

Política de Prevenção de
Assédio Moral e Assédio Sexual

Nosso jeito de fazer: é fazer do
jeito certo

SU MÁ RIO

1. O que é Assédio?	03
2. Objetivo	04
3. Normas de Referência	04
4. Abrangência	05
5. Informações Gerais Sobre a Política	05
6. Diretrizes	06
7. Gestão de Consequências	07
8. Canal de Denúncia	08
9. Política de Não Retaliação	08
10. Comunicação, Treinamento e Dúvidas	09
11. Histórico da Política	09



1. O QUE É ASSÉDIO?

O assédio acontece quando uma pessoa utiliza de seu poder para agir de forma abusiva ou agressiva contra outra pessoa. Qualquer ato que atinja uma pessoa de forma física, sexual, moral ou psicológica de forma repetitiva é considerado um assédio e deve ser combatido.

1.1 Tipos de Assédio

Listamos abaixo os principais tipos de assédio a serem combatidos:



Assédio Sexual: Consiste em qualquer tipo de manifestação sexual sem o consentimento da vítima. O assédio pode acontecer por gestos, palavras ou insinuações físicas indesejadas que causem constrangimento e violem a privacidade de outra pessoa.. As mulheres são as principais vítimas do assédio sexual. Este tipo de violência costuma gerar distúrbios como ansiedade, depressão, perda ou ganho de peso, dores de cabeça, estresse e problemas no sono.

A partir da entrada em vigor da Lei de Importunação Sexual (13.718/18), passa a ser crime praticar violência moral ou física para expressar o desejo sexual por outra pessoa, sem que essa outra pessoa lhe dê autorização ou consentimento para tal. A alteração traz um marco histórico importante que é a punição do assédio cometido também em espaços públicos, por qualquer pessoa.





Assédio Moral: Consiste na repetição deliberada de gestos, palavras ou comportamentos que expõem a vítima a situações humilhantes ou constrangedoras no ambiente profissional. Embora não exista lei específica no Brasil sobre o assédio moral, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa, trabalhista (artigos 482 e 483 da CLT), civil e criminal.

Nem todo conflito no trabalho é assédio moral. Quando há divergências entre um chefe e subordinado, por exemplo, isso não configura, por si só, assédio moral. Afinal, toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. Isso não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

2. OBJETIVO:

Esta política tem como objetivo complementar o Código de Conduta da SERVFAZ com informações detalhadas sobre discriminação, assédio moral, assédio sexual, e outros tipos de violência. Nosso objetivo é reprimir atos de violência e discriminação. Todos devem estar conscientes de seus direitos e também das consequências que suas atitudes podem causar para si e para outros.

3. NORMAS DE REFERÊNCIA:



Código de Conduta;
Constituição Federal;





Lei de Importunação Sexual (13.718/18).

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

4. ABRANGÊNCIA:

A presente Política se aplica a todos os colaboradores, diretores, gerentes, e, em geral, a todas as pessoas que fazem parte da organização, independentemente do cargo ou função que ocupem, inclusive a alta administração. Sua aplicação se estende aos estagiários, aprendizes e, aos prestadores de serviço, fornecedores, parceiros de negócios, consultores e terceiros, assim como os nossos concorrentes, órgãos públicos e entidades com as quais a SERVFAZ tenha algum tipo de interação, e a qualquer outra parte que mantenha relação com a SERVFAZ, sejam pessoas físicas ou jurídicas, com ou sem fins lucrativos, de forma a tornar-se um padrão de relacionamento interno e com o seu público de interesse.

5. INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE A POLÍTICA:

A SERVFAZ é uma empresa comprometida em manter um local de trabalho sem discriminação, intimidação e assédio moral e sexual. A relação de trabalho saudável e a preservação de um ambiente em que o respeito e a ética fazem parte do cotidiano do trabalho, é valor fundamental da SERVFAZ. É sabido, contudo, que vários fatores no contexto contemporâneo decorrente das mudanças no mundo do trabalho têm contribuído para o aumento da violência no trabalho.



Por tal motivo, a SERVFAZ elaborou a presente política de prevenção e enfrentamento do assédio no trabalho e está implantando ações que vão desde a sensibilização e a produção de informações sobre o tema até a organização de uma rede de acolhimento e acompanhamento dos casos de conflito/assédio moral e sexual no trabalho.

6. DIRETRIZES:



Condutas que separam o trabalhador dos demais membros da equipe, ou ignoram a sua presença e até mesmo proíbem aos colegas de trabalho de se comunicarem com determinado colaborador podem configurar assédio moral.



O assédio moral ocorre quando há uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.



O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio devem ser reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo, desestabilizando o assediado.



Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional, desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas, ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes, também pode configurar assédio moral.



Fazer insinuações desdenhosas para desqualificar o colaborador, espalhar rumores a respeito do colaborador, atribuindo-lhe problemas psicológicos, ou expor e criticar sua vida privada, são condutas que podem caracterizar atentado contra sua dignidade.





Ameaça e/ou agressões verbais e/ou físicas, assim como gritos e xingamentos, podem configurar violência verbal e física.



Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do colaborador em público. Insinuações de atividades sexuais com gestos ou propostas, são situações que podem configurar assédio sexual.



O assédio sexual também pode ser configurado por chantagem, ocorrendo quando existe exigência a um subordinado para que preste atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho.



Incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, sejam verbais ou físicas, podem também configurar assédio sexual.



A SERVFAZ condena todo e qualquer tipo de assédio, agressão, abuso de poder, ou qualquer comportamento que possa ser considerado como ofensivo, humilhante, discriminatório ou que represente ameaça à vida ou à integridade moral e física das pessoas. Assim, todos devem ficar atentos à essas diretrizes, evitando o assédio no ambiente de trabalho da SERVFAZ.

7. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS:

A SERVFAZ não tolera violações a esta política. Qualquer violação será tratada como assunto de extrema gravidade. As seguintes medidas podem ser aplicadas, sem prejuízo das sanções legais que possam ser aplicadas:



Aduertência verbal (somente para violações leves de Compliance);





Aduertência escrita;
Suspensão;
Readequação de atividades;
Demissão.

O processo disciplinar poderá ser invocado central ou localmente, dependendo do nível do infrator, da natureza da violação e de eventual reincidência. Todo colaborador ou terceiro que cometer violação terá de se submeter a treinamento de recuperação em Integridade.

8. CANAL DE DENÚNCIAS :

A suspeita de qualquer atividade realizada em desacordo com esta Política, ao Código de Conduta ou ainda em desacordo com a legislação aplicável e vigente à época da atividade, deverá ser imediatamente informada no Canal de Denúncia, em caráter totalmente sigiloso:

9. POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO:

A SERVFAZ não tolera qualquer retaliação ao colaborador ou terceiro que, de boa-fé, utilizou o Canal de Denúncias, procurou o Comitê de Integridade, reportou ou se recusou a contribuir em qualquer atividade que violasse o presente procedimento.



10. COMUNICAÇÃO, TREINAMENTO E DÚVIDAS:

A SERVFAZ manterá um plano de comunicação e treinamento periódico e constante para seus Colaboradores com intuito de divulgar e conscientizar da importância do cumprimento das diretrizes e regras dessa Política.

É de responsabilidade de todos os Líderes divulgar para seus liderados o conteúdo desta Política e conscientizá-los sobre a necessidade e importância de sua observância e incentivá-los a apresentar dúvidas com relação a sua aplicação. Feitas as recomendações básicas necessárias, todos os colaboradores terão à disposição o atendimento da Linha ética e do comitê de integridade para quaisquer situações, exceções e/ou esclarecimentos sobre a aplicação desta Política.

11. HISTÓRICO DA POLÍTICA:

	Título da Política:	Prevenção ao Assédio Moral e Sexual
	Área eminente: compliance	Aprovador: Direção Geral
	Data da Aprovação: 20/12/20	Versão: 003
	Próxima revisão: 03/03/2023	





