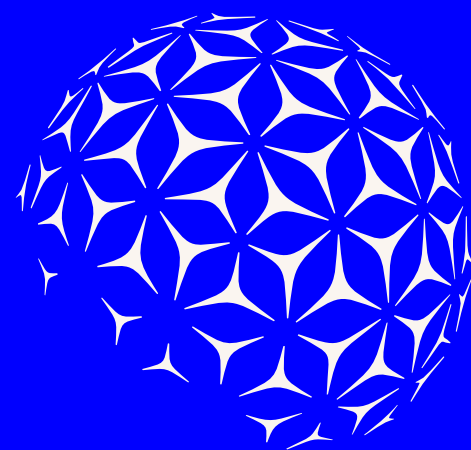
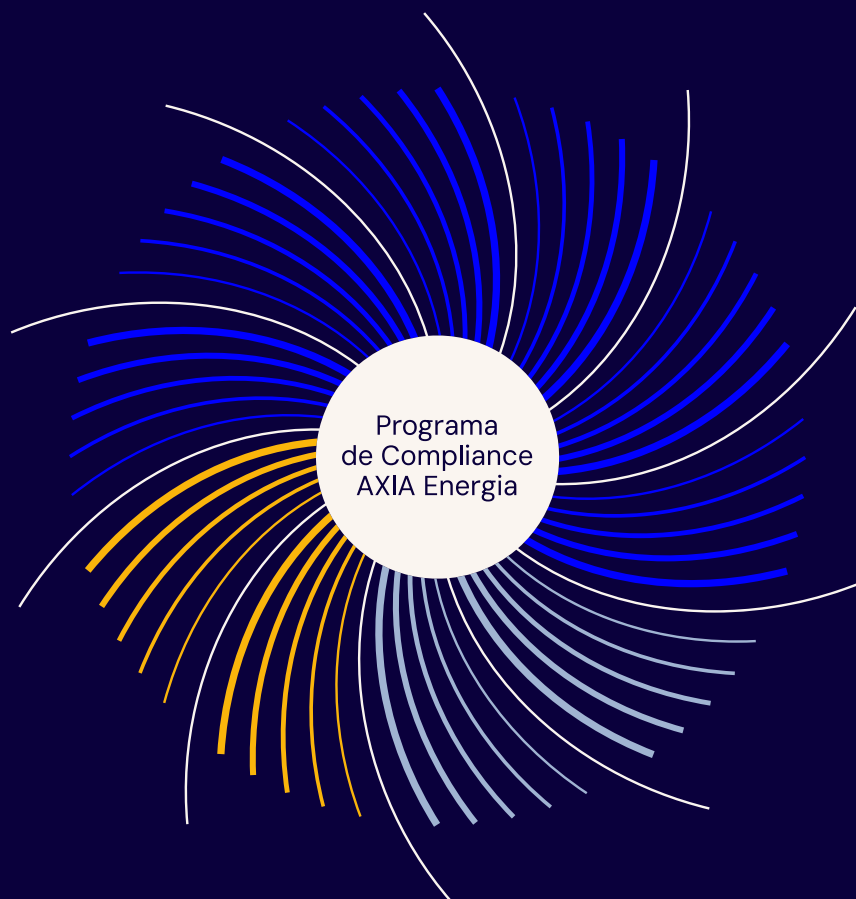




AXIA ENERGIA



CARTILHA DE COMBATE
AO ASSÉDIO SEXUAL
E MORAL

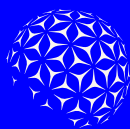
ÍNDICE:

1. Introdução
2. Objetivo da Cartilha
3. Conceitos

ASSÉDIO MORAL
ASSÉDIO SEXUAL

4. Consequências do assédio para as vítimas
5. Consequências do assédio para os agressores
6. Combate ao Assédio EM AXIA Energia

O QUE FAZEMOS PARA PREVENIR E COMBATER SITUAÇÕES DE ASSÉDIO?
COMO ENFRENTAMOS AS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO QUE SE MANIFESTAM?



AXIA
ENERGIA

CARTILHA DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

1. INTRODUÇÃO

A saúde integral dos profissionais é essencial para a sustentabilidade de qualquer organização. Quando os profissionais estão saudáveis em todos os aspectos — físico, mental, espiritual e em suas interações nos ambientes profissional e pessoal —, se tornam mais satisfeitos, engajados e produtivos. No entanto, esse bem-estar só pode ser alcançado em um ambiente de trabalho seguro, onde o respeito prevalece e qualquer forma de assédio é firmemente combatida.

AXIA expressa seu compromisso de combate à violência psicológica, assédio moral e assédio sexual em seu Código de Conduta.

AXIA incentiva o respeito, a cordialidade e a colaboração entre as pessoas no ambiente de trabalho, contribuindo para a integração dos profissionais e o desenvolvimento do trabalho em equipe.

A empresa zela pela saúde física e mental dos profissionais e, neste sentido, proíbe e repudia qualquer manifestação de violência psicológica ou assédio, seja de natureza moral ou sexual.



DEVE-SE

- Estimular a livre manifestação de ideias repudiando ameaças, de qualquer natureza nas relações de trabalho;
- Tomar medidas preventivas para coibir qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica;
- Denunciar ao Canal de Denúncias qualquer ato de violência física ou psicológica, como discriminação, ameaça e chantagem, ou de natureza ofensiva e hostil, que possa ser interpretada como injúria, calúnia, difamação, assédio moral ou sexual.



NÃO SE DEVE

- Ter ou permitir comportamento, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorativo;
- Praticar atos de vandalismo, de depredação, libidinosos ou atitudes que envolvam violência física, verbal ou gestual;
- Ser conivente com assédios de qualquer natureza;
- Permitir que perseguições, convicções, características ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os profissionais e com o público em geral, bem como com colegas hierarquicamente superiores e inferiores.

2. OBJETIVO DA CARTILHA

Esta cartilha destaca a importância da prevenção de comportamentos inadequados, incentivando uma cultura de respeito, acolhimento e valorização de cada profissional. Fortalecendo, assim, a saúde integral dos profissionais de AXIA.

3. CONCEITOS

ASSÉDIO MORAL

Trata-se de ataques repetitivos por meio de palavras ou gestos grosseiros e inadequados, comentários maliciosos, insultos preconceituosos ou discriminatórios, bullying, intimidações, boatos e piadas inoportunas que humilham o profissional, chegando mesmo a afetar seu bem-estar psíquico e afastá-lo do trabalho. Embora nem sempre seja explícita, a intenção do assediador geralmente é prejudicar a vítima, criando um ambiente hostil e insustentável.

PARA QUE UMA CONDUTA SEJA CONSIDERADA ASSÉDIO MORAL ELA PRECISA:

- Ser habitual, ou seja, ocorrer de maneira repetida por um determinado período;
- Ser intencional e abusiva, ou seja, ter um fim discriminatório;
- Ser direcionada a uma pessoa ou grupo determinado.

Ainda que eventualmente percebida no local de trabalho, a prática do assédio moral também é possível em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional. O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

O assédio moral pode manifestar-se das seguintes formas:

1. VERTICAL:

Ocorre quando as relações de trabalho são marcadas pela diferença de posição hierárquica. E pode ser dividido em duas espécies:

Descendente: assédio praticado por superior hierárquico, de cima para baixo;

Ascendente: assédio praticado por subordinado, de baixo para cima;



3. CONCEITOS

O assédio moral pode manifestar-se das seguintes formas:

2. HORIZONTAL:

Ocorre quando as pessoas estão na mesma hierarquia, ou seja, entre pares, sem relação de subordinação;



3. MISTO OU COLETIVO

Nesse caso o assédio acontece pelos superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não se mantém relação de subordinação.



EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL:



Humilhação pública:

um superior chama a atenção de um funcionário na frente de todos os colegas, usando palavras ofensivas, ridicularizando suas habilidades ou erros de forma desproporcional;



Críticas excessivas e injustificadas:

um supervisor critica constantemente o trabalho de um subordinado de maneira destrutiva, sem oferecer orientação ou suporte, tornando qualquer tarefa insatisfatória;



Ameaças constantes:

um chefe insinua repetidamente que um funcionário pode perder o emprego se não alcançar metas inatingíveis ou se não concordar com certas condições, criando um ambiente de medo;



Sobrecarga de trabalho:

um líder delega constantemente a um funcionário uma quantidade de trabalho desproporcional, sabendo que ele não conseguirá cumprir os prazos, com o intuito de desgastá-lo física e emocionalmente;

3. CONCEITOS



Boicote ao trabalho:

um empregado é deliberadamente sobrecarregado com tarefas impossíveis de realizar no prazo ou recebe instruções confusas, de modo a comprometer seu desempenho e fazer com que pareça incompetente;



Exclusão de oportunidades de crescimento:

um supervisor impede um funcionário de participar de treinamentos, projetos importantes ou oportunidades de promoção, prejudicando seu desenvolvimento profissional;



Ignorar ou desvalorizar esforços:

um funcionário é constantemente ignorado em suas contribuições, sugestões ou realizações, enquanto outros colegas recebem reconhecimento por menos esforço;



Isolamento social:

uma equipe exclui deliberadamente um colega de reuniões, almoços ou atividades sociais do trabalho, deixando-o isolado e marginalizado;



Difamação:

um colega espalha boatos ou informações falsas sobre outro funcionário, prejudicando sua reputação dentro da empresa e minando sua credibilidade;



Insinuações ou comentários maldosos:

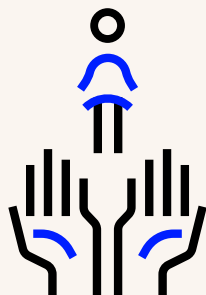
fazer piadas cruéis ou comentários maldosos sobre a aparência, crenças ou características pessoais de um colega de trabalho, repetidamente e com a intenção de ferir ou desqualificar;



Dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física.

3. CONCEITOS

Exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres:



- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica por se tratar de profissional feminina;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres exigindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Interromper sistematicamente a fala de uma mulher antes de ela terminar o que está falando.



**MAS ATENÇÃO: NEM TUDO
CONFIGURA ASSÉDIO MORAL.**

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Atos de gestão sem a finalidade discriminatória, vinculados ao interesse da administração ou da empresa e que sejam razoáveis – um estilo de liderança firme, mas justo, que exige alto desempenho dentro de padrões razoáveis e sem desrespeitar ou humilhar subordinados, não pode ser confundido com assédio.

Por exemplo:

- Cobrança de resultados e de cumprimento de prazos feita de maneira justa e proporcional;
- Transferência do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, para racionalização/readequação da força de trabalho feita com base em critérios claros e justificáveis;

3. CONCEITOS

- Controle de pontualidade e produtividade da equipe, dentro de parâmetros razoáveis;
- Críticas construtivas ou avaliações negativas fundamentadas sobre um trabalho desenvolvido, quando realizadas de forma respeitosa e com o objetivo de melhorar o desempenho;
- Aplicação de medidas disciplinares, como advertências ou suspensões, também não é assédio moral, desde que respeite as normas internas e seja proporcional à infração cometida.

Eventuais conflitos entre colegas ou com chefias – Conflitos e divergências de ideias e opiniões são naturais e fazem parte da convivência social no ambiente laboral. Os conflitos se diferem de assédio moral quando:

- São conflitos esporádicos ou pontuais.
- São expostos de maneira clara, direta e franca, através de confronto eventual em vez de perseguição velada;
- Não envolvem humilhação ou intimidação contínua.



Lembre-se: a diferença entre uma gestão rigorosa e o assédio moral está na intenção, na repetição do comportamento e no impacto negativo contínuo que ele tem sobre o bem-estar da vítima.

ASSÉDIO SEXUAL

Acontece quando uma pessoa se sente constrangida por alguém que busca obter vantagem ou favorecimento sexual, ou que a coloca em um contexto sexual não desejado, podendo ocorrer dentro do ambiente de trabalho ou por meio da relação profissional, criando um clima de intimidação, hostilidade ou desconforto para a vítima.

Esse tipo de assédio pode manifestar-se de várias formas, desde atitudes aparentemente inofensivas, como piadas ou comentários de cunho sexual, até avanços físicos e coerção direta para a obtenção de favores sexuais.

Importante destacar que o assédio sexual não se restringe apenas a interações entre colegas de trabalho.

3. CONCEITOS

O assédio sexual pode ser cometido por:

- Superiores hierárquicos;
- Subordinados;
- Clientes;
- Fornecedores;
- Qualquer pessoa com quem o indivíduo tenha contato no contexto profissional.

ASSÉDIO SEXUAL É CRIME E NÃO DEVE SER TOLERADO.

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). Quando cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave, ensejando a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho.

O assédio sexual pode manifestar-se das seguintes formas:

Assédio vertical:

ocorre quando homem ou mulher está em uma posição hierárquica superior e se vale da posição de “chefe” para constranger alguém com intimidações, pressões ou até mesmo outras interferências, com objetivo de obter algum favorecimento sexual.

Assédio horizontal:

ocorre quando a pessoa assediadora e aquela que está sendo assediada são da mesma posição hierárquica.



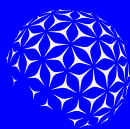
NÃO É NÃO!

“Lembre-se de que para caracterizar o assédio sexual BASTA o NÃO consentimento da pessoa assediada”



FIQUE ALERTA!

Diferentemente do assédio moral, não é necessária a repetição do ato para configurar assédio sexual. Um único ato pode ser considerado, se o objetivo for de cunho sexual.



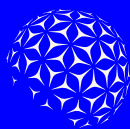
AXIA
ENERGIA

CARTILHA DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

3. CONCEITOS

EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Fazer comentários de cunho sexual sobre a aparência física de um colega, como elogiar partes do corpo de forma inapropriada ou sugerir que a pessoa se veste de maneira provocante;
- Contar piadas com teor sexual ou fazer insinuações de duplo sentido que causem desconforto;
- Tocar, abraçar, ou tentar beijar alguém sem consentimento;
- Passar a mão em partes do corpo de maneira que cause desconforto à outra pessoa;
- Mostrar ou enviar imagens, vídeos ou textos de conteúdo sexual explícito para um colega, seja pessoalmente, por e-mail ou por mensagens de texto;
- Oferecer promoções, aumentos salariais ou outros benefícios profissionais em troca de favores sexuais;
- Ameaçar com demissão, rebaixamento ou outros prejuízos profissionais se a pessoa não ceder a avanços sexuais;
- Usar informações pessoais para coagir alguém a manter um relacionamento ou ato sexual;
- Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;
- Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém;
- Convites insistentes impertinentes.



AXIA
ENERGIA

CARTILHA DE COMBATE
AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA AS VÍTIMAS

Para as vítimas, os danos do assédio moral ou sexual podem ser irreversíveis, já que afetam sua saúde física e mental, impactam em suas relações familiares e seu desenvolvimento profissional. A vítima perde a confiança em si, tornando-se uma pessoa desconfiada ou simplesmente desmotivada, ficando incapaz de reunir energia suficiente para procurar um novo emprego.

Os sintomas podem ser apresentados no corpo e na mente como:

- Angústia;
- Depressão;
- Perda de sono;
- Sentimentos de fracasso e inutilidade;
- Perda de apetite;
- Hipertensão;
- Pensamentos ou tentativas de suicídio.

O assédio pode afetar também o ambiente de trabalho, fazendo com que os funcionários apresentem baixa produtividade e falta de motivação, desenvolvendo um ambiente de medo.

5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA OS AGRESSORES

Não sendo uma atitude tolerada por AXIA, os casos comprovados de assédio moral e sexual podem levar até mesmo a demissão por justa causa. No caso de assédio sexual, a vítima ainda pode representar judicialmente contra o ofensor, já que a infração é um crime.

6. COMBATE AO ASSÉDIO EM AXIA ENERGIA

O QUE FAZEMOS PARA PREVENIR E COMBATER SITUAÇÕES DE ASSÉDIO?

O ambiente de trabalho deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A prática de assédio deteriora este ambiente. A construção de um espaço social saudável é de responsabilidade de todos.

Os gestores, por sua vez, devem priorizar o bem-estar de sua equipe e monitorar o ambiente de trabalho, atentos a qualquer indício de situações constrangedoras que possam caracterizar algum tipo de assédio entre as pessoas do seu time.

Esta cartilha é um ponto de partida para o combate e prevenção ao assédio moral e sexual, pois a informação é a principal arma que temos para entender as situações e o que elas representam, de modo a saber como enfrentá-las.

Os profissionais podem se aprofundar no tema por meio dos treinamentos relacionados aos temas: Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, Assédio Sexual, e Diversidade e Inclusão, disponíveis na plataforma Aprenda Mais que pode ser acessada pela intranet.

COMO ENFRENTAMOS AS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO QUE SE MANIFESTAM?

AXIA disponibiliza canais apropriados tanto para acolhimento como para realização de denúncias de situações que caracterizem assédio.



CANAL DE APOIO AO PROFISSIONAL E DEPENDENTE

Disponível a todos os profissionais do quadro próprio de AXIA, é um canal confidencial e gratuito para obter suporte em questões pessoais e profissionais, 24 horas por dia e 7 dias por semana.

Telefone: 0800 718 7815

E-mail: axia@cgpbrasil.com

WhatsApp: 11 4420-4050

6. COMBATE AO ASSÉDIO EM AXIA

Os atendimentos são realizados por um time multidisciplinar, capaz de orientar quanto à situação de assédio enfrentada por meio de orientação psicológica e social.

Caso haja necessidade de aconselhamento psicológico para pensar em soluções viáveis e desenvolver um plano de ação para cada situação ou problema, serão disponibilizadas até 6 sessões por caso/problema.

O serviço é externo, regido pela Lei Geral de Proteção de Dados, e, portanto, a AXIA não tem acesso a consultas ou informações individuais.



CANAL DE DENÚNCIAS

Canal externo e independente, disponível 24 horas por dia e 7 dias por semana, por meio do qual qualquer pessoa pode relatar de forma segura e anônima ações de profissionais, fornecedores e prestadores de serviços que violem o Código de Conduta, o Programa de Compliance, outro normativo interno de AXIA ou, ainda, a legislação vigente no Brasil.

AXIA garante a proteção ao denunciante, inclusive contra eventuais retaliações.

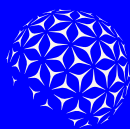
Telefone: 0800 721 9885

Site: www.axia.com.br/canaldedenuncias

A denúncia pode ser feita pela pessoa assediada ou outra pessoa que tenha testemunhado a conduta inadequada.

A fundamentação da denúncia é essencial para uma efetiva apuração.

- Se possível, deve ser fornecido o relato detalhado, mencionando o que aconteceu, quando e onde o fato aconteceu, quais os nomes das pessoas envolvidas, indicando possíveis testemunhas, se houver, e se o fato ainda continua ocorrendo;
- Caso haja alguma prova do ocorrido, o Canal de Denúncia permite que sejam anexados arquivos como imagens, fotos, vídeos e áudios, entre outros. Também pode ser indicado onde tais provas podem ser encontradas, caso não seja possível anexá-las no canal.



AXIA
ENERGIA

CARTILHA DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

6. COMBATE AO ASSÉDIO EM AXIA

O que pode ser utilizado como evidência da prática:



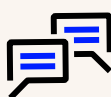
Fotos;



Vídeos;



Mensagens de
WhatsApp;



Conversas de chats;



E-mails;



Câmeras de segurança;



Registros de chamadas
telefônicas;



Registro de datas e horas
de ocorrências;

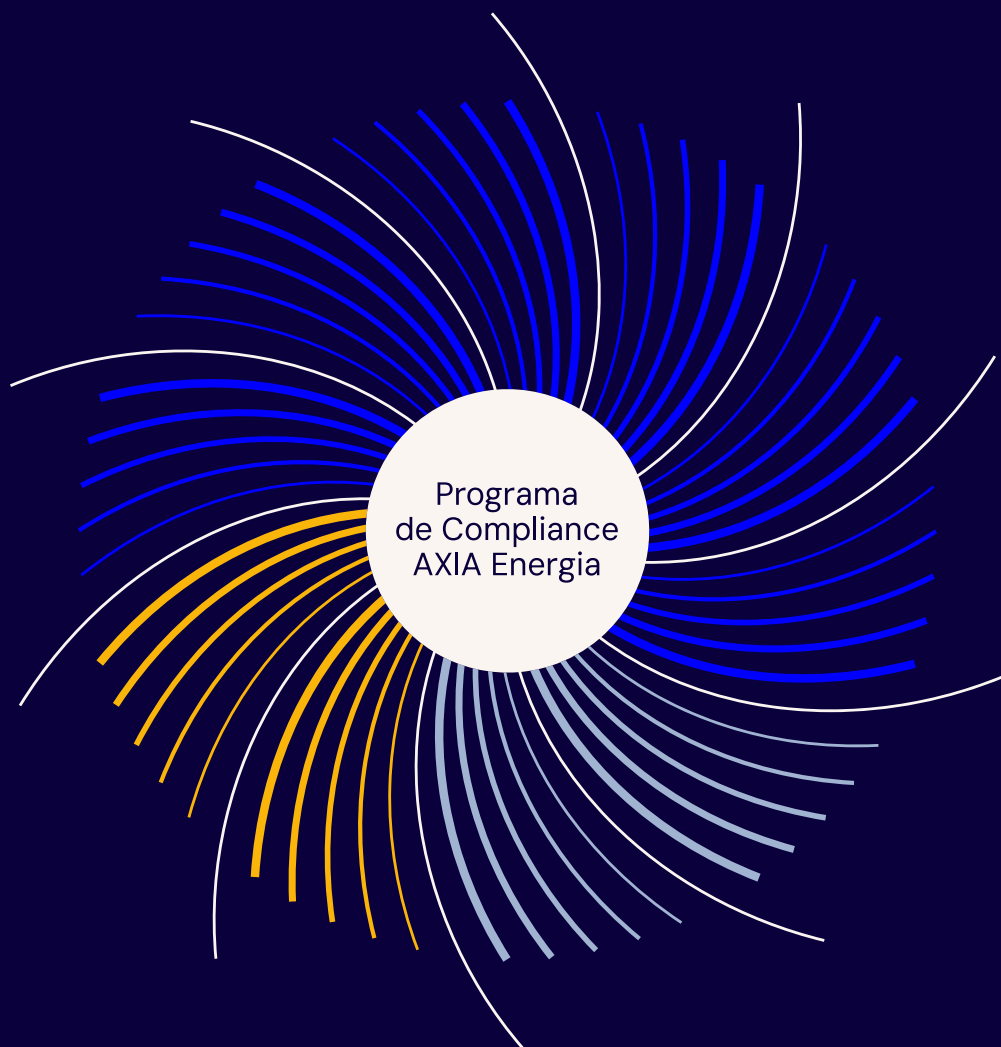


Informações de sistemas
corporativos;



Testemunhas – pessoa que
tenha observado ou
presenciado a conduta do
assediador.

Ao final de um processo de investigação interna, nos casos procedentes ou parcialmente procedentes, são indicadas a aplicação de consequências, que incluem medidas administrativas ou disciplinares, ou a indicação de ações de remediação, como o aperfeiçoamento dos processos ou dos normativos existentes e a realização de treinamentos, entre outras medidas.



AXIA ENERGIA