



PROCEDIMENTO CONTRA ASSÉDIO SEXUAL



Este documento estabelece o procedimento a ser adotado pela **HCI** para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, em conjunto com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) conforme preconiza a **Lei 14457 capítulo VII**. O objetivo é criar um ambiente seguro, respeitoso e livre de qualquer tipo de abuso ou comportamento inaceitável, garantindo a dignidade e o bem-estar de todos os funcionários.

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

O assédio sexual no trabalho é definido como qualquer comportamento de natureza sexual que seja indesejado, inapropriado e ofensivo para a pessoa-alvo. Isso pode incluir comentários verbais, toques físicos, exibição de materiais sexualmente explícitos ou solicitações de favores sexuais. Além disso, outras formas de violência no ambiente de trabalho, como intimidação, discriminação e abuso verbal ou psicológico, também são consideradas inaceitáveis e devem ser coibidas.

É importante compreender que o assédio sexual e a violência no trabalho não se limitam a interações físicas, mas podem se manifestar de maneira sutil, por meio de piadas, gestos, olhares e comentários inadequados. Tais comportamentos, mesmo que aparentemente inofensivos, podem criar um ambiente hostil e desrespeitoso, afetando negativamente a saúde, o bem-estar e o desempenho profissional das vítimas.

PAPEL DA CIPA NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E VIOLÊNCIA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) desempenha um papel fundamental no combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho. Como órgão representativo dos trabalhadores, a CIPA deve atuar de forma proativa na implementação de medidas preventivas e na investigação de denúncias. **Suas principais responsabilidades incluem:**

- **Participar da elaboração e implementação do procedimento de denúncia**, garantindo a confidencialidade e a proteção dos envolvidos
- **Realizar campanhas de conscientização e treinamentos** sobre o tema, visando disseminar informações sobre o que caracteriza assédio sexual e outras formas de violência, bem como os procedimentos a serem adotados. **Propor melhorias no procedimento** com base em lições aprendidas e no monitoramento constante.



Ao desempenhar esse papel ativo, a CIPA demonstra seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de qualquer tipo de violência ou assédio. Sua atuação é fundamental para garantir que tais situações sejam devidamente tratadas e que os direitos dos trabalhadores sejam plenamente respeitados.

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA E INVESTIGAÇÃO DE CASOS

O procedimento de denúncia e investigação de casos de assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho é fundamental para garantir a segurança e o bem-estar dos funcionários. Qualquer colaborador que se sentir vítima ou testemunha desses tipos de comportamento tem acesso a um canal seguro e confidencial para realizar a denúncia através de website e um número 0800 destinado exclusivamente à HCl.



1. A denúncia pode ser feita por meio de uma queixa formal através da plataforma e número divulgado.
2. Após a denúncia, o comitê interno irá instaurar um processo de investigação sigiloso e imparcial, garantindo o sigilo e a proteção da vítima.
3. No decorrer da investigação, caso o denunciante se identifique, serão ouvidas tanto a parte denunciadora quanto a denunciada, além de possíveis testemunhas, com a finalidade de apurar os fatos e definir as medidas apropriadas.
4. Ao término da investigação, o comitê apresentará as ações de forma confidencial, com o objetivo de prevenir a recorrência do problema, assegurar a segurança e o bem-estar de todos os colaboradores, e garantir o sigilo das informações.

MEDIDAS DE PROTEÇÃO À VÍTIMA

A HCI adota medidas específicas para proteger a vítima de assédio sexual ou outras formas de violência no trabalho. Isso inclui garantir a segurança física e emocional da vítima, evitando que ela seja exposta ou sofra retaliações.

A empresa poderá afastar temporariamente o agressor do convívio com a vítima, se necessário. Também é importante frisar que asseguramos a confidencialidade do caso e evitamos que informações sejam divulgadas sem o consentimento da pessoa afetada. Essas medidas visam criar um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, onde a vítima se sinta protegida e possa retomar suas atividades com tranquilidade



MEDIDAS DISCIPLINARES PARA O AGRESSOR

Após a investigação e comprovação do assédio sexual ou de outras formas de violência no ambiente de trabalho, serão aplicadas medidas disciplinares apropriadas contra o agressor. Estas medidas visam responsabilizar o infrator pelos seus atos, reestabelecer um ambiente de trabalho saudável e seguro, e enviar uma mensagem clara de que esse tipo de comportamento não será tolerado na empresa.

As sanções disciplinares podem incluir desde advertências verbais ou escritas até suspensões temporárias e, em casos mais graves, a demissão por justa causa. A gravidade da punição irá depender da natureza e da gravidade do ato, bem como de fatores como a reincidência, o nível hierárquico do agressor e o impacto do ato sobre a vítima e o ambiente de trabalho.

Além disso, o agressor poderá ser responsabilizado judicialmente pelos seus atos, podendo responder civil e criminalmente pelos danos causados. A empresa prestará todo o apoio necessário à vítima no processo de denúncia e responsabilização do agressor



AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO

Para combater efetivamente o assédio sexual e outras formas de violência no local de trabalho, promovemos ações contínuas de conscientização e prevenção. Essas medidas envolvem toda a comunidade da empresa, desde a alta liderança até os funcionários de todos os níveis. **Algumas das iniciativas importantes nesse sentido incluem:**

Treinamentos obrigatórios: Promover treinamentos regulares para todos os colaboradores sobre o que é considerado assédio sexual e outras formas de violência, como identificá-los, denunciá-los e lidar com tais situações de forma apropriada. Esses treinamentos devem abordar os procedimentos internos de denúncia e investigação, bem como as políticas e medidas disciplinares aplicáveis.

Campanhas de comunicação: Desenvolver e implementar campanhas de conscientização através de cartazes, vídeos, palestras e outras formas de comunicação interna. O objetivo é reforçar a mensagem de que a empresa não tolera qualquer tipo de assédio ou violência, e que existem canais seguros e confiáveis para denúncia.



Engajamento da liderança: É fundamental que a alta administração da empresa demonstre claramente seu compromisso com o tema, participando ativamente das iniciativas de conscientização e reforçando a importância do assunto em todas as oportunidades. Isso ajuda a estabelecer uma cultura organizacional de tolerância zero para esses comportamentos inadequados.

Com uma abordagem abrangente e sustentada de conscientização e prevenção, a empresa pode criar um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e propício ao pleno desenvolvimento de seus colaboradores.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO E SUPORTE À VÍTIMA

É essencial que a empresa estabeleça canais de comunicação seguros e confidenciais para que os funcionários possam denunciar casos de assédio sexual e outras formas de violência no trabalho. A HCI conta com uma plataforma imparcial e confidencial de denúncia onde os colaboradores podem consultar através de protocolo o andamento do seu relato. Além disso, a plataforma disponibiliza atendimento humanizado com **suporte psicológico** para apoiar as vítimas durante o processo de denúncia e investigação, garantindo-lhes assistência e proteção



MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROCEDIMENTO

Para garantir a efetividade do procedimento de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, há um processo contínuo de monitoramento e avaliação. Isso envolve acompanhar de perto a implementação das medidas adotadas, identificar possíveis gaps ou desafios, e realizar ajustes quando necessário.

Estabelecemos indicadores-chave de desempenho (KPIs) através da plataforma de denúncias para monitorar o impacto das ações. Alguns exemplos de KPIs relevantes incluem:

- Número de denúncias registradas - para avaliar a confiança dos funcionários no procedimento
- Tempo médio de resposta e resolução dos casos - para garantir agilidade e efetividade no tratamento
- Pesquisa de clima e satisfação dos funcionários anualmente - para medir a percepção geral sobre o ambiente de trabalho
- Indicadores de rotatividade e absenteísmo - que podem sinalizar possíveis problemas de assédio e violência

Além disso, realizamos periodicamente reuniões de revisão e alinhamento entre a CIPA e RH, para discutir os resultados, identificar oportunidades de melhoria e implementar ajustes no procedimento. Esse acompanhamento constante é essencial para criar um ambiente de trabalho cada vez mais seguro, saudável e livre de qualquer tipo de violência

CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, o procedimento detalhado apresentado neste documento visa garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de assédio sexual e outras formas de violência. A parceria entre a empresa e a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) é fundamental para o sucesso dessa iniciativa, que reforça o compromisso da organização com o bem-estar de seus funcionários.

