

SOUVIE COMÉRCIO, INDÚSTRIA, IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO

DE PRODUTOS ORGÂNICOS LTDA

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA

NO LOCAL DE TRABALHO

PROPÓSITO

A SOUVIE está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com respeito e dignidade, livres de assédio ou de discriminação de qualquer tipo. Nesse sentido, todos os colaboradores têm um papel importante quando se trata de construir junto um ambiente de trabalho saudável, que respeite a todos, independente de suas diferenças.

Para os efeitos desta política, são estabelecidos os seguintes conceitos, de observância obrigatória:

Assédio moral: compreende determinados comportamentos, tais como insultos, brincadeiras ou comentários humilhantes, insinuações, elogios não desejados, desenhos, fotos, comentários depreciativos ou qualquer outra conduta imprópria, verbal ou física.

Um comportamento pode ser considerado assédio moral ou sexual, quando se tem o propósito principal de criar um ambiente de trabalho intimidatório, hostil ou ofensivo, injustificável quando interfere no desempenho individual do colaborador, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras.

O assédio moral, de um modo geral, ocorre repetidamente durante um certo período de tempo, com a intenção de constranger, ofender ou humilhar alguém, mas também pode ocorrer num ato único, dependendo da gravidade e da circunstância de fato em que ele se verificar.

O assédio moral pode incluir ações como xingamentos, fazer piadas ou comentários que humilhem, incomodem e ressaltem estereótipos, com base em características ou antecedentes pessoais de alguém; exibição, divulgação ou

3

circulação de imagens ou material ofensivo; sugestões ou pedidos de cunho sexual, bem como outras formas de comportamento ofensivo e insultuoso.

De um modo geral, o assédio moral está associado a certas características pessoais, como, por exemplo, raça, gênero, ascendência, local de origem, cor, credo religioso, orientação sexual, idade, deficiência física e condição HIV, entre outros.

Assédio sexual: de acordo com a lei penal brasileira, constitui crime de assédio sexual: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

A SOUVIE proíbe todas as ações que possam ocasionar um avanço indesejado de ordem sexual, solicitação de favores sexuais ou conduta física verbal ou escrita, de natureza sexual, seja por um gerente, supervisor, colega de trabalho ou terceiros.

São exemplos de uma conduta típica de assédio sexual: o galanteio constante; as ameaças de demissão ou de causar prejuízo profissional ao ofendido, se não ceder às investidas de caráter sexual; os toques indesejados na pessoa; convites impertinentes; oferecimento de vantagens; exibição de material pornográfico no local de trabalho, etc.

Discriminação: é o ato de tratar alguém de forma diferente da que usualmente é dispensada às demais pessoas, em virtude de considerações de natureza subjetiva, tais como gênero, raça, ascendência, local de origem, cor, credo religioso, orientação sexual, idade, deficiência física e condição HIV, entre outros.

Violência no trabalho: é o exercício da força física por uma pessoa contra outra, em um local de trabalho, que cause ou possa causar danos físicos na pessoa violentada. O comportamento violento de qualquer pessoa no local de trabalho é inaceitável e estará sujeito às penalidades previstas na legislação trabalhista e no código penal.

Como reportar ou denunciar essas situações dentro da empresa: Se você acha que está sendo assediado ou discriminado, peça à pessoa para parar, pois ela

3

pode não perceber que está sendo ofensiva. Entretanto, se o assédio continuar, você deve informar imediatamente o assunto ao seu superior hierárquico, ou à área de recursos humanos, para as providências que o caso exige. Em situações adequadas, a área de recursos humanos irá tentar resolver o impasse de uma forma mutuamente aceitável. Muitas vezes, as queixas relacionadas com as alegações de assédio e discriminação envolvem mal-entendidos, que podem ser mais bem resolvidos através de uma comunicação franca e aberta.

Quando a natureza da queixa não puder ser resolvida da forma acima especificada, a área de Recursos humanos fará uma investigação imediata sobre esses assuntos e você poderá ser solicitado a fornecer maiores detalhes do ocorrido, ou até uma declaração formal dos fatos, para auxiliar no processo de apuração das responsabilidades e tomada das providências que o caso assim exigir.

Todas as reclamações serão mantidas em sigilo, na medida do possível. Todos os indivíduos envolvidos como parte da queixa ou como testemunhas, também deverão manter o assunto sob sigilo. Esta obrigação de confidencialidade aplica-se a todas as partes envolvidas, incluindo a pessoa que fez a denúncia, haja vista que as alegações que deram origem à investigação podem ser muito graves e, independente do seu resultado, podem prejudicar a reputação dos envolvidos.

Qualquer colaborador que incorrer em qualquer forma de assédio ou discriminação estará sujeito a medidas disciplinares, incluindo a demissão, dependendo da gravidade do delito cometido.

O que pode não ser considerado assédio ou discriminação: qualquer ação ou conduta razoável da diretoria, gerência ou supervisão, que seja inerente ao exercício normal de sua atividade não se qualifica com assédio ou discriminação. Em alguns casos, a conduta dos superiores pode causar aborrecimento, frustração ou desapontamento para o empregado, o que, contudo, não significa tratar-se de assédio ou discriminação. Exemplos disso incluem: mudanças de seção; modificação das tarefas; anúncios com oferta de empregos; oportunidades de horas extras; avaliações de desempenho; inspeção do local de trabalho; implementação de novas normas ou exigências do trabalho.



As diferenças razoáveis de opinião ou divergências menores entre os colegas de trabalho também não constituem normalmente o assédio moral ou ato discriminatório.

Violência no local de trabalho: A SOUVIE é comprometida com a prevenção da violência no local de trabalho e é responsável por manter um ambiente seguro e saudável para todos os colaboradores. O comportamento violento de qualquer pessoa no local de trabalho é inaceitável, sendo necessário que cada colaborador trabalhe em conformidade com esta norma, sendo encorajados a levantar preocupações e a comunicar eventuais incidentes de violência ou ameaça. Sempre que necessário, a polícia militar será acionada para intervir e sanar conflitos de violência que possam causar danos físicos ao colaborador.

Desse modo, se o colaborador estiver sendo vítima de violência doméstica, acreditando que seu cônjuge poderá representar um risco no local de trabalho, essa preocupação deverá ser relatada ao departamento de recursos humanos, para que as devidas precauções sejam tomadas.

Penalidades: Qualquer colaborador que estiver envolvido em prática de assédio, discriminação ou violência no trabalho estará sujeito às medidas disciplinares, incluindo a demissão, assim como ao devido processo criminal, nos termos da lei aplicável.

Breno B. Jorge

p/ Souvie Comércio, Indústria, Importação e Exportação de Produtos Orgânicos
Ltda
Breno Bitencourtt Jorge