

Política de Abuso e Assédio



Conforto

www.conforto.com.br

Sumário |

Apresentação e Objetivo	03
Abrangência	03
Divulgação e Conceito	03
Conceitos	04
Assédio Moral	04
Assédio Sexual	05
Como Denunciar	07
Acolhimento e Penalidade	08
Conclusão	09

Apresentação e Objetivo

A presente política objetiva tanto esclarecer conceitos quando sensibilizar os colaboradores da empresa a respeito as formas de assédios e abusos, se posicionando fortemente contra qualquer situação do tipo.

Busca ainda orientar as formas de denunciar e acionar o conselho de ética da instituição tanto em caso de acontecer com o próprio colaborador quanto caso ele perceba acontecer qualquer situação de assédio com qualquer colaborador a sua volta.

Através desta política a Conforto pretende deixar claro o seu posicionamento de zero tolerância a respeito deste assunto entendendo que relações de trabalho saudáveis são frutos de ambientes em que o respeito e a ética fazem parte do cotidiano vivido por todos da instituição.

Abrangência

Esta política deverá ser observada e obedecida por todos os colaboradores da instituição, tanto em contrato CLT quando estágio ou contrato de jovem aprendiz.

Prestadores de serviço terceirizado, mas que circulem e convivam com frequência com o nosso público interno também deverão ser apresentados e submetidos a esta política.

Divulgação e Conceito

Todo o novo colaborador que ingressar na empresa terá, em seu primeiro dia de trabalho, o momento da Integração. Este momento visa passar normas e benefícios oferecidos pela empresa e então neste momento será explicado ao novo colaborador todos os pontos que seguem abaixo.

Qualquer alteração que seja feita nesta política deverá ser imediatamente comunicada a todos através de comunicado oficial enviado por aplicativo de mensagem.

Uma cópia física da política vigente ficará sempre disponível junto aos canais de comunicação, bem como na recepção da empresa.

Conceitos

Abaixo serão apresentados conceitos e demais informações relevantes sobre o assédio moral e sexual, baseados na cartilha Assédio Moral e Sexual do Senado Federal.

Assédio Moral

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo de servidores(as) e empregados(as)) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?

Ainda segundo a mesma cartilha, a prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do(a) empregado(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho no interesse da empresa, a alteração da jornada de trabalho no interesse da empresa, a destituição de funções comissionadas, etc. Também não caracterizam assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por

colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponha o(a) empregado(a) a situações vexatórias, e os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Vertical: relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado);

Horizontal: relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

Misto: consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim. Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, entre outros).

Assédio Sexual

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada. A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, odontológicas, entre outras.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio vertical: Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

Assédio horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual. Também o Judiciário caminha nesse sentido, como provam as decisões de diversos tribunais.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa. O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

O melhor e mais efetivo caminho para erradicar esses tipos de situações é a denúncia!

Quem sofre situações de abuso/assédio ou presencia isso acontecer com algum colega de trabalho deve imediatamente comunicar o ocorrido através de um dos canais descritos a seguir.

Como Denunciar

Todo colaborador que ingressa na empresa participa da integração, e nela é apresentado a forma de comunicar a empresa sobre qualquer situação de abuso e/ou assédio que sofra ou presencie, e são elas:

- Fisicamente no setor de Recursos Humanos, pois o setor está sempre de portas abertas para receber os colaboradores
- Através de aplicativo de mensagem de celular no número de contato do setor de Recursos Humanos
- Urna física localizada em local discreto, possibilitando que sejam colocadas denúncias de forma anônima
- Canal de e-mail “etica@conforto.com.br”

Periodicamente estes canais são lembrados aos colaboradores através de cards enviados em aplicativos de mensagem.

Existe ainda outra forma de comunicação que se destina não somente ao público interno da Conforto, mas também ao público e comunidade em geral ao qual a Conforto faz parte.

Neste sentido, qualquer indivíduo que tenha alguma informação ou descontentamento de qualquer natureza e que julgue relevante trazer ao conhecimento da empresa, poderá enviar e-mail para ouvidoria@conforto.com.br ou preencher do formulário disponível no site oficial da empresa (conforto.com.br) na aba “ouvidoria”.

Acolhimento e Penalidade

O colaborador que se sentir em situação de abuso ou assédio, conforme descrito nesta política, ou que presenciar algum colega nesta situação deverá fazer a denúncia através dos canais descritos acima.

Periodicamente os canais de denuncia serão revisados com o intuito de verificar se existe alguma nova situação apontada. Caso tenha, a situação será levada para avaliação do comitê de ética da Conforto, composto por um responsável do setor de recurso humano, um responsável da gerência e outro da direção.

A sequência do processo consiste em apurar, a partir de uma sindicância, o fato relatado e tomar as providências de acordo com a avaliação feita pelo comitê. O comitê terá sempre o compromisso de ser justo e coerente em suas tomadas de decisão, buscando primeiramente resolver as situações de forma discreta e pacífica, caso não seja possível resolver desta forma, as providencias poderão evoluir desde uma advertência por escrito, até demissão por justa causa, sempre com o amparo legal.

Caso tenha se identificado, o solicitante terá o retorno da sua denúncia/solicitação, de forma direta, sendo chamado em particular por um dos participantes do comitê de ética em particular, que irá expor o que foi deliberado pelo comitê e, se for o caso, quais ações foram tomadas.

Caso não tenha se identificado, o solicitante deverá ficar atento as iniciativas que a empresa irá tomar no sentido da sua denúncia/solicitação.

Estes canais se propõem a ser uma instância de acolhimento e mediação, preservando o anonimato, se assim for desejado e possível, mas sempre tratando as situações que forem apresentadas com respeito e ética com relação a todas as partes envolvidas.

Conclusão

Promover informação sobre questão como assédio moral e sexual no local de trabalho é a melhor forma de prevenir e erradicar sua presença onde, por ventura, já esteja instalado.

Esta política se propõe a tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano das organizações, e que vem sendo cada vez mais discutido, nunca deixando de ser polêmico.

A empresa entende que o tema deva ser debatido de forma séria e comprometida, não somente no âmbito das empresas e empregados, mas pela sociedade como um todo, jamais deixando de se posicionar em favor de suas vítimas reconhecendo que os danos causados a saúde, em decorrência destes atos, podem ser irreversíveis.

Conforto

51 3561.2801

51 3561.2860

Rua Vital Brasil, 65 Bairro Rincão dos Ilhéus
Estância Velha / RS CEP 93.608-210