa.

A empresa realizará treinamentos regulares para conscientizar todos os colaboradores sobre prevenção ao assédio, diversidade e respeito no ambiente de trabalho.