



K2
SERVIÇOS

CARTILHA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

APRESENTAÇÃO

Prezado colaborador,

É com grande satisfação que o Comitê Permanente de Compliance do Grupo K2 Serviços apresenta a você a Cartilha de Assédio Moral e Sexual. Elaborada com cuidado, revisada e atualizada, esta cartilha representa um valioso recurso na construção contínua de um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos nós.

Com uma linguagem simples e direta, a Cartilha traz informações essenciais sobre assédio moral e sexual. Ela aborda conceitos fundamentais, apresenta exemplos práticos e diferencia claramente atos de gestão de situações de assédio. Além disso, oferece orientações preciosas sobre prevenção e indica a quem recorrer diante de tais situações, entre outras informações relevantes.

O objetivo desta iniciativa é promover uma cultura organizacional saudável, na qual todos os colaboradores possam se sentir seguros, respeitados e valorizados. Acreditamos que a conscientização e a reflexão sobre o assédio moral e sexual são fundamentais para alcançarmos esse objetivo comum.

Portanto, convidamos você a ler atentamente esta cartilha, a absorver seus ensinamentos e a adotar suas diretrizes no seu dia a dia de trabalho. Lembre-se de que cada um de nós desempenha um papel crucial na construção de um ambiente seguro e respeitoso.

Atenciosamente,
Comitê Permanente de Compliance do Grupo K2 Serviços.

Boa leitura!

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vem intensificando essa prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral.

É importante ressaltar que o assédio moral não faz distinção de gênero, raça ou etnia, atingindo indiscriminadamente homens e mulheres de todas as origens. No entanto, é evidente que a diversidade étnica/racial e a equidade de gênero nem sempre são respeitadas nas relações de trabalho, resultando em impactos desiguais no acesso ao emprego, na permanência no cargo e na progressão na carreira.

As condições de trabalho e as relações entre os colaboradores têm um impacto significativo na qualidade de vida e na produtividade dos indivíduos. Por isso, tanto o setor público quanto o privado estão cada vez mais empenhados em promover políticas preventivas e repressivas para combater o assédio, visando preservar a dignidade humana e os demais direitos fundamentais dos funcionários.

É crucial reconhecer que o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é uma responsabilidade coletiva. Ao promover um ambiente respeitoso, livre de abusos e baseado na igualdade e na justiça, criamos condições favoráveis para que todos os indivíduos possam se desenvolver profissionalmente e desfrutar de uma vida laboral saudável e satisfatória.

“

LEMBRE-SE!

O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, principalmente as relacionadas ao gênero e à raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do trabalhador para atingir o ente público, a empresa e a comunidade.

”

O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral ocorre quando alguém repete intencionalmente gestos, palavras (faladas ou escritas) e/ou comportamentos que expõem um funcionário/a ou até mesmo um grupo de colegas ou funcionários, a situações humilhantes e constrangedoras. Essas ações têm como objetivo ofender a personalidade, a dignidade ou a saúde mental e física da pessoa, visando excluí-la de suas funções ou deteriorar o ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral. Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.



CONTROLAR A FREQUÊNCIA E O TEMPO DE UTILIZAÇÃO DE BANHEIROS;



SONEGAR INFORMAÇÕES ÚTEIS PARA A REALIZAÇÃO DE SUAS TAREFAS OU INDUZÍ-LOS A ERRO;



CONTESTAR SISTEMATICAMENTE TODAS AS SUAS DECISÕES E CRITICAR O SEU TRABALHO DE MODO EXAGERADO OU INJUSTO;



CRITICAR A VIDA PRIVADA, AS PREFERÊNCIAS PESSOAIS OU AS CONVICÇÕES DA PESSOA ASSEDIADA;



RETIRAR AUTONOMIA FUNCIONAL DOS TRABALHADORES OU PRIVÁ-LOS DE ACESSO AOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO;



SEGREGAR A PESSOA ASSEDIADA NO AMBIENTE DE TRABALHO, SEJA FISICAMENTE, SEJA MEDIANTE RECUSA DE COMUNICAÇÃO;



ENTREGAR, DE FORMA PERMANENTE, QUANTIDADE SUPERIOR DE TAREFAS COMPARATIVAMENTE A SEUS COLEGAS OU EXIGIR A EXECUÇÃO DE TAREFAS URGENTES DE FORMA PERMANENTE;



DESCONSIDERAR PROBLEMAS DE SAÚDE OU RECOMENDAÇÕES MÉDICAS NA DISTRIBUIÇÃO DE TAREFAS;



ATRIBUIR, DE PROPÓSITO E COM FREQUÊNCIA, TAREFAS INFERIORES OU SUPERIORES, DISTINTAS DAS SUAS ATRIBUIÇÕES;



PRESSIONAR PARA QUE NÃO EXERÇAM SEUS DIREITOS ESTATUTÁRIOS OU TRABALHISTAS;



ISOLAR A PESSOA ASSEDIADA DE CONFRATERNIZAÇÕES, ALMOÇOS E ATIVIDADES REALIZADAS EM CONJUNTO COM OS DEMAIS COLEGAS;



INVADIR A VIDA PRIVADA DA PESSOA COM LIGAÇÕES TELEFÔNICAS OU CARTAS;



ESPALHAR BOATOS OU FOFOCAS A RESPEITO DA PESSOA ASSEDIADA, OU FAZER PIADAS, PROCURANDO DESMERECE-LA OU CONSTRANGÊ-LA PERANTE SEUS SUPERIORES, COLEGAS OU SUBORDINADOS;

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa.

Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem.



Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas.

Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?

Atos de gestão administrativa, quando realizados sem intenção discriminatória, não são considerados assédio moral. Isso inclui atribuir tarefas aos subordinados, transferir um funcionário para outro local de trabalho, alterar a jornada de trabalho ou remover funções comissionadas. É importante ressaltar que esses atos de gestão devem estar relacionados ao interesse da empresa ou organização e serem razoáveis para serem diferenciados do assédio.

Além disso, conflitos ocasionais com colegas ou superiores hierárquicos, o desempenho de atividades estressantes psicologicamente ou críticas e avaliações construtivas feitas por colegas ou superiores não configuram assédio moral, desde que não sejam realizados em público e não exponham o colaborador a situações humilhantes.

É importante observar que a linha entre os atos de gestão e o assédio moral pode ser tênue e subjetiva. Cada caso deve ser analisado considerando os detalhes específicos e o contexto geral. Em situações de dúvida, é recomendável buscar orientação dos recursos humanos, líderes ou profissionais especializados em assuntos de compliance e relações de trabalho.

“

LEMBRE-SE!

O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a depender da gravidade.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

”

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

VERTICAL



Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica.

Pode ser:

Descendente (assédio praticado por superior hierárquico);

Ascendente (assédio praticado por subordinado);

HORIZONTAL



Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

MISTO



Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

QUEM ASSEDIA



Qualquer pessoa pode praticar assédio moral. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito. O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

QUEM É ASSEDIADO



Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio moral, independentemente do seu cargo ou posição na empresa. O assédio pode ser direcionado a uma pessoa específica ou a um grupo de pessoas. Quando alguém sofre assédio, é comum que se sinta isolado no ambiente de trabalho, e os colegas podem até reproduzir os comportamentos abusivos do agressor. Isso cria um pacto de silêncio e tolerância, tornando difícil denunciar o assédio e mantendo um ambiente negativo.

HOMENS E MULHERES SOFREM ASSÉDIO MORAL



Sim, tanto mulheres quanto homens podem ser vítimas de assédio moral, mas é importante ressaltar que as mulheres são frequentemente as mais afetadas por essa forma de violência no ambiente de trabalho, como evidenciado por várias pesquisas. Além do gênero, a raça também é um fator de discriminação significativo.

Nesse sentido, as mulheres negras são especialmente impactadas pelo assédio moral. Elas enfrentam uma interseção de discriminação de gênero e raça, tornando-as mais vulneráveis a esse tipo de violência no local de trabalho. É fundamental reconhecer a importância de abordar e combater o assédio moral, especialmente em relação às mulheres negras, para promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário para todos.

ALVOS PREFERENCIAIS DO ASSÉDIO MORAL:



QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?

Psicológico

Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa auto estima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

Físicos

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, (insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio;

Sociais

Diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;

Profissionais

Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas as ordens superiores.

QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ PARA A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS?

- 1 Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade
- 2 Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de empregados terceirizados
- 3 Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- 4 Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

EXISTEM LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

É importante estar ciente de que também existe uma legislação que trata do assédio moral no ambiente de trabalho. No Brasil, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) incluiu dispositivos que reconhecem o assédio moral como um problema grave e estabelecem medidas para prevenir e punir essa prática abusiva. Embora a lei não tenha uma definição específica para o assédio moral, ela estabelece que a violação dos direitos da personalidade no ambiente de trabalho pode gerar indenização por danos morais. É fundamental conhecer e respeitar essa legislação, que visa promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de assédio moral para todos.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim, embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, ou outros).

Além disso, as empresas e organizações também têm a responsabilidade de combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Elas devem implementar políticas e procedimentos claros para prevenir, investigar e tomar medidas adequadas em casos de assédio. Se uma empresa negligenciar sua responsabilidade de prevenir ou remediar o assédio, ela também pode enfrentar consequências legais.

É fundamental denunciar casos de assédio moral às autoridades competentes e buscar apoio de recursos internos, como o departamento de recursos humanos ou sindicatos, além de buscar orientação jurídica, se necessário.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

É PAPEL DAS INSTITUIÇÕES



Informar empregados sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização;

Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de empregados;

Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;

Avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa;

Atentar para as mudanças de comportamento de empregados.

É importante anotar detalhes das situações de assédio moral, como data, horário, local, nome do agressor, testemunhas e descrição dos fatos;

Denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas pelo canal de Ouvidoria;

Dividir o problema com colegas ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;

Buscar apoio com familiares e amigos;

Busque apoio psicológico para lidar com o problema sem comprometer sua saúde, afastando sentimentos de culpa;

Se necessário, solicitar a alteração do posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada.

PARA TODOS OS COLABORADORES



COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio moral e o assédio sexual são distintos entre si. O assédio sexual pode ser considerado uma forma agravada do assédio moral, porém, o assédio sexual possui características próprias. No assédio sexual, ocorre a tentativa de constranger alguém por meio de palavras, gestos ou ações, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. O assediador se aproveita de sua posição hierárquica superior ou da influência decorrente de seu cargo, emprego ou função. Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual possui uma finalidade claramente sexual, envolvendo atos de perseguição e importunação. É importante destacar que o assédio sexual pode ocorrer mesmo que seja uma única vez, e mesmo que os favores sexuais não sejam concedidos pela pessoa assediada.

ATENÇÃO

Rompa o silêncio!

Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos você terá melhores condições de enfrentar o agressor.

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O ASSÉDIO NO TRABALHO

A violência sexual é uma prática perversa que afeta indivíduos de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, com especial impacto em meninas e mulheres. No ambiente de trabalho, essa forma de violência se manifesta como o assédio sexual, que tem como alvo principal as mulheres. O assédio sexual é uma maneira de exercer controle e poder sobre as mulheres nas relações laborais, infringindo a legislação brasileira e violando os direitos humanos.

Essa conduta abusiva fere a dignidade humana e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e estagiários, prejudicando a igualdade de oportunidades e a segurança no trabalho. Além disso, o assédio sexual tem efeitos negativos na saúde física e emocional das vítimas. A persistência desse problema é alimentada pelo sigilo, que oculta a real dimensão do assédio e impede a conscientização e combate efetivo.

É fundamental reconhecer a gravidade do assédio sexual no ambiente de trabalho e combater essa violação dos direitos humanos e trabalhistas. Ao denunciar e conscientizar sobre essa questão, podemos trabalhar para promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.

O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual ,prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego,cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas etc.

“

LEMBRE-SE!

Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo por parte de quem assedia de obter vantagem ou favorecimento sexual.

O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

”

É importante ressaltar que elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL. No entanto, é preciso reconhecer que essas atitudes podem ser consideradas inadequadas no ambiente de trabalho e, em alguns casos, até configurarem outros crimes ou contravenções.

É essencial distinguir o assédio sexual do assédio moral. Enquanto o assédio moral se caracteriza por comportamentos repetitivos e deliberados, o assédio sexual pode ocorrer de forma repetida ou não. O ponto-chave é avaliar se essas ações estão sendo indesejadas e causando desconforto ou constrangimento à vítima.

É fundamental criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam respeitados e seguros. Para evitar mal-entendidos ou situações delicadas, é aconselhável que os colegas e gestores mantenham uma conduta profissional e evitem abordagens pessoais que possam ser mal interpretadas ou causar desconforto. O diálogo aberto e o respeito às fronteiras individuais são fundamentais para garantir relações saudáveis no ambiente profissional. Caso alguém se sinta desconfortável ou assediado, é importante denunciar a situação para que as devidas medidas sejam tomadas e o ambiente de trabalho seja preservado como um local seguro e digno para todos.



CONTATO FÍSICO NÃO
DESEJADO;



SOLICITAÇÃO DE FAVORES
SEXUAIS;



CONVERSAS INDESEJÁVEIS SOBRE
SEXO;



NARRAÇÃO DE PIADAS OU USO DE
EXPRESSÕES DE CONTEÚDO SEXUAL;



INSINUAÇÕES, EXPLÍCITAS
OU VELADAS, DE CARÁTER SEXUAL;



PRESSÃO PARA PARTICIPAR DE
"ENCONTROS" E SAÍDAS;



GESTOS/ PALAVRAS, ESCRITAS OU
FALADAS, DE CARÁTER SEXUAL;



PERTURBAÇÃO, OFENSA;

EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL



PROMESSAS DE TRATAMENTO
DIFERENCIADO;



AMEAÇAS, VELADAS OU EXPLÍCITAS,
DE REPRESÁLIAS, COMO A DE PERDER
O EMPREGO;



CONVITES IMPERTINENTES;



CHANTAGEM PARA PERMANÊNCIA
OU PROMOÇÃO NO EMPREGO;



CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE
PORNOGRÁFICO.

QUEM ASSEDIA



A violência sexual pode ser praticada por qualquer pessoa, independentemente de sua idade, gênero, posição social, orientação sexual ou qualquer outra característica. Geralmente, o agressor é alguém conhecido da vítima, como um parceiro íntimo, amigo, colega de trabalho, familiar ou conhecido, embora em alguns casos também possa ser uma pessoa desconhecida.

É importante destacar que a violência sexual não está restrita a nenhum grupo específico de pessoas. Qualquer indivíduo pode ser autor de um ato de violência sexual, e isso pode ocorrer em diferentes contextos, como no ambiente doméstico, no local de trabalho, nas instituições educacionais, em espaços públicos, entre outros.

QUEM É ASSEDIADO



Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio sexual. Homens, mulheres e pessoas de todas as orientações sexuais podem ser assediados sexualmente.

É fundamental compreender que o assédio sexual não está relacionado apenas ao gênero da vítima, mas sim ao comportamento inadequado, indesejado e de natureza sexual imposto por outra pessoa. O assédio sexual é uma violência e uma violação dos direitos humanos, independentemente da identidade ou orientação sexual da pessoa que sofre a agressão.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

VERTICAL



Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

HORIZONTAL



Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida, enquadrada em outros tipos penais.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim, a pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta. O assédio no ambiente de trabalho é considerado uma violação dos direitos trabalhistas, uma forma de discriminação e, em muitos casos, um crime.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Além disso, a pessoa que assedia no ambiente de trabalho pode enfrentar danos à sua reputação profissional e pessoal, bem como impactos em suas relações pessoais e sociais.

É fundamental criar um ambiente de trabalho livre de assédio, onde todos sejam tratados com respeito e dignidade. A conscientização, a prevenção e a aplicação rigorosa das leis e políticas são essenciais para combater o assédio no ambiente profissional e garantir um local de trabalho seguro e saudável para todos.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA?

Privação da autonomia	Integridade física e psicológica afetada	Significativa redução da autoestima
Diminuição da produtividade	Comprometimento da saúde físico-psíquica	Afastamentos por doenças
Desligamentos	Aumento das doenças profissionais	Isolamento social

COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho é essencial para garantir um local seguro e respeitoso para todos os colaboradores. A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana.

A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio sexual, destacam-se as seguintes:

- 1 Oferecer informação sobre o assédio sexual;
- 2 Fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual;
- 3 Incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- 4 Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- 5 Dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva;
- 6 Apurar e punir as violações denunciadas.

A Cartilha de Assédio Moral e Sexual do Grupo K2 Serviços é uma ferramenta valiosa para promover a conscientização e a reflexão sobre o assédio no ambiente de trabalho. Ao trazer conceitos, exemplos e formas de prevenção, a cartilha busca construir um ambiente profissional digno e respeitoso para todos os colaboradores.

Através dessa cartilha, destacamos a importância de diferenciar o assédio moral e o assédio sexual, bem como a gravidade dessas práticas abusivas e suas consequências para as vítimas. Reforçamos que qualquer tipo de assédio é inaceitável e viola os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Para garantir a efetividade dessa iniciativa, o Grupo K2 Serviços disponibiliza um canal de denúncias confidencial, onde todos os colaboradores podem relatar situações de assédio com segurança. O canal de denúncias pode ser acessado pelo e-mail ouvidoria@grupok2.com.br ou pelo telefone (61) 992981027.

A prevenção do assédio no ambiente de trabalho é responsabilidade de todos nós. Ao criar uma cultura de respeito, igualdade e sensibilização, juntos, podemos assegurar um espaço laboral saudável, onde todos possam se desenvolver e contribuir para um futuro profissional mais justo e equitativo. Unidos, avançamos na construção de um ambiente de trabalho digno e harmonioso para cada membro do Grupo K2 Serviços.

Atenciosamente,

