

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO

1. OBJETIVO

O objetivo desta política é promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável na organização, através da implementação de estratégias efetivas de prevenção, enfrentamento e combate ao assédio e a todas as formas de discriminação. A meta é criar um local de trabalho onde todos os colaboradores se sintam respeitados, valorizados e protegidos contra quaisquer formas de abuso, intimidação ou discriminação.

2. INTRODUÇÃO

Assédio é caracterizado como uma forma de violência, comumente realizado contra a mulher. O termo "assédio" pode abranger diversas condutas que causem constrangimento, humilhação, intimidação ou qualquer forma de violência psicológica e moral.

O assédio é crime e a Lei nº 11.340/06 estabelece medidas protetivas para prevenir e combater essa violência, garantindo a segurança e a saúde emocional das mulheres, além de promover a igualdade de gênero e o respeito aos direitos humanos.

Já a discriminação pode ser definida como o ato de tratar uma pessoa ou grupo de pessoas de maneira injusta, desigual ou preconceituosa, com base em características pessoais ou sociais, como cor, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, idade, deficiência, entre outros aspectos.

Reitera-se o compromisso com a prevenção e combate a qualquer forma de assédio e discriminação, visando proteger a integridade e o bem-estar de todas e todos, independentemente de sua idade, etnia, religião, orientação sexual ou classe social.

2.1. Tipos de Assédio

Assédio Moral

Compreende condutas que causem constrangimento, humilhação, depreciação ou qualquer forma de violência psicológica contra a mulher, visando controlar, diminuir sua autoestima ou prejudicar sua saúde mental.

Assédio Sexual

Refere-se a atos de natureza sexual que se impõem à mulher contra sua vontade, com o objetivo de obter favores sexuais, criando um ambiente hostil, ofensivo ou intimidador.

Violência Psicológica

Inclui atos que causem dano emocional ou diminuam a autoestima da mulher, como humilhação, depreciação, manipulação, ameaças verbais, entre outros.

Perseguição Obsessiva (*Stalking*)

Inclui ações repetitivas que causem medo, angústia ou insegurança à mulher, como perseguição, vigilância constante, ameaças, envio de mensagens indesejadas, entre outras formas de intimidação.

Violência Patrimonial

Envolve atos que visam controlar, restringir ou destruir o patrimônio da mulher, como roubo, danos a objetos pessoais ou retenção de bens, buscando exercer poder e controle sobre ela.

Violência Física

Consiste em qualquer forma de agressão física contra a mulher, como socos, chutes, empurrões, espancamento ou qualquer outro ato que cause danos físicos.

Violência Sexual

Refere-se a atos de natureza sexual que se concretizam através de coerção, ameaça, força ou incapacidade de resistência da mulher, como estupro, abuso sexual ou qualquer forma de exploração sexual.

2.2. Discriminação

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, nacionalidade, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou

exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública, incluindo a recusa de adaptação razoável.

3. CONTEXTO

É fundamental abordar o assédio em quatro eixos distintos:

- A vítima do assédio;
- O agressor;
- Os espectadores (que ou se omitem ou auxiliam);
- A instituição.

Essa política visa combater a violência laboral, os assédios moral e sexual, bem como a discriminação, através das seguintes ações:

Prevenção Primária	Por meio de iniciativas educativas e de sensibilização, envolvendo todos os níveis hierárquicos, incluindo a alta administração.
Prevenção Secundária	Ao confirmar um caso de assédio, é essencial investigar suas causas e fatores contribuintes, como a necessidade de alterações nas formas de organização do trabalho. Nesse processo, é importante contar com o auxílio de profissionais de saúde ocupacional e da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), além de comunicar os órgãos competentes, como a Ouvidoria, o setor de Recursos Humanos, o Ministério do Trabalho e Emprego, e o Ministério Público, se necessário.
Prevenção Terciária:	Replanejar os métodos de gestão de pessoas, criando um ambiente mais seguro e saudável.
Atenção Primária	Promover a visibilidade do fenômeno por meio de palestras, debates, cursos e disponibilização de um canal de denúncia para que as vítimas possam relatar as situações de assédio.
Atenção Secundária	Realizar pesquisas organizacionais para analisar os riscos à saúde dos trabalhadores decorrentes da dinâmica gerencial.

Atenção Terciária

Oferecer apoio e acolhimento às vítimas de assédio moral e/ou sexual, bem como a qualquer tipo de preconceito ou violência no ambiente de trabalho.

4. PRINCÍPIOS

Esta política é fundamentada em princípios essenciais que orientam as ações e valores no que diz respeito ao respeito mútuo, igualdade, segurança e bem-estar dos colaboradores. Destaca-se os seguintes princípios norteadores:

I. Respeito à Dignidade da Pessoa: Reconhecer a importância de valorizar e respeitar a dignidade de cada indivíduo, garantindo um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso.

II. Não Discriminação e Respeito à Diversidade: Repudiar qualquer forma de discriminação e promovendo a diversidade, valorizando as diferenças individuais de cada colaborador.

III. Saúde, Segurança e Sustentabilidade: Priorizar a saúde e segurança dos colaboradores, considerando também a sustentabilidade como parte integrante da organização laboral e métodos de gestão.

IV. Gestão Participativa e Cooperação: Fomentar uma cultura de gestão participativa, incentivando a cooperação e comunicação vertical, horizontal e transversal entre todos os níveis da organização.

V. Valor Social do Trabalho: Reconhecer e valorizar o papel fundamental do trabalho na sociedade e na realização pessoal dos colaboradores.

VI. Valorização da Subjetividade e Autonomia dos Trabalhadores: Reconhecer a importância da subjetividade, vivência, autonomia e competências de cada colaborador, promovendo um ambiente que permita o pleno desenvolvimento de suas habilidades.

VII. Abordagem Preventiva: Priorizar a prevenção de conflitos e situações prejudiciais, buscando identificar e resolver potenciais problemas antes que eles ocorram.

VIII. Transversalidade e Integração das Ações: as ações são conduzidas de forma integrada e transversal, envolvendo diferentes áreas e setores da empresa para garantir efetividade nas iniciativas.

IX. Responsabilidade e Proatividade Institucional: Assumimos a responsabilidade institucional de promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, agindo de forma proativa na identificação e solução de problemas.

X. Sigilo dos Dados e Privacidade: Garantimos o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e o conteúdo das apurações, protegendo a intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas.

XI. Respeito à Ética Profissional: ações e decisões pautados em princípios éticos sólidos, assegurando a conduta ética dos colaboradores.

XII. Cultura de Respeito Mútuo e Diálogo: Buscar disseminar uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para resolver os conflitos no ambiente de trabalho.

XIII. Horizontalidade no Recebimento das Denúncias: Garantimos a recepção das denúncias de forma horizontal, sem tratamento distinto em razão do cargo, respeitando as distintas instâncias de apuração.

XIV. Posição Institucional Contra Assédio e Discriminação: Reforçar a posição clara de não admissão do assédio e da discriminação na organização.

XV. Empatia Institucional: Buscar cultivar a empatia nas relações de trabalho, entendendo as perspectivas e necessidades dos colaboradores.

XVI. Acolhimento e Assistência às Vítimas: Comprometemo-nos a oferecer acolhimento e assistência às vítimas em casos de assédio ou discriminação, garantindo apoio e suporte necessários.

Ao seguirmos estes princípios, reforça-se o compromisso da empresa com um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e seguro para todos os colaboradores. Através da conscientização, diálogo aberto e ações concretas, busca construir uma cultura organizacional que respeite e valorize cada indivíduo da equipe

5. CONDUTAS PROIBIDAS

A organização proíbe que seus colaboradores pratiquem atos discriminatórios e de assédio, nos termos dos itens 2.1 e 2.2. Repudia veementemente condutas que causem desconforto ou danos a outros colaboradores e reitera que tais comportamentos não serão tolerados na organização.

Quando situações que se enquadrem nas definições de discriminação ou assédio ocorrerem, a organização se compromete a tratar cada caso de forma cuidadosa e responsável, buscando sempre

proteger a vítima e garantir sua segurança no ambiente de trabalho. A equipe estará prontamente disponível para receber e lidar com denúncias de maneira confidencial e imparcial, assegurando que ações adequadas sejam tomadas para resolver tais situações.

Ressalta-se que ações afirmativas que visem à inclusão de colaboradores, e que possam requerer tratamento diverso do usual para atender às suas necessidades, são encorajadas e apoiadas pela organização. A organização acredita que ao promover tais ações, criar-se-á um ambiente mais acolhedor, inclusivo e livre de exclusão, permitindo que cada colaborador se desenvolva plenamente em suas potencialidades.

O objetivo é fomentar uma cultura organizacional que valorize a diversidade e promova o respeito mútuo entre todos os colaboradores. Ao trabalhar juntos, em prol de um ambiente saudável e igualitário, reforça-se o compromisso em construir uma empresa onde cada indivíduo seja valorizado e respeitado em sua singularidade.

6. NÃO RECRIMINAÇÃO DA VÍTIMA

Nenhuma vítima que realizar uma denúncia será sujeita a recriminação ou tratada de forma desfavorável, seja por fazer a denúncia ou por cooperar com a investigação. A organização garante que não haverá qualquer tipo de retaliação contra a vítima e reforça que tal conduta não será tolerada.

Compromete-se a conduzir todas as denúncias e investigações com total imparcialidade, confidencialidade e respeito aos direitos e dignidade da vítima. Qualquer indício de recriminação será devidamente apurado, e a empresa tomará as medidas disciplinares cabíveis contra os responsáveis.

7. O QUE FAZER EM CASO DE DISCRIMINAÇÃO/ASSÉDIO

Se o colaborador for vítima de discriminação ou assédio no trabalho, é fundamental que ele adote duas medidas principais. Primeiramente, é importante que se reúna provas e evidências que comprovem que a discriminação ou assédio ocorreu, tais como testemunhas, gravações, e-mails ou documentos relevantes. Essas provas serão essenciais para embasar sua denúncia e garantir que sua reclamação seja tratada com seriedade e de forma efetiva.

Em segundo lugar, a organização incentiva o colaborador a utilizar o Canal de Ouvidoria e Denúncia, disponibilizado pela empresa através de cartazes com QR Code em locais estratégicos. Ao ler o QR Code com a câmera do celular, o colaborador será direcionado para a página do Canal de Ouvidoria e

Denúncia, onde poderá proceder com sua reclamação ou denúncia de forma simples e segura. Esse canal foi cuidadosamente estabelecido com o objetivo de garantir a confidencialidade e a imparcialidade do processo de denúncia, proporcionando um ambiente seguro onde a vítima possa relatar sua experiência sem temer represálias.

Destaca-se que todas as denúncias serão tratadas com a máxima seriedade, confidencialidade e respeito aos direitos dos envolvidos. A organização assume o compromisso de conduzir uma investigação imparcial e transparente para apurar os fatos relatados e tomar as medidas cabíveis em caso de confirmação de discriminação.

8. MEDIDAS DISCIPLINARES

Desvios, descumprimentos ou violações à Política Contra Assédio e Discriminação, bem como a qualquer lei, regulamento, política ou norma interna, serão tratados com seriedade na organização. Tais condutas inadequadas podem resultar na aplicação de medidas disciplinares, que têm como objetivo também serem educativas. Sendo observadas as previsões para aplicação de medidas disciplinares da CLT.

A avaliação das medidas disciplinares será realizada com base na gravidade e/ou reincidência da violação, além de outras circunstâncias relevantes que possam estar envolvidas no caso. O processo de aplicação das medidas seguirá o Procedimento de Consequência, que garante um tratamento justo e imparcial.

O foco é garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos os colaboradores. As medidas disciplinares têm como intuito reforçar os valores da empresa, conscientizar os envolvidos sobre a importância do respeito mútuo e assegurar que situações inadequadas sejam prontamente corrigidas.

A organização entende que, ao agir de forma firme e educativa diante de desvios e violações, contribui-se para a construção de uma cultura organizacional cada vez mais saudável, onde todos possam prosperar e crescer de forma conjunta. O Procedimento de Consequência será aplicado de maneira transparente e consistente, visando sempre o bem-estar e a integridade da equipe.



Rafael Leopoldo Libardi

Diretor Operações - R2MC Engenharia