



COMPLIANCE - PROGRAMA DE INTEGRIDADE – GRUPO AVS
LEI N° 12.846/2013 (LEI ANTICORRUPÇÃO) E DECRETO N° 8.420/2015
TREINAMENTO 20/09/2023
BOAS CONDUTAS PARA ANÃO OCORRÊNCIA DE ASSÉDIOS

O ERRADO

É ERRADO

mesmo que *todo mundo*
esteja fazendo

O CERTO

É CERTO

mesmo que *ninguém*
esteja fazendo



No Código de Ética e Conduta da **AVS** temos que tudo que é ligado a ética e boas condutas (item **1. Objetivos**) tem **aplicação obrigatória!**

E essas orientações são claras e não negociáveis quando os temas são relativos à ética e as condutas esperadas por todos os públicos de interesse.



A **AVS** preza pelo respeito e pelas boas condutas, tanto é assim que está estampado no nosso Código de Ética e Conduta (item **2.2 Relacionamento com Públicos de Interesse**, tema **iv - Assédio e abuso de poder**), que não admitimos qualquer tipo de assédio, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre os colaboradores, independentemente do nível hierárquico.

O colaborador que se considerar discriminado, humilhado ou alvo de preconceito, poderá comunicar o fato ao canal próprio, disponível em nosso sítio eletrônico.



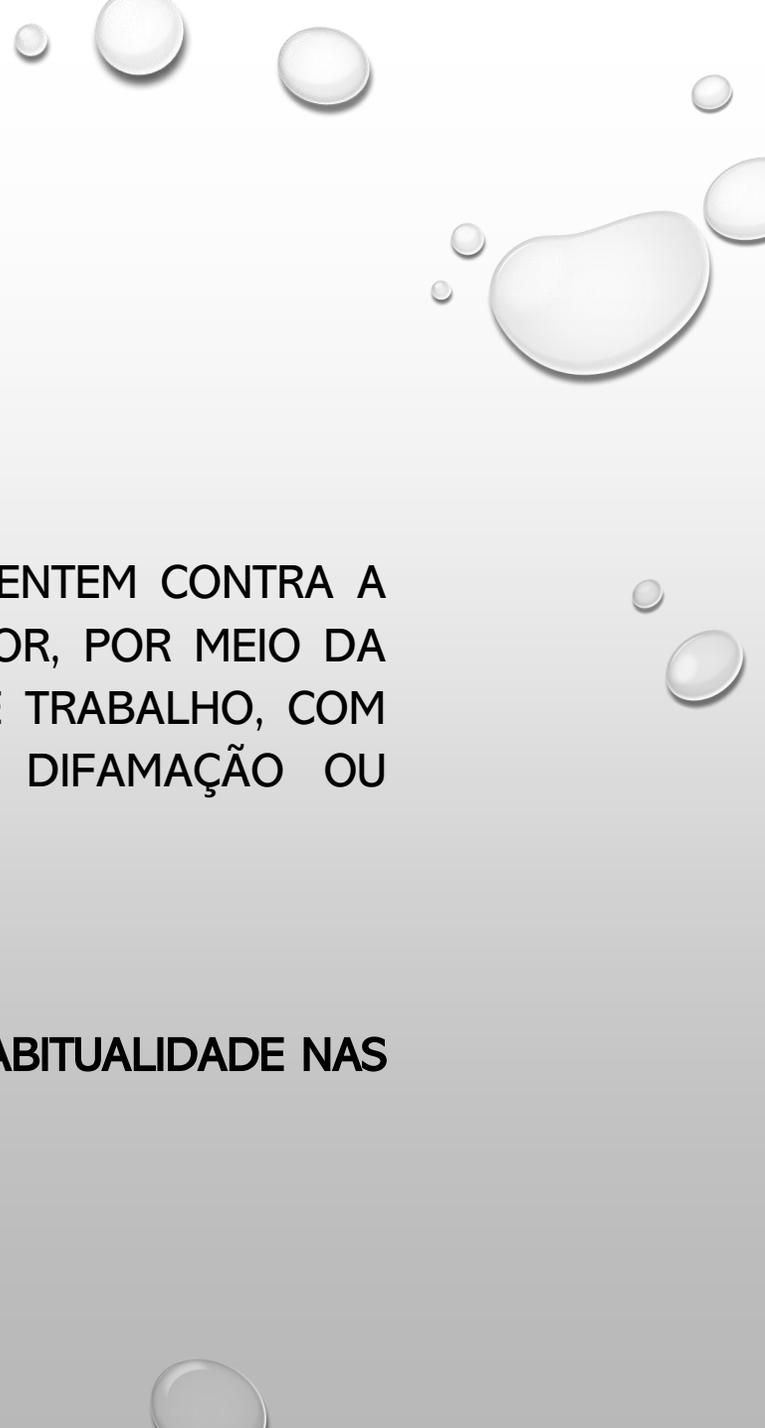
Neste treinamento, falaremos especificamente sobre o assédio moral.



Mas o que seria exatamente assédio moral? Qual a diferença com discriminação, e o que não é considerado pela justiça brasileira como assédio moral?



A seguir os conceitos e as respostas emprestados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).



ASSÉDIO MORAL

PROCESSO “CONTÍNUO E REITERADO” DE CONDUITAS ABUSIVAS QUE ATENDEM CONTRA A INTEGRIDADE, A IDENTIDADE E A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR, POR MEIO DA DEGRADAÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS E DO AMBIENTE DE TRABALHO, COM HUMILHAÇÃO, CONSTRANGIMENTO, ISOLAMENTO, EXCLUSÃO SOCIAL, DIFAMAÇÃO OU ABALO PSICOLÓGICO.

IMPORTANTE:

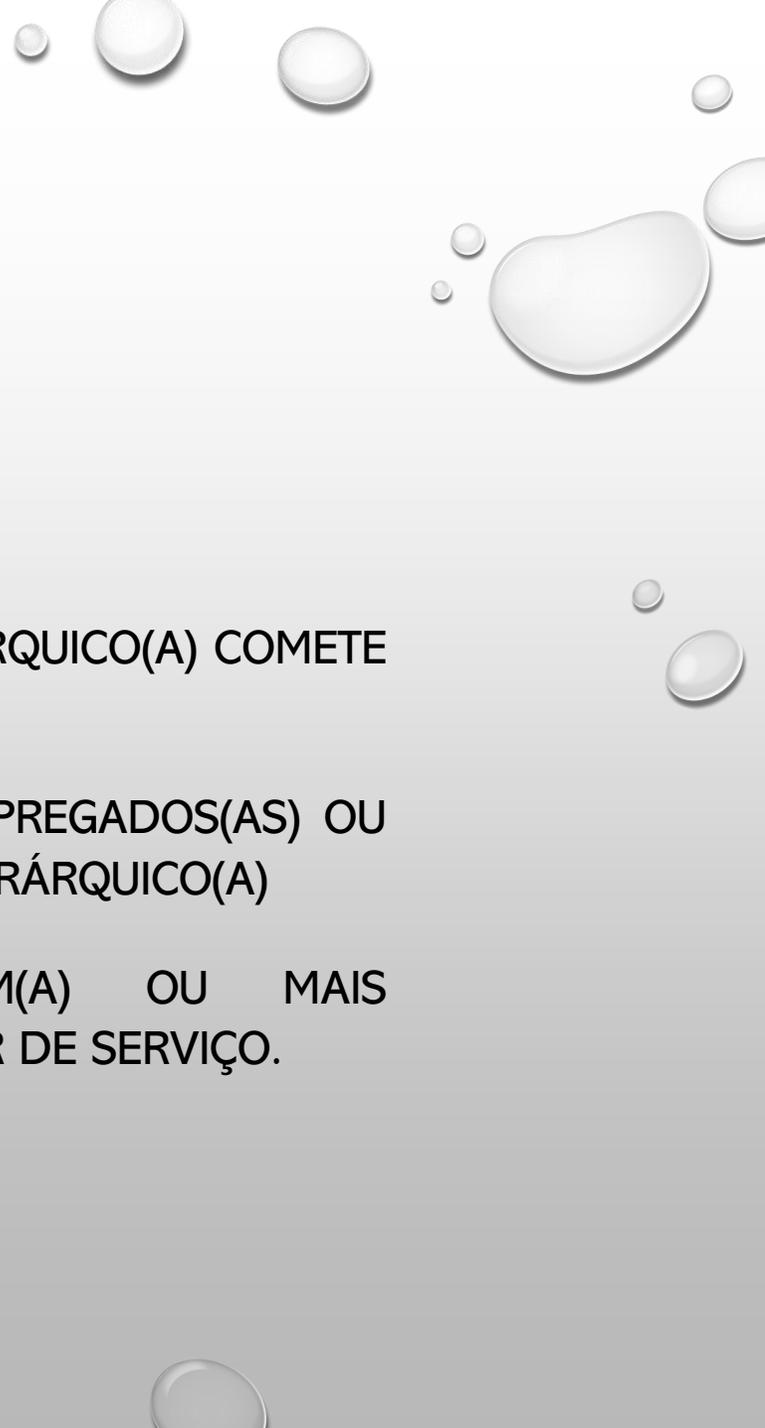
PARA QUE SE CARACTERIZE O ASSÉDIO MORAL, É NECESSÁRIO HAVER **HABITUALIDADE NAS AGRESSÕES** E COM A **INTENÇÃO DE PREJUDICAR A VÍTIMA.**



DISCRIMINAÇÃO

COMPREENDE TODA DISTINÇÃO, EXCLUSÃO, RESTRIÇÃO OU PREFERÊNCIA FUNDADA NA RAÇA, ETNIA, COR, SEXO, GÊNERO, RELIGIÃO, DEFICIÊNCIA, OPINIÃO POLÍTICA, ASCENDÊNCIA NACIONAL, ORIGEM SOCIAL, IDADE, ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO, OU QUALQUER OUTRA QUE ATENTE CONTRA O RECONHECIMENTO OU EXERCÍCIO, EM CONDIÇÕES DE IGUALDADE, DOS DIREITOS E LIBERDADES FUNDAMENTAIS NOS CAMPOS ECONÔMICOS, SOCIAL, CULTURAL, LABORAL OU EM QUALQUER CAMPO DA VIDA PÚBLICA; ABRANGE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, INCLUSIVE A RECUSA DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL.

NOTE-SE QUE A DISCRIMINAÇÃO DEPENDE DO ENQUADRAMENTO EM ALGUM GRUPO E PRECONCEITO; ENQUANTO QUE O ASSÉDIO MORAL É INDEPENDENTE DE GRUPO.



DESDOBRAMENTOS DO ASSÉDIO

ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE: AQUELE EM QUE O(A) SUPERIOR HIERÁRQUICO(A) COMETE ASSÉDIO CONTRA UM(A) SUBORDINADO(A)

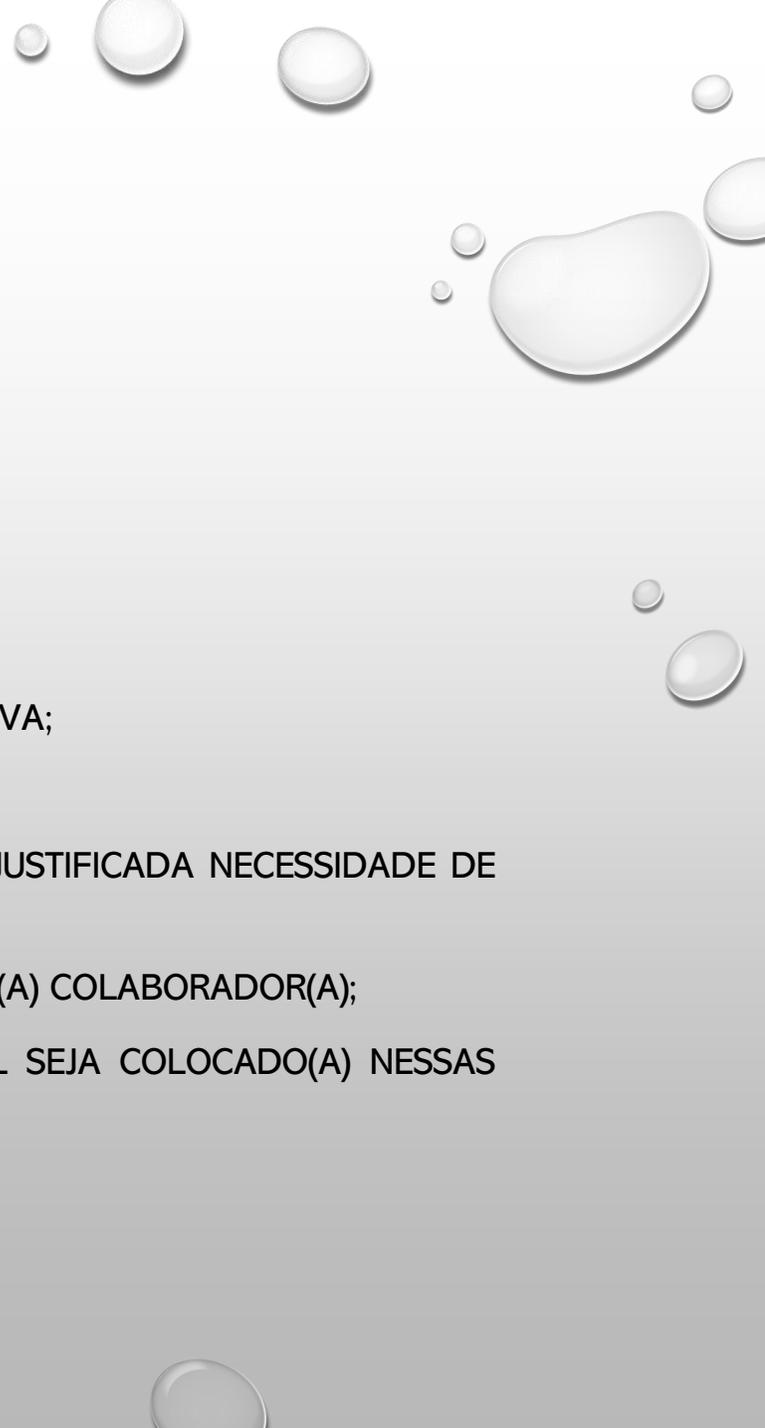
ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE: OCORRE QUANDO UM(A) OU MAIS EMPREGADOS(AS) OU ADMINISTRADOS(AS) COMETEM ABUSOS EM RELAÇÃO AO(A) SUPERIOR HIERÁRQUICO(A)

ASSÉDIO HORIZONTAL (TRANSVERSAL): OCORRE QUANDO UM(A) OU MAIS TRABALHADORES(AS) COMETEM ASSÉDIO EM RELAÇÃO AO(A) COLEGA PAR DE SERVIÇO.



É ASSÉDIO MORAL:

- PRIVAR O COLABORADOR(A) DE AUTONOMIA, RETIRAR INJUSTIFICADAMENTE O TRABALHO QUE HABITUALMENTE COMPETIA A ELE(A) EXECUTAR OU CONTESTAR, FREQUENTEMENTE OU DE FORMA DESARRAZOADA, AS DECISÕES DO COLABORADOR(A), ENSEJANDO SENTIMENTO DE INUTILIDADE OU INCOMPETÊNCIA;
- IGNORAR A PRESENÇA DO(A) COLABORADOR(A), EVITAR A COMUNICAÇÃO DIRETA OU ISOLÁ-LO(A) FISICAMENTE PARA QUE NÃO HAJA COMUNICAÇÃO COM OS(AS) DEMAIS COLEGAS;
- DEMANDAR TAREFAS HUMILHANTES OU IMPOR PUNIÇÕES VEXATÓRIAS (COMO PRENDAS);
- ESPALHAR RUMORES, DIVULGAR BOATOS OFENSIVOS OU POSTAR MENSAGENS EM REDES SOCIAIS A RESPEITO DO(A) COLABORADOR(A);
- NÃO CONSIDERAR OS PROBLEMAS DE SAÚDE DO(A) COLABORADOR(A);
- CRITICAR PUBLICAMENTE A VIDA PARTICULAR DO(A) COLABORADOR(A);
- ATRIBUIR APELIDOS PEJORATIVOS;
- DESCONSIDERAR OU IRONIZAR, INJUSTIFICADAMENTE, AS OPINIÕES DO(A) COLABORADOR(A);
- DELEGAR TAREFAS IMPOSSÍVEIS DE SEREM CUMPRIDAS OU DETERMINAR PRAZOS INCOMPATÍVEIS PARA FINALIZAÇÃO DE UM TRABALHO;
- MANIPULAR INFORMAÇÕES, DEIXANDO DE REPASSÁ-LAS COM A DEVIDA ANTECEDÊNCIA NECESSÁRIA PARA QUE O(A) COLABORADOR(A) REALIZE SUAS ATIVIDADES;
- VIGILÂNCIA EXCESSIVA E DIFERENTE DOS PARES;
- LIMITAR O NÚMERO DE VEZES QUE O(A) VAI AO BANHEIRO E MONITORAR O TEMPO QUE LÁ ELE(A) PERMANECE; E
- INSTIGAR O CONTROLE DE UM(A) COLABORADOR(A) POR OUTRO(A), CRIANDO UM CONTROLE FORA DO CONTEXTO DA ESTRUTURA HIERÁRQUICA, PARA GERAR DESCONFIANÇA E EVITAR A SOLIDARIEDADE ENTRE COLEGAS.

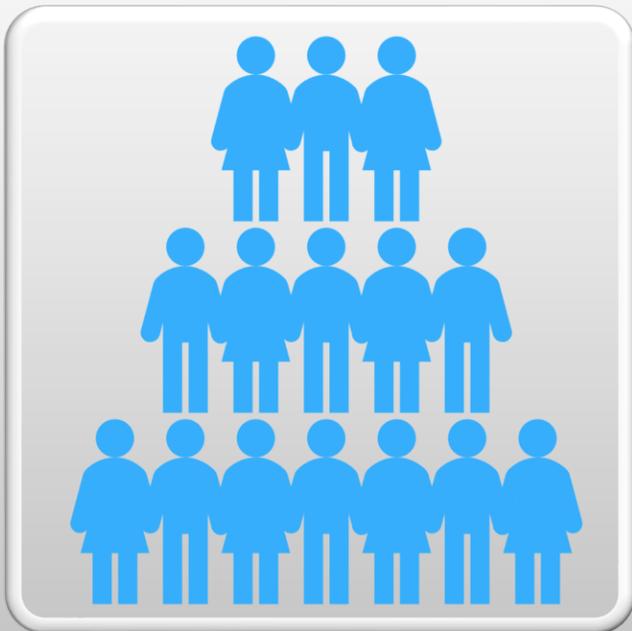


NÃO É ASSÉDIO MORAL:

- EXIGIR QUE O TRABALHO SEJA CUMPRIDO COM EFICIÊNCIA;
- EXIGIR METAS CONSIDERANDO A RAZOABILIDADE E A REALIDADE DA ATIVIDADE LABORATIVA;
- CHAMAR ATENÇÃO DO(A) COLABORADOR(A), DENTRO DOS LIMITES DO PODER DIRETIVO;
- SOLICITAÇÃO DE SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO, SE RESPEITADOS OS LIMITES LEGAIS E POR JUSTIFICADA NECESSIDADE DE SERVIÇO;
- USAR MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO(A) COLABORADOR(A);
- INADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, A NÃO SER QUE O(A) PROFISSIONAL SEJA COLOCADO(A) NESSAS CONDIÇÕES DIFERENTEMENTE DOS PARES E COM O OBJETIVO DE DIMINUÍ-LO(A).



AGRADECIMENTO E PARTICIPAÇÃO



A prevenção depende de cada um de nós !

Nós, como Comitê de Ética, incentivamos a cultura íntegra, fomentamos a harmonia no ambiente de trabalho, com a aceitação da diversidade de perfis e de diferentes ritmos de trabalho.

Se mesmo diante de tudo isto ainda você presenciar algum caso grave ou tiver alguma dúvida sobre como proceder, poderá denunciar, ou nos perguntar, via Canal próprio. É nosso dever atuar com imparcialidade e não retaliação. O objetivo é promover um ambiente melhor para todos.

Canal: ouvidoria@grupoavs.com



TREINAMENTO PREPARADO PARA O GRUPOAVS (DIA 20/09/2023)
POR THEO FELIPE DE ESQUERDO – CLO – SÓCIO EMETH
(THEO.ESQUERDO@ECJA.NET.BR) E ASSESSOR INDEPENDENTE.
TEMA: BOAS CONDUTAS PARA A NÃO OCORRÊNCIA DE ASSÉDIOS.

ADVOGADO OAB/SP 243.669. PÓS GRADUADO EM PROTEÇÃO DE
DADOS E PRIVACIDADE PELO INPER (2020); PÓS GRADUADO EM
GOVERNANÇA CORPORATIVA E COMPLIANCE PELO INSPER (2015);
ESPECIALISTA EM DIREITO ADMINISTRATIVO PELA FGV/GVLAW
(2009); ESPECIALISTA EM DIREITO DO TRABALHO PELA UNIVERSIDADE
MACKENZIE (2007).



Emeth Group®
Conscientizar
para **Crescer**

**O ERRADO
É ERRADO**
mesmo que *todo mundo*
esteja fazendo

**O CERTO
É CERTO**
mesmo que *ninguém*
esteja fazendo