

1. INTRODUÇÃO

A presente política visa instruir os empregados sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, meios de prevenção, canais de denúncia e providências na hipótese de ocorrência ou suspeita de ocorrência.

2. CONCEITOS

2.1. O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É a exposição do empregado de forma reiterada a condutas abusivas, sejam elas intencionais ou não, e que atentem contra sua integridade, identidade, dignidade, por meio de situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, sendo que a ação ocorre de forma repetitiva e prolongada.

3. CLASSIFICAÇÃO

Assédio moral interpessoal: ocorre de maneira individual, cujo objetivo consiste em eliminar ou prejudicar determinado colaborador.

Assédio moral institucional: ocorre quando a própria instituição incentiva a prática de atos desumanos e humilhantes ou tolera casos de assédio.

4. PRINCIPAIS ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- ✓ Ignorar a presença do assediado diante dos demais empregados;
- ✓ Ridicularizar, inferiorizar o empregado, seja frente aos demais ou em particular;
- ✓ Solicitar tarefas humilhantes ou deixá-lo sem tarefas de forma proposital;
- ✓ Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- ✓ Divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- ✓ Atribuir apelidos pejorativos;
- ✓ Impor punições vexatórias;
- ✓ Postar mensagens depreciativas nos grupos da empresa;
- ✓ Delegar tarefas ou prazos impossíveis de serem cumpridos;
- ✓ Manipular informações imputando à vítima atos que não foram por ele cometidos;
- ✓ Vigilância excessiva.

Vale lembrar que este é um rol exemplificativo, havendo diversas outras ocorrências que estão inseridas nas atitudes que se configuram como assédio moral.

5. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

- ✓ Exigências profissionais;
- ✓ Cobranças de cumprimento de demandas e prazos;
- ✓ Aumento do volume de trabalho;
- ✓ Uso de mecanismos tecnológicos de controle;
- ✓ Conflito saudável de ideias, opiniões, interesses;
- ✓ Estresse profissional provocado por eventuais picos 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 sejam fundamentadas e comunicadas de forma construtiva e respeitosa.

O assédio moral somente se configura por atos repetitivos e não por uma ocorrência isolada!

6. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

É a prática de conduta com conotação sexual, de modo a perturbar, constranger ou intimidar a vítima. Pode ser verbal, não verbal ou físico.

7. CLASSIFICAÇÃO

Por chantagem: quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador possa tomar uma decisão favorável ou prejudicial com relação ao assediado.

Por intimidação: abrange todas as condutas que resultem em um ambiente hostil, intimidativo ou humilhante.

8. DA TIPIIFICAÇÃO PENAL

O artigo 216 -A do Código Penal considera o assédio sexual como crime, sendo prevista a detenção de um a dois anos do infrator.

O gênero da vítima não é um fator determinante para a caracterização do crime, ou seja, tal prática pode abranger tanto o homem como a mulher.

9. PRINCIPAIS ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

- ✓ Fazer piadas de cunho sexual, bem como ofensivas, intimidadores ou incômodas;
- ✓ Fazer propostas ou convites obscenos;
- ✓ Praticar o ato de brincadeiras sexistas;
- ✓ Apalpar, encoxar, tocar o outro de modo maldoso;
- ✓ Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;
- ✓ Forçar o beijo;
- ✓ Compartilhar ou mostrar imagens de conotação sexual.

10. O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

- ✓ A tentativa de relacionamento amoroso de forma respeitosa e aceitando o limite do “não”;
- ✓ Meros galanteios com comentários normais do tipo “gostei do seu vestido”, portanto, sem constrangimento e não relacionado a cunho sexual.

A configuração do assédio se dá pelo constrangimento causado pela conduta sexual incompatível com o ambiente de trabalho ou pela insistência em convite que não se tem interesse!!!

(principalmente se valendo de condição hierárquica superior e normalmente com ameaça de demissão ou retaliação pela negativa da investida)

11. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL PARA A INSTITUIÇÃO

- Redução de produtividade;
- Aumento de erros e acidentes;
- Aumento de faltas e licenças médicas;
- Alteração na qualidade da prestação de serviços;
- Aumento da rotatividade;
- Processos trabalhistas.

12. DEVERES E OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADOS

Cabe a todos manterem um bom relacionamento entre colegas, subordinados e gestores, prezando pelo respeito mútuo, não sendo permitidas discussões de forma grosseira, brincadeiras não condizentes com o ambiente de trabalho e conflitos durante a jornada de trabalho.

É expressamente proibido qualquer tipo de manifestação, discriminatória de toda natureza (raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, religião, portadores de deficiência física ou mental, preceitos étnicos, condição sociocultural, nacionalidade ou estado civil) dirigida a qualquer pessoa.

Não se admite nenhum tipo de assédio moral ou sexual ou ainda que infame a dignidade de qualquer pessoa ou gere um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

13. O QUE O EMPREGADO PODE FAZER NA HIPÓTESE DE INDÍCIO DE ASSÉDIO?

DENUNCIAR, afinal só assim a empresa poderá tomar as providências cabíveis.

Para tanto, é de escolha do denunciante que esta seja anônima, caso entenda melhor, no entanto, é fundamental que existam todos os detalhes possíveis sobre a ocorrência, bem como meios de prova, se existirem.

Vale lembrar que todas as informações serão confidenciais e preservando a imagem e intimidade do assediado.

Se não anônimo, o denunciante será informado sobre o andamento da denúncia, inclusive quando da conclusão das investigações.

14. CANAIS INTERNOS

A DLC criou um canal interno de comunicação, cujo acesso é disponibilizado através do site www.dlcdiesel.com.br/etica.

A IDENTIDADE DO DENUNCIANTE SERÁ MANTIDA EM SIGILO.

15. DEVERES E OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

À DLC cabe o acompanhamento das rotinas dos departamentos, utilizando o canal de denúncias existente e por meio deste investigar os fatos e adotar as medidas cabíveis para sanar os fatos ocorridos, se constatados como reais.

16. COMO A EMPRESA DEVE SE POSICIONAR COM RELAÇÃO À DENÚNCIA APRESENTADA?

Após ter ciência de denúncia, seja pelo canal específico ou qualquer outra forma, deve ser feita a abertura de uma sindicância interna a fim de atestar a veracidade das alegações relatadas na denúncia.

Esta ocorrerá de forma sigilosa, não expondo em nenhuma hipótese o assediado e mesmo o assediador, visto que o objetivo é coibir à prática.

As denúncias são averiguadas e tratadas por uma comissão formada pelo Diretor Presidente, Representante do Departamento Jurídico e Coordenação de Gente & Gestão.

O responsável pela investigação será a Coordenação de Gente & Gestão em conjunto com outras áreas, se houver necessidade (dentro da sindicância), de forma a conseguir averiguar as ocorrências, mas sempre sem citar nomes ou cargos.

Havendo a constatação da prática de assédio moral, sexual, ato ilícito ou contrário as normas internas, a Coordenação de G&G deve reportar à comissão, sendo que por decisão conjunta poderá adotar uma ou mais das opções abaixo:

1. Instruir assediador sobre sua conduta e, tratando-se de algo possível de correção (fato isolado, ocorrência de gravidade menor, ausência de intenção), acompanhá-lo na tentativa de correção do seu comportamento;

2. Aplicar as medidas disciplinares cabíveis, como advertência verbal ou escrita, suspensão ou o desligamento por justa causa, se for o caso;
3. Na hipótese de constatação de fato extremamente grave, caberá a rescisão imediata do contrato de trabalho do assediador, podendo inclusive ser elaborado um boletim de ocorrência pela vítima, caso haja indício de crime vinculado ao assédio praticado.

A DLC CONTA COM A COLABORAÇÃO DE TODOS PARA QUE TENHAMOS UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E CASO ESTEJA SOFRENDO ALGUMA FORMA DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL É IMPORTANTE QUE ISSO SEJA COMUNICADO PELO CANAL DE DENÚNCIA PARA QUE ESTA POSSA TOMAR AS MEDIDAS CABÍVEIS PARA CESSAÇÃO DESSA PRÁTICA!

17. COMUNICAÇÃO ABERTA

Reforçamos que a DLC incentiva a política de “Portas Abertas”, mantendo todos os canais sigilosamente disponíveis para sugestões e denúncias.

Qualquer pessoa que identificar violação ao Código de Ética e Conduta e suas demais políticas deve reportá-la através do site www.dlcdiesel.com.br/etica. Todos os casos permanecerão sob sigilo, e o anonimato será protegido. Nenhum tipo de retaliação ao denunciante é tolerada!

O teor do relato deve ser o mais completo possível (indicando dia, local, hora, envolvidos e fato detalhado) a fim de possibilitar processo de apuração e investigação.

Luiz Antônio Caporali

Diretor Presidente



TERMO DE CIÊNCIA

Eu inscrito no CPF sob o n.
..... tenho ciência que recebi, li e concordo com os termos da
presente política entregue e explicada pelo Grupo DLC .

....., de de

.....

(assinatura do empregado)