

COMPROMISSO NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

A Almeida Junior adota como premissa o respeito à dignidade da pessoa humana e a integridade de todos os colaboradores, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços no exercício das suas funções.

A Almeida Junior não tolera qualquer tipo de assédio, seja moral, sexual ou econômico, ou situações que configurem pressões, intimidações ou ameaças no relacionamento entre colaboradores parceiros, fornecedores e prestadores de serviços, independentemente de seus cargos.

Não é permitido qualquer tipo de discriminação quanto à orientação sexual, gênero, religião, etnia, faixa etária, convicção política, estado civil, classe social, condição física, nacionalidade, entre outros.

Não será tolerado *bullying*, assédio ou violência de qualquer tipo, incluindo mensagens ofensivas, comentários depreciativos e inapropriados contra quem quer que seja.

Não é considerada aceitável qualquer tipo de discriminação ou assédio por parte dos colaboradores da Almeida Junior com outros colaboradores, com clientes, fornecedores, colegas e parceiros. E em contrapartida, não é aceitável que clientes, fornecedores, colegas, ou parceiros, discriminem ou assediem os colaboradores da Almeida Junior, não importando o meio ou o local em que eles se encontrem.

A Almeida Junior, por meio de seu programa de Compliance, tem compromisso com a apuração e encaminhamento adequado dos casos relatados de discriminação e assédio, de qualquer natureza.

A apuração das denúncias de discriminação e assédio será feita com todos os cuidados que a situação exige, garantindo-se o anonimato do denunciante, o sigilo do procedimento, a imparcialidade do Comitê de Ética e Compliance, o direito à informação das suas fases ao denunciante e a proteção do denunciante, inclusive a de natureza trabalhista, salvo comprovada a má-fé.

As denúncias poderão ser feitas por meio do canal de ética disponibilizado na intranet da Almeida Junior.

Na eventualidade de a apuração e investigação da ocorrência de assédio moral/sexual envolver membros da Diretoria Executiva ou de demais membros participantes do Comitê de Ética e Compliance e nas quais verifique-se impedimento ou suspeição, referidos membros serão afastados do Comitê.

1. O QUE É ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

1.1 Conceito

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 física e psíquica em risco e prejudicando todo o ambiente de

trabalho. Ele faz ruir toda e qualquer iniciativa de manutenção de um meio ambiente do trabalho saudável e adequado.

O assédio moral pode ser evidenciado como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a dignidade e as relações afetivas e sociais, podendo gerar danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte. Por isso, devem ser combatidas!

1.2 Topologia do Assédio Moral

Engana-se quem pensa que o assédio moral somente é cometido por quem detenha nível hierárquico superior. O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

(i) Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

(i.i) Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

(i.ii) Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

(ii) Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega.

(iii) Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

1.3 Exemplos de atitudes que podem caracterizar o assédio moral

- (i) Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- (ii) Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, sem justo motivo ou como forma de punição, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- (iii) Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;

- (iv) Passar tarefas humilhantes;
- (v) Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- (vi) Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- (vii) Não levar em conta seus problemas de saúde;
- (viii) Criticar a vida particular do colaborador;
- (ix) Atribuir apelidos pejorativos;
- (x) Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- (xi) Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- (xii) Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- (xiii) Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- (xiv) Ironizar, injustificadamente, as opiniões do colaborador;
- (xv) Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- (xvi) Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- (xvii) Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- (xviii) Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- (xix) 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.

Atenção! Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

1.4 Atitudes que NÃO caracterizam o assédio moral

A Almeida Junior sempre estará atenta às condutas e atitudes de todos os colaboradores e membros da Diretoria em relação a qualquer conduta que possa ser considerada como assédio moral.

Entretanto, é bom ressaltar que algumas atitudes comuns no ambiente de trabalho **NÃO** são caracterizadoras de assédio moral como, por exemplo:

- (i) **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. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.
- (ii) **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. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

- (iii) **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. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- (iv) **Uso de mecanismos tecnológicos de gestão e produtividade:** Nas modernas práticas de gestão empresarial, se faz imprescindível o uso de ferramentas e programas que possibilitam auferir a gestão e a produtividade de cada colaborador, sendo obrigação do colaborador alimentar os programas e ferramentas com informações verídicas e de forma rápida. Tais procedimentos não configuram assédio moral.

2. COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. A Almeida Junior, como forma de prevenir o assédio moral se compromete:

- (i) Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa; com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- (ii) Instituir e divulgar o Código de Conduta, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- (iii) Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- (iv) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- (v) Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- (vi) Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- (vii) Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- (viii) Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- (ix) Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

3. O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?

Conduta abusiva, de natureza sexual, implícita ou explícita, de forma reiterada, ou não, e indesejada, configurada por insinuações, contatos físicos forçados, convite ou pedidos impertinentes que apresente pelo menos uma das seguintes características:

- a) ser claramente uma condição para dar ou manter emprego, função ou estágio;
- b) influir em promoções ou outros benefícios na carreira do colaborador;
- c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar, constranger ou intimidar a pessoa.

Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração de assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada. Pode também ser definido como quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do corpo funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.

4. ATOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO SEXUAL

São atos caracterizadores do assédio sexual, entre outros:

- Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido com conotação sexual;
- Perguntas indiscretas sobre a vida sexual do trabalhador;
- Elogios atrevidos de cunho sexual;
- Convites insistentes para almoços ou jantares;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- Exibição ou envio de material pornográfico, por qualquer meio;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos.

A Almeida Junior, diante da responsabilidade social, se compromete a envidar todos os esforços a fim de afastar qualquer prática de assédio moral e proporcionar um ambiente saudável de trabalho a seus colaboradores para que possam desenvolver-se pessoal e profissionalmente.

5. O QUE FAZER EM CASOS DE OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?

Toda denúncia de assédio moral ou sexual poderá ser feita ao diretor imediato da área ou diretamente à Gerência de Compliance, por meio do canal de ética. Caso o colaborador prefira, ao primeiro sinal de que o assédio esteja ocorrendo, o colaborador pode reportar o fato ao superior hierárquico imediato, para que a ação mais rápida e assertiva seja tomada.

É garantida a realização de denúncia anônima pelo colaborador que se sinta assediado ou discriminado ou seja testemunha de qualquer situação que envolva assédio moral ou sexual, via Canal de Ética, resguardando-se o anonimato do denunciante.

A partir da comunicação será instaurado procedimento previsto no protocolo de investigação, de modo que o *Compliance Officer* dará início à apuração dos fatos narrados e ao final elaborará o relatório que será encaminhado ao Comitê de Ética e Compliance.

A Almeida Junior, de forma antecipada, orienta a vítima do assédio moral ou sexual:

- (i) Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- (ii) Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;

Por fim, a Almeida Junior orienta aos colaboradores colegas da vítima:

- (i) Oferecer apoio à vítima;
- (ii) Disponibilizar-se como testemunha;