

POLÍTICA ANTIASSÉDIO

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. OBJETIVO	2
3. DEFINIÇÕES.....	2
4. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	3
5. APLICAÇÃO DA POLÍTICA	3
6. DIRETRIZES DE CONDUTA	3
7. CONDUTA REPROVÁVEL	4
8. CONSEQUÊNCIAS	7
9. DENÚNCIAS	7
10. SANÇÕES APLICÁVEIS	7
11. NÃO RETALIAÇÃO.....	8
12. MONITORAMENTO	8

1. INTRODUÇÃO

Infelizmente o assédio sexual e o assédio moral ainda são temas recorrentes em nossa sociedade. A Enorsul será implacável contra qualquer tipo de assédio, punindo os responsáveis e descarta fazer negócios com aqueles que porventura venham a incorrer nessa prática.

O assédio sexual é um ato repugnante, que viola a dignidade da pessoa humana. Por ano milhares de pessoas são abusadas e outras chegam a perder suas vidas por conta desse tipo de atitude.

O assédio moral não fica atrás, mexe com a psique dos indivíduos e pode trazer consequências muito graves. O assédio moral pode ocorrer ainda por questões de gênero, opção sexual, raça, cor, religião, entre outras.

A Enorsul diante de seus valores éticos entende que é seu papel informar, educar e repudiar todos os atos de assédio dentro e fora do ambiente de trabalho para colaborar na construção de uma sociedade mais justa, igualitária, solidária e segura para todas as pessoas.

2. OBJETIVO

O objetivo desta Política é definir quais atos são considerados assédio, bem como estabelecer sua punição para os colaboradores que cometerem tais práticas. Com isso, a Enorsul se compromete a criar um ambiente de trabalho saudável para todos os seus colaboradores, incluindo diretores, gerentes, coordenadores, supervisores, analistas, *trainees* e estagiários, independentemente de seu nível hierárquico, seja no ambiente corporativo quanto no canteiro de obras.

A Enorsul entende como um ambiente saudável de trabalho aquele em que não há a prática de assédio, discriminação, *bullying* ou qualquer tipo de violência baseados em sexo, orientação sexual, idade, religião, raça, etnia, idioma, deficiência, condição de saúde, entre outras.

3. DEFINIÇÕES

Assédio: Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões e ofensas que se manifesta por meio de gestos, atos, palavras, comportamentos ou de forma escrita.

Assédio Sexual: insistência inoportuna com intenções sexuais, constrangimento em alguém com o intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo o agente de sua condição de superior hierárquico.

Assédio Moral: exposição do trabalhador a situações humilhantes, geralmente repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho, que o ridiculariza e hostiliza, provocando constrangimento, insegurança, estresse etc.

Assédio Moral Vertical Descendente: aquele em que o(a) superior hierárquico(a) comete assédio contra um(a) subordinado(a).

Assédio Moral Vertical Ascendente: ocorre quando um(a) ou mais empregados (as) ou administrados(as) cometem abusos em relação ao(a) superior hierárquico(a).

Assédio Moral Horizontal (transversal): ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores(as) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço.

4. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal);

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT);

CNJ – Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação;

Decreto nº 11.129/2022.

5. APLICAÇÃO DA POLÍTICA

A presente Política será igualmente aplicável a todos os colaboradores da Enorsul e terceiros agindo em nome da Enorsul, sendo todos indistintamente responsáveis por compreender e cumprir esta Política em todos os momentos.

Assim sendo, é de suma importância que todos os colaboradores da Enorsul estudem a presente Política e reportem todas as suas dúvidas ao seu superior hierárquico, ao Diretor diretamente encarregado de sua área de atuação, ao Comitê de Integridade, bem como ao Canal de Denúncias.

6. DIRETRIZES DE CONDUTA

Espera-se que todos os colaboradores da Enorsul sigam as determinações desta Política e ajam de forma respeitosa com seus colegas de trabalho, clientes ou quaisquer outras pessoas que possam ter contato durante seu expediente.

Além disso, devem denunciar imediatamente ao Comitê de Integridade caso testemunhem conduta impróprias por parte de qualquer um dos colaboradores da Enorsul, inclusive aqueles que ocupam cargos de liderança.

Dos líderes, espera-se que fomentem um ambiente de trabalho saudável sendo os primeiros a agirem como exemplo a seus subordinados.

7. CONDUTA REPROVÁVEL

Não será tolerado qualquer ato, singular ou reiterado, que se configure como assédio moral ou sexual, conforme definições acima. A Cartilha de Assédio Moral, Sexual e Discriminação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) traz alguns exemplos sobre quais são considerados comportamentos reprováveis.

São exemplos de assédio sexual, sem prejuízo de outros:

- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as).

São exemplos de assédio moral, sem prejuízo de outros:

- Privar o(a) colaborador(a) de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a) executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do(a) colaborador(a), ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;
- Sobrecarregar o(a) colaborador(a) com tarefas;
- Ignorar a presença do(a) colaborador(a), evitar a comunicação direta ou isolá-lo(a) fisicamente para que não haja comunicação com os(a) demais colegas;

- Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas);
- Falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito do (a) colaborador(a);
- Não considerar os problemas de saúde do(a) colaborador(a);
- Criticar a vida particular do(a) colaborador(a);
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) 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(a) colaborador(a) realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Não configuram assédio moral:

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;
- Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a);
- Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de diminuí-lo(a));

São exemplos de assédio moral contra mulher e discriminação em face do gênero, sem prejuízo de outros:

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

São exemplos de comportamentos discriminatórios à população LGBTQIA+, sem prejuízo de outros:

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;

- Impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Desrespeito ao uso do nome social.

8. CONSEQUÊNCIAS

Qualquer violação dos dispositivos ou valores aqui contidos resultará nas medidas disciplinares apropriadas, as quais serão graduadas desde a advertência verbal ou escrita até mesmo à pena de desligamento da empresa, com ou sem justa causa, conforme a gravidade da violação.

9. DENÚNCIAS

Ao denunciar uma violação em potencial à presente Política, você pode optar por fazer isso de forma anônima, ou diretamente ao seu superior hierárquico, diretor responsável pela sua área de atuação, ou ao Comitê de Integridade por meio do Canal de Denúncias: www.contatoseguro.com.br/integridade-enorsul.

Visto que alegações insubsistentes podem danificar reputações injustamente, é importante para todos tomarem extremo cuidado ao fazê-las. Acusações não devem ser frívolas e devem ser sempre tão exatas quanto possível e baseadas em fatos.

10. SANÇÕES APLICÁVEIS

A legislação penal brasileira prevê pena de reclusão de 1 (um) a 5 (cinco) anos para o assédio sexual, se o ato não constitui crime mais grave.

Em casos de violação desta Política, a Enorsul adotará sanções proporcionais ao ato considerado lesivo, que podem incluir advertência, rescisão contratual, dentre outras medidas que julgar cabíveis.



11. NÃO RETALIAÇÃO

A Enorsul não tolerará retaliações ao denunciante de boa-fé e garantirá a confidencialidade das informações reportadas e o anonimato das pessoas que apresentem a denúncia. Caso qualquer profissional abrangido pela presente Política se envolva em atos de retaliação, ficará sujeito à aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

12. MONITORAMENTO

Caberá à Enorsul monitorar, atualizar e aperfeiçoar continuamente seus instrumentos de integridade, incluindo a presente Política, visando a prevenção, a detecção e o combate de qualquer dos atos lesivos aqui previstos.