



POLÍTICA DE PREVENÇÃO A ASSÉDIO

Revisão 01 – 27.07.2023

ÍNDICE

1. Objetivo	
.....	3
2. Aplicação	
.....	3
3. Definições	
.....	3
4. Atitudes que caracterizam o assédio	
.....	4
5. Ouvidoria	
.....	6
6. Medidas disciplinares	
.....	6

1. OBJETIVO

A Rio Verde está 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 nosso dia a dia, é valor fundamental da empresa.

A Rio Verde elaborou a presente política de prevenção e enfrentamento do assédio no trabalho e ações que vão desde a sensibilização e a produção de informações sobre o tema até o acolhimento e acompanhamento dos casos de conflito/assédio moral e sexual na empresa.

2. APLICAÇÃO

Esta política de prevenção ao assédio aplica-se a todos os sócios, diretores, colaboradores independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e obra em que estejam alocados. Todos os estagiários, trainees, aprendizes, prestadores de serviços, consultores, parceiros de negócio e colaboradores temporários, também devem cumprir esta política.

Em caso de dúvidas sobre a aplicação adequada das diretrizes constantes da presente política, os Colaboradores (próprios e terceiros) devem submeter à questão ao seu gestor imediato e/ou à Ouvidoria.

O conteúdo desta política deve ser conhecido e observado por todos os Colaboradores (Próprios e Terceiros), sendo o seu descumprimento passível de aplicação das medidas disciplinares estabelecidas no Código de Conduta Ética da Rio Verde.

3. DEFINIÇÕES

Para fins dessa política é imprescindível que todos compreendam exatamente o que é o Assédio no Trabalho.

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.

Assédio Sexual:

O assédio sexual é 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. A repetição de piadas, de comentários, de trocadilhos de caráter sexual, elogios intencionais ou mesmo de convites inapropriados são alguns exemplos de assédio sexual.

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.

4. ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO

- Moral

Algumas situações concretas podem configurar indícios de ocorrência de assédio moral, devendo os colaboradores, sejam eles próprios ou terceiros, dispensar atenção especial para as seguintes situações:

- A) Condutas com o objetivo de separar o trabalhador dos demais membros da equipe ou ignorar a sua presença e até mesmo proibir que os demais colegas de trabalho se comuniquem e/ou ajudarem determinado colaborador;
- B) Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional, desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas, ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes;
- C) Fazer insinuações desdenhosas para desqualificar o colaborador, espalhar rumores a respeito do colaborador, atribuindo-lhe problemas psicológicos, ou expor e criticar sua vida privada;
- D) Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do colaborador em público;
- E) Sobrecarregar o colaborador com metas impossíveis de serem cumpridas (pelo prazo ou pela dificuldade de realização);
- F) Fomentar a prática de rumores com o intuito de ofender à honra, à imagem do empregado ou a sua boa fama;
- G) Não levar em conta seus problemas de saúde;
- H) Vigilância excessiva;

I) Atribuir apelidos pejorativos;

J) Gritar ou falar de forma desrespeitosa;

K) Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

- Sexual

Algumas situações concretas podem configurar indícios de ocorrência de assédio sexual, devendo os colaboradores, sejam eles próprios ou terceiros, dispensar atenção especial para as seguintes situações:

A) A repetição de piadas, de comentários, de trocadilhos de caráter sexual, elogios intencionais ou mesmo de convites inapropriados;

B) Insinuações de atividades sexuais com gestos ou propostas;

C) Manter o contato com o colaborador nos dias de repouso, por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho;

D) Usar de chantagem com um colaborador para que preste atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho.

E) Partilhar imagens explicitamente sexuais;

F) Tocar, abraçar ou beijar sem permissão;

G) Assobios e sons inapropriados;

H) Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.

Todo Colaborador/terceiro que se deparar com umas das situações acima elencadas no item quatro deve comunicá-la imediatamente por meio da Ouvidoria.

5. OUVIDORIA - CANAL LIVRE

É essencial que todos abrangidos por esta Política relatem qualquer ato ou indício de ato de assédio Moral ou Sexual ou outra situação que viole esta Política de Prevenção a Assédio, assegurando a proteção dos padrões éticos adotados pela Rio Verde.

O colaborador que estiver com dificuldades no trabalho, semelhantes às descritas nesta política, deverá procurar a Ouvidoria que fará o acolhimento através dos canais:

Telefone: 0800 761 5770;

E-mail: canal.livre@rioverde.com.br;

WhatsApp: 19 98954 8756

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.

6. MEDIDAS LEGAIS E DISCIPLINARES PARA VIOLAÇÕES A PRESENTE POLÍTICA

A Rio Verde não tolera violações a esta política. Qualquer violação será tratada como assunto de extrema gravidade. Reservamo-nos o direito de tomar as medidas legais e disciplinares cabíveis para as violações a presente política. Em casos mais graves, as ações podem resultar em demissão imediata por justa causa e, conforme o caso, poderão ser instaurados procedimentos legais.