



Contatos:



(51) 99517-4486
www.efetivaseguranca.com.br



Endereço:

Rua Felipe Neri, 447
sl 703 - Porto Alegre.

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO - EFETIVA



Contatos:

(51) 99517-4486
www.efetivaseguranca.com.br



Endereço:

Rua Felipe Neri, 447
SI 703 - Porto Alegre.

POLITICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO - EFETIVA

Sumário

1. OBJETIVO	2
2. ABRANGÊNCIA	2
3. DEFINIÇÕES	2
4. REFERÊNCIAS	3
5. DIRETRIZES GERAIS.....	4
6. CANAL DE DENÚNCIAS	5
7. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS	5



Contatos:

(51) 99517-4486
www.efetivaseguranca.com.br



Endereço:

Rua Felipe Neri, 447
SI 703 - Porto Alegre.

1. OBJETIVO

Esta Política tem o objetivo de estabelecer as diretrizes acerca da prevenção e enfrentamento do assédio no ambiente trabalho da Efetiva Portaria & Limpeza.

A Efetiva 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 Efetiva.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política de prevenção ao assédio aplica-se a todos os colaboradores, diretores e sócios, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e posto de trabalho em que estejam alocados.

3. DEFINIÇÕES

Assédio Moral

Conduta abusiva, frequente, repetitiva e pessoal que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita com a finalidade de humilhar, constranger e desqualificar uma pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio devem ser reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo com a finalidade de desestabilizar a vítima.

ATENÇÃO


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.

Assédio Sexual

Toda a tentativa e/ou comportamento de uma pessoa, ou grupo de pessoas que exerce uma conduta indesejável, inconveniente ou forçada, de forma verbal ou física, com base no abuso de poder ou da confiança, com fins sexuais.

Na grande maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário. É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero. O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia.



Contatos:
 (51) 99517-4486
www.efetivaseguranca.com.br

Endereço:
 Rua Felipe Neri, 447
sl 703 - Porto Alegre.

QUE ELEMENTOS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO SEXUAL?

A presença do sujeito ativo do assédio – o assediador ou assediadores – e do sujeito passivo – o assediado e a vítima;

O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;

A ausência de consentimento livre de vício e consciente da vítima.

A CONDUTA SEXUAL PRECISA SER EXPRESSAMENTE REJEITADA PELA VÍTIMA?

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente, a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave. O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual, nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

Para caracterizar o assédio sexual não é necessário contato físico. Variadas condutas podem configurar o assédio, de forma explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou por meio de gestos, imagens enviadas por telefone, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, dentre outros.

Como regra geral, pressupõe-se que o assédio seja de modo insistente. Entretanto, após analisar o caso concreto, é possível que o ato, mesmo que isolado e restrito a uma única situação seja caracterizado como assédio sexual.

4. REFERÊNCIAS

- Constituição Federal;
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- Lei da CIPA



Contatos:

(51) 99517-4486
www.efetivaseguranca.com.br



Endereço:

Rua Felipe Neri, 447
SI 703 - Porto Alegre.

5. DIRETRIZES GERAIS

Fique atento às diretrizes abaixo, que ajudam a identificar formas de assédio no trabalho:

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.

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 xingos, 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 Efetiva Portaria & Limpeza 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 Efetiva.

Esta Política foi elaborada em consonância com todas as leis e regulamentações aplicáveis contra assédio.



Contatos:

(51) 99517-4486
www.efetivaseguranca.com.br



Endereço:

Rua Felipe Neri, 447
SI 703 - Porto Alegre.

6. CANAL DE DENÚNCIAS

O trabalhador que estiver com dificuldades no trabalho, semelhantes às descritas nesta cartilha, pode procurar uma das seguintes instâncias institucionais que farão o primeiro acolhimento:

Canal de Denúncias:

- Telefone:** 51 98968-0429
- E-mail:** denuncia@efetivaseguranca.com;
- Site:** www.efetivaseguranca.com.br/denuncia/
- empresa: Setor de recursos Humanos

Não é necessário se identificar ao utilizar os canais, mas é fundamental agir com responsabilidade ao efetuar relatos, que devem ser consistentes e verídicos. Não haverá qualquer retaliação para o colaborador que utilizar o canal e que tenha agido de boa-fé.

7. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

A Efetiva 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:

- Feedback Orientativo;
- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Readequação de atividades;
- Demissão.

O processo disciplinar será conduzido pelo departamento de recursos humano