 <p><b>REDE MADRE</b> PEQUENAS MISSIONÁRIAS DE MARIA IMACULADA</p>	<b>Programa Qualidade de Vida</b>	<b>Código</b>	<b>Nº Revisão</b>
		GP-T&D-005	1
	<b>Política Antiassédio</b>	<b>Data elaboração</b>	<b>Data revisão</b>
		11/09/2023	19/09/2023

## 1 – OBJETIVO

A Rede Madre - Pequenas Missionárias de Maria Imaculada está empenhada em criar e manter um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e saudável.

**1.1 – O Canal de Denúncias** da Rede Madre - Pequenas Missionárias de Maria Imaculada tem como objetivo principal receber relatos de assédio moral, sexual e outras formas de violência ocorridas no ambiente de trabalho, bem como denúncias para tratar de discriminação salarial. Esta ferramenta é fundamental para o ambiente de trabalho, permitindo que os colaboradores denunciem qualquer incidente de assédio, violência ou discriminação salarial.

## 2 – ABRANGÊNCIA

Todas as unidades relacionadas a Rede Madre - Pequenas Missionárias de Maria Imaculada, seus colaboradores, voluntários, contratados, prestadores de serviços, terceirizados e fornecedores.

Obs: Nos casos onde os nossos clientes são os denunciados, a Rede Madre fará o acolhimento e dará o direcionamento para os devidos trâmites legais.


## 3 – POLÍTICA ANTIASSÉDIO

O assédio e todas as formas de violência no ambiente de trabalho não são aceitáveis e serão tratados com o rigor devido. Essa diretriz se aplica a todos os seus colaboradores, voluntários, contratados, prestadores de serviços, terceirizados e fornecedores.

## 4 – DEFINIÇÕES

**Assédio Moral** - Assédio moral é a exposição de pessoas ou grupo específico a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, além de perseguição insistente e inconveniente no exercício de suas atividades.

**Assédio Sexual** - É toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade da vítima. A repetição da conduta não é necessária para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

	<b>Programa Qualidade de Vida</b>	<b>Código</b>	<b>Nº Revisão</b>
		GP-T&D-005	1
	<b>Política Antiassédio</b>	<b>Data elaboração</b>	<b>Data revisão</b>
		11/09/2023	19/09/2023

**Importunação Sexual** - Trata de crime mais grave e condena a prática do ato libidinoso (que tem objetivo de satisfação sexual) na presença de alguém, sem sua autorização.

**Agressões Físicas** - É considerada como toda ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que venha a causar danos físicos, ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas no trabalho.

**Insultos Verbais** - A violência verbal no trabalho se caracteriza por atitudes verbais ou escritas agressivas com o objetivo de ofender, ridicularizar e humilhar uma pessoa no ambiente de trabalho.

**Discriminações** - Consiste em atitudes preconceituosas que diferenciam ou segregam um indivíduo por algum motivo, podem ser no campo religioso, racial, de deficiências, sexual etc.

**Discriminação Salarial** - São as diferenças salariais entre indivíduos com mesmas características produtivas. Essa abordagem assume que não existem diferenças intrínsecas e sistemáticas entre homens e mulheres ou brancos e negros.

## **5 – DENÚNCIAS DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA**


Encorajamos qualquer pessoa que testemunhe ou seja vítima de assédio moral e sexual ou outra forma de violência a relatar o incidente através do nosso Canal de Denúncias. As denúncias podem ser feitas de forma anônima e todas as informações serão tratadas com total confidencialidade.

## **6 – PROCESSO DE APURAÇÃO DOS FATOS**

Todas as denúncias serão apuradas de forma justa, completa e oportuna. Os indivíduos envolvidos na apuração dos fatos serão mantidos informados sobre o andamento do progresso, conforme apropriado.

## **7 – PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES**

Garantimos que nenhuma pessoa que faça uma denúncia sofrerá retaliações. Qualquer forma de retaliação será tratada como uma violação séria desta política.

	<b>Programa Qualidade de Vida</b>	<b>Código</b>	<b>Nº Revisão</b>
		GP-T&D-005	1
	<b>Política Antiassédio</b>	<b>Data elaboração</b>	<b>Data revisão</b>
		11/09/2023	19/09/2023

## 8 – CONSEQUÊNCIAS

Qualquer pessoa que viole esta política estará sujeita a medidas disciplinares, que podem incluir advertência, suspensão, demissão ou outras medidas apropriadas.

## 9 – TREINAMENTOS


Já treinamos nossos colaboradores, incluímos o tema nas nossas integrações e plataforma EAD, além de oferecer treinamentos regulares anualmente sobre prevenção de assédio moral e sexual para toda a Rede Madre.

## 10 – CONFIDENCIALIDADE

A Rede Madre - Pequenas Missionárias de Maria Imaculada respeita a privacidade de todos os envolvidos e mantém a confidencialidade de todas as denúncias e apurações dos fatos, onde serão compartilhados apenas com os responsáveis pela apuração e resolução do caso.

## 11 – REQUISITOS PARA UMA DENÚNCIA VÁLIDA

- 11.1. **Identificação do Denunciante:** A identificação do denunciante é facultativa, contudo, nos casos em que o anonimato prejudicar a apuração dos fatos, a denúncia poderá ser considerada inválida.
- 11.2. **Detalhes sobre o Incidente:** A denúncia deve conter uma descrição detalhada do incidente. Isso pode incluir a data e hora, o local onde ocorreu, uma descrição detalhada do comportamento ofensivo e quaisquer outras informações que possam ajudar na apuração dos fatos.
- 11.3. **Identificação do(s) Agressor(es):** Se possível, a denúncia deve incluir a identificação da(s) pessoa(s) envolvida(s) no incidente.
- 11.4. **Testemunhas:** Se houver testemunhas do incidente, seus nomes e contatos (se disponíveis) devem ser fornecidos.
- 11.5. **Evidências:** Qualquer evidência que suporte a denúncia deve ser fornecida. Isso pode incluir, mas não se limita a, e-mails, mensagens de texto, gravações, fotografias ou qualquer outro material que possa corroborar a denúncia.

	<b>Programa Qualidade de Vida</b>	<b>Código</b>	<b>Nº Revisão</b>
		GP-T&D-005	1
	<b>Política Antiassédio</b>	<b>Data elaboração</b>	<b>Data revisão</b>
		11/09/2023	19/09/2023

11.6. **Relacionamento com o(s) Agressor(es):** A denúncia deve incluir uma descrição do relacionamento do denunciante com a(s) pessoa(s) identificada(s) como agressor(es), se houver.

11.7. **Relevância para a Organização:** A denúncia deve ser relevante para a organização. Ou seja, deve estar relacionada a assédio moral, sexual e outras formas de violência ou discriminação salarial no contexto da Rede Madre - Pequenas Missionárias de Maria Imaculada.

## 12 – COMO FAZER UMA DENÚNCIA


As denúncias podem ser feitas enviando um e-mail para [denuncia@redemadre.org.br](mailto:denuncia@redemadre.org.br). Pedimos que você inclua tantos detalhes quanto possível no relato, de acordo com os requisitos para denúncia válida.

## 13 – CONSIDERAÇÕES FINAIS:

13.1. O canal de denúncias será monitorado pelo escritório Soares Picon Sociedade de Advogados, que irá analisar todas as denúncias e enviará uma resposta, inclusive se a denúncia é válida ou não. Para tanto, o escritório contará com o apoio de todas as áreas da Rede Madre para a adequada realização da apuração dos fatos.

13.2. A implementação do canal de denúncias possibilita o anonimato do denunciante, ou seja, ao fazer a denúncia não é obrigatória a identificação do denunciante. Contudo, é importante que o escritório em parceria com a Rede Madre consiga apurar os fatos e, em alguns casos, a apuração dos fatos das irregularidades descritas na denúncia poderá ficar prejudicada em caso de não identificação do denunciante. Nestes casos, a denúncia poderá ser considerada como não válida.

13.3. O denunciante não sofrerá nenhum tipo de retaliação por parte da Rede Madre, todo o processo de apuração dos fatos será monitorado e caso verifique-se alguma forma de retaliação do assediador, pares, superiores, colegas de trabalho, entre outros, sofrerá as penalidades previstas tanto na legislação trabalhista, quanto na esfera cível e penal. A apuração dos fatos será

	<b>Programa Qualidade de Vida</b>	<b>Código</b>	<b>Nº Revisão</b>
		GP-T&D-005	1
	<b>Política Antiassédio</b>	<b>Data elaboração</b>	<b>Data revisão</b>
		11/09/2023	19/09/2023

feita de forma a proteger o denunciante e a retaliação poderá dar causa a uma nova denúncia.

13.4. Durante a apuração dos fatos, dependendo do caso concreto, o assediador poderá ser chamado para prestar esclarecimentos, nesse caso será garantido o anonimato do denunciante.

13.5. O canal de denúncias é uma ferramenta séria e caso fique comprovado que a denúncia foi feita apenas com a intenção de prejudicar um colega de trabalho, o denunciante será punido conforme previsto na legislação.

13.6. É importante que todos os colaboradores da Rede Madre colaborem com a apuração dos fatos, de forma que essa apuração seja feita adequadamente. Mentiras e omissões por parte de qualquer colaborador durante a apuração dos fatos, acarretará a aplicação das penalidades previstas na legislação, inclusive se configurado a atuação de algum colaborador como cúmplice ou conivente dos atos do assediador.


13.7. Em caso de dúvidas, o SESMT, o RH ou qualquer gestor da Rede Madre poderá prestar esclarecimentos sobre a utilização do canal de denúncias. Além disso, caso o colaborador queira mais informações sobre o canal de denúncias poderá encaminhar um e-mail para: [denuncia@redemadre.org.br](mailto:denuncia@redemadre.org.br).

13.8. A denúncia pode ser feita independente da relação hierárquica entre as partes envolvidas.

13.9. O canal de denúncias não tem como objetivo substituir o trabalho realizado pela Ouvidoria, relacionamento com os clientes ou eventual registro de Boletim de Ocorrência.

13.10. Haverá uma triagem informando se a denúncia é válida ou não. O retorno sobre a validade da resposta poderá ser feita em 05 (cinco) dias úteis. No caso de denúncia válida, o prazo é de 10 (dez) dias úteis para o retorno definitivo, podendo se expandir de acordo com a complexidade.

13.11. De acordo com o § 1º, art. 23, da Lei nº 14.457/2022, o recebimento da denúncia não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual, ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

	<b>Programa Qualidade de Vida</b>	<b>Código</b>	<b>Nº Revisão</b>
		GP-T&D-005	1
	<b>Política Antiassédio</b>	<b>Data elaboração</b>	<b>Data revisão</b>
		11/09/2023	19/09/2023

13.12. Terceiros incluindo médicos, receberão um ofício que irá conter o material sobre assédio impresso, a política antiassédio, o código de ética, além de livre acesso através do site da unidade e direcionados a quem procurar em caso de dúvidas. Também assinarão um termo dizendo que receberam todas essas informações.

13.13. Tendo em vista que a denúncia pode ser anônima e a lei não estabelece que apenas a vítima pode realizar a denúncia, entendemos que qualquer colaborador pode fazer a denúncia sobre um ato de violência que ocorreu consigo mesmo ou com outro colega de trabalho.

13.14. Caso o líder seja vítima de violência por parte de algum colaborador da Rede Madre, seja da sua equipe ou não, poderá abrir uma denúncia. Vale ressaltar que o canal de denúncias não é o caminho para a realização da gestão da equipe, com cobrança profissionais e demais questões relacionadas à gestão do trabalho da equipe.


13.15. O paciente pode ser mencionado como testemunha nas denúncias, visto que não há impedimento jurídico nestes casos.

13.16. Orientamos que o RH seja procurado de forma a tentar apurar e solucionar os fatos, o canal de denúncias seria mais um caminho que o colaborador pode utilizar para realizar uma denúncia, contudo, o papel do RH continua e pode ser mais “leve” do que a instauração de uma apuração dos fatos pelo escritório.

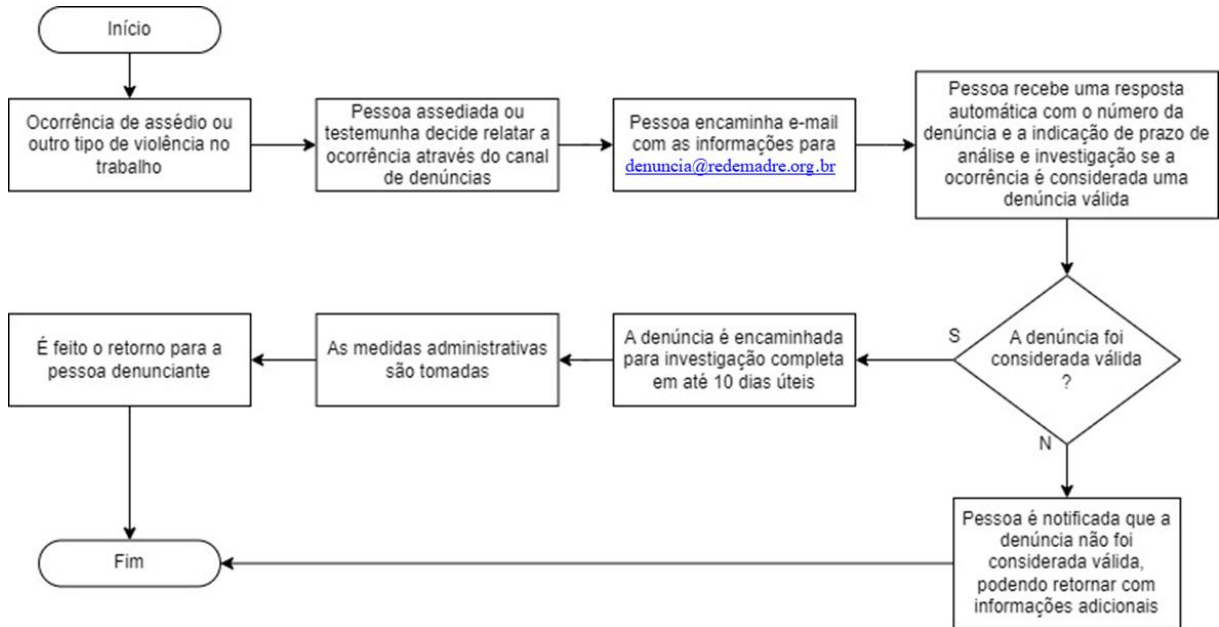
13.17. As denúncias podem ser envidas pelo e-mail pessoal do colaborador.

13.18. Pensando em um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e saudável, poderá fazer denúncias retroativas, ou seja, situações que aconteceram antes do lançamento (Canal de denúncias).

13.19. O canal de denúncias tem como objetivo a prevenção e o combate a qualquer forma de violência no âmbito do ambiente de trabalho, o canal se destina aos colaboradores. Assim, em caso de violência envolvendo clientes, as medidas deverão ser tomadas perante a Ouvidoria, Polícia Civil (B.O.), e não via canal de denúncias.

	<b>Programa Qualidade de Vida</b>	<b>Código</b>	<b>Nº Revisão</b>
		GP-T&D-005	1
	<b>Política Antiassédio</b>	<b>Data elaboração</b>	<b>Data revisão</b>
		11/09/2023	19/09/2023

### 15 – FLUXO



São José dos Campos, 19 de setembro de 2023.

---

Viviane de Cassia C. B. Miranda  
Gerente de Gestão de Pessoas Corporativo