

POLÍTICA DO RESPEITO

CULTIVANDO UM AMBIENTE LIVRE DE ASSÉDIO

GOLD



GOLD MOONLIGHT – 2022
(atualizada em abril de 2025)

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| Apresentação..... | 03 |
| Objetivo | 04 |
| Abrangência e aplicação | 04 |
| Comportamento esperado | 05 |
| Exemplos de condutas inaceitáveis | 05 |
| Assédio - Princípios básicos | 06 |
| Assédio moral | 06 |
| Está na Lei | 07 |
| O que não é assédio moral? | 07 |
| Diferenças entre assédio e conflito | 08 |
| Assédio sexual | 08 |
| Situações de assédio sexual | 08 |
| Está na lei - Assédio sexual é crime | 09 |
| Como prevenir o assédio | 09 |
| O que fazer em caso de assédio - Canais de Denúncia | 09 |
| Como as denúncias serão tratadas | 10 |
| Medidas corretivas e disciplinares | 10 |
| Iniciativas para uma comunicação respeitosa | 11 |
| Recado final | 11 |

APRESENTAÇÃO

A Indústria de Chaves Gold foi fundada há mais de 60 anos, na década de 1960. Os valores que nortearam a sua fundação não foram colocados no papel – naquela época, não havia a compreensão sobre a importância de comunicar, aos diversos públicos e à sociedade, a missão, visão e valores de uma empresa. Mas eles certamente estavam presentes e profundamente conectados aos valores pessoais de Aldo e Caetano Mário Greco, fundadores da Gold: apreço pelo trabalho, pela honestidade e pelo respeito.

Em 2022, a Gold Moonlight continua valorizando o trabalho, a honestidade e o respeito, e, inspirada pelos principais eixos temáticos da atualidade, tem se conscientizado cada vez mais sobre a necessidade de um desenvolvimento sustentável, que também diz respeito ao desenvolvimento de pessoas, e de pessoas no âmbito profissional.

Dessa reflexão surgiu a Política do Respeito – Cultivando um Ambiente Livre de Assédio, apresentada nesta cartilha. Nela, constam os comportamentos que esperamos que todos os colaboradores tenham no trabalho – e aqueles que não toleramos –, bem como canais para registro de denúncias.

Além desta cartilha, serão promovidas atividades específicas para gestores e colaboradores, com a participação de especialistas das áreas jurídica, médica e de recursos humanos.

Temos a certeza de que, juntos, podemos fazer da Gold um espaço de trabalho cada vez mais colaborativo, saudável, de aprendizado e crescimento profissional e pessoal, livre de qualquer tipo de assédio!

Luiz Paulo Greco
Presidente

Simone Greco
Diretora de Recursos Humanos

OBJETIVO

O objetivo desta cartilha é apresentar a Política do Respeito da Gold Moonlight – um guia para os nossos colaboradores de todos os níveis hierárquicos –, na busca de um ambiente profissional livre de assédio, em que todos sejam tratados com respeito.

A Gold reconhece e considera importante destacar a distinção entre assédio e críticas construtivas legítimas, justificáveis e adequadas, intrínsecas aos processos e às relações de trabalho.

Nossa Política do Respeito não deve ser interpretada como uma limitação à necessidade de os colaboradores da Gold avaliarem e criticarem o mérito do trabalho uns dos outros, fato que contribui para o desenvolvimento profissional, bem como com o crescimento da empresa.

O assédio, entretanto, é uma conduta completamente equivocada, desrespeitosa e indesejada, que viola esta Política.

ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO

Esta Política se aplica a todos os diretores, gestores e colaboradores da Gold.

Também abrange terceiros que lidam com os colaboradores, como prestadores de serviço.



COMPORTAMENTO ESPERADO

Espera-se de todos os colaboradores da Gold, especialmente daqueles em posição de liderança, que atuem com integridade e respeito profissional, necessários para a promoção das melhores condições de trabalho. A Gold preza pelo tratamento cordial e solícito entre todos, visando a construção coletiva de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação.

Desse modo, adota-se uma política de não tolerância para assédio de todos os tipos, incluindo, mas não se limitando a:

- intimidação deliberada e perseguição;
- perturbação constante;
- comentários ofensivos e desrespeitosos (verbais ou eletrônicos).

EXEMPLOS DE CONDUTAS INACEITÁVEIS

- Exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma intencional, repetida e prolongada, com a constante desqualificação da vítima. É uma conduta que pode trazer danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a sua saúde em risco e degradando as suas condições de trabalho e o próprio ambiente de trabalho.
- Ações diretas, como acusações, insultos, gritos, humilhações públicas, e indiretas, como propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social, também são exemplos de condutas inaceitáveis.



ASSÉDIO - PRINCÍPIOS BÁSICOS

A maior parte dos casos de assédio origina-se na relação entre chefe e subordinado, mas também pode ser praticado por chefes e colegas, somente entre colegas e uma pequena percentagem ocorre quando é o subordinado que vitima o chefe.

ASSÉDIO MORAL

- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade ou incompetência.
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores.
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa.
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador.
- Atribuir apelidos pejorativos.
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros, e outras formas de comunicação indireta.
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, a opinião da vítima.
- Retirar cargos e funções sem motivo justo.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais.
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



ESTÁ NA LEI

- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à dignidade (art. 5º, X, e 6º).

- CÓDIGO CIVIL

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

- EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho.

A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.



DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO E CONFLITO

Nem todo conflito é assédio moral. Posicionamentos e opiniões divergentes entre trabalhadores e chefias, ou entre colegas de trabalho, são habituais e importantes para o desenvolvimento profissional. No entanto, é fundamental que as divergências possam ser vividas com respeito e ética.



ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual inclui qualquer comportamento sexual indesejado, atenção sexual não solicitada, demanda ou solicitação de comportamentos ou favores sexuais, insinuações sexuais ou outra conduta verbal ou física indesejada de natureza sexual.

Pode também ser visto como uma forma de violência contra indivíduos de qualquer gênero ou orientação sexual, e as vítimas podem ser de gênero ou orientação sexual igual ou diferente de seu assediador.

Assédio sexual de qualquer natureza é uma violação a esta Política.

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL

- Ameaças ou demandas para que uma pessoa se submeta a atos sexuais como condição de continuidade no emprego ou para evitar alguma perda.
- Ofertas de benefícios relacionados ao emprego em troca de favores sexuais.



- Insistência para encontros indesejados.
- Contato físico desnecessário ou indesejado, como tatear ou massagear, bloquear o movimento normal ou interferir fisicamente no trabalho de outro indivíduo.
- Comportamento não verbal como encarar, olhar fixamente ou de forma maliciosa, assobiar ou fazer outros gestos indecentes.

ESTÁ NA LEI – ASSÉDIO SEXUAL É CRIME

CRIME - LEI 10.224/01 – Esta lei acrescentou o artigo 216-A ao Código Penal. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena: detenção de 1 ou 2 anos.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO

Existem várias formas de prevenção, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até a eliminação dessa prática.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO - CANAIS DE DENÚNCIA

A Gold criou dois canais para a denúncia de assédio: um e-mail e telefones exclusivos, cujas mensagens são encaminhadas para a Ouvidora Externa, por meio dos quais o denunciante poderá ou não se identificar.



LEMBRE-SE:

- 1) Se você quiser receber um retorno sobre sua denúncia, deve se identificar.
- 2) É muito mais complexo realizar uma investigação sobre uma denúncia não identificada, pois é mais difícil conseguir provas.
- 3) Todas as denúncias serão tratadas com total sigilo.
- 4) Ao fazer uma denúncia, o denunciante deve sempre utilizar os canais de denúncia (e-mail e/ou telefones) e não deve jamais falar com seu gestor direto, ou com o gestor de seu gestor, ou mesmo com o supervisor de RH, justamente para que a denúncia possa permanecer sigilosa e também ser investigada com completa imparcialidade e justiça.

COMO AS DENÚNCIAS SERÃO TRATADAS

As denúncias serão recebidas por uma ouvidoria externa, composta por advogados especializados, e tratadas com total imparcialidade.

A ouvidoria avaliará e investigará a denúncia, mantendo a confidencialidade em todos os estágios, na medida do possível.

Posteriormente, a ouvidoria transmitirá o resultado da investigação à Diretoria da Gold, que poderá tomar medidas corretivas e disciplinares, juntamente com a equipe jurídica da ouvidoria externa.

Denúncias com identificação receberão um retorno em até 30 dias.

MEDIDAS CORRETIVAS E DISCIPLINARES

A Diretoria da Gold poderá aplicar as penalidades abaixo descritas, de acordo com os termos estabelecidos pelo artigo 482 da CLT, bem como outras medidas corretivas/disciplinares, conforme a especificidade de cada situação.

Assim, o colaborador/prestador de serviços que, no ambiente de trabalho, cometer atos incompatíveis – reiterados ou não – com a Política do Respeito da Gold, poderá ser penalizado com a aplicação de:

- Advertência verbal e/ou escrita;
- Suspensão;
- Demissão por justa causa.

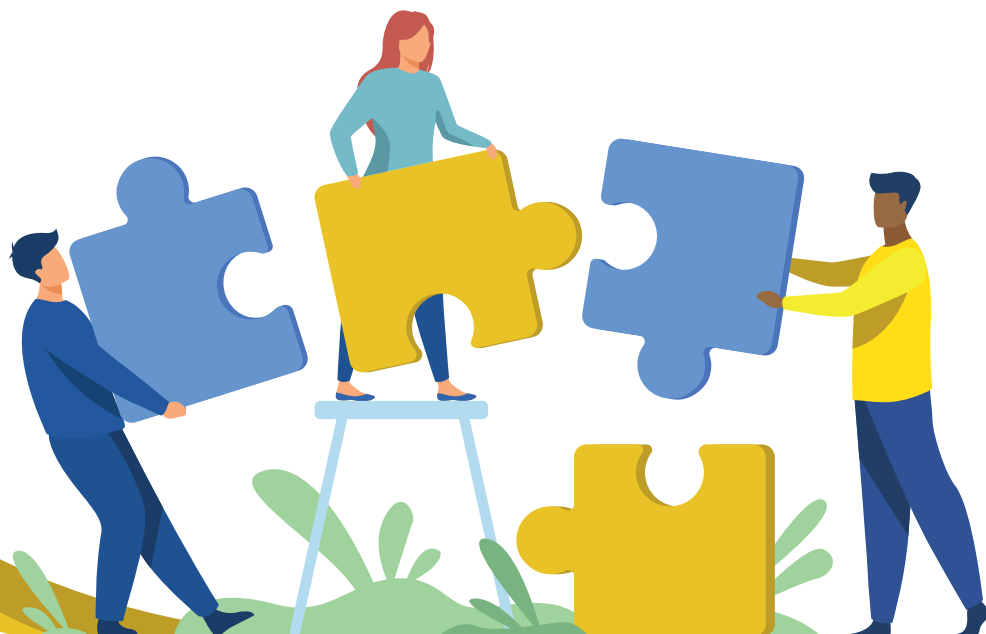
INICIATIVAS PARA UMA COMUNICAÇÃO RESPEITOSA

Fazem parte do programa Política do Respeito – Cultivando um Ambiente de Trabalho Livre de Assédio algumas iniciativas:

- Palestras com profissionais das áreas jurídica, médica e de recursos humanos.
- Treinamento dos gestores/líderes.
- Reuniões com colaboradores, com dinâmicas sobre comunicação.
- Divulgação da nossa Política do Respeito.

RECADO FINAL

O compromisso da Gold é combater todo e qualquer tipo de assédio. Vamos cultivar um ambiente profissional respeitoso, saudável e solidário? Contamos com a cooperação de todos os nossos colaboradores!



GOLD