



# POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

## 1. OBJETIVO

Esta Política estabelece oferece a moldura legal e ética para a nossa empresa, e pretende servir de suporte e como princípio de orientação para ajudar a agir de acordo com a responsabilidade empresarial, e a tomar as decisões certas nas atividades comerciais do dia-a-dia.

Essa política tem como o objetivo de clarificar as normas da empresa, com o que é ou não permitido dentro do âmbito profissional e visa que todos os empregados da Novo Rumo Sinalização Viária, atuem de acordo com o nosso Código de Conduta.

Novo Rumo Sinalização Viária, não tolera qualquer forma de discriminação com base na etnia, nacionalidade, sexo, origem cultural, raça, idade, incapacidade, crenças religiosas ou orientação sexual.

A Novo Rumo Sinalização Viária, condena todas as formas de assédio moral, sexual e perseguição.

## 2. CONCEITO

### 2.1 ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral refere – se como todo e qualquer conduta abusiva, manifestado por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou sua saúde.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocionalmente e profissionalmente o colaborador, podendo ocorrer por meio de ações diretas e indiretas.



É possível classificar o Assédio Moral como:

- Assédio Moral Interpessoal
- Assédio Moral Institucional
- Assédio Moral Vertical: Descendente / Ascendente
- Assédio Moral Horizontal
- Assédio Moral Misto

## 2.2 ASSÉDIO SEXUAL

Assédio Sexual refere – se como todo e qualquer comportamento de natureza sexual que não é desejado pela pessoa visada ou a qual essa pessoa é exposta contra a sua vontade. Isto inclui contato físico intrusivo e toque desnecessário, comentários lascivos, observações e piadas sexistas, pedidos sugestivos e a apresentação ou exibição de qualquer material com teor sexual.

## 2.3 PERSEGUIÇÃO

Perseguição refere – se a uma situação de conflito no local de trabalho, em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce repetidamente pressão psicológica forte e sustentada sobre um colaborador, assediando – o, rebaixando – o ou excluindo – o sistematicamente.

## 3. ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

### 3.1 A VÍTIMA

- Reunir provas do assédio. Anotar com detalhes todas as situações de assédio sofrido, com data, hora e local, bem com o listar os nomes dos envolvidos e testemunha dos fatos.
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato.
- Comunicar a situação ao comitê de gerenciamento, ao RH, ao superior hierárquico.



### 3.2 OS COLEGAS DE TRABALHO

- Disponibilizar como testemunha.
- Comunicar a situação ao comitê de gerenciamento, ao RH, ao superior hierárquico.

### 3.3 A EMPRESA – O COMITÊ DE GERENCIAMENTO

- Oferecer apoio a vítima
- Realizar apuração da denúncia, através de fatos, testemunhos e provas.
- Tomar medidas cabíveis para o fato ocorrido.

## 4. A NOVO RUMO ESPERA QUE OS COLABORADORES

- Sejam tolerantes, respeitosos e confiem uns nos outros
- Tenham abertura e sensibilidade em relação as diferenças entre colaboradores, quer sejam culturais, étnicas, ou de orientação sexual.
- Respeitem a privacidade dos outros.
- Oponham – se a qualquer forma de assédio moral, sexual ou perseguição.

## 5. A NOVO RUMO NÃO TOLERA

- Discriminar colegas ou membros de equipe, com base em gênero, raça, incapacidade, idade, crenças religiosas ou orientação sexual.
- Qualquer forma de assédio moral, sexual ou perseguição.

## 6. DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1. Os Integrantes são responsáveis por conhecer e compreender todos os Documentos Orientadores que lhes forem aplicáveis. De forma similar, os Líderes são responsáveis por garantir que todos os Integrantes de sua



equipe compreendam e sigam os Documentos Orientadores aplicáveis à Empresa.

6.2. Os Integrantes que tiverem perguntas ou dúvidas a respeito desta Política, incluindo seu escopo, termos ou obrigações, devem procurar seus respectivos Líderes e, se necessário o Comitê de Gerenciamento.

6.3. Violações de qualquer Documentação Orientadora da Empresa podem resultar em consequências graves aos envolvidos. Portanto, a falha em cumprir esta Política ou relatar o conhecimento de violação desta Política poderá resultar em punição disciplinar para qualquer Integrante envolvido.

6.4 Não serão toleradas denúncias, cujo o objetivo seja acusar falsamente colegas, líderes de equipe ou qualquer integrante da empresa. Esse comportamento também representa uma violação clara e grave dessa Política e será sancionado em conformidade.

6.5 As denúncias seguiram sigilosa, independentemente da identificação do denunciante. Isso significa dizer que todas as informações aqui inseridas são tratadas como confidenciais e somente pessoas autorizadas terão acesso a elas.

## 7. CONTATOS

Caso o colaborador se depare com situações que possam configurar não conformidade e queiram relatar ou obter respostas, os empregados podem contatar as seguintes pessoas:

- Diretor
- Gerente da Unidade
- Gerente de RH

Em caso de alguma situação particularmente grave, os colaboradores podem contatar no canal de denúncia, publicado em nosso site e já mencionado anteriormente no código de conduta e integridade.