



CARTILHA DE
COMBATE E
PREVENÇÃO AO
**ASSÉDIO
MORAL
E SEXUAL**



PRODUÇÃO DE CONTEÚDO:

Juliana Gomes

REVISÃO DE CONTEÚDO:

Renata Cappi

PRODUÇÃO DE LAYOUT/CRIAÇÃO:

Six Propaganda

REVISÃO LAYOUT:

Felipe Guimarães

REVISÃO JURÍDICA:

Ronaldo Oliveira

ÍNDICE

1.	Apresentação.....	4
2.	O que é assédio moral?	5
3.	Condutas que devem ser evitadas e podem configurar o assédio moral ou comportamento moral inapropriado.	6
4.	Formas de assédio moral. Como ocorre?	7
5.	Como diferenciar o assédio moral dos atos de gestão?	8
6.	Possíveis danos para quem sofre assédio moral.	10
7.	Como prevenir o assédio moral?	11
8.	O que é assédio sexual?	12
9.	Como diferenciar assédio moral de assédio sexual?	13
10.	Condutas que devem ser evitadas e podem configurar assédio sexual ou comportamento sexual inapropriado.	13
11.	Possíveis danos para a pessoa assediada sexualmente.....	14
12.	Ações recomendadas diante do assédio sexual.	15
13.	Responsabilidade pelos assédios moral e sexual.	16
14.	Sobre as sanções disciplinares. Quais as penalidades?	16
15.	Declaração de repúdio a condutas abusivas.	18

1 APRESENTAÇÃO

Em consistência com os Princípios e Valores Organizacionais, estamos apresentando um conjunto de orientações que objetivam nortear as ações, o comportamento e a conduta de todos os colaboradores da ALGÁS, como forma de prevenção de práticas que possam ser consideradas assédio moral ou sexual no trabalho.

Acreditamos que somente com o cumprimento dos Princípios e a prática de regras de conduta poderemos fortalecer nossa cultura organizacional.

Assim sendo, espera-se que as orientações aqui apresentadas possam contribuir para direcionar, de forma definitiva e consistente, as relações de trabalho, para que tenhamos, cada vez mais, um ambiente saudável, pautado na dignidade e respeito às pessoas.

Os assédios moral e sexual representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, sendo, pois, atribuição de todos que fazem a ALGÁS atuar para combatê-los, preventiva e repressivamente, principalmente, quando ocorrem no âmbito das relações de trabalho.

O combate aos assédios moral e sexual exige o engajamento de todos com seriedade, sensibilidade e compromisso.

Respeitar a vida e a diversidade, rejeitar a violência, ouvir o outro para compreendê-lo, redescobrir a solidariedade, buscar equilíbrio nas relações de gênero e etnias, fortalecer a democracia e os direitos humanos são valores que fazem parte de uma cultura de paz e convivência harmônica.

Ressalta-se, no entanto, que uma cultura de paz não significa a ausência de conflitos, mas sim a busca por solucioná-los por meio do diálogo, do entendimento e do respeito à diferença.

É compromisso de todos nós o fortalecimento da nossa cultura e identidade organizacional!



2 O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral caracteriza-se pela exposição habitual e repetida do(a) colaborador(a) a situações humilhantes e constrangedoras, por conduta deliberada do(a) ofensor(a), manifestada mediante gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) **são indispensáveis** para a caracterização do assédio moral, não obstante, um caso isolado poderá caracterizar um comportamento moral inadequado. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente e sutilmente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de forma sistemática, tornam-se sofríveis.

Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

Quem assedia, em regra, visa forçar a pessoa a se afastar do trabalho (pedir demissão, movimentação etc.), ou colocá-la em situação humilhante perante o(a) gestor(a) e/ou demais colegas, desestabilizando-a emocionalmente e profissionalmente.

Para configurar o assédio moral **é imprescindível a presença de conduta reiterada** que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o(a) colaborador(a), causando-lhe sofrimento psíquico e até físico.

É relevante esclarecer que a pessoa assediada não é necessariamente frágil ou apresenta algum transtorno.

Em alguns casos, ela se torna alvo do assédio por apresentar características ou comportamentos que ameaçam o poder de quem assedia, ou por pertencer a algum grupo que já sofre discriminação social, tais como: mulheres, idosos, minorias étnicas, gêneros etc.

3

CONDUTAS QUE DEVEM SER EVITADAS E PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL OU COMPORTAMENTO MORAL INAPROPRIADO

3.1. DETERIORAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Privar injustificadamente o(a) colaborador(a) de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar maliciosamente informações relevantes para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro propositalmente;
- Contestar sistematicamente as suas decisões e/ou criticar constantemente o seu trabalho de modo exagerado ou sem justo motivo;
- Sobrecarregar o(a) colaborador(a) com quantidade superior de tarefas, comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes continuamente;
- Atribuir, com o propósito de humilhar e com frequência, tarefas de baixa complexidade e distintas das suas atribuições;
- Delegar tarefas sabidamente impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazo manifestamente curto para finalização de um trabalho;
- Criar obstáculos infundados para progressões de carreira ou o exercício de funções diferenciadas, quando indicado.



3.2. ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

- Ignorar a presença do(a) colaborador(a), dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Isolar fisicamente o(a) colaborador(a), no ambiente de trabalho, para que este não se comunique e nem participe de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas.

3.3. ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE DA PESSOA

- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Tratar com desdém as opiniões do(a) colaborador(a);
- Criticar publicamente a vida particular, as preferências pessoais ou as convicções do(a) colaborador(a);
- Divulgar boatos e/ou rumores a respeito do(a) colaborador(a), procurando desmerecê-lo(a) perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;

- Dificultar ou impedir que gestantes compareçam a exames e consultas médicas;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem.

3.4. VIOLÊNCIA VERBAL OU FÍSICA

- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombro, risos, conversinhas etc.), alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física, ainda que de forma leve.

4

FORMAS DE ASSÉDIO MORAL. COMO OCORRE?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio moral pode ocorrer nas seguintes formas:



Descendente
É o assédio do chefe sobre o subordinado. É o mais comum.



Horizontal
Feito por colegas do mesmo nível.



Misto
Começa pelo superior e é seguido pelos colegas.



Ascendente
Subordinados se unem contra o chefe. É raro.

A forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de

longa duração. Essa forma de assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho.

Embora a situação mais comum seja o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do(a) assediador(a) ou do(a) assediado(a), mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, **de forma reiterada**.

Nesse sentido, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um(a) colaborador(a) pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais colaboradores, que passam a isolar o(a) assediado(a), comumente rompendo os laços afetivos com a finalidade de proteger-se, e, muitas vezes, reproduzem as condutas do(a) agressor(a). Instaura-se, assim, um pacto coletivo de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o(a) colaborador(a) que está exposto ao assédio moral.

5 COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?

A prática de atos de gestão administrativa sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a movimentação do(a) empregado(a) para outra área, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções comissionadas no interesse da Companhia, entre outros. Também não caracterizam assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho e de desempenho realizadas por colegas ou superiores, **desde que não exponham o(a) colaborador(a) a situações vexatórias e degradantes**.

É imprescindível destacar, nesse ponto, que o contrato de trabalho dá ao empregador o poder de direção e que o exercício deste, nos limites legais, não configura assédio moral.

O poder de direção consiste na faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do(a) empregado(a), em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. Esse poder de direção manifesta-se de três formas: o poder de organização, o de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o(a) empregado(a).

O poder de organização da atividade do(a) empregado(a) se dá em combinação com os demais fatores de produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa.

O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do(a) empregado(a).

Essa fiscalização não se dá somente quanto ao modo como o trabalho é exercido, mas, também, quanto ao comportamento do(a) empregado(a) no ambiente de trabalho.

Por fim, o poder disciplinar é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos empregados. Esse poder, entretanto, se sujeita aos limites legais.

Dessa forma, o exercício desses poderes pelo empregador, nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao empregado(a), não configura assédio moral. Este, como já referido, não está caracterizado em todo conflito que porventura ocorra no ambiente de trabalho, mas somente nos casos em que o(a) empregado(a) fica sujeito a situações humilhantes, geralmente repetidas e prolongadas, de forma a causar-lhe sofrimento emocional e/ou físico.

Há de se destacar, ainda, a ocorrência de gestão/interação por injúria, caracterizada por comportamentos agressivos e/ou autoritários que submetem os subordinados à alta pressão ou críticas violentas, injuriando-os e insultando-os.

Na ânsia por apresentar resultados positivos ou resolver problemas, o(a) gestor(a) pode acabar agindo de forma agressiva e desrespeitosa.

Ato isolado de violência no trabalho (agressão pontual derivada de situação de pressão pessoal ou profissional) não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a).

O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a relação de trabalho, repetição no tempo).

Este comportamento não é direcionado a colaborador(es) específico(s) e tampouco é constante ou sistemático. Precisa de um estímulo externo para ser desencadeado. Por isso não se configura como assédio moral, mas também deve ser evitado.

6 POSSÍVEIS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral constitui-se de uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos para qualquer pessoa, provocando os seguintes danos, entre outros:

- **Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.
- **Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho e tentativa de suicídio.
- **Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros recorrentes no cumprimento das tarefas conhecidas e intolerância ao ambiente de trabalho.

7 COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

A principal medida de prevenção ao assédio moral é a **informação sobre suas características e suas consequências**.

É importante fortalecer as relações interpessoais no ambiente corporativo, criando um clima organizacional pautado pela abertura e pelo respeito, com tolerância à diversidade.

Devemos cultivar uma cultura onde **o diálogo é o principal meio para administrar os conflitos**, que naturalmente existem nas relações humanas. **Converse mais! Reporte! Exponha seus limites!**

Lembre-se: reuniões de feedback são excelentes oportunidades para alinhar conceitos e expectativas.

Se houver dúvidas, procure a GEDH para melhores orientações e esclarecimentos.

As principais estratégias de prevenção passam pelo diálogo e pela solidariedade entre as pessoas.

Algumas medidas já são conduzidas pela Companhia para prevenção de casos de assédio moral em ambiente corporativo, são elas:

- Orientações de condutas pessoais desejáveis expressas no Código de Ética;
- Cultura organizacional expressa por valores e direcionadores atitudinais que primam pela harmonia nas relações de trabalho;
- Declaração expressa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder;
- Avaliação de riscos psicossociais e outros, sempre que necessário;
- Existência de diversos canais de comunicação, a exemplo do Canal de Ética e Compliance, GEDH e Gestor;
- Realização de ações educativas periódicas ou sempre que necessário.

8

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A). Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque é desagradável, ofensivo e impertinente para a pessoa assediada.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual trata-se de “atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, como uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do(a) assediado(a); ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso”.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência.

Além do assédio sexual, no ambiente corporativo podem ocorrer comportamentos sexuais inapropriados, caracterizados por comportamentos de cunho sexual não consensuais que ferem qualquer tipo de regra estabelecida, seja ela social, corporativa ou pessoal, e geram desconforto ou constrangimento. Podem ser realizados verbalmente, por escrito ou gestos, sem o uso de violência ou utilizando grave ameaça.

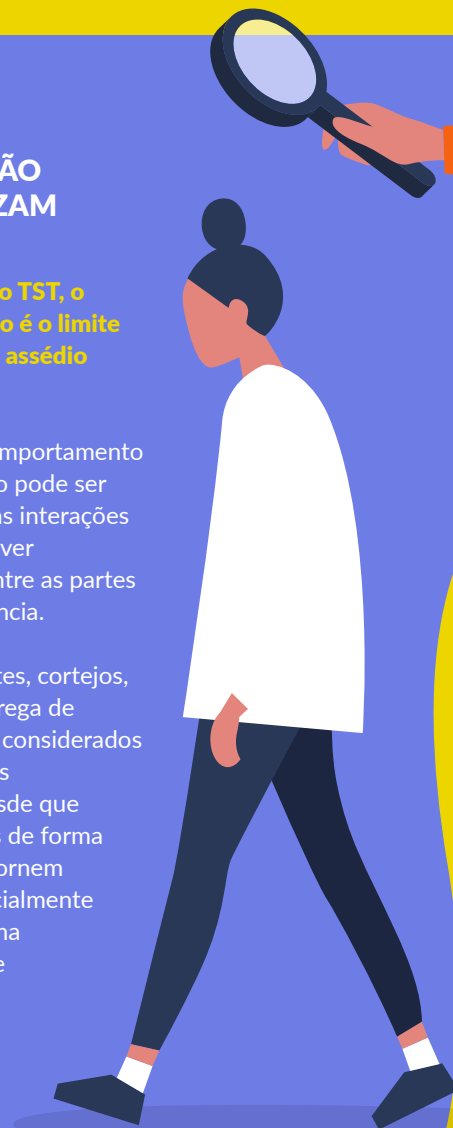
Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo - por parte de quem assedia - de obter vantagem ou favorecimento sexual.

ATENÇÃO! CANTADA E PAQUERA NÃO CARACTERIZAM ASSÉDIO.

De acordo com o TST, o constrangimento é o limite entre paquera e assédio sexual.

O assédio ou comportamento Sexual Impróprio pode ser caracterizado nas interações em que não houver reciprocidade entre as partes e houver insistência.

Elogios frequentes, cortejos, galanteios e entrega de presentes serão considerados comportamentos inadequados desde que sejam realizados de forma insistente e se tornem ofensivos, especialmente depois de a vítima manifestar-se de forma clara.



9

COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL DE ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o(a) assediador(a) da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual consuma-se mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).



10

CONDUTAS QUE DEVEM SER EVITADAS E PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL OU COMPORTAMENTO SEXUAL INAPROPRIADO

- **VERBAL:** narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual e conversas indesejáveis sobre sexo; Insinuações, explícitas ou veladas; cantadas frequentes; chantagem ou solicitação de favores sexuais; pressão para participar de encontros e saídas;
- **FÍSICA:** contato físico por meio de carícias e toques indesejados, apertos de mão demorados, entre outros;
- **VISUAL:** utilizar gestos obscenos, expressões faciais insinuantes e/ou eróticas, exposição de materiais pornográficos e eróticos, criação de um ambiente pornográfico;
- **DIGITAL:** utilizar ferramentas de tecnologias de informação e comunicação para enviar textos ou imagens com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que, para as outras pessoas ou para a sociedade, isso pareça natural e inofensivo.

11

POSSÍVEIS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA SEXUALMENTE

- Privação da autonomia;
- Integridade psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Afastamento por doença ou desligamento;
- Insatisfação no trabalho;
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.



12

AÇÕES RECOMENDADAS DIANTE DO ASSÉDIO SEXUAL

VÍTIMA

- Você não é culpada(o)!
- Você não deve ter vergonha!
- Em caso de insinuações ou cantadas indesejadas, tente conversar com o assediador, deixando clara a sua posição em relação a ele, preferencialmente registrando-a por e-mail, ou procure a GEDH ou o Canal de Ética e Compliance ou seu Gestor, se assim se sentir mais confortável;
- Registre os detalhes das situações;
- Reúna informações que comprovem o assédio;
- Dê visibilidade ao problema, reporte, mesmo na ausência de comprovações;
- Caso o assédio esteja gerando danos à sua saúde, procure atendimento especializado.

TESTEMUNHA

- Observe e fique atento a potenciais situações de assédio;
- Utilize os canais disponíveis pela empresa para comunicar tais ocorrências, mesmo na ausência de comprovações;
- Testemunhe de acordo com os fatos da situação presenciada.

GESTOR

- Conscientize e dissemine o tema “assédio” entre a equipe e encoraje vítimas a reportarem;
- Nunca se favoreça de sua posição para obter uma vantagem sexual;
- Evite piadas ou cantadas de cunho sexual;
- Puna, nos limites dos normativos internos e da legislação, os casos de assédio sexual ou comportamentos impróprios/inadequados;
- Seja exemplo de ética e inspire sua equipe na prática dos princípios organizacionais.

13

RESPONSABILIDADE PELOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

Em relação aos assédios moral e sexual, o(a) assediador(a) pode ser responsabilizado(a) na esfera civil (indenização por danos materiais e morais), penal e administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão).



14

SOBRE AS SANÇÕES DISCIPLINARES. QUAIS AS PENALIDADES?

No âmbito das relações administrativas na ALGÁS, o(a) assediador(a) está sujeito às medidas disciplinares nos termos do Regulamento de Pessoal da Companhia.

Embora os documentos normativos de referência - Código de Ética, Regimento Interno e Regulamento de Pessoal - não abordem claramente a questão dos assédios moral e sexual, a conduta do(a) assediador(a) pode ser enquadrada, visto que afronta, primariamente, um dos princípios organizacionais da ALGÁS - De Bem com o Outro - que preconiza o seguinte: “Valorizamos os indivíduos e respeitamos suas diferenças, proporcionando um ambiente favorável à qualidade de vida das pessoas, conscientes de que o trabalho em equipe, com cooperação e harmonia, é a melhor forma para alcançarmos nossos objetivos”.

Desta forma, os assédios moral e sexual podem constituir incontinência de conduta. O Código de Ética prevê as condutas pessoais desejáveis, as atitudes reprovadas e aquelas situações que configuram falta grave no ambiente corporativo, sendo algumas pertinentes ao tema.

Em relação às condutas desejáveis no desempenho das suas funções, tem-se que a prática de assédio moral provoca:

- A violação ao item 4.13.3, onde o colaborador deve construir um ambiente favorável para o franco relacionamento, estimulando o trabalho em equipe e contribuindo para que o NÓS sempre prevaleça sobre o EU;
- A violação ao item 4.13.4, onde o colaborador deve promover o desenvolvimento de um ambiente onde a liberdade para fazer sugestões e apresentar ideias novas seja ampla e irrestrita, e que a livre comunicação e o compartilhamento das informações sejam estimulados.

Em relação às atitudes reprovadas no desempenho das suas funções, tem-se que a prática de assédio moral provoca:

- A violação ao item 4.13.17 II, onde se reprova a insensibilidade, indiferença ou discriminação em relação a sugestões de outras áreas ou qualquer colaborador;
- A violação ao item 4.13.17 V, onde se reprova o relacionamento interpessoal pautado pela arrogância ou pelo apego ao cargo, contribuindo e estimulando a criação de um ambiente de trabalho onde prevaleçam as intrigas, as fofocas e as críticas destrutivas;
- A violação ao item 4.13.17 VI, onde se reprova o medo da sombra, prejudicando a valorização e o crescimento profissional dos colaboradores.

Em relação às situações que configuram falta grave, tem-se que a prática de assédio moral provoca:

- A violação ao item 7.1.5, onde se considera falta grave usar o cargo ou posição na Companhia para influenciar indevidamente ou coagir outro colaborador a fazer ou deixar de fazer algo, com a finalidade de obter proveito pessoal ou em favorecimento de terceiros;
- A violação ao item 7.1.7, onde se considera falta grave praticar qualquer tipo de discriminação, intimidação ou provocação, em especial quanto à etnia, religião, sexualidade, idade ou nacionalidade;
- A violação ao item 7.1.9, onde se considera falta grave ter conduta pessoal não desejada ou reprovada no ambiente de trabalho, que prejudique as relações interpessoais e o espírito de equipe, mesmo que não gere impacto no resultado da Companhia.

Em relação às condutas desejáveis no desempenho das suas funções, tem-se que a prática de assédio sexual provoca:

- A violação ao item 4.13.14, onde o colaborador deve saber elogiar as pessoas e saber quando comemorar os sucessos.

Em relação às situações que configuram falta grave, tem-se que a prática de assédio sexual provoca:

- A violação ao item 7.1.7, onde se considera falta grave o(a) colaborador(a) praticar qualquer tipo de discriminação, intimidação ou provação, em especial quanto à etnia, religião, sexualidade, idade ou nacionalidade.

Nesse sentido, o Regulamento de Pessoal prevê as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos(as) empregados(as).

O Regulamento de Pessoal dispõe ainda que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que dela provierem

para a Companhia, as circunstâncias agravantes e/ou atenuantes e os antecedentes funcionais. Quanto a essas penalidades, é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do(a) empregado(a) assediador(a). Isso, porque algumas das situações em que está prevista a demissão do(a) empregado(a) são: de incontinência de conduta ou mau procedimento e de ato lesivo de honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra colaboradores e/ou superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (art.110, seção III, item IV, alíneas b e k).

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, onde seja garantida a ampla defesa e contraditório do(a) empregado(a) acusado(a) de assédio. Analisada a questão na ótica dos normativos internos e da legislação pertinente.

15 DECLARAÇÃO DE REPÚDIO A CONDUTAS ABUSIVAS

A ALGÁS prima pela harmonia dos relacionamentos interpessoais e admite relacionamentos afetivos entre seus colaboradores, porém não tolera condutas abusivas em seu ambiente corporativo.

A ALGÁS repudia veementemente e não tolera casos de assédio moral ou sexual em seu ambiente corporativo.

A ALGÁS busca estabelecer uma relação de confiança com seus colaboradores e investigará adequadamente todos os casos de assédio e comportamentos impróprios. Os casos identificados serão tratados com total rigor a luz dos normativos internos e da legislação pertinente.

A ALGÁS se compromete a respaldar e proteger o assediado(a)/denunciante, apoiando a pessoa assediada e utilizando as medidas disciplinares cabíveis contra o(a) agressor(a).



LEMBRE-SE:

combater os assédios moral e sexual é responsabilidade de todos nós! **REPORTE!**

REFERÊNCIAS

Bernardo Coelho, Anália Torres, Dália Costa, Helena Sant'Ana, Isabel Sousa. Manual de formação para prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho: trilhos para a tolerância zero. Lisboa. 2016.

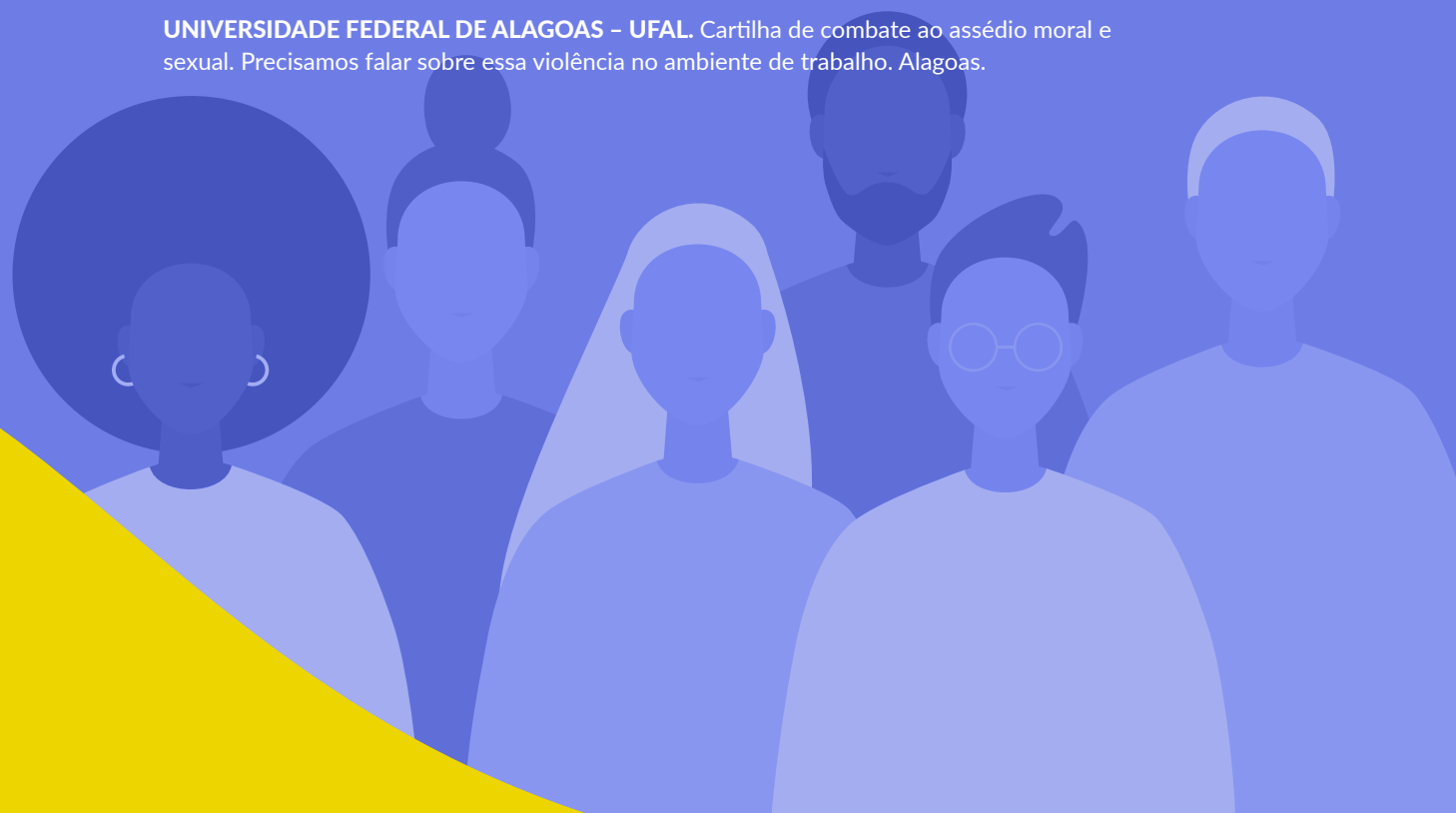
CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual: Previna-se. Brasília. 2016.

ICTS Global Serviços de Consultoria em Gestão de Riscos Ltda. Prevenção às agressões morais, sexuais no ambiente de trabalho. Maceió. 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Assédio moral: Conhecer, prevenir, cuidar. Brasília. 2015.

SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual. Programa pró-equidade de gênero e raça. Brasília.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL. Cartilha de combate ao assédio moral e sexual. Precisamos falar sobre essa violência no ambiente de trabalho. Alagoas.





ALGÁS
Gás de Alagoas S.A.