



ASSÉDIO, NÃO.
Respeito, sim!

BOAS PRÁTICAS NA PREVENÇÃO AO
Assédio Moral e Sexual
no Ambiente e Relações de Trabalho



SAVENCIA | BRASIL

COMPLIANCE

BOAS PRÁTICAS NA PREVENÇÃO AO

Assédio Moral e Sexual

no Ambiente e Relações de Trabalho

ORIENTAÇÕES PARA COLABORADORES, PARCEIROS E FORNECEDORES

Introdução

Nas páginas a seguir, você encontra informações sobre como identificar e combater o **assédio moral e sexual** no ambiente, relações de trabalho e decisões de negócio da Savencia, empresa detentora das marcas Polenghi, Quatá, Polenguiño, Frescatino, Campo Lindo, Ile de France, Glória e Polenghi Profissional.

Leia com atenção e contribua com a cultura de integridade e respeito, agindo de acordo com as melhores práticas de prevenção ao assédio em sua rotina de trabalho.

Condutas assediadoras devem ser denunciadas e, se comprovadas, serão passíveis de medidas disciplinares e até de sanções contratuais (quando envolver fornecedores).



LEMBRE-SE: na Savencia, prezamos pelo **respeito absoluto às pessoas** e a todo e qualquer tipo de diversidade. Nosso ambiente deve ser plural, sadio, com diálogo livre e transparente entre todas as partes.



>>> Assédio Moral

► O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral acontece quando alguém é colocado em uma situação humilhante e constrangedora de forma **contínua, repetitiva e prolongada** em ação intencional do assediador(a) que causa sofrimento à vítima.

► POR QUE ESSE TIPO DE ASSÉDIO ACONTECE?

As motivações são diversas, mas, de forma geral, o objetivo da pessoa assediadora é afetar a vítima, gerando um sentimento de **constrangimento, vergonha, impotência, medo ou intimidação**.

► COMO SURGE O ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral geralmente não surge de forma repentina. Ele está relacionado a comportamentos e práticas aprendidos e reproduzidos nas relações sociais e profissionais. Muitas vezes, a pessoa que assedia repete atitudes que observou

ou vivenciou em outros ambientes, sem perceber os impactos que causa. Essas condutas podem gerar uma sensação de poder, controle ou superioridade sobre os demais, contribuindo para a perpetuação de comportamentos inadequados no ambiente de trabalho.

► QUANDO OCORRE O ASSÉDIO MORAL?

Muitas pessoas associam o assédio moral exclusivamente a situações em que um líder abusa de sua posição hierárquica contra um colaborador ou equipe. No entanto, o assédio moral não depende, necessariamente, de uma relação de chefia. Ele também pode ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico e, em determinadas situações, até mesmo de subordinados contra seus gestores, por meio de condutas repetidas de desrespeito, isolamento, constrangimento, desqualificação ou boicote, com o objetivo ou efeito de prejudicar a atuação profissional da vítima.



Exemplos de Assédio Moral

- Retirar a autonomia de função dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho.
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzir ao erro.
- Contestar sistematicamente todas as decisões e criticar um trabalho de modo exagerado.
- Isolar a pessoa do ambiente de trabalho, seja fisicamente ou mediante recusa de comunicação.
- Agredir verbalmente, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física.
- Demandar à vítima, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente aos colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma excessiva ou sem razão.
- Criticar as características pessoais, a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada.
- Microgerenciar as atividades da vítima, prejudicando o desempenho de suas atividades.
- Interferir no planejamento familiar dos colaboradores, exigindo que não engravidem ou tenham filhos, por exemplo.
- Atribuir apelidos ou rótulos a uma pessoa sem seu consentimento, ainda que apresentados como "brincadeira".

#Respeito Sempre

VOCÊ SABIA QUE
EXISTEM FORMAS DE
ASSÉDIO LIGADAS A
CONDUTAS DE
PRECONCEITO E
DISCRIMINAÇÃO DE
GÊNERO, RAÇA,
ORIENTAÇÃO SEXUAL E
BIOTIPO?

Por isso, nunca faça
piadas sobre característi-
cas físicas ou pessoais de
ninguém.



O que não é Assédio Moral?

▶ ATOS DE GESTÃO

Cobrar resultados, qualidade e prazos de forma respeitosa e de acordo com as orientações, princípios e valores da empresa, não é assédio moral. Atribuir tarefas e mudar de equipe, função ou turno também não se encaixam nesta categoria, assim como exigir e fiscalizar o uso de **Equipamento de Proteção Individual** ou controlar o horário dos colaboradores.

▶ FEEDBACKS, OPINIÕES DIVERGENTES E MEDIDAS DISCIPLINARES

Dar e receber feedbacks faz parte do ambiente de trabalho e contribui para o desenvolvimento profissional. Mesmo quando envolvem opiniões divergentes, correções de conduta ou orientações de melhoria, tais conversas não caracterizam assédio moral quando realizadas com respeito, profissionalismo e de forma reservada.

Da mesma forma, a aplicação de medidas disciplinares legítimas, conduzidas de acordo com as normas da empresa e sem exposição ou humilhação do colaborador, não configura assédio moral. O assédio ocorre quando há abuso, constrangimento ou humilhação de forma repetida e inadequada.





>>> Assédio Sexual

▶ O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é toda conduta de conotação sexual **indesejada que cause constrangimento, intimidação ou desconforto** à vítima, afetando sua liberdade, dignidade e bem-estar. Ele pode se manifestar por palavras, mensagens, gestos, insinuações, propostas, convites insistentes ou contato físico inadequado.

▶ POR QUE ESSE TIPO DE ASSÉDIO ACONTECE?

Geralmente, essas ações são praticadas como forma de chantagem, intimidação ou para obter algum tipo de vantagem. Ao contrário do assédio moral, o sexual não precisa acontecer de maneira contínua e frequente: **ele pode ocorrer uma única vez e é crime**, cabendo à vítima o direito de representação criminal contra a pessoa assediadora.

▶ QUEM É A VÍTIMA?

Todos podem ser vítimas de assédio ou importunação sexual. Agressor e vítima podem ser homens ou mulheres, mas, infelizmente, a vítima de assédio sexual em sua maioria são mulheres. O assédio sexual no trabalho pode ser cometido por gestores, entre colegas e até clientes.

▶ COMO OCORRE O ASSÉDIO SEXUAL?

Contato físico não autorizado; olhares invasivos ou de conotação sexual; comentários sobre a aparência, o corpo ou a sensualidade de uma pessoa; insinuações, gestos ou mensagens de teor sexual; cantadas, convites ou investidas insistentes após uma recusa; comentários inadequados em redes sociais; e promessas, ameaças ou chantagens envolvendo benefícios, favorecimentos ou prejuízos profissionais em troca de favorecimento sexual.



Mais Exemplos de Assédio Sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo.
- Assobios, cantadas ou flertes.
- Insinuações explícitas ou veladas de caráter íntimo ou sexual.
- Convites impertinentes.
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual ou sexista.
- Ameaças veladas ou explícitas de represálias, como a de perder o emprego.
- Pressão para participar de encontros.
- Mensagens via aplicativos de mensagem ou redes sociais que implicam em vinculação ao ambiente de trabalho (ex: exposição de fotos íntimas na empresa caso a vítima não faça algo).



O que não é Assédio Sexual?

- ▶ Qualquer tipo de elogio sem conteúdo sexual ou caráter ofensivo, além de paqueras ou flertes que sejam correspondidos entre as duas pessoas. Porém, vale lembrar que tais condutas podem ser **consideradas inadequadas no ambiente de trabalho** se não atenderem ao disposto no Código de Conduta ou nas Políticas da Savencia.



Boas práticas na prevenção e combate ao assédio moral e sexual nas relações de negócio e ambiente de trabalho das marcas da Savencia:

- **Compreenda o conceito de cada tipo de assédio** e vigie a sua conduta para que jamais pratique qualquer ato de tal natureza e não seja plateia dos assediadores.
- **Caso seja testemunha de alguma situação assediadora**, a depender da gravidade e do seu receio de exposição, você pode relatar o ocorrido para seu gestor e pedir providências ou registrar o seu alerta via Canal de Denúncias SARA.
- **Reúna provas do assédio a ser denunciado**, organize as informações e faça o seu relato de maneira calma, completa e indicando data, local, nome das pessoas envolvidas e demais informações que entenda importantes para que a apuração se inicie.
- Caso a vítima de um assédio procure por você, **ofereça apoio e acolhimento, mantendo absoluto sigilo**, incentivando o registro de um alerta via SARA.
- **Jamais culpe a vítima** ou minimize a experiência e sentimentos da pessoa assediada.
- **Fofoca não!** Posicione-se contra essa conduta nociva ao ambiente de trabalho, não espalhando boatos e orientando as pessoas envolvidas.
- Se você for vítima de qualquer tipo de assédio, **não se sinta culpada(o), registre o seu alerta via Canal SARA.**

>>> Pode Confiar!

A Savencia não tolera atos de retaliação. Se você perceber qualquer mudança de tratamento, constrangimento, prejuízo ou comportamento negativo após registrar um alerta em nosso Canal de Denúncias SARA, comunique imediatamente o Time de Compliance.

#FaçaOCerto

Para registrar um alerta, acesse o **site do Canal de Ética** pelo QR Code:



Você também pode mandar uma mensagem **pelo WhatsApp:**

 **(51) 3376.9353**



LEMBRE-SE: a confidencialidade do relato e a não retaliação dos que denunciarem ou contribuírem na apuração da denúncia, **são compromissos institucionais.**



SAVENCIA | BRASIL