

Política Interna

Combate ao Assédio



POLÍTICA de COMBATE ao ASSÉDIO

Nosso objetivo é garantir um ambiente de trabalho livre de assédio, protegendo todos contra comportamentos que estejam em desacordo com os valores do GAB.

Vamos entender melhor o que é assédio e quais condutas não devem ser praticadas?



Justino



Norma

ASSÉDIO

Comportamento contínuo que causa medo, desconforto ou constrangimento, criando um ambiente hostil.

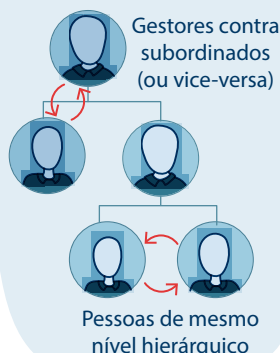


ASSÉDIO MORAL

Acontece quando alguém é exposto repetidamente a situações humilhantes e constrangedoras, que visam intimidar e desestabilizar.

Importante!

O assédio moral pode ser praticado por:



O ato isolado e/ou desrespeitoso que cause intimidação, medo ou constrangimento, ainda que não configure assédio moral ou sexual, pode ensejar a aplicação das medidas sancionadoras previstas no Código de Conduta Ética do GAB.

Exemplos:

Disseminação de boatos



Bullying e ameaças



Exposição da pessoa ao ridículo

Proibição do uso de banheiro

ASSÉDIO SEXUAL

Ocorre quando alguém é constrangido por palavras ou atos afim de obter benefícios sexuais, podendo ou não ter contato físico. É caracterizado pela falta de consentimento da vítima.

Exemplos:

- Insistência após a negativa;
- Perseguição online;
- Envio de materiais de caráter sexual ofensivo, como "nudes" ou conteúdo pornográfico;
- Toque físico inadequado ou de forma não consentida.



ATENÇÃO

O silêncio da vítima não é aceitação da conduta e não desconfigura o assédio.

Fique atento!

Desentendimentos ocasionais entre colegas ou chefes, assim como críticas construtivas e feedbacks, não são assédio moral.*



*Desde que aconteçam de forma respeitosa e em ambiente privado.

Para saber mais leia nossa Política de Combate ao Assédio disponível no qualiex.

Canal de DENÚNCIAS

SITE:



www.canaldedenuncia.com.br/grupoaguasdobrasil



TELEFONE:

0800 300 4514*

* 24h por dia, 7 dias por semana

URNAS FÍSICAS



1

OBJETIVO

Esta política tem por objetivo garantir um ambiente de trabalho livre de assédio, protegendo nossos Administradores, Colaboradores e Terceiros de condutas inadequadas que não estejam em conformidade com o Código de Conduta Ética (COD.CORP.COMP.0002), com o Manual de Diversidade, com esta Política e com as outras políticas e procedimentos do Grupo Águas do Brasil (GAB).

2

APLICAÇÃO

As regras desta política são aplicáveis a todos os Administradores, Colaboradores e Terceiros do GAB, inclusive às concessionárias controladas e outras associações das quais o GAB venha a fazer parte, que não possuam Programa de Compliance próprio.

3

DIRETRIZES

Não serão toleradas quaisquer formas de assédio sofridos por colaboradores ou terceiros praticados no ambiente corporativo ou em qualquer outro local que possa ser considerado extensão do trabalho, como, por exemplo, comunicações eletrônicas, eventos, viagens corporativas, dentre outras. Por esse motivo, qualquer Administrador, Colaborador ou Terceiro que violar qualquer disposição desta Política estará sujeito às sanções e medidas disciplinares previstas no Código de Conduta Ética.

4

ASSÉDIO

Assédio é um comportamento persistente que causa desconforto, medo ou constrangimento a outra pessoa, criando um ambiente intimidador, desrespeitoso, ofensivo e hostil. O assédio pode ocorrer com um único ato que tenha um efeito nocivo duradouro sobre um colaborador, ou com uma série de atos.

4.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral tem como objetivo intimidar e desestabilizar a vítima e é caracterizado pela repetida exposição da pessoa assediada a situações constrangedoras e humilhantes pela pessoa assediadora.

Portanto, o assédio moral pressupõe, conjuntamente:

- i.** repetição (habitualidade);
- ii.** intencionalidade (fim discriminatório);
- iii.** direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado) e
- iv.** temporalidade.

Mas é importante esclarecer que o ato isolado que cause intimidação, medo ou constrangimento, ainda que não configurado como assédio moral, pode ensejar a aplicação das medidas sancionadoras previstas no Código de Conduta Ética do GAB.

São exemplos de condutas assediadoras:

- Comportamentos intimidadores, como bullying e ameaças;
- Exposição da pessoa ao ridículo e
- Proibição do uso de banheiro;
- Disseminação de boatos e
- Apelidos que ofendem.

O Assédio moral pode ser praticado de forma vertical ou horizontal, ou seja, pode ser praticado por (i) Gestores contra Subordinados ou por (ii) Subordinados contra Gestores ou ainda (iii) entre pessoas que possuam o mesmo nível hierárquico.



Identificação interna do documento

É importante esclarecer que não caracterizam Assédio Moral os conflitos esporádicos entre Colaboradores e Gestores, nem as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e que não exponham a pessoa à situações vexatórias.

4.2 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho caracteriza-se por constranger uma pessoa, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Além disso, comportamentos de cunho sexual não consensuais que ferem qualquer tipo de regra estabelecida, seja ela social, corporativa ou pessoal e geram desconforto ou constrangimento, realizados verbalmente, por escrito ou por gestos, também podem ser considerados como Assédio Sexual no ambiente de trabalho.

Diferente do assédio moral, o assédio sexual é caracterizado mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado, não sendo necessário que haja contato físico para que o assédio sexual seja caracterizado.

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

O silêncio da vítima não é considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no ambiente de trabalho.

São exemplos de condutas que podem ser consideradas como Assédio Sexual no ambiente de trabalho:

- Insistência após a negativa (oferecimento de caronas, perseguição em redes sociais, pedidos de encontros, pedido de celular pessoal etc.)
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada da vítima;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual
- Conversas indesejáveis de teor sexual;
- Perseguição/stalking, no ambiente virtual ou não, com intuito sexual;
- Toque físico inadequado ou de forma não consentida;
- Tentativas e beijo não consentido;
- Beijo não consentido

Atenção: Outras condutas que também podem caracterizar Assédio Sexual:

- Envio de mensagens não solicitadas e não relacionadas ao relacionamento profissional;
- Envio de materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, como “nudes” ou conteúdos pornográficos;
- Perseguição online;
- Compartilhamento não consentido de imagens ou vídeos íntimos que expõem a pessoa assediada ou outra pessoa.

5 CANAL DE DENÚNCIAS

O Grupo Águas do Brasil incentiva seus Colaboradores e Terceiros a reportar ao canal de denúncia quaisquer condutas contrárias a essa Política, utilizando os seguintes canais:

Canal de Denúncias: 0800 300 4514

www.canaldedenuncia.com.br/grupoaguasdobrasil e urnas físicas

Os relatos são recebidos por uma plataforma terceirizada e independente, que realiza a triagem e os encaminha para a Área de Compliance para as devidas investigações e providências, conforme disposto no Procedimento de Utilização e Canal de Denúncias e Não Retaliação (POP.CORP.COMP.0008).

Qualquer violação às disposições desta Política estará sujeita a sanções disciplinares previstas no Código de Conduta Ética, listadas abaixo:

1. advertência (verbal ou escrita);
2. suspensão do contrato de trabalho;
3. demissão (com ou sem justa causa);
4. destituição de Administradores;
5. rescisão de contrato celebrado com qualquer empresa do Grupo Águas do Brasil, estas podendo exigir, em qualquer caso, desde que devido, o ressarcimento integral de todos os prejuízos que venham a incorrer, direta ou indiretamente, em função de tal descumprimento.

6 REFERÊNCIAS

- Lei nº 14.457/22
- COD.CORP.COMP.0002 - Código de Conduta Ética
- POL.CORP.COMP.0012 - Política Interna de Sanções e Medidas Disciplinares Grupo Águas do Brasil Página 5 de 5
- POL.CORP.COMP.0014 - Política de Combate ao Assédio Próxima Revisão: 27/11/2027 Revisão: 0
- POP.CORP.COMP.0008 - Procedimento de Utilização e Canal de Denúncias e Não Retaliação
- ABNT NBR ISO 37002 – Sistemas de Gestão de Denúncias - Diretrizes

Rio de Janeiro
Águas das Agulhas Negras
Águas da Condessa
Águas da Imperatriz
Águas do Imperador
Águas de Juturnaíba
Águas de Niterói
Águas de Nova Friburgo
Águas de Paraty
Águas do Paraíba

Rio+Saneamento
SAAL Industrial
Zona Oeste Mais Saneamento

São Paulo
Águas de Jahu
Águas de Votorantim
Sanej

Minas Gerais
Águas de Pará de Minas



Grupo
Águas do Brasil

www.grupoaguasdobrasil.com.br