



Política de Combate ao Assédio e outros tipos de Violência

1. Objetivo

Constitui objetivo da Política de Combate ao Assédio e outros tipos de Violência (“Política”), definir diretrizes e regras que devem ser seguidas a fim de prevenir a prática de atos de ilícitos, principalmente Assédio e Violência.

2. Definições

Para fins da presente Política, serão considerados:

Assédio Moral: é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Violência Física: É aquela entendida como qualquer conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal da mulher. É praticada com uso de força física do agressor/agressora ou ainda com o uso de armas, é a violência que deixa marcas no corpo, machuca a vítima de várias maneiras, são exemplos: bater, empurrar, morder, puxar o cabelo, estrangular, chutar, queimar, cortar e mutilar.

Violência Psicológica: Qualquer conduta que cause danos emocionais e diminuição da autoestima da mulher, elas acontecem de forma contínua afetando a saúde mental da mulher. Nesse tipo de violência é muito comum tentar fazer com que a mulher pareça louca, seja proibida de trabalhar, estudar, sair de casa, ou viajar, falar com amigos ou parentes; Exemplos: ameaças, humilhações, chantagens, críticas, isolamento dos amigos e da família;

Violência Patrimonial: Destruição parcial ou total de objetos pertencentes à mulher (rasgar roupa e fotos), instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

3. Público-alvo

A presente Política se aplica a todos os colaboradores, terceiros, fornecedores ou qualquer pessoa que se relacione com a empresa.

4. Diretrizes

As atitudes que caracterizam o Assédio Moral são proibidas, tais como:



- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
 - Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
 - Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
 - Vigilância excessiva;
 - Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
 - Advertir arbitrariamente; e
 - 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.

Atitudes que não são consideradas como Assédio:

- Exigências profissionais: exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados.



- Aumento do volume de trabalho: dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle: para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico.
- Más condições de trabalho: a condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

As atitudes que caracterizam o Assédio Sexual são proibidas, tais como:

- Importunação da vítima para fins sexuais, ou qualquer conduta de natureza sexual não solicitada ou não autorizada.
- Expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails.
- Manter ou a participar de relação sexual não desejada;
- Obrigação a se prostituir;

O bem-estar e a segurança dos colaboradores são primordiais.

Caso qualquer colaborador, prestador de serviços ou parte de relacionada esteja em situação de risco iminente à sua integridade e segurança, deve realizar uma denúncia através do Canal de Denúncias através dos site <http://canal.ouvidordigital.com.br/grupolimppano>, ou através do telefone 0800 591 2213 Código 601 ou através do WhatsApp pelo número (31) 98947-7889.