



POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

INDICE

1.	INTRODUÇÃO	3
2.	VALORES FUNDAMENTAIS	3
3.	ASSÉDIO MORAL	3
3.1	O que é assédio moral?	3
3.2	Exemplos de Atitudes que podem caracterizar o assédio moral:	3
3.3	O que não é assédio moral?	4
4.	ASSÉDIO SEXUAL	5
4.1	O que é assédio sexual?	5
4.2	Atitudes que podem caracterizar o assédio sexual:	5
4.3	O que não é assédio sexual?	6
4.4	Dúvidas sobre o assédio sexual	6
5.	COMO EVITAR O ASSÉDIO E A VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO	7
6.	O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO	7
6.1	A vítima	7
7.	ACOLHIMENTO E PROCEDIMENTOS	7
8.	SANÇÕES APLICÁVEIS EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL	8

1. INTRODUÇÃO

Esta Política tem por objetivo orientar e conscientizar os colaboradores e os prestadores de serviços da Cimento Tupi e suas subsidiárias sobre as formas de se coibir o assédio e outras formas de violência no âmbito do trabalho, possibilitando a promoção de um ambiente colaborativo, próspero e saudável.

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre os significados de assédios sexual e moral, bem como sobre práticas que podem ser consideradas atos de violência no âmbito do trabalho.

Com exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio e violência, e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio e outras formas de violência, de modo a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

2. VALORES FUNDAMENTAIS

A Cimento Tupi tem compromisso com a proteção e preservação da saúde física e mental dos seus colaboradores, e adota como valores fundamentais a prevenção e combate contra atos de assédio, discriminação, alijamento ou agressão verbal a qualquer pessoa no ambiente de trabalho.

3. ASSÉDIO MORAL

3.1 O que é assédio moral?

O assédio moral é toda e qualquer conduta que, por ação, omissão, gestos ou palavras, praticada de forma repetitiva, que atinja a autoestima ou a estabilidade emocional de um empregado.

O assédio moral pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Não importa se o autor da conduta tem ou não o objetivo de desestabilizar emocional ou profissionalmente a vítima. Basta que ela se sinta diminuída enquanto pessoa como consequência do comportamento reiterado do ofensor, para que o assédio moral esteja presente.

Da mesma forma, a caracterização do assédio moral não exige que o assediador ocupe uma posição de chefia em comparação com o assediado. Na verdade, ele também pode acontecer na modalidade “horizontal”, isto é, entre pessoas do mesmo patamar hierárquico.

3.2 Exemplos de Atitudes que podem caracterizar o assédio moral:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, sua atuação, sem justo motivo;

- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar sem justo motivo, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Delegar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Criticar a vida particular do colaborador;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao colaborador apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do colaborador;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva.

Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

Não obstante, mesmo quando a conduta não caracterize assédio moral, ela não é tolerada pela Cimento Tupi quando resultar na depreciação, no isolamento, na diminuição, na ofensa, na discriminação, ou na agressão de qualquer colaborador. Essas formas de violência são igualmente inaceitáveis e sujeitam o ofensor a penalidades disciplinares, inclusive a demissão por justa causa, a depender da situação.

3.3 O que não é assédio moral?

É importante diferenciar entre o que é assédio moral e o que não é.

Nem todo conflito no trabalho é assédio. Quando há divergências entre um chefe e um subordinado, por exemplo, isso não configura, a princípio, assédio moral.

Toda relação de trabalho pressupõe certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. É normal haver cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho, como também é normal que o empregado esteja sujeito a ordens e ao comando dos seus chefes. Isso não constitui assédio.

Este só acontece quando a forma dessa cobrança é ofensiva/excessiva, ou quando o conteúdo cobrado extrapola os limites de razoabilidade.

Alguns exemplos que não configuram o assédio moral:

- Conflito de ideias, opiniões e interesses;
- Estresse profissional provocado por eventuais aumentos no volume de trabalho;
- Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição;
- Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado, desde que comunicadas de forma construtiva e respeitosa;
- Exigência de produtividade, dentro dos parâmetros da razoabilidade;
- Imposição de metas, ainda que desafiadoras (desde que sejam factíveis);
- Cobrança pelo atingimento de metas ou pela realização de tarefas;
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle de jornada;
- Controle administrativo dos gestores sobre o trabalho dos empregados, desde que esse poder diretivo do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada;
- Não recebimento de promoção pelo empregado;
- Imposição de penalidade disciplinar, quando o empregado pratica alguma infração.

4. ASSÉDIO SEXUAL

4.1 O que é assédio sexual?

Conduta abusiva, de natureza sexual, implícita ou explícita, de forma reiterada ou não, e indesejada, configurada por insinuações, contatos físicos forçados, convite ou pedidos impertinentes e que apresente pelo menos uma das seguintes características:

- Ser uma condição para dar ou manter emprego ou função;
- Influenciar em promoções ou outros benefícios na carreira do colaborador;
- Humilhar, insultar, constranger ou intimidar a liberdade sexual do colaborador.

Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração de assédio sexual; basta que ocorra uma investida indesejada.

Pode também ser definido como quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral do colaborador, por parte de qualquer pessoa que faça parte do corpo funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.

4.2 Atitudes que podem caracterizar o assédio sexual:

São atos caracterizadores do assédio sexual, entre outros:

- Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do colaborador;
- Convites insistentes para almoços ou jantares;

- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- Exibição ou envio de material pornográfico, por qualquer meio;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos;
- Contatos físicos prolongados ou indesejados;
- Bloqueio da passagem de um colaborador com insinuação sexual;
- Exibição de partes íntimas para outros colaboradores.

4.3 O que não é assédio sexual?

- A tentativa de relacionamento amoroso;
- O simples interesse pelo companheiro de trabalho;
- A proposta amorosa feita sem insistência e sem ameaça ou pressão;
- O convite para sair, desde que feito de forma respeitosa e sem insistência;
- Meros elogios sem conotação amorosa ou sexual.

4.4 Dúvidas sobre o assédio sexual

O assédio sexual está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho?

Não. A noção de assédio sexual é extensiva a qualquer um no ambiente de trabalho, do topo da hierarquia à base do quadro.

Somente as mulheres são assediadas?

Não. Os homens também sofrem assédio sexual.

Somente pessoas do sexo oposto cometem assédio sexual?

Não. Pode ocorrer assédio entre pessoas de sexos diferentes ou entre pessoas do mesmo sexo.

A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem descaracteriza o assédio sexual no trabalho. Entretanto, é extremamente recomendável que a pessoa que recebe uma investida deixe claro que não tem interesse amoroso ou sexual no outro, para evitar que este interprete o “silêncio” como a possibilidade de repetir a investida.

O assédio sexual só é caracterizado se praticado no local de trabalho?

Não. O que se exige para a configuração do assédio sexual é que este tenha relação com o trabalho. Exemplos adequados são o assédio praticado por um superior hierárquico em uma carona oferecida ao término da jornada ou em trocas de mensagens de texto por aplicativos.

5. COMO EVITAR O ASSÉDIO E A VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO

Existem várias formas de prevenir o assédio e outras formas de violência no trabalho, mas a principal é a informação e a aculturação.

Garantir que todos saibam o que é assédio/violência e quais são os comportamentos e ações aceitáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção que a Cimento Tupi adota:

- Incentiva a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Institui e divulga seu código de ética, através da guia institucional disponível no site da empresa, enfatizando que o assédio é incompatível com os seus princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto; Incentiva as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Amplia a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Garante que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Instrui seus gestores a darem exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações que possam configurar assédio;
- Disponibiliza apoio psicológico através das redes credenciadas aos planos de saúde oferecidos.
- Oferece apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio;
- Possui canais de recebimento e encaminhamento de denúncias, assegurando-se o anonimato do denunciante (detalhes no capítulo 7 - Acolhimento e Procedimentos).

6. O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO

6.1 A vítima

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador, ao departamento de recursos humanos, ou canal de denúncia;
- Buscar orientação e suporte psicológico junto ao departamento de recursos humanos, caso entenda necessário.

7. ACOLHIMENTO E PROCEDIMENTOS

Toda pessoa que considere ter sido vítima de assédio ou outra forma de violência no ambiente de trabalho poderá comunicar a ocorrência através do Canal de Denúncia.

O Canal de Denúncia Cimento Tupi foi criado para oferecer a todos um meio de comunicar atitudes que não estejam em linha com os Valores Fundamentais da empresa ou que violem a legislação vigente. Ele

pode ser acessado através dos sites: www.cimentotupi.com.br e www.canaldedenuncias.com.br/cimentotupi, ou pelo telefone 0800 741 0011.

As denúncias recebidas serão avaliadas pela empresa, resguardando-se sempre a confidencialidade do denunciante e de todo o processo de investigação, assim como de sua conclusão.

Caso a denúncia seja feita por terceiros, a empresa abordará a vítima para que autorize o prosseguimento da investigação, sendo que sem o consentimento da suposta vítima a investigação será arquivada.

As informações prestadas à empresa deverão ser tão precisas quanto possível, contendo nome da vítima e do denunciado, descrição dos atos ou condutas que motivaram a alegação do assédio, datas das ocorrências, nome de possíveis testemunhas etc.

Todas as informações relacionadas às denúncias, à investigação, à sua conclusão e às medidas adotadas por força dessa conclusão terão caráter estritamente confidencial para preservação da identidade e intimidade dos envolvidos, sendo conhecidas exclusivamente pela empresa ou por aqueles que tenham necessidade de conhecer o assunto.

A Cimento Tupi garante que não haverá qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé.

8. SANÇÕES APLICÁVEIS EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Como regra de conduta na Cimento Tupi, espera-se que todos, sem exceção, adotem postura respeitosa para com seus colegas de trabalho, independentemente do nível hierárquico, e pratiquem sempre uma comunicação não-violenta, tanto no seu conteúdo quanto na sua forma.

Atos de assédio e de violência não serão tolerados pela empresa. Encoraja-se que os colaboradores denunciem através dos canais disponíveis caso se sintam vítimas de atos de assédio ou de outras formas de violência no trabalho. Todas as denúncias serão cuidadosamente apuradas e, caso se mostrem procedentes, os ofensores estarão sujeitos a sanções disciplinares, nas quais se incluem a demissão por justa causa.

Em determinadas situações o assédio pode caracterizar conduta criminosa e quem assedia poderá responder também criminalmente.