

## POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

VERSÃO 1

Esta cartilha é resultado da atuação proativa da **SERIS Serviços Técnicos Industriais Ltda.**, denominada “**SERIS | Iscot Group**” para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual e tem como objetivo orientar os profissionais da empresa sobre o tema, auxiliando na identificação das situações que possam configurar o assédio (moral e sexual) e violência, sua dinâmica e os fatores organizacionais que favorecem a sua ocorrência, além de explicitar os canais e os procedimentos para apresentação de denúncia sobre esse tipo de conduta.

O Assédio moral e ou sexual, bem como a violência no ambiente de trabalho pode ocorrer por diversos fatores. A **SERIS | Iscot Group** visa instituir uma série de ações que garantam a manutenção de relações de trabalho harmoniosas, dignas e respeitadas, e uma política que explicita a desaprovação de qualquer forma de assédio e violência no ambiente de trabalho.

### ASSÉDIO

O Assédio, seja moral ou sexual, é grave e meio de violência dentro do ambiente de trabalho.

São elementos para configurar assédio:

- a) A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
- b) O comportamento do agente que visa a vantagem moral e/ou sexual de forma a desestabilizar o ambiente de trabalho para outro profissional ou grupo;
- c) A ausência do consentimento livre e consciência da vítima.

### ASSÉDIO MORAL

O assédio moral ocorre quando há conduta abusiva reiterada e prolongada no tempo, seja por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa de forma a desestabilizar emocionalmente a vítima.

Dessa forma, episódios isolados não necessariamente configuram o assédio moral, mas servem de alerta para que seja tomada alguma providência para o não agravamento da conduta.

O assédio moral pode ser classificado em 3 tipos:

**Assédio moral vertical superior** – ato praticado por profissional hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado;

**Assédio moral vertical inferior** – ato praticado por profissional hierarquicamente inferior, com intuito de atingir o seu superior;

**Assédio moral horizontal** – é o ato praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si.

O Assédio moral, seja ele vertical ou horizontal, é grave e pode gerar a diminuição da estima do profissional, desmotivação e redução da produtividade e elevada rotatividade de profissionais.

O que será proibido e penalizado pela empresa:

- a) Contestar ou criticar, constantemente e de forma agressiva e desrespeitosa trabalho da pessoa, sem qualquer fundamento ou sem que seja tomada medida para orientar o profissional sobre a melhor forma de execução das atividades;
- b) Sobrecarregá-lo com tarefas que fogem do escopo da função ou deixá-lo propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência;
- c) Ignorar deliberadamente a presença da vítima no ambiente de trabalho, suprimindo informações sobre as atividades laborais a serem realizadas;
- d) Divulgar boatos ofensivos sobre a sua pessoa;
- e) Dirigir-se a ele aos gritos e palavras de baixo calão;
- f) Ameaçar sua integridade física.

Além da penalidade administrativa cabível e proporcional, o assediador poderá responder criminal e civilmente pelos seguintes crimes:

- **Difamação:** Art. 139 do CP Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.

- **Injúria:** Art. 140 do CP Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

- **Constrangimento ilegal:** Art. 146 do Cp. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

- **Ameaça:** Art. 147 do CP- Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

## ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho refere-se a todo tipo de ação, gesto, palavra ou comportamento que cause constrangimento com conotação sexual, independentemente da existência de relação hierárquica entre assediador e vítima do assédio. O assédio sexual pode se dar por chantagem e por intimidação:

**Chantagem** – é causado por aquela pessoa que se utiliza da condição de superior hierárquico ou ascendência para constranger ou prometer benefício a alguém, com a intenção de conseguir vantagem sexual.

**Intimidação** – é caracterizado por comportamento invasivo ou inadequado, com conotação sexual, que ofende a dignidade de outra pessoa. O assédio sexual pode ocorrer quando não existe relação de hierarquia ou ascendência entre assediador (a) e pessoa assediada.

O assédio pode ocorrer no local de trabalho, no caminho entre o seu local de trabalho e a sua casa, nos locais que sejam frequentados em razão do trabalho ou por meios eletrônicos: e-mails, mensagens de celular, redes sociais etc., não importando o local de envio e recebimento da mensagem.

O Assédio sexual é grave e pode gerar a depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental; Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante; Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizade; Sentimento de culpa e pensamentos suicidas chegando até ao uso de tóxicos e tentativa de suicídio.

Além da penalidade administrativa cabível e proporcional, o assediador poderá responder criminal e civilmente pelos seguintes crimes:

- **Assédio Sexual:** Art. 216-A do CP. 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.

Pena – detenção, de 1 a 2 anos.

Caso a vítima seja menor de 18 anos, a pena será aumentada em até um terço

- **Violação sexual mediante fraude:** Art. 215 do CP. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima.

Pena - reclusão, de 2 a 6 anos

- **Importunação Sexual:** Art. 215-A do CP. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.

Pena - reclusão, de 1 a 5 anos, se o ato não constitui crime mais grave.

- **Estupro:** Art. 213 do CP. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.

Pena - reclusão, de 6 a 10 anos.

Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 ou maior de 14 anos a pena é majorada de 8 a 12 anos. Se, da conduta resultar morte a pena é majorada de 12 a 30 anos

- **Perseguição:** Art. 147-A do CP. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

A pena é aumentada de metade se o crime é contra criança, adolescente, idoso ou mulher por razões da condição de sexo feminino e ainda se em concurso de 2 ou mais pessoas ou com o emprego de arma.

O que será proibido e penalizado pela empresa:

a) insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

- b) gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- c) conversas indesejáveis sobre sexo;
- d) narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- e) contato físico não permitido;
- f) convites impertinentes e reiterados;
- g) solicitação de favores sexuais.

## VIOLÊNCIA

A Violência no trabalho é toda ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas no trabalho.

Também se considera violência relacionada ao trabalho toda forma de privação e infração de princípios fundamentais, direitos trabalhistas e previdenciários, a negligência em relação às condições de trabalho e a omissão de cuidados, socorro e solidariedade diante de algum infortúnio, caracterizados pela naturalização da morte e do adoecimento relacionados ao trabalho.

Exemplos de violência:

- assédio moral;
- assédio sexual;
- ameaça;
- agressão física;
- trabalho em condições análogas às de escravo ;
- trabalho em condições inseguras.

Além da penalidade administrativa cabível e proporcional, o autor do ato violento poderá responder criminal e civilmente pelos seguintes crimes:

- **Lesão Corporal** Art. 129 do CP. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem. Pena – detenção, de 3 meses a 1 ano. Caso seja a lesão enquadrada como grave a pena pode ser majorada para de 2 a 8 anos e se seguida de morte passa a ser de 4 a 12 anos.

O que será proibido e penalizado pela empresa:

- a) ameaças de agressão física;
- b) agressão física ou tumulto com esse fim;
- c) gestos ou palavras, escritas ou faladas de forma violenta e agressiva;
- d) contato físico agressivo;
- e) demais condutas já citadas acima.

## COMPORTAMENTOS SUGERIDOS PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

É necessário encorajar-se e não ceder ao assédio moral e/ou sexual. Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Dizer, claramente, não ao assediador;
- Informar quando a conduta do sujeito gerou aflição, angústia, tristeza ou qualquer outra sensação desagradável;
- Evitar permanecer sozinho no mesmo local que o assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as situações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das investidas ou discussões e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes (em caso de assédio sexual);
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- Denunciar a conduta através do Canal de Denúncia da empresa e/ou até mesmo aos órgãos de proteção ao cidadão, podendo a vítima, em caso de mulher buscar delegacias especializadas para atendimento à mulher;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;
- Relatar o fato no Canal de Denúncia, ao Comitê, e ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

Importante ainda que todos os profissionais tratem os colegas, terceiros, clientes e fornecedores com respeito e cordialidade, evitando contato físico desnecessário e elogios ou comentários relacionados à beleza, estética, vestuário, estilo de vida, entre outros.

## DENÚNCIA

O assédio e violência no ambiente de trabalho será combatido pela empresa independente de gênero, raça, orientação sexual e posição hierárquica.

Compete aos profissionais promover mudanças comportamentais objetivando a prevenção e combate a esse tipo de conduta e, sendo vítima ou presenciando ato de assédio ou violência promovam a denúncia.

**COMO DENUNCIAR:** O denunciante deverá formalizar (pelo canal de denúncia ou diretamente ao Comitê) a situação sofrida ou presenciada com riqueza de informações, especialmente quanto a vítima e o indivíduo que cometeu o assédio ou violência. Registre todas as abordagens, dia, mês, ano, hora, local ou setor, bem como nome do assediador e dos colegas que testemunharam o fato para facilitar a investigação.

Se necessário, a empresa poderá entrar em contato com o denunciante (caso tenha se identificado) para coletar mais informações.

Importante que a denúncia seja feita logo após o ocorrido facilitando a apuração dos fatos e rápida instauração do processo de investigação.

**CANAL DE DENÚNCIA:** A empresa disponibilizará canal de denúncia específico para casos de assédio e violência no trabalho. O canal é uma instância de acolhimento, de formalização de denúncia e orientação, oferecendo atendimento especializado, sigiloso e individualizado. O setor será administrado por pessoas específicas da empresa, evitando compartilhamento dessas informações entre os setores.

Qualquer situação ou suspeita de assédio moral ou sexual, violência deve ser notificada à empresa através do seu canal de denúncia.

Toda denúncia será apurada e processada pelo Comitê e, sendo constatada a ocorrência de assédio ou violência o sujeito ativo será devidamente penalizado na proporção da sua conduta. Importante esclarecer que a denúncia poderá ser anônima ou com identificação para retorno sobre o procedimento instaurado e o resultado da investigação interna.

NÚMERO DE TELEFONE: (31)99995-0212

E-MAIL: denuncia@seris.com.br

COMITÊ:

- Gerente de Gente & Gestão: Cristiane Olímpia
- Coordenadora Segurança e Medicina do Trabalho: Bruna Campos

Lembre-se de colocar todas as informações sobre a situação para que ela possa ser devidamente apurada.

**PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO:** Toda denúncia será recebida pelo Canal de Denúncia e ou Comitê e passará por uma análise investigativa por meio de inquérito formal, imparcial e proativo.

Podem ser elementos de prova: e-mail, *prints* de tela, gravações, áudios, fotos e similares, além do relato de testemunhas. O relato do denunciante também é considerado prova e será de extrema importância para o processo.

Em sendo constatado ato de assédio e/ou violência o indivíduo será penalizado com as medidas disciplinares cabíveis, cabendo, em determinados casos, a rescisão justificada do contrato.

Independente das medidas disciplinares, o indivíduo poderá responder a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho ou pelo sindicato e também ação criminal conforme enquadramento legal.

## **MEDIDAS DE PREVENÇÃO**

Buscando coibir e prevenir as condutas de assédio e violência a **SERIS | Iscot Group** promoverá:

- Renovação do Código de Conduta;
- Implementação de Regimento Interno;
- Divulgação reiterada da Política de Combate ao Assédio e Violência no Ambiente de Trabalho;
- Inclusão do tema nos Diálogos de Segurança;
- Inclusão do tema na SIPAT;

- Promover periodicamente palestras e treinamentos sobre o tema;
- Analisar todas as sugestões feitas pelos profissionais para prevenção e combate ao assédio e violência;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os profissionais de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral, sexual ou violência no ambiente de trabalho;
- Oferecer apoio e orientação aos profissionais que se julguem vítimas de assédio moral, sexual ou violência no ambiente de trabalho;
- Garantir o pleno e ativo funcionamento do Canal de Denúncia.
- Garantir e estimular meio ambiente de trabalho saudável e o bom relacionamento com e entre os empregados, prestadores de serviço e clientes.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Sistemática de Combate ao Assédio e Violência no Trabalho

Anexo 2: Termo de Responsabilidade, Sigilo e Confidencialidade do Comitê de Prevenção e Combate ao Assédio e Violência

Anexo 3: Formulário de Denúncia de Assédio e Violência

Anexo 4: Processo de Apuração de Assédio e Violência

**Contamos com a colaboração de todos os profissionais, clientes, parceiros e prestadores de serviço para combater o Assédio e violência no ambiente de trabalho.**

**SERIS Serviços Técnicos Industriais Ltda.**

**COMITÊ DE COMBATE AO ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Gerência de Gente & Gestão

Coordenação de Segurança e Medicina do Trabalho

**SERIS Serviços Técnicos Industriais Ltda.**

Diretor