



POLÍTICA DE

Prevenção ao Assédio Moral e Sexual



integridade

justiça

confiança

ética



respeito

gentileza

acolhimento

empatia



economia

simplicidade

competitividade

sustentabilidade



energia

comprometimento

multifuncionalidade

digitalização



melhoria contínua

aprendizado

experimentação

inovação

Mensagem do Presidente

Ao longo de sua história, a Bemol vem crescendo com base nos princípios e valores do nosso diagrama cultural. Somos uma empresa com o compromisso de estabelecer um ambiente de trabalho saudável e seguro a todos os colaboradores e parceiros de negócios. Promover a prevenção e o combate a todas as formas de discriminação e assédio em nosso ambiente de trabalho é dever de todos.

Na cultura da Bemol não toleramos qualquer forma de condutas que se configurem como assédio. O assédio moral e sexual no trabalho deve ser enfrentado com seriedade, sensibilidade e compromisso de todos os colaboradores. Entender a importância desse assunto e como evitar que tais situações ocorram na empresa é essencial para vivência dos princípios do nosso Diagrama Cultural e para um bom clima organizacional.

Vamos trazer a você colaborador as definições e exemplos sobre os tipos e formas de assédio. Todos devem estar conscientes de seus direitos e das consequências que suas atitudes podem causar para si e para os outros.

Espero que esta política, que tenho a honra de compartilhar com você, incentive a reflexão e conscientização de suas atitudes no trabalho, para que possamos sempre ter um ambiente saudável no qual todas as formas de violência sejam combatidas e a diversidade respeitada. Relações de trabalho saudáveis são frutos de ambientes em que o respeito, a integridade e a ética fazem parte do cotidiano. Que as boas práticas estejam sempre presentes nessa caminhada.

Denis Benchimol Minev

Diretor-Presidente da Bemol S.A



Qual o contexto da Política de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual da Bemol?

A Bemol é uma empresa constituída com base nos 05 (cinco) princípios do seu Diagrama Cultural, onde a integridade e o respeito são os valores primordiais na formação da cultura da empresa e de todas as suas normas, procedimentos, regras e políticas.

Embora seja um assunto de amplo conhecimento, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o assédio. O assédio é qualquer ato abusivo que atinja uma pessoa ou um grupo de forma física, sexual, moral ou psicológica de forma repetitiva, que podem trazer danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, colocando em perigo seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

Qual o objetivo?

O objetivo da presente política é esclarecer os conceitos e práticas relativos ao assédio, a fim de fornecer informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizam o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, bem como suas possíveis causas e as consequências desse tipo de conduta.

Também serão apresentadas as atitudes que estabelecem um ambiente voltado à **cultura da prevenção**, do esclarecimento, da identificação, da correção e das responsabilizações funcionais, no intuito de sempre preservar a dignidade profissional e a integridade emocional de todos os colaboradores e prestadores de serviço da Bemol.

A quem se aplica?

A presente política aplica-se à Bemol S.A. e a suas empresas controladas ou subsidiárias, daqui em diante designadas, isolada ou conjuntamente, como **Bemol**. Essas diretrizes são aplicáveis a todos os colaboradores, prestadores de serviços, terceiros e parceiros de negócios da Bemol.

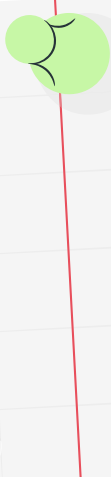


Mas, afinal, o que é o Assédio Moral?



O assédio moral é uma conduta **abusiva, frequente e repetitiva** que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos com o objetivo de humilhar, constranger ou desqualificar a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, com consequências para sua vida profissional e pessoal.

As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas e reproduzidas pelo assediador por algum tempo. **É uma prática na qual o tempo e a duração são importantes.** Não se trata de uma violência pontual, pois demanda uma recorrência. Este fenômeno pode ocorrer de maneira sutil, dissimulada e não declarada abertamente e provoca sérios danos à pessoa assediada devido ao seu poder destrutivo, que mexe com as estruturas emocionais da vítima.



A Constituição Federal prevê, em seu artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...) III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”

(CF/1988, art. 5º, incisos I e III).



Quais são os tipos de Assédio Moral?

Para entender melhor as condições e consequências, veja quais são os tipos existentes de assédio moral e o que caracteriza cada um.

Assédio Moral Interpessoal

O assédio moral interpessoal é o conjunto de condutas abusivas que ocorrem de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o colaborador na relação com a equipe. Esse tipo de assédio pode ocorrer entre colaboradores pares ou de níveis hierárquicos distintos, em situações de disputas por posições dentro da empresa, bullying, preconceitos, dentre outras situações similares.

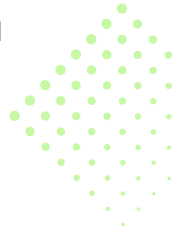


Assédio Moral Institucional

O assédio moral institucional (ou organizacional) é um comportamento patronal generalizado e ocorre quando a própria organização incentiva ou acolhe atos de assédio. É o conjunto de condutas abusivas exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulta em humilhação ou constrangimento de um ou mais colaboradores com a finalidade de se obter o engajamento do grupo às políticas e metas da empresa, através da ofensa aos direitos fundamentais. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que por meio dos seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais inadequadas para melhorar a produtividade com o fomento de um ambiente de humilhação e controle, usando o medo e ameaças como ferramentas para submeter os colaboradores.

Quais são as formas de realização do Assédio Moral?

O assédio moral pode ser cometido tanto de forma horizontal quanto vertical na estrutura hierárquica da empresa



Assédio Moral Vertical

Descendente: Esse tipo é o mais comum. Acontece quando o colaborador é assediado por alguém que está acima na hierarquia corporativa. Um gerente que coloca seus subordinados em situações constrangedoras, de sobrecarga de trabalho, de esvaziamento de atividades, se utiliza de apelidos pejorativos ou comentários que geram desconforto para se referir ao colaborador, entre outras atitudes, está praticando assédio vertical descendente.



Ascendente: Trata-se de um padrão de assédio mais raro, no qual o colaborador de uma posição inferior na hierarquia assedia o seu superior hierárquico direto ou qualquer outro colaborador em posição superior. Essa situação pode ser observada quando um colaborador designa apelido pejorativo a uma liderança, detém informações sigilosas e usa esse conhecimento para chantagear o superior, organiza de forma grupos para descumprir de forma deliberada e injustificada as orientações da chefia, dentre outras situações.

Assédio Moral Horizontal



O assédio horizontal é praticado entre colaboradores que estão na mesma posição hierárquica dentro da empresa. Um exemplo é o colega que provoca o outro ou debocha quando as metas não são alcançadas. Esse tipo de assédio ocorre com frequência em ambientes nos quais é estimulada a competitividade entre os colaboradores. Como resultado, institui-se um clima desagradável de conflito em vez do trabalho em equipe.

Alguns exemplos de assédio moral:



Quando um colaborador grita com o outro



Quando o chefe usa termos depreciativos com subordinado



Quando um colaborador faz brincadeiras impertinentes




Quando o chefe estabelece metas abusivas

E quanto ao Assédio Sexual?

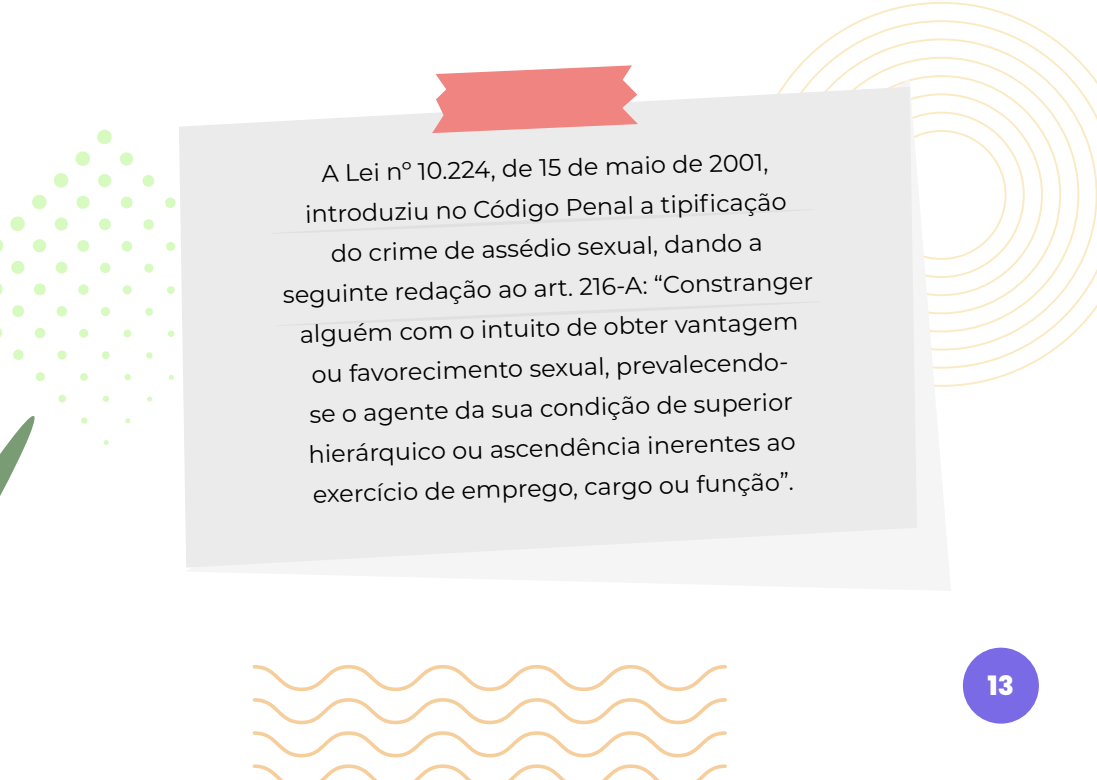


Essa modalidade de assédio se configura por ações de natureza sexual ou libidinosa. Manifesta-se fisicamente, por gestos e toques inadequados, ou por palavras, mensagens ou condutas inadequadas. Consiste em constranger o colega por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, dificultando o livre exercício da vontade pela vítima.

Pode ser conceituado como “toda conduta de **natureza sexual não solicitada**, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.



A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: “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”.



E quais as formas de Assédio Sexual?

Assédio Sexual por Chantagem

Ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios, ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. O objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual.

Assédio Sexual por Intimidação

Ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho com o efeito de expor ou prejudicar um colaborador ou criar uma situação ofensiva de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente hierárquicas.



ATENÇÃO!

O silêncio da vítima

NÃO é aceitação!

A vestimenta da vítima

NÃO é um convite!

Condutas Inadequadas

O assédio pode se manifestar de diversas maneiras. Algumas atitudes, se forem **repetidas reiteradamente** contra um mesmo colaborador ou colaboradores, podem caracterizar o assédio:

- ❏ Criticar seu trabalho de forma injusta e exagerada;
- ❏ Retirar o trabalho que habitualmente compete àquela pessoa, sem motivos justos;
- ❏ Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- ❏ Dar instruções impossíveis de executar;
- ❏ Não transmitir informações úteis à realização de suas tarefas;
- ❏ Impedir o acesso aos meios de trabalho necessários (computador, telefone, mesa etc.);
- ❏ Pressionar para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários etc.);
- ❏ Delegar tarefas perigosas que não estão previstas no exercício de suas atividades, e para as quais o colaborador não foi devidamente treinado;
- ❏ Danificar o local de trabalho ou os seus pertences;
- ❏ Induzir deliberadamente o colaborador ao erro na execução de suas tarefas;
- ❏ Restringir o desenvolvimento profissional;
- ❏ Atribuir apelidos pejorativos;
- ❏ Espalhar rumores a respeito do(a) colaborador(a) atribuindo-lhe problemas psicológicos;
- ❏ Expor e criticar a vida privada do colaborador(a);
- ❏ Fazer piadas relativas à orientação sexual ou gênero;
- ❏ Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional;
- ❏ Desmerecer crenças religiosas e/ou convicções políticas;
- ❏ Insinuar atividades sexuais com gestos ou propostas.

O que NÃO é assédio?

É importante esclarecer que a prática de atos de gestão administrativa e de liderança, **sem a finalidade discriminatória**, não caracteriza assédio moral.

Atribuição de tarefas aos subordinados

Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados.

Transferência de colaborador para outra unidade/loja

Trabalhamos em uma empresa grande e complexa, que possui várias unidades de negócios. Necessidades de apoio em outros setores podem surgir eventualmente ou até mesmo a mudança fixa para atender necessidades da Bemol.

Transferência de setor e/ou de horário do colaborador

A fim de atender necessidades que venham a surgir, pode haver mudanças no horário de trabalho.

Alteração da jornada de trabalho

No interesse da gestão e/ou administração da empresa.

Críticas construtivas ou Avaliações do Trabalho

No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Podem ser realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponha o colaborador a situações vexatórias.

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Cobranças para o cumprimento das metas estabelecidas

Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados, desde que não sejam impossíveis de serem alcançadas.

Uso de mecanismos tecnológicos de acompanhamento da produtividade e da jornada de trabalho

Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle e organização da empresa.



Como prevenir?

- Buscar o diálogo aberto com todos, inclusive com seus colegas e gestão imediata, realizando conversas e feedbacks tempestivos acerca de situações de desconforto, sempre que necessário;
- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Ter sempre uma boa comunicação com sua equipe, estabelecer limites e regras claras para que o ambiente de trabalho seja agradável e de confiança;
- Cuidar para que os colegas não se sintam isolados e sejam aceitos nos grupos de trabalho;
- Não realizar comentários ou piadas no ambiente de trabalho que possam deixar os colegas desconfortáveis;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Promover um ambiente de trabalho acolhedor, repreendendo, quando necessário, comentários e/ou piadas inadequadas;



- Procure incluir o tema de Assédio em reuniões de loja, treinamentos, palestras, a fim de promover a conscientização de todos os colaboradores;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Evitar relacionamentos amorosos no seu ambiente de trabalho, e caso isso ocorra, comunique imediatamente a sua chefia e ao RH.





O que fazer?

Canal de Relatos

Se você sofreu algum tipo de assédio no ambiente de trabalho, comunique através do nosso canal de relatos Linha Ética Bemol.

A Linha Ética Bemol é um canal seguro e confidencial para a comunicação e denúncias de condutas que violem o Código de Ética da Bemol ou de qualquer legislação, regulamentação, políticas ou diretrizes, incluindo aquelas relativas aos possíveis casos de assédio moral e sexual. As informações são tratadas de forma independente e especializada, preservando o sigilo absoluto e, caso solicitado, o completo anonimato do autor do relato. É de extrema importância que o relato seja o mais detalhado possível (com informações de nomes, locais, datas, etc.). A Bemol possui firme compromisso em seu Código de Ética de proteção ao relatante de boa-fé.

Para mais informações, acesse o site www.bemol.com.br/linhaetica ou escaneie o QR Code a seguir



linhaética
bemol

Quais os próximos passos e consequências?

- Em casos de **assédio**, a apuração interna é conduzida pelo Compliance, ou caso se faça necessário, por parceiro especializado externo. O relatório da apuração com resultado da análise de Compliance é apresentado ao Comitê de Ética e Conformidade da Bemol para deliberação das consequências.
- Em casos de **apuração de assédio moral de resultado procedente**, as possíveis consequências vão desde a advertência escrita com iniciativas de desenvolvimento pessoal até desligamentos. Cabe mencionar que, a consequência deliberada pelo Comitê leva em consideração histórico de avaliações do agente motivador do relato; gravidade das situações identificadas; materialidade das evidências e/ou indícios encontrados; e, quando necessário, clima organizacional da área.
- Em casos de **apurações de assédio sexual de resultado procedente**, após apuração realizada pelo Compliance e validada pelo Comitê de Ética e Conformidade da Bemol, será aplicado o desligamento.

Teste seus conhecimentos

1) Qual das alternativas a seguir define o Assédio Moral?

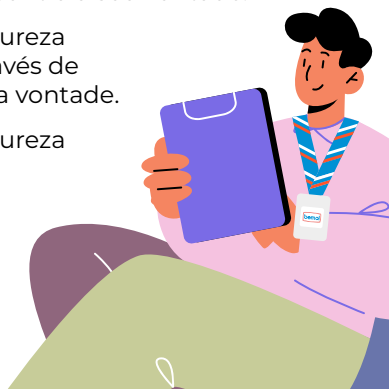
- a. É aquele que atinge a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador e acontece apenas através de comportamentos como cobrança de metas, que aconteçam uma única vez e que incomodam o colaborador.
- b. É aquele que atinge a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador e acontece através de comportamentos abusivos, como xingamentos, afrontas, constrangimentos, humilhações, gestos, palavras e outras ações que se repetam de forma frequente.
- c. É aquele que não atinge a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador e acontece através de comportamentos abusivos, como xingamentos, afrontas, constrangimentos, humilhações, gestos, palavras e outras ações que não precisa se repetir.

2) Por quem pode ser cometido o assédio sexual?

- a. O assédio sexual no trabalho pode ser cometido por lideranças, entre colegas ou até por clientes e o agressor e vítima podem ser homens ou mulheres.
- b. O assédio sexual no trabalho pode ser cometido somente por lideranças, e o agressor sempre é o homem.
- c. O assédio sexual no trabalho pode ser cometido somente por lideranças, para que ele seja identificado como assédio é necessário toque físico.

3) Qual alternativa abaixo corresponde a definições do assédio sexual:

- a. O Assédio Sexual se configura por ações de natureza sexual, manifestadas fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, através de propostas ou imposições a pessoas contra a sua vontade.
- b. O Assédio Sexual se configura por ações de natureza sexual, manifestadas somente fisicamente, através de propostas ou imposições a pessoas contra a sua vontade.
- c. O Assédio Sexual se configura por ações de natureza sexual, manifestadas fisicamente somente e quando são impostas a pessoa contra a sua vontade.



4) O assédio pode acontecer de diversas maneiras, porém, no assédio moral a forma de assédio existe apenas do chefe para o subordinado.

- a. Verdadeiro
- b. Falso

5) Quais das situações abaixo se configuram como assédio, se ocorrerem de forma prolongada e repetidas vezes:

- a. Cobrar pelo cumprimento das metas estabelecidas, fazer críticas construtivas e sugestões de melhoria do trabalho.
- b. Espalhar rumores sobre a honra do colaborador, privar o colaborador de acesso aos instrumentos de trabalho sem justificativa, atribuir ao colaborador somente tarefas muito superiores ou inferiores as suas competências.
- c. Remanejar (transferir) o colaborador para outra unidade ou outro setor, de acordo com as necessidades.

6) Se o meu chefe uma vez me faz exigência pelo cumprimento de tarefa, me delegando um prazo a ser atendido para que consigamos alcançar a meta estabelecida pela empresa. Essa situação se configura como assédio moral.

- a. Verdadeiro
- b. Falso

7) Onde devemos relatar qualquer suspeita ou confirmação de assédio sem ser identificado?

- a. Devemos relatar aos nossos gestores, comentando apenas com um colega confiável e pedir que não conte a ninguém.
- b. Devemos relatar através do canal Linha Ética.

8) Caso algum(a) colaborador(a) sofra assédio sexual, o que fazer?

- a. O(A) colaborador(a) deve solicitar o desligamento, para que isso não ocorra com ele(a) novamente.
- b. O(A) colaborador relata a sua Gestão, ao RH, ou ao time de Compliance, podendo relatar de forma anônima através do canal Linha Ética.
- c. O(A) colaborador(a) deve ficar calado e esperar se alguém irá desconfiar para que algo seja feito.

Referências

- Código de Ética da Bemol
- Cartilha de Diversidade da Bemol
- Resolução N° 351, de 28 de outubro de 2020 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
- Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - TST



**Política de Prevenção ao
Assédio Moral e Sexual**