

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

EMPREGADOR: J R Serviços e Consultoria Ltda – Telétrica
CNPJ: 04.452.896/0001-09

A **Telétrica** reconhece que o respeito à dignidade humana é princípio fundamental para a construção de um ambiente de trabalho saudável, seguro, produtivo e inclusivo. Esta Política estabelece as diretrizes de prevenção e combate ao assédio, à discriminação e à violência no ambiente de trabalho.

A **Telétrica** adota postura de tolerância zero em relação a qualquer conduta que viole a dignidade, a honra, a liberdade, a intimidade ou a integridade de seus colaboradores e demais pessoas com quem se relaciona.

1. OBJETIVO

- Promover um ambiente de trabalho respeitoso e seguro;
- Prevenir situações de assédio, discriminação e violência;
- Orientar colaboradores e lideranças sobre comportamentos adequados;
- Estabelecer mecanismos de comunicação e tratamento de ocorrências;
- Proteger as pessoas contra retaliações;
- Fortalecer a cultura organizacional baseada no respeito e na ética.

2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Esta Política observa, entre outras normas:

- Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e incluiu no art. 23 da CLT medidas obrigatórias de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência para as empresas com CIPA;
- NR-05, que disciplina a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA-A), conforme a Portaria MTP nº 4.219/2022;
- NR-01, quanto à gestão dos fatores de risco psicossociais;
- Código Penal, quanto aos crimes de assédio sexual e correlatos.

3. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a sócios, administradores, gestores, supervisores, colaboradores, aprendizes, estagiários, prestadores de serviços, fornecedores, clientes, visitantes e qualquer pessoa que mantenha relacionamento profissional com a **Telétrica**.

As regras aplicam-se nas dependências da **Telétrica** e também em obras, frentes de serviço, instalações de clientes, viagens corporativas, eventos profissionais, treinamentos, reuniões presenciais ou virtuais, aplicativos de mensagens e redes sociais utilizadas em contexto profissional.

4. ASSÉDIO MORAL

Considera-se assédio moral toda conduta abusiva que tenha por objetivo ou efeito causar constrangimento, humilhação, isolamento, intimidação, desqualificação ou prejuízo à dignidade do trabalhador, podendo ocorrer entre pessoas de qualquer nível hierárquico. São exemplos: humilhar colaboradores diante de terceiros; ridicularizar erros; atribuir apelidos ofensivos; utilizar linguagem agressiva de forma recorrente; isolar deliberadamente o trabalhador; espalhar boatos; impor metas manifestamente impossíveis com finalidade de constrangimento; e expor publicamente situações constrangedoras.

A cobrança legítima por desempenho, realizada de forma respeitosa e profissional, não caracteriza assédio moral.

5. ASSÉDIO SEXUAL

Considera-se assédio sexual qualquer comportamento de natureza sexual indesejado pela pessoa destinatária e que tenha por objetivo ou efeito causar constrangimento ou violar sua dignidade. São exemplos: convites insistentes; insinuações de natureza sexual; comentários sobre aparência com conotação sexual; mensagens inadequadas; compartilhamento de conteúdo sexual sem consentimento; contatos físicos não desejados; promessas de benefícios em troca de favores íntimos; e ameaças relacionadas à recusa de aproximação. O assédio sexual pode ocorrer independentemente de relação hierárquica.

6. DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA

Nenhuma pessoa poderá receber tratamento desfavorável em razão de raça, cor, etnia, nacionalidade, religião, sexo, idade, deficiência, estado civil, condição social, orientação sexual, identidade de gênero ou convicções pessoais. A **Telétrica** também não tolera agressões físicas, ameaças, intimidações, coações, danos intencionais a pertences ou comportamentos que gerem medo ou insegurança.

7. MEDIDAS DE PREVENÇÃO (LEI Nº 14.457/2022)

Como medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência, a **Telétrica** adota:

1. Inclusão de regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência em suas normas internas e no Código de Conduta e Ética, com ampla divulgação a todos os empregados;
2. Procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e, quando for o caso, aplicação de sanções aos responsáveis diretos e indiretos, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
3. Inclusão de temas de prevenção e combate ao assédio e à violência nas atividades e práticas da CIPA-A;
4. Realização de ações de capacitação, orientação e sensibilização dos colaboradores e lideranças, em periodicidade ao menos anual.

8. CANAL DE DENÚNCIA

Qualquer pessoa que presencie ou tenha conhecimento de possível situação de assédio, discriminação ou violência poderá comunicá-la, não sendo necessário possuir provas conclusivas para uma comunicação de boa-fé.

Canal de denúncia (com garantia de anonimato e sigilo): <https://forms.cloud.microsoft/r/tpWfhMbPEj>
Também é possível reportar ao superior hierárquico, ao RH ou à Direção.

9. CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES

As comunicações serão tratadas com discrição e confidencialidade. Nenhum colaborador poderá sofrer punição, perseguição ou tratamento prejudicial por realizar denúncia ou relato de boa-fé, proteção que se estende a testemunhas e demais envolvidos na apuração.

10. APURAÇÃO DOS FATOS

Toda ocorrência será analisada de forma imparcial, respeitando o contraditório, a ampla defesa, a presunção de boa-fé, a confidencialidade e o respeito às partes. A **Telétrica** poderá adotar medidas preventivas durante a apuração sempre que necessário. Recomenda-se segregação de funções entre o canal de recepção/apuração e a CIPA-A, preservando a imparcialidade da investigação.

11. MEDIDAS DISCIPLINARES

O descumprimento desta Política poderá resultar em orientação formal, advertência, suspensão, rescisão contratual e comunicação às autoridades competentes, quando aplicável, observada a Política de Consequências e Medidas Disciplinares (POL-RH-003) e a gravidade da conduta.

12. RESPONSABILIDADES

Compete às lideranças dar exemplo, promover ambiente respeitoso, receber relatos com seriedade e encaminhar ocorrências para apuração — a omissão diante de situação conhecida poderá ser considerada falta grave. Compete aos colaboradores tratar as pessoas com respeito, comunicar situações incompatíveis com esta Política e participar dos treinamentos.

13. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria da **Telétrica**, permanecendo válida até sua revisão formal.

Aprovado por:

Diretor