



Ad'oro

Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação





Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

Sumário

INTRODUÇÃO	3
VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO?	4
ASSÉDIO MORAL	5
CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL	5
ASSÉDIO SEXUAL	6
IMPORTUNAÇÃO SEXUAL X ASSÉDIO SEXUAL	7
ASSÉDIO VIRTUAL	8
QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?	8
QUAIS AS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO?	8
O QUE PODE CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL?	9
O QUE NÃO SE CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL?	10
EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	11
EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER E DISCRIMINAÇÃO EM FACE DO GÊNERO	12
EXEMPLOS DE COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS À POPULAÇÃO LGBTQIAP+	12
BOAS PRÁTICAS E MEDIDAS PREVENTIVAS	13
ORIENTAÇÕES ÀS VÍTIMAS	14
PREVENÇÃO E QUEBRA DE ESPIRAL DE ASSÉDIO	15
O QUE FAZER AO SE SENTIR ASSEDIADO?	17
O NOSSO CANAL DE DENÚNCIA	18



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

INTRODUÇÃO

Nesse manual vamos abordar o tema ASSÉDIO, seu conceito, sua classificação, seus limites, como evitar e como desenvolver relações de trabalho livres desse mal, muitas vezes silencioso, que pode impactar gravemente a qualidade do ambiente de trabalho.

Se por um lado a violência física é de fácil configuração e prontamente observada nas instituições, por outro, o assédio é um elemento sutil, embora não menos destrutivo, que permeia os ambientes de trabalho e deteriora as relações, adoecendo pessoas, organizações e a sociedade.

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade. Por isso, a Ad'oro promove políticas preventivas e repressivas voltadas a combater o assédio, para preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais.

Qualquer tipo de assédio é uma experiência que gera impactos negativos nas vítimas, independente de em qual situação ele aconteça, incluindo o ambiente de trabalho. Muitas vezes, essas pessoas não sabem como enfrentar o problema, por isso é importante sabermos como REAGIR ao ser vítima ou presenciar uma situação de assédio.

Tendo em vista a natureza do problema, a Ad'oro elaborou a presente Cartilha, visando orientar os seus colaboradores sobre formas de prevenção e de combate a essa prática e, assim a ajudar a construir ambientes de trabalho e uma sociedade mais saudável.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO?

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Assediar significa importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. O assédio moral atinge ambos os sexos e todas as etnias.

Assédio é: o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigências de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

O assédio no ambiente de trabalho pode se manifestar das mais diversas formas.

Embora a vertente sexual seja a mais lembrada, o assédio moral e o virtual também impactam a dignidade das vítimas e causam consequências sérias.

As práticas de assédio moral e sexual se apoiam, em regra, numa relação assimétrica de poder, típicas das relações de trabalho, mas também visualizadas em outras relações sociais, como no caso das relações familiares. Os constrangimentos executados pelos assediadores no ambiente de trabalho, não raras vezes, são repetidos no seu ambiente familiar e vice-versa.

Muitas dessas micro agressões, por serem tão repetidas no dia a dia da vítima, passam a ser invisibilizadas, banalizadas e naturalizadas, de modo que a vítima se sente constrangida a expor os fatos, com receio de ser reprimida e repreendida, naquele ambiente tóxico no qual ela está inserida.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

Saber identificar os tipos de assédio é fundamental para dar um basta na situação, seja por parte da vítima ou de testemunhas. Por isso, conheça as principais características dos assédios moral, sexual e virtual no mundo do trabalho e, ao identificar sinais, denuncie.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado por condutas humilhantes que tem por objetivo atingir a dignidade da vítima, silenciar e isolá-la do convívio profissional.

Ataques repetitivos por meio de palavras ou gestos grosseiros e inadequados, comentários maliciosos, insultos preconceituosos ou discriminatórios, bullying, intimidações, boatos e piadas inoportunas que acabam humilhando o empregado, até mesmo afastando-o das relações profissionais.

Ocorre quando as condutas de abuso são diretas e pessoais, direcionadas especificamente a uma pessoa com objetivo de prejudicá-la ou eliminá-la da equipe, respaldadas ou não por mecanismos organizacionais.

Também pode ocorrer quando condutas sistemáticas de abuso são justificadas por ações ou omissões da instituição em seus planejamentos estratégicos e por meio de técnicas e atos de gestão que buscam aumento de produtividade engajamento intensivo dos colaboradores, ou por excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros mediante uma cultura de humilhação e controle. Exemplos: pressão para cumprimento de metas e determinações, distribuições de gratificações, chefias e cargos com base em favoritismo, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, segregação e imposição e más condições de trabalho.

CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

O assédio moral varia de acordo com a posição hierárquica do assediador ou do assediado:

(a) Descendente – assédio caracterizado pela pressão e abuso de poder de chefias em relação aos subordinados, constitui a principal manifestação dos casos de assédio.

(b) Ascendente – assédio praticado por subordinados ou grupos de subordinados em relação ao superior hierárquico.

(c) Horizontal – assédio que pode ocorrer entre colegas que estão na mesma posição hierárquica, favorecido pelo clima de competição e/ou por instigação, exemplo ou má condução do grupo pela chefia.

(d) Mista – assédio que ocorre com a participação de superior hierárquico e de colegas de trabalho em direção a um grupo ou único indivíduo. Pode ter início entre colegas ou pela chefia, que inicia ou incentiva comportamentos violentos.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é caracterizado por atitudes de teor sexual com objetivo de conseguir vantagem ou favorecimento sexual e pelo não consentimento da pessoa assediada.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

Pode ocorrer por chantagem posição de chefia, chama-se assédio por chantagem, já que a vítima sabe que poderá sofrer intimidações ou outras interferências em sua atuação profissional. Acontece com o objetivo de obter algum favorecimento sexual, o assediador pode recorrer tanto a promessas de ascensão e carreira quanto a ameaças de discriminação no trabalho.

Já o assédio sexual por intimidação ou ambiental - esse tipo de assédio não é tão fácil de ser identificado como o vertical. Caracteriza-se pela insistência ou impertinência praticada no ambiente de trabalho pela qual, com base em relações de poder ou de força não dependentes de hierarquia, uma pessoa ou um grupo se sinta à vontade para assediar sexualmente outra. Se atitudes, gestos ou palavras com conotação sexual estiverem incomodando no ambiente de trabalho.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL X ASSÉDIO SEXUAL

Apesar de ambos serem formas de violência sexual, passíveis de punição legal, e causarem traumas irreversíveis nas vítimas, perante a lei, assédio sexual e importunação sexual não são a mesma coisa.

A importunação sexual é prevista no Código Penal, no Art. 215-A, como o ato de "praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro". Nesse caso, se enquadram situações que aconteçam em qualquer ambiente. Aquela passada de mão indesejada, aquela piada de cunho erótico ou aquela pergunta invasiva sobre sua vida sexual são exemplos de importunação sexual e a pena para essas ações pode variar de 1 a 5 anos de prisão.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

Segundo o Art. 216-A do Código Penal, o assédio sexual é considerado crime e pode acarretar de 1 a 2 anos de detenção. O assédio sexual é o ato de "constranger alguém

com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual". Apesar de ser comumente utilizado para todos os casos, esse termo foi designado para evidenciar no Código Penal, exclusivamente, o assédio no ambiente de trabalho. Isso porque se trata de um tipo de intimidação na qual o agressor se beneficia de sua posição hierárquica. Porém o assédio sexual também é considerado crime quando é praticado por colegas, pares ou subordinados.

ASSÉDIO VIRTUAL

Caracterizado por atitudes realizadas com uso de meios digitais (internet) para ofender, importunar ou intimidar a vítima, seja de forma moral ou sexual.

QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

Qualquer pessoa pode estar no polo ativo e passivo de uma situação de assédio.

Entretanto, na maioria dos casos, a relação de hierarquia e subordinação, seja ela formal ou informal, acaba sendo um fator preponderante para a ocorrência do assédio. É mais frequente que o assediado esteja em alguma situação de vulnerabilidade social ou condição especial, seja atual, recente, temporária ou permanente.

QUAIS AS CAUSAS E CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO?

As causas do assédio no ambiente de trabalho podem estar atreladas ao assédio organizacional e à inexistência de apurações e sanções, o que provoca a



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

sensação de impunidade e de poder ilimitado aos ocupantes de cargos de chefia e diretivos.

A cultura do assédio dentro das organizações acarreta prejuízos para a própria instituição e ao serviço prestado.

Na vida do assediado, pode trazer consequências e sequelas sérias para a saúde física, social, psicoemocional e, em casos mais extremos, até mesmo causar a morte.

O QUE PODE CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL?

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas, metas inatingíveis, ou determinar prazos excessivamente curtos para a finalização de uma atividade.
- Sobrecarga na atribuição de novas tarefas, de maneira diferenciada quanto ao restante da equipe.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas de outros(as) profissionais (mais trabalhosas ou inúteis), sem justificativa e fora dos parâmetros institucionais.
- Mudança constante e injustificada nas orientações de trabalho e na atribuição de atividades.
- Dar tarefas sem sentido e sem valor, gerando aspecto de inutilidade, incompetência e improdutividade do(a) colaborador(a).



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

- Manipular, distorcer e deixar de repassar informações com a antecedência necessária para a realização de uma tarefa.
- Comunicar-se de maneira grosseira e desrespeitosa, tal como gritar e menosprezar.
- Limitar e proibir o contato, bem como ignorar a presença do(a) colaborador(a).
- Efetuar vigilância e monitoramento excessivo durante o horário de trabalho (ex.: limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo de permanência).
- Retirar a autonomia ou a possibilidade de manifestação do(a) colaborador(a) e/ou contestar, a todo momento, suas atitudes e decisões.
- Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos, tornar público algo de foro íntimo, atribuir apelidos pejorativos ou intrometer-se na vida particular do(a) colaborador(a), ignorar questões relativas à saúde do(a) colaborador(a), desconsiderar ou ironizar suas opiniões injustificadamente.
- Perpetuar e repetir as ações acima descritas, em caráter contínuo.

O QUE NÃO SE CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL?

- Estabelecer metas com razoabilidade e em adequação à realidade de trabalho do(a) colaborador(a), da equipe e da unidade.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

- Em razão do aumento/diminuição do volume de trabalho, solicitar serviço extraordinário, por necessidade motivada e respeitados os limites legais.
- Cobrar, fiscalizar e avaliar o desempenho do(a) colaborador(a) de maneira ponderada e respeitosa.
- Exigir eficiência e excelência no cumprimento do trabalho.
- Chamar a atenção dentro dos limites do poder diretivo e realizar feedback construtivo, orientando e indicando pontos de melhoria.
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades realizadas.
- Desavenças/conflitos pontuais em razão de opiniões diferentes sobre a rotina de trabalho.
- Inadequação do local físico de trabalho, por exemplo, ambiente pequeno e sem janela (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de causar prejuízo, inferiorização e isolamento perante a equipe).

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

- Ameaçar de retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER E DISCRIMINAÇÃO EM FACE DO GÊNERO

- 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.

EXEMPLOS DE COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS À POPULAÇÃO LGBTQIAP+

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.
- Proibir a entrada e/ou a permanência no mesmo ambiente. Impedir/dificultar 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.
- Desrespeitar o uso do nome social.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

BOAS PRÁTICAS E MEDIDAS PREVENTIVAS

Não toleramos nenhuma forma de preconceito, discriminação, racismo, homofobia, Assédio moral ou sexual, nem quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento. Incentivamos que circunstâncias como essas sejam reportadas em nosso Canal de Denúncia.

O Canal de Denúncia é operado por uma equipe especializada e independente para escutar, acolher e orientar os empregados e contratados que estejam passando por uma situação de assédio sexual ou discriminação. O canal possui uma escuta humanizada. Quem busca o canal é orientado sobre possibilidade de registrar a denúncia, que será apurada com sigilo e confidencialidade pelo Comitê de Compliance da Ad'oro.

A seguir listamos algumas boas práticas:

- Utilizar a comunicação não violenta no dia a dia.
- Ritualizar boas práticas e buscar o planejamento de médio e longo prazo.
- Criar acordos de trabalhos para o alcance de metas em conjunto.
- Buscar a pacificação e a consensualidade na resolução de conflitos.
- Abordar conflitos de maneira singular e genuína.
- Ouvir todos os lados e compreender as situações de maneira completa antes de tomar decisões importantes.
- Utilizar a empatia, a tolerância e a sensibilidade na gestão de conflitos interpessoais.
- Elaborar práticas gerenciais de forma equânime, com tratamento justo e respeitoso entre todos.
- Exercitar a tolerância à diversidade de perfis profissionais, ramos de trabalho e limitações de cada um.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

- Promoção de palestras, seminários, oficinas e cursos de capacitação sobre o tema.
- Inspirar comportamentos de alto rendimento e motivar subordinados e colaboradores.
- Realizar feedback individual e coletivo de maneira periódica.
- Criar canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.
- Estar preparado para mudanças e inovações na rotina de trabalho.
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (falta ao trabalho).
- Oferecer acolhimento e apoio psicológico; orientar colaboradores que relatem ser vítimas de assédio moral.
- Aplicar as instruções do Comitê em alinhamento à autonomia administrativa, aos costumes e tradições pessoais de cada gestor e de cada setor.
- Ampliar a autonomia para a organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para que colaboradores executem as tarefas.
- Exigir condutas adequadas de todos os membros da equipe, evitando a omissão diante de situações assemelhadas ao assédio.

ORIENTAÇÕES ÀS VÍTIMAS

- Não sofra sozinho: busque auxílio assim que se sentir sob ameaça.
- Busque testemunhas.
- Não tente contemporizar com o agressor.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

- Seja mais correto possível em termos de trabalho prescrito: horários, rotinas, procedimentos.
- Se for colocado em contradição, construa provas.
- Faça uma checagem das ordens com o agressor.
- Evite ficar sozinho com o agressor. Se for necessário, peça para registrar o encontro.
- Não devolva agressões. Busque ser o mais profissional possível.
- Construa um diário funcional com registros de situações de assédio, com data, horário, local e testemunhas.
- Ao receber críticas, peça que sejam apontadas evidências e motivação.
- Peça feedbacks formais constantemente. Na impossibilidade de formalização, tenha testemunhas.
- Não se isole: mantenha contato com colegas, amigos e familiares.
- Não assine documentos com os quais não concorda.

PREVENÇÃO E QUEBRA DE ESPIRAL DE ASSÉDIO

Em uma das possíveis configurações, o assédio, quando tem início, causa sentimentos de muita confusão na pessoa assediada por não conseguir encontrar os motivos de estar sofrendo humilhações e abusos. É comum que, a partir desse momento, a pessoa inicie uma busca mental incessante para encontrar em si mesma os motivos que expliquem as condutas de violência. Esses sentimentos, muitas vezes inconfessáveis, misturam medo, culpa e



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

vergonha, e começam a causar as primeiras fissuras na autoestima e na autoconfiança.

A sequência de humilhações ocasiona uma espiral de violência, em que mais assédio causa mais sofrimento, erros, ausências e baixa na produtividade, seguidos de ainda mais julgamentos, humilhações e violências.

Nessa fase, o sentimento de inferioridade culmina num processo confuso, em que a pessoa assediada começa a reproduzir comportamentos imputados pelo assediador, passa a duvidar de sua capacidade profissional e se sente envergonhada e culpada por tudo.

Numa cultura em que o sucesso profissional é tão valorizado, o sentimento de fracasso, o estresse e até mesmo a impotência e vergonha por não poder ou conseguir “reagir” ao assédio, aliada à sutileza dos abusos, pode levar a pessoa a um estágio de isolamento e incompreensão, que termina com a exclusão da pessoa assediada do local de trabalho. Na vida pessoal, surgem sentimentos de menos-valia, desamparo e depressão, que podem, inclusive, levar a tentativas de suicídio.

Todos podem ser aliados na luta contra o assédio.

Denunciar ou discutir o assunto com alguém que esteja passando por uma situação de assédio não é fácil. Porém, nossas atitudes diante de situações como esta podem ajudar a quem não enxerga uma saída.

Cada um de nós pode ter papel ativo no processo de enfrentamento desta violência. Às vezes, podemos compartilhar nossas próprias histórias e trazer inspiração para vítimas. Em outras situações, podemos repreender aquele colega que faz piadinhas ofensivas e inconvenientes.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

O QUE FAZER AO SE SENTIR ASSEDIADO?

Primeiramente, saiba que apesar de eventualmente sentir culpa ou vergonha, a vítima não é culpada pelo assédio. É preciso ficar muito claro que as situações de assédio têm como protagonista o assediador, seguidas do abuso de poder e, possivelmente, de técnicas de gestão de pessoas e estruturas que precisarão ser revistas e corrigidas.

Como o assédio pode ocorrer de maneira velada, sutil ou até na clandestinidade, é muito importante que a pessoa supostamente assediada procure ajuda.

A ajuda psicológica auxilia no fortalecimento pessoal e na tomada de medidas práticas, a fim de cessar as situações de assédio. Procure também o apoio de familiares, amigos e colegas de trabalho que possam lhe ajudar.

A Comissão de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA também pode ser acionado de maneira complementar, caso o noticiante assim queira.

Como documentar a Denúncia?

- Anote, detalhadamente, todas as humilhações sofridas. Especifique: dia, mês, ano, hora, local/ setor, nome do(s) agressor(es), colegas que presenciaram, conteúdo da humilhação e demais informações relevantes;
- Grave, se possível, as conversas em que ocorrem agressões;
- Busque auxílio com os colegas que testemunharam as ocorrências e faça contato com outras vítimas assediadas pelo mesmo agressor.
- Envie suas evidências para o Canal de Denúncia. Com estas informações o Comitê seguirá com a tratativa.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

O NOSSO CANAL DE DENÚNCIA

Lembre-se, você não está sozinho(a)!

O Canal de Denúncia da Ad'oro S.A consiste em um canal de comunicação direta entre o colaborador, prestadores de serviços e a instituição, contribuindo para aprimorar o padrão de excelência das atividades realizadas por este. As características principais do canal são a agilidade, imparcialidade e transparência.

As denúncias serão recebidas, através do Canal acessível por todos os colaboradores e terceiros que trabalham direta ou indiretamente com a Ad'oro S.A., além de parceiros de negócios, fornecedores e clientes, conforme abaixo:

Telefone: 0800 748 7830

Website: www.aloetica.com.br/adoro

E-mail: adoro@aloetica.com.br

É importante lembrar que as notícias reportadas têm caráter sigiloso. O uso do canal deve ser feito pautando-se no princípio da boa-fé. Não será tolerado para fazer intrigas, calúnias, relatar mentiras propositadamente ou retaliação de qualquer natureza.

Na Ad'oro o relacionamento interno entre colaboradores deve prezar pela total urbanidade e respeito, independente da hierarquia existente. Todos os



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

colaboradores e parceiros têm a obrigação de conduzir suas atividades de forma a respeitar diferenças.

Todo e qualquer constrangimento deve ser evitado e não são tolerados abusos de poder ou assédio de qualquer tipo, tais como sexual, econômico ou moral. Aplica-se também a situações que configurem desrespeito, intimidação, ameaças e violência, seja física e/ou moral.

Caso ocorra uma denúncia por assédio, será feita uma análise criteriosa ao tipo de violação cometida, à sua gravidade e à responsabilidade do colaborador, administrador ou terceiro perante a Ad'oro. As eventuais infrações podem ser enquadradas como leves, médias ou graves, e incluem:

- Advertência por escrito, com possibilidade de suspensão de 1 a 5 dias;
- Sessões adicionais de treinamento, quando aplicáveis;
- Desligamento (com ou sem justa causa);
- Abertura de processo civil e/ou criminal

Toda a denúncia, suporte, questionamento ou comunicação serão mantidos em sigilo, e deverão ser tratados somente pelo Comitê de Compliance. Caso a denúncia seja direcionada a um membro participante do Comitê, o caso será tratado pelo Acionista Administrativo/Financeiro.

Tratamos denúncias de forma isenta e séria. Ao decidir fazer uma, forneça o máximo de informações que possam comprová-la, possibilitando uma apuração justa e equilibrada. Quando uma notificação é feita, toda uma estrutura corporativa é mobilizada para conduzir a investigação e, se necessário, responsabilizar os envolvidos. Em nenhuma circunstância haverá quebra de confidencialidade, intimidação nem retaliação ao denunciante.



Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

Formamos nosso ambiente de trabalho baseados em relações de respeito mútuo, ética e integridade. Sabemos que cada pessoa é única e singular, assim como o contexto no qual ela está inserida no dia a dia. Nossos modelos de gestão buscam reconhecer e considerar esses elementos antes de qualquer tomada de decisão que possa afetar nossos empregados.