



POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO



SUMÁRIO

1. OBJETIVO
2. CAMPO DE APLICAÇÃO
3. REFERÊNCIAS
4. DEFINIÇÕES
5. DIRETRIZES GERAIS
6. CANAL DE DENÚNCIAS
7. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS
8. NÃO RETALIAÇÃO
9. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES



1. OBJETIVO

A Rivelli 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 Rivelli.

Sabemos, contudo, que vários fatores no contexto contemporâneo decorrente das mudanças no mundo do trabalho têm contribuído para o aumento da violência no trabalho.

Por tal motivo, a Rivelli elaborou a presente política de prevenção e enfrentamento do assédio no trabalho e está implantando ações que vão desde a sensibilização e a produção de informações sobre o tema até a organização de uma rede de acolhimento e acompanhamento dos casos de conflito/assédio moral e sexual no trabalho.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Esta política de prevenção ao assédio aplica-se a todas as filiais da Rivelli e seus respectivos colaboradores, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e unidade em que estejam alocados. Todos os funcionários, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, consultores, colaboradores temporários devem cumprir tal política, inclusive todos os terceiros e parceiros de negócios da Rivelli.

3. REFERÊNCIAS

- Código de Ética e Conduta;
- Constituição Federal;
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho



4. DEFINIÇÕES

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

O assédio moral ocorre quando há uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio devem ser reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo, desestabilizando o assediado.

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.

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.

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.

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.



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 Rivelli 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 Rivelli.



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:

Tipo	Descrição
Sistema On-line	http://rivelli.ind.br/denuncia/
Sistema Físico – Urnas de Denúncia	Os relatos poderão ser feitos por meio do preenchimento de formulário específico e depositado nas Urnas de Denúncia, disponibilizadas nas dependências da Rivelli.

Setor de Recursos Humanos

Serviços de Recursos Humanos das nossas unidades

Estas instâncias se encontram em rede e estão responsáveis por analisar cada caso.

As primeiras ações consistem em procurar escutar todas as partes envolvidas para que se esclareça e diferencie situações de conflito no trabalho de situações de assédio. A partir daí o comitê de ética abrirá um processo administrativo, o qual consiste em apurar o fato relatado e tomar as providências no âmbito da Rivelli.

7. POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

A RIVELLI 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 poderá ser invocado central ou localmente, dependendo do nível do infrator, da natureza da violação e de eventual reincidência. Todo colaborador ou terceiro que cometer violação terá de se submeter a treinamento de recuperação em Compliance.

8. NÃO RETALIAÇÃO

A RIVELLI não tolera qualquer retaliação ao colaborador ou terceiro que, de boa-fé, procurou conselho, reportou ou se recusou a contribuir em qualquer atividade que violasse o presente documento.

9. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES

REVISÃO	DATA	HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES
0	24.05.19	Emissão inicial

ELABORAÇÃO	REVISÃO	APROVAÇÃO
Maria José Turcheti de Souza (Gerente de Controladoria)	Maria José Turcheti de Souza Juciara Karla Gualberto Alves (Membros do Comitê)	Paulo Richel Neto Marcelo Assunção de Oliveira (Diretoria)