



CARTILHA

PREVENÇÃO E COMBATE

ao assédio e à discriminação



SUMÁRIO

COMPROMISSO DO GRUPO EPR	3	ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL	11
O QUE ESPERAMOS, TOLERAMOS, PROMOVEMOS E COMO PREVENIMOS	4	EXEMPLOS DE VIOLÊNCIAS SEXUAIS	12
ASSÉDIO MORAL	5	DISCRIMINAÇÃO.....	13
EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL	6	SOU VÍTIMA, O QUE FAZER?.....	14
FALTA DE COMUNICAÇÃO E VIOLÊNCIA VERBAL	7	EU TESTEMUNHEI, O QUE FAZER?	15
REGRA DE OURO	8	DANOS CAUSADOS POR ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO.....	16
NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL	9	AÇÕES APLICADAS PELA EPR.....	17
UM CONVITE À AÇÃO	10	COMO PREVENIR	18
		NOSSO CANAL DE ÉTICA	19



Compromisso do Grupo EPR

A EPR tem o compromisso de prezar por um local de trabalho que seja acolhedor e justo, onde todos se sintam valorizados, respeitados e livres de qualquer tipo de violência, incluindo discriminação, retaliações, assédio moral ou sexual.

Em alinhamento com o **Código de Conduta de Colaboradores** e o **Código de Conduta de Parceiros de Negócios da EPR**, esta cartilha tem o objetivo de esclarecer as formas de enfrentamento e repúdio às diferentes formas de assédio e discriminação, trazendo exemplos práticos que o apoiará a identificar quando uma situação configura algum tipo de violência, além das ações de prevenção e combate a essas práticas nocivas, visando estabelecer um ambiente de trabalho mais harmonioso e positivo.

É essencial a participação de todos para mantermos nosso ambiente de trabalho íntegro, protegido e sem violência.

Lembre-se, o Código de Conduta da EPR afirma que: **“A EPR não tolera nenhum tipo de assédio dentro das unidades de negócio ou em qualquer outro lugar onde estejam presentes os administradores, colaboradores e parceiros de negócios.”**



O QUE ESPERAMOS

- **Respeito mútuo:** as interações devem ocorrer com profissionalismo e cordialidade, respeitando as diferenças individuais.
- **Ambiente inclusivo:** o ambiente de trabalho deve ser um espaço seguro para todos, livre de qualquer tipo de preconceito ou discriminação.
- **Comunicação aberta:** todos devem se sentir à vontade para expressarem suas ideias, sem medo de retaliações.
- **Colaboração:** todos devem colaborar para a construção de um ambiente de trabalho positivo e produtivo.



O QUE NÃO TOLERAMOS

- **Violências, agressões físicas ou verbais, atitudes de assédio moral ou sexual ou atitudes e comportamentos discriminatórios contra qualquer pessoa.**
- **Microagressões cotidianas, não expressas diretamente como violência física ou verbal, mas manifestadas na forma de piadas e de insinuações que resultam em desrespeito.**
- **Retaliação aos denunciantes, sejam colaboradores ou parceiros de negócios vinculados aos contratos de prestação de serviços.**



O QUE PROMOVEMOS E COMO PREVENIMOS

- **Ações de sensibilização e educação, com treinamentos e conscientizações regulares, comunicações de prevenção e combate ao assédio ou discriminação.**
- **Possibilidade de denúncias em canais independentes, seguidas de tratamento diligente e tempestivo dos casos suspeitos de assédio ou de discriminação, disponível 24 horas por dia e 7 dias por semana.**
- **Políticas com diretrizes sólidas que preveem a tolerância zero dessas situações.**
- **O fomento da cultura de respeito em todos os ambientes da companhia.**

ASSÉDIO MORAL

O que é assédio moral?

O assédio moral consiste na **exposição ou violação da dignidade ou integridade psíquica ou física, individualmente ou em grupo, por meio de conduta abusiva que ocorre de forma repetitiva e prolongada no tempo, expondo pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade e menosprezo, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.**

Essa conduta não depende da intencionalidade de quem pratica o ato para se materializar. Basta que preencha os requisitos descritos no conceito e atentem contra a integridade, a identidade e a dignidade humana do trabalhador, causando

degradações das relações no ambiente de trabalho e, muitas vezes, impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

Em outras palavras, o assédio moral no trabalho é frequentemente **uma forma de perseguição com o objetivo de constranger a pessoa, seu trabalho e sua autoestima.**

O assédio moral precisa de requisitos claros para ocorrer:

- 1. Repetição (habitualidade);**
- 2. Direcionalidade (dirigido a pessoa, ou a grupo determinado);**
- 3. Temporalidade (duração no tempo).**

Pode ocorrer de maneira individual ou coletiva, ou seja, **entre colegas no mesmo nível hierárquico, entre líderes e liderados ou entre EPR e parceiros de negócios.**



A complexidade das relações no trabalho e o contexto social podem dar origem, ainda, a outros tipos, como:

Assédio moral misto: quando é praticado pela liderança e por colegas de trabalho conjuntamente.

Assédio moral institucional ou organizacional: quando as práticas da empresa incentivam ou toleram atos de assédio.

Exemplos de **assédio moral**

- **Retirar a autonomia do profissional** e criticar de forma injusta e agressiva o seu trabalho;
- **Desconsiderar** problemas de saúde do trabalhador;
- **Brincadeiras ofensivas:** fazer piadas e/ou comentários e atribuir apelidos que podem ser considerados constrangedores ou utilizando-se de características físicas ou deficiências;
- **Competição desleal:** promover um ambiente de competição exagerada e injusta, prejudicando alguém de se destacar;
- **Críticas constantes:** criticar trabalhos de forma repetitiva, prejudicando alguém injustamente;
- **Humilhações:** criticar ou zombar alguém com o objetivo de causar-lhe constrangimento ou utilizar apelidos depreciativos e/ou indesejados;
- **Metas abusivas:** estabelecer objetivos e metas inatingíveis e exigir resultados de forma abusiva;
- **Impor condições de trabalho diferentes** das oferecidas ao restante da equipe;
- **Atribuição de tarefas humilhantes:** delegar tarefas que podem ser consideradas degradantes ou excessivas;
- **Cobranças abusivas:** cobrança de forma desproporcional, podendo ser com xingamentos ou constrangimentos;
- **Desqualificação:** caçoar do trabalho do colaborador e/ou parceiro de negócio.





FALTA DE COMUNICAÇÃO:

- **Falta de instruções:** não fornecer informações necessárias para a realização do trabalho, prejudicando o desempenho;
- **Sabotagem:** prejudicar intencionalmente o trabalho de alguém, fornecendo informações erradas, escondendo ou omitindo documentos.
- **Apelidos pejorativos:** atribuir a alguém apelidos que possam desvalorizá-lo, ridicularizá-lo e/ou constrangê-lo.
- **Boicote:** liderados e/ou parceiros de negócios podem, intencionalmente, deixar de cumprir tarefas ou compromissos.
- **Isolamento:** não atribuir nenhuma tarefa ao colaborador ou parceiro de negócio, deixando-o sem atividades, ou não o convidar/convocar para reuniões coletivas.

VIOLÊNCIA VERBAL:

- **Ameaças constantes:** ameaçar demitir ou punir caso não cumpra alguma solicitação;
- **Agressões verbais:** usar xingamentos ou linguagem agressiva que intimidem ou humilhem alguém;
- **Desrespeito constante:** ignorar instruções ou responder de forma desrespeitosa e agressiva;
- **Chantagem:** usar de informações pessoais e/ou profissionais para pressionar o líder a tomar decisões;
- **Indiretas frequentes:** fazer comentários sarcásticos ou depreciativos sobre o líder e/ou seu trabalho na frente de outros profissionais.

Em todas as situações, o intuito é desestabilizar o assediado!

ATENÇÃO!

Esses comportamentos proporcionam um ambiente de trabalho não cordial e podem causar danos psicológicos e emocionais. Se você ou alguém está presenciando situações como estas, denuncie no **Canal de Ética**.

A regra de ouro é respeitar!

Lembre-se de que o respeito precisa estar na consciência e na ação de todos.



Não configura assédio moral:

Não serão caracterizadas como assédio, ações realizadas de forma isolada e não repetitiva. Aqui estão alguns exemplos do que não é considerado assédio moral:

- 1. Exigências de produtividade:** solicitar o cumprimento de tarefas dentro dos prazos estabelecidos e de acordo com suas capacidades.
- 2. Advertências justas:** dar feedbacks construtivos ou advertências baseadas em desempenho ou comportamento, desde que feitas de maneira respeitosa e justa.

- 3. Conflitos ou confrontos isolados:** discussões ou desentendimentos pontuais que não se repetem com frequência.
- 4. Estresse devido a picos de trabalho:** situações de estresse temporário causadas por períodos de alta demanda.
- 5. Cobranças de cumprimento de normas:** solicitar que as pessoas sigam as políticas e procedimentos da empresa.
- 6. Cumprimento do horário de trabalho:** solicitar o cumprimento da carga horária de trabalho com flexibilidade para situações excepcionais.



Importante!

Vale destacar que o ambiente de trabalho deve ser respeitoso e que qualquer comportamento inadequado não deve ser incentivado.



Um convite à ação!

Convidamos todos os colaboradores e parceiros de negócios a fomentar as seguintes ações:

- Praticar o respeito em todas as relações e interações;
- Evitar piadas e comentários desrespeitosos;
- Atentar aos julgamentos sobre determinados grupos ou pessoas;
- Não gritar com colegas, liderados, líderes, parceiros de negócios ou qualquer outra pessoa;
- Garantir espaço de fala para todos os presentes dispostos a falar ao conduzir uma reunião;
- Refletir antes de agir e falar;
- Resolver conflitos por meio do diálogo, com a presença de um mediador, se necessário;
- Desenvolver comportamento assertivo – comunicar educadamente à pessoa que você não gosta de determinada forma de tratamento.

ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

O que é assédio sexual?

O assédio sexual ocorre quando praticado por um líder ou alguém em posição de poder, seja formal ou informal, e configura crime previsto no art. 216-A, do Código Penal. É definido como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo a sua condição de liderança ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Nesse caso, o exercício de poder é um requisito essencial para combater o assédio.

O comportamento se caracteriza por comentários, insinuações, gestos ou toques de cunho sexual, avanços não permitidos ou mensagens inadequadas. Podem ocorrer nos veículos de comunicação corporativa,

nas redes sociais, fora ou dentro do ambiente de trabalho e tem a intenção de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um cenário intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Ao contrário do assédio moral, o assédio sexual não precisa de repetição! Basta que alguma das situações acima aconteça uma única vez para ser configurado.

Importunação sexual

Já a importunação sexual se refere a atos praticados por alguma pessoa, independentemente da hierarquia envolvida, que configura como prática de ato libidinoso (que tem finalidade de satisfazer desejo sexual) contra a vontade da vítima; previsto no artigo 215-A do Código Penal.

O assédio ou a importunação sexual são CRIMES e NÃO SÃO TOLERADOS na EPR!

Você sabia?

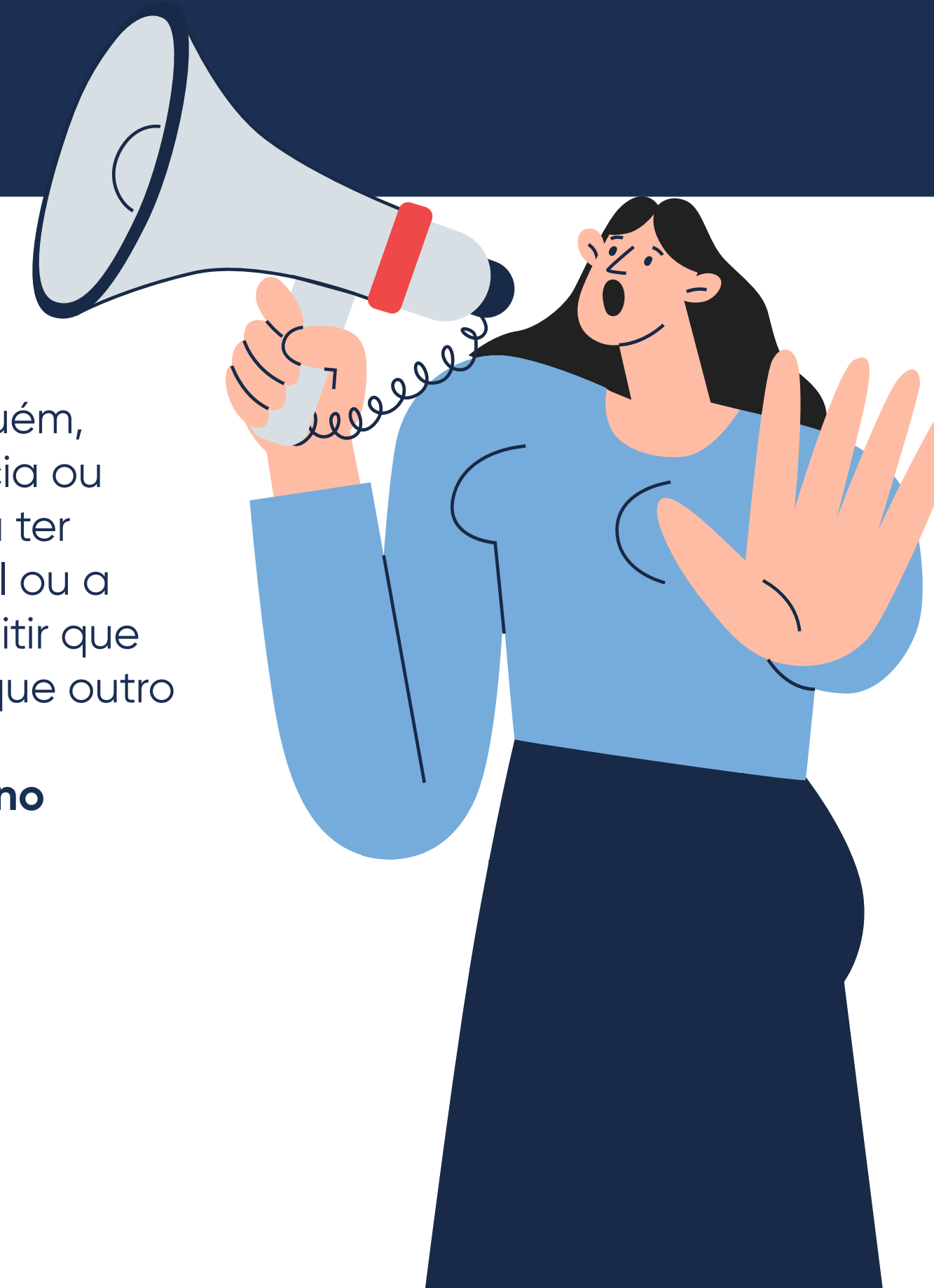
Não é necessário contato físico para caracterizar o assédio ou importunação sexual. Há condutas, ainda que sutis, que podem configurá-los, tais como: expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, assovios, imagens de cunho sexual, entre outros.

Para caracterizar o assédio ou a importunação, é necessário que a vítima não consinta com os atos.

Estupro

Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar, ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.

É crime previsto no Código Penal!





Comportamento inadequado de natureza sexual

Ocorre quando a pessoa pratica gestos ou comentários inapropriados que podem ou não se destinar a uma pessoa específica e não preenchem todas as características de um assédio sexual, mas deixam o outro sem graça e constrangido.

• **Piadas de mal gosto, mensagens sem solicitação, toques indesejados, exibição de material pornográfico e comportamentos obscenos nas dependências da empresa** são alguns exemplos.

São exemplos de violências sexuais que não toleramos:

- Conversas indesejáveis de cunho sexual;
- Conversas ou piadas com caráter obsceno e sexual, de forma voluntária e descontextualizada;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites insistentes e não consensuais;
- Perseguição (stalking);
- Exibicionismo de partes íntimas do corpo de forma deliberada e não solicitada;
- Circulação ou compartilhamento de conteúdo pornográfico no ambiente de trabalho;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de cunho sexual;
- Gestos e palavras (escritas ou faladas) de cunho sexual;
- Comentários e/ou observações sexuais e comprometedoras sobre uma pessoa;
- Contato físico não consentido, com intimidade não construída, tendo como exemplos toques, beijos, carícias, mensagens, tapas e abraços.

É correto afirmar que consentimento ocorre quando a pessoa não se opõe claramente a determinado comportamento? E que quem cala consente? **NÃO!**

Só há consentimento quando manifestado livremente por meio de atos que, tendo em vista as circunstâncias do caso, expressam claramente a vontade da pessoa.

Somente a concordância é um SIM! Qualquer outra resposta, é NÃO!

Não configura violência sexual:

- Investida sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não tenha qualquer impacto na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte;
- Elogio público sem conotação sexual;
- Admiração pessoal;
- Envio de presente em datas comemorativas.

Discriminação

Constitui discriminação toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência, além de tratamento injusto ou desigual com base em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor, raça, idade, condição física, situação econômica ou qualquer outro aspecto social. **Possui o intuito de anular ou restringir o exercício, em igualdade de condições, dos direitos e liberdades fundamentais do indivíduo.**



- **Capacitismo:** contra pessoas com deficiência.
- **Etarismo:** contra uma pessoa ou um grupo de pessoas em função da idade cronológica.
- **Gordofobia:** preconceito ou estigma contra pessoas com sobrepeso ou obesidade.
- **LGBTFOBIA:** discriminação, preconceito ou violência contra pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero.
- **Misoginia:** desprezo, aversão ou ódio em relação a mulheres, frequentemente manifestado por meio de atitudes e comportamentos discriminatórios e violentos.
- **Racismo:** com base em cor, raça ou etnia, pressupondo a superioridade de uns em relação a outros e a negação de direitos e oportunidades com base nessa crença.
- **Xenofobia:** contra diferentes culturas. Representação caricatural de pessoas, comportamentos e sotaques de uma determinada região e pela crença de que as vítimas são cultural, econômica e intelectualmente inferiores.

QUANDO OCORRE A DISCRIMINAÇÃO

A discriminação pode ocorrer ao:

- Não realizar promoção de profissionais qualificados tendo como critério sua cor, sexo, raça, idade, orientação sexual, deficiência ou outros critérios discriminatórios;
- Agredir, física ou verbalmente, em virtude da discriminação;
- Proibir o acesso a determinado local sob a justificativa de cor, raça, sexo, idade, gênero, crença religiosa ou outros critérios discriminatórios;
- Não contratar, ou não promover, mulheres para cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade, ou exonerá-las nesses casos;
- Não oferecer acessibilidade necessária à efetiva participação social de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;
- Desclassificar ou não considerar candidato em razão de sua característica;
- Segregar pessoas decorrente de suas condições de saúde.

SOU VÍTIMA, O QUE FAZER?

Rompa o ciclo do silêncio e fortaleça sua rede de apoio e proteção!

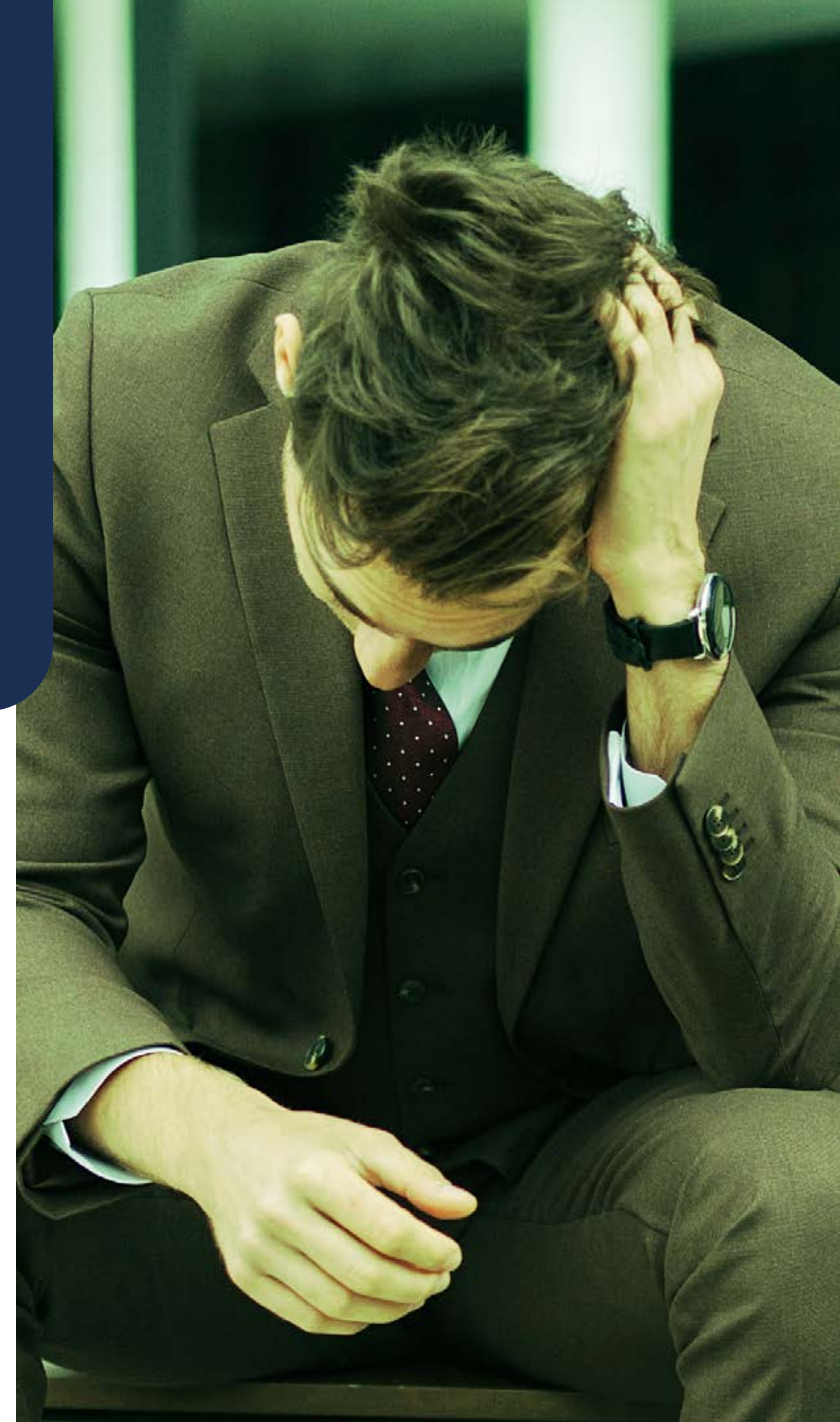
O ciclo de silêncio, motivado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, fortalece o agressor e pode levar à repetição do assédio ou discriminação, podendo ocorrer com outras pessoas.

É fundamental repudiar qualquer forma de assédio moral, assédio/importunação sexual ou discriminação desde os primeiros sinais.

É importante ressaltar que, quanto mais tempo a vítima sofre situação de assédio ou discriminação, maiores são os danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais, tornando mais difícil enfrentar a situação sozinha.

Portanto, é essencial romper o isolamento e o silêncio e expor os fatos ocorridos.

- **Defenda-se:** diga um claro e firme **"NÃO!"** ao assediador ou à conduta de discriminação.
- Caso seja possível, **impeça imediatamente a atitude do assediador e deixe claro que NÃO ACEITA tal comportamento.**
- Caso seja possível, **evite conversar ou ficar a sós com o assediador** e tente sempre estar na presença de outras pessoas que possam servir como testemunhas.
- Caso seja possível, **reúna evidências com informações como data, hora, local, conteúdo das conversas, pessoas envolvidas, testemunhas e quaisquer outros detalhes relevantes do assédio ou discriminação sofrida.**
- **Procure uma rede de apoio para ajudar a lidar com o ocorrido** e busque suporte emocional com amigos, família, colegas e/ou tratamento psicológico.
- Lembre-se de que **a responsabilidade pela conduta inadequada é do assediador ou discriminador,** não da vítima.
- **A área de Integridade está à disposição para que possa informar sobre a situação.**
- **Acesse o Canal de Ética e DENUNCIE.**





EU TESTEMUNHEI! O QUE FAZER?

Não compactue, nem fique no silêncio! Informe à área de Integridade e denuncie por meio do **Canal de Ética!**

- Apoie seu colega;
- Lembre-se de que o medo fortalece o poder do assediador;
- Acolha e oriente a vítima a registrar o ocorrido no Canal de Ética;
- Dê assistência à vítima;
- Caso tenha presenciado, ofereça-se para testemunhar;
- Não culpe nem menospreze a vítima pelo ocorrido;
- Caso a vítima não se sinta preparada para relatar, você pode acessar o **Canal de Ética e denunciar.**

EVIDÊNCIAS

Para esclarecer os atos do assédio ou discriminação sofridos pela vítima, **recomendamos que registre detalhadamente todas as ocorrências, incluindo hora, data, local, nomes do assediador e das testemunhas, quaisquer documentos e/ou registros relacionados aos fatos, além de descrições dos eventos para auxiliar na coleta de evidências.**

DANOS CAUSADOS POR ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Os reflexos de quem sofre assédio e/ou discriminação são significativos e vão desde a impacto na autoestima à problemas de saúde, especialmente psicológicos. Entre as consequências prejudiciais estão:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, desinteresse pelo trabalho e irritação constante;
- Insônia, alterações no sono e pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral ou sexual sofridas;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.

As consequências para a empresa são:

- Degradação do clima organizacional;
- Riscos de imagem e financeiros (indenização e reparação de danos na esfera cível);
- Aumento da rotatividade dos colaboradores.



AÇÕES APLICADAS PELA EPR QUANDO TOMA CIÊNCIA DO FATO

A EPR não tolera nenhuma forma de violência, assédio ou discriminação. Caso ocorra, a vítima ou testemunha deve relatar o fato no Canal de Ética, para que sejam realizadas as investigações e aplicadas as medidas disciplinares adequadas ao caso.

O processo para relato das denúncias permite:

- Acolher a vítima sem julgamentos;
- Apurar o caso por meio do Comitê Executivo de Ética e Integridade, mantendo-se o sigilo do relatante se assim desejar;
- Adotar práticas restaurativas na resolução de conflitos;
- Responsabilizar os agressores com aplicação de medidas disciplinares;
- Ações para prevenir a reincidência de violência, assédio e/ou discriminação.





COMO PREVENIR PARA QUE ESSAS SITUAÇÕES NÃO OCORRAM?

A EPR acredita que a forma mais eficaz de prevenir esses problemas no ambiente de trabalho é por meio de treinamentos, campanhas, cumprimento das políticas e procedimentos internos, além de ações de conscientização para colaboradores, gestores e parceiros de negócios.

É essencial que essas medidas sejam constantemente promovidas, pois somente assim é possível prevenir novos casos de assédio e/ou discriminação e agir contra condutas inadequadas, inapropriadas e inaceitáveis no ambiente profissional.

Atitudes e mudanças de comportamento podem prevenir e eliminar essas situações, tais como:

- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Eliminar piadas e comentários que possam ser desrespeitosos e indesejados;
- Evitar julgamentos sobre determinados grupos ou pessoas;
- Ao conduzir uma reunião, garantir espaço de fala a todos os presentes;
- Resolver conflitos pelo diálogo, com a presença de um mediador se necessário;
- Desenvolver comportamento assertivo – diga à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento;
- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral.

Relações de trabalho saudáveis, baseadas na tolerância e no cooperativismo, são fundamentais para construir um ambiente de empatia e solidariedade, criando uma rede de apoio entre os colaboradores/parceiros de negócios e desencorajando possíveis agressores.

CANAL DE ÉTICA

Para garantir que todos se sintam seguros em denunciar qualquer tipo de assédio ou discriminação, a EPR disponibiliza um canal independente, gerenciado por uma empresa terceirizada, que garante a confidencialidade de todas as denúncias, incluindo aqueles de forma anônima, além de assegurar o sigilo e imparcialidade na tratativa e a não retaliação aos envolvidos na denúncia.

Nosso compromisso é com um ambiente de trabalho saudável, seguro, respeitoso e produtivo.

O Canal de Ética pode ser acessado 24 horas por dia, 7 dias por semana, pelos canais:



www.contatoseguro.com.br/grupoepr



0800 600 2385



Pelo app: **Contato Seguro**

NÃO TOLERAMOS REPRESÁLIA OU RETALIAÇÃO CONTRA QUEM FIZER UMA DENÚNCIA!

Qualquer colaborador ou terceiro que tenha sido tratado de maneira injusta ou está sofrendo represálias ou retaliações após sua denúncia, **deverá registrar uma reclamação por meio do próprio Canal de Ética.**

O **Comitê Executivo de Ética e Integridade do Grupo EPR** é responsável por analisar casos de conflitos de interesses, descumprimento de normas e políticas internas e o resultado de investigações das denúncias registradas no Canal de Ética, decidindo, caso a caso, pela aplicação ou não de medidas disciplinares aos envolvidos.

LEMBRE-SE!

Seu relato é essencial para manter um ambiente de trabalho seguro e ético e contribui para a resolução eficaz de problemas e prevenção de futuros incidentes. **Quanto antes a denúncia for feita, mais rápido poderemos agir.**



Grupo EPR

