	Programa Qualidade de Vida	Código	Nº Revisão
		GP-T&D-005	1
	Política Antiassédio	Data elaboração	Data revisão
		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.

	Programa Qualidade de Vida	Código	Nº Revisão
		GP-T&D-005	1
	Política Antiassédio	Data elaboração	Data revisão
		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.

	Programa Qualidade de Vida	Código	Nº Revisão
		GP-T&D-005	1
	Política Antiassédio	Data elaboração	Data revisão
		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.

	Programa Qualidade de Vida	Código	Nº Revisão
		GP-T&D-005	1
	Política Antiassédio	Data elaboração	Data revisão
		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. 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

	Programa Qualidade de Vida	Código	Nº Revisão
		GP-T&D-005	1
	Política Antiassédio	Data elaboração	Data revisão
		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.

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.

	Programa Qualidade de Vida	Código	Nº Revisão
		GP-T&D-005	1
	Política Antiassédio	Data elaboração	Data revisão
		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.

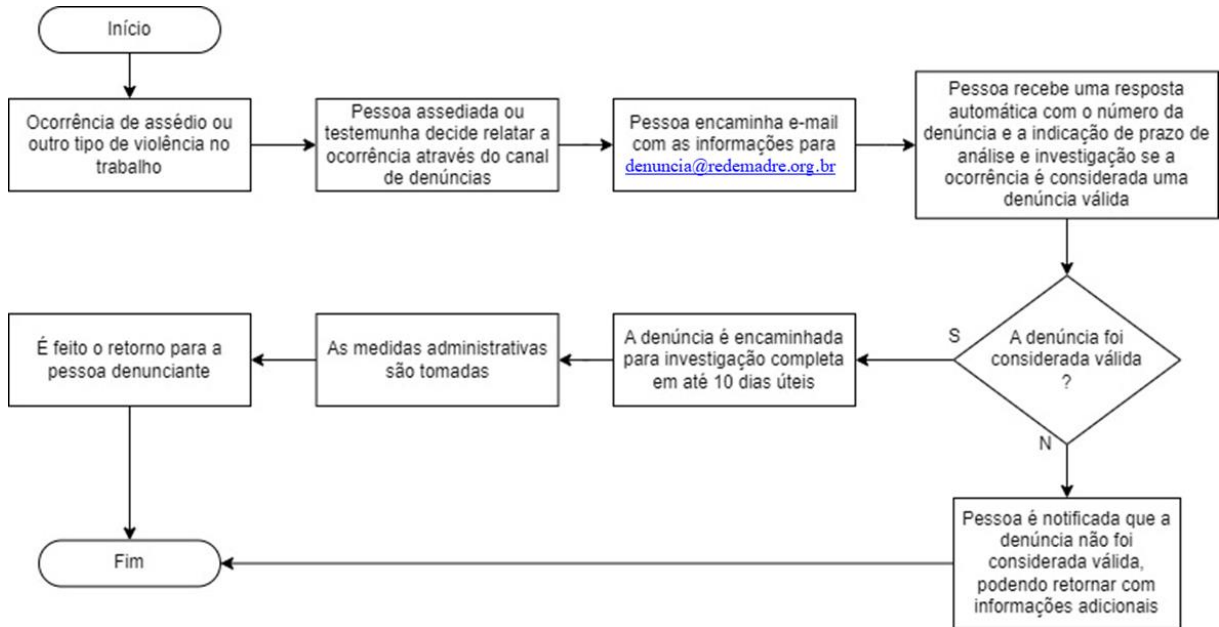
13.17. As denúncias podem ser envidas pelo e-mail pessoal do colaborador.

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.

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

15 – FLUXO



São José dos Campos, 19 de setembro de 2023.

DocuSigned by:

VIVIANE DE CASSIA C. BARROS MIRANDA

B3284713F7824FD...

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