GRUPO Savegnago

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, À DISCRIMINAÇÃO E À VIOLÊNCIA NO

AMBIENTE DE TRABALHO



1 NOSSO COMPROMISSO E O PROPÓSITO DESTA POLÍTICA

No Grupo Savegnago, nossas relações são guiadas pela ética, pelo respeito e pelo cuidado com as pessoas. Acreditamos que as pessoas são o nosso maior valor e que, para que possam estar bem e desempenhar suas atividades com excelência, é fundamental um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso, refletindo diretamente na qualidade do atendimento aos nossos clientes.

Esta política é uma extensão do **Código de Ética e Conduta** para colaboradores e do **Código de Ética e Conduta para Fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros,** detalhando como prevenimos e combatemos o assédio, em suas mais diversas formas, no ambiente de trabalho.

Em complemento a esses códigos, esta política orienta comportamentos, deixa claro o que não será tolerado e apoia a prevenção, a identificação e o tratamento correto de situações inadequadas, promovendo um ambiente de trabalho saudável, inclusivo, seguro e acolhedor.

Espera-se de cada um: postura ética, comportamento profissional adequado, respeito às diferenças individuais e compromisso com a boa convivência. Esta política abrange e repudia expressamente todas as formas de violência no ambiente de trabalho, sejam elas físicas, psicológicas, morais, sexuais ou institucionais, praticadas de forma direta ou indireta, independentemente do meio (presencial ou virtual) ou da relação hierárquica entre os envolvidos.

As regras dispostas nesta política se aplicam a colaboradores, líderes, administradores, terceiros, prestadores de serviços e parceiros, em todas as situações relacionadas ao trabalho, incluindo atividades realizadas nas dependências da empresa, em deslocamentos a trabalho, reuniões externas, treinamentos e eventos corporativos, bem como em interações presenciais ou comunicações digitais vinculadas ao ambiente profissional, como e-mails, aplicativos de mensagens e plataformas virtuais. Mais do que um documento, esta política reforça um compromisso coletivo com o respeito, a responsabilidade individual, prevenção, acolhimento, e a construção de um ambiente positivo de convivência profissional.

2 RESPONSABILIDADE DE TODOS E DAS LIDERANÇAS

TODOS OS COLABORADORES

Todos os colaboradores são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho respeitoso, sendo esperado que atuem com **postura adequada, comportamento ético e respeito às diferenças,** contribuindo ativamente para relações saudáveis e colaborativas.

> Cada pessoa tem um papel importante na criação de um ambiente saudável. Cuidar das relações no trabalho é uma responsabilidade de todos.

LIDERANÇAS

As lideranças têm papel essencial nesse processo, devendo não apenas cumprir, mas também **promover e garantir o cumprimento desta política.** Cabe às lideranças:

- Atuar de forma preventiva
- Distribuir o trabalho com equilíbrio
- Tratar conflitos com responsabilidade
- Assegurar a harmonia no ambiente
- Servir como exemplo de conduta e respeito

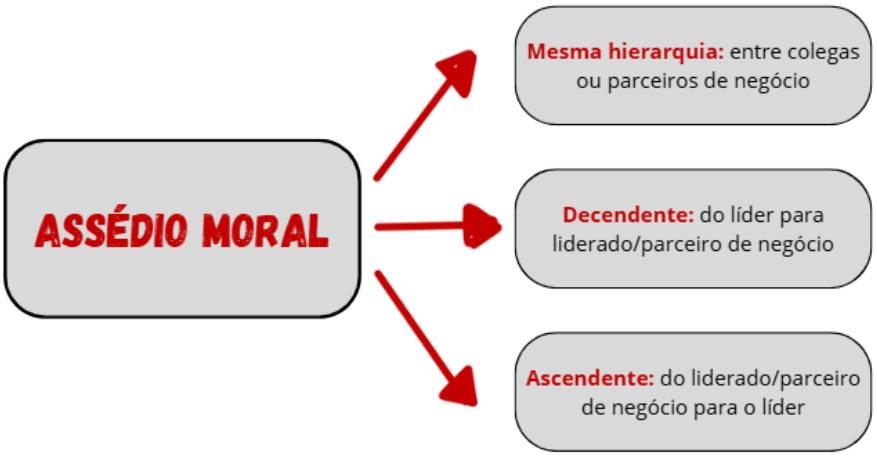


3 TERMOS QUE VOCÊ PRECISA CONHECER E ENTENDER: O QUE NÃO ACEITAMOS!

ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é a prática de condutas abusivas, repetidas ou, em situações mais graves, mesmo isoladas, que tenham por objetivo ou efeito **humilhar, constranger, desqualificar, isolar ou desestabilizar emocionalmente uma pessoa,** comprometendo sua dignidade, seu bem-estar ou seu desempenho profissional. Essas práticas comprometem não apenas o indivíduo, mas também o ambiente de trabalho, sendo incompatíveis com os valores do Grupo Savegnago.

Ele pode ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico, de líderes para liderados, de liderados para líderes e também nas relações com fornecedores, prestadores de serviços, parceiros de negócio e demais terceiros que interajam no contexto do trabalho.



Veja a seguir alguns exemplos de como identificar o assédio moral no ambiente de trabalho.



O ASSÉDIO MORAL PODE SE MANIFESTAR NA FORMA COMO NOS COMUNICAMOS COM AS PESSOAS. VEJA A SEGUIR ALGUNS EXEMPLOS:

FALTA DE COMUNICAÇÃO



Ignorar sistematicamente a pessoa

Não responder a e-mails, mensagens ou perguntas relevantes ao trabalho.



Comunicação estritamente burocrática

O gestor ou colegas param de falar diretamente com o profissional, limitando todo o contato a ordens escritas, e-mails secos ou recados através de terceiros.



Omissão de informações essenciais

Não repassar instruções, prazos ou mudanças estratégicas necessárias para execução do trabalho.



Falta de feedback proposital

Evitar dar retorno sobre desempenho, dificultando a melhoria ou causando insegurança.



Isolamento social e profissional

Incentivar ou aceitar que colegas deixem de interagir com a pessoa no ambiente de trabalho.



Desconsiderar opiniões ou contribuições

Interromper, ignorar ou não dar espaço para que a pessoa se manifeste.

COMUNICAÇÃO AGRESSIVA



Gritos ou tom de voz agressivo

Elevar a voz de forma intimidatória ou hostil.



Ofensas diretas ou indiretas

Insultos, xingamentos ou comentários depreciativos.



Humilhação pública

Criticar, expor ou ridicularizar a pessoa na frente de colegas.



Uso de ironia ou sarcasmo ofensivo

Fazer comentários que desqualificam de forma disfarçada.



Ameaças veladas ou explícitas

Insinuações de demissão, perda de benefícios ou punições sem justificativa.



Chantagem

Utilização de informações pessoais ou profissionais para constranger, pressionar ou manipular alguém no ambiente de trabalho.

ESSES COMPORTAMENTOS NÃO SÃO ACEITOS NO GRUPO SAVEGNAGO!

Sempre que identificar ou vivenciar situações como as descritas, entre em contato com o Canal de Ética do Grupo para orientação e reporte, contribuindo para a preservação de um ambiente respeitoso para todos.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Nem toda situação desconfortável no trabalho é assédio moral. Cobranças, feedbacks e conflitos fazem parte do dia a dia profissional - desde que ocorram com respeito.

Exemplos que não configuram assédio, quando feitos de forma adequada:

- Cobrança por resultados e prazos
- Feedbacks construtivos
- Definição ou mudança de tarefas dentro da função
- Aplicação de regras e avaliações de desempenho
- Divergências de opinião no trabalho

O diferencial está na forma: respeito, clareza e ausência de humilhação.

Na dúvida, observe a frequência e o impacto - e priorize sempre um ambiente saudável.

ASSÉDIO SEXUAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL, COMPORTAMENTO INADEQUADO DE NATUREZA SEXUAL E ESTUPRO

São atitudes de natureza sexual que não são desejadas e que causam desconforto, constrangimento ou intimidação.

Assédio sexual

Insistência, pressão ou uso de posição de poder (liderança ou influência) para obter vantagens ou favores de cunho sexual praticada pelo superior hierárquico



Importunação sexual

Ato de natureza sexual sem consentimento, mesmo que seja em uma única situação, como um toque ou aproximação inadequada



Comportamento inadequado de natureza sexual

Atitudes que, mesmo não configurando assédio sexual completo, são impróprias e deixam o ambiente desconfortável.



Exemplos Comuns:

- Fazer piadas ou comentários de cunho sexual;
- Enviar mensagens, imagens ou vídeos inapropriados;
- Fazer convites insistentes com conotação íntima;
- Olhares ou gestos invasivos;
- Exibir conteúdo impróprio no ambiente de trabalho.

O que é Consentimento?

Não é silêncio e nem ausência de reação. Só existe consentimento quando **há uma manifestação clara, livre e voluntária.**

Em outras palavras:

- Apenas um "sim" claro significa consentimento;
- Qualquer dúvida, silêncio ou desconforto significa não.

ESTUPRO

Estupro é um crime grave que ocorre quando alguém constrange outra pessoa, mediante violência ou grave ameaça, a praticar ou permitir ato de natureza sexual sem o seu consentimento.

Também se caracteriza quando a vítima não tem condições de oferecer resistência ou de expressar sua vontade, como em situações de vulnerabilidade. Trata-se de uma violação séria da dignidade, da integridade física e emocional da pessoa.

CONSEQUÊNCIAS LEGAIS

O assédio sexual, a importunação sexual e o estupro são crimes previstos na legislação brasileira e sujeitos a punições legais:

Assédio sexual (art. 216-A do Código Penal)

Pena de detenção de 1 a 2 anos, podendo ser agravada em algumas circunstâncias (como quando a vítima é menor de 18 anos).

Importunação sexual (art. 215-A do Código Penal)

Pena de reclusão de 1 a 5 anos, quando o ato é praticado sem consentimento e sem violência ou grave ameaça.

Estupro (art. 213 do Código Penal)

Pena de reclusão de 6 a 10 anos, podendo ser maior em casos agravados (como lesão corporal grave ou se a vítima for menor de idade).

Essas condutas são inaceitáveis em qualquer contexto e devem ser prevenidas, denunciadas e tratadas com seriedade, tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade como um todo.

O QUE NÃO SE ENQUADRA?

Nem toda interação cordial configura assédio sexual, importunação sexual, comportamento inadequado de natureza sexual ou estupro. Conversas leves, elogios profissionais e interações informais são adequados quando são respeitosos, consensuais e não causam desconforto.

Elogios neutros sobre desempenho ou postura não são assédio. Da mesma forma, **interações recíprocas**, sem insistência ou conotação inadequada, são aceitáveis.

Em caso de dúvida, prevalecem o respeito, o bom senso e os limites do outro - e o ideal é evitar qualquer comportamento que possa ser interpretado como invasivo.

4 DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Discriminação é qualquer tratamento desigual, injusto ou prejudicial direcionado a uma pessoa ou grupo, baseado em características pessoais, crenças, opiniões ou condições individuais. Tais condutas violam a dignidade das pessoas, comprometem o bem-estar coletivo e são incompatíveis com nossos valores e princípios éticos.

Inclui, mas não se limita a:

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO VEDADOS:

O que é?	Como acontece
👥 **Discriminação em geral**	Qualquer tratamento desigual, injusto ou prejudicial a uma pessoa ou grupo, baseado em características pessoais, crenças, opiniões ou condições individuais, que comprometa sua dignidade, oportunidades ou bem-estar.
🌍 **Discriminação racial ou Racismo**	Tratamento ofensivo ou desigual com base em raça, cor ou origem étnica. Inferiorização, exclusão ou ofensa com base em raça ou cor (crime previsto em lei).
♿ **Discriminação por deficiência ou condição da saúde**	Tratamento prejudicial baseado em limitações físicas, mentais ou condições médicas.
🌍 **Xenofobia**	Discriminação contra pessoas de outras nacionalidades, culturas ou origens.
🏳️‍🌈 **LGBTfobia**	Discriminação ou hostilidade por orientação sexual ou identidade de gênero.
✝️ **Discriminação religiosa**	Tratamento desrespeitoso, ofensivo ou desigual em razão da religião, crença ou ausência de crença de uma pessoa, incluindo críticas, exclusão ou imposição de práticas religiosas.

Etarismo	Preconceito ou discriminação com base na idade (jovens ou idosos).
Discriminação política e eleitoral	Qualquer forma de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento com o objetivo de influenciar o voto, o apoio ou a posição política de pessoas no ambiente de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Essas condutas são proibidas e contrárias ao compromisso com um ambiente inclusivo, equitativo e respeitoso. **O Grupo Savegnago não tolera qualquer forma de discriminação,** reafirmando seu compromisso com a diversidade, inclusão e equidade.

OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Também são vedadas todas as formas de violência no ambiente de trabalho, entendidas como quaisquer ações ou comportamentos que causem dano físico, psicológico, moral ou emocional, ou que atentem contra a integridade e segurança das pessoas.

Violência Física

Consiste em qualquer conduta que envolva o uso de força física contra outra pessoa, com o objetivo ou efeito de causar dor, lesão, intimidação ou constrangimento.

Exemplos:

- Empurrões, tapas, socos ou chutes;
- Agressões com objetos;
- Qualquer contato físico agressivo ou não consentido.

Violência Psicológica

Caracteriza-se por atitudes que causem sofrimento mental, intimidem, ameacem ou desestabilizem emocionalmente a pessoa.

Exemplos:

- Intimidações, ameaças ou constrangimentos;
- Isolamento social ou profissional;
- Manipulação, chantagem ou pressão excessiva.

Bullying e Cyberbullying

Condutas repetitivas de intimidação, humilhação ou exposição negativa, realizadas presencialmente ou por meios digitais, com o objetivo de constranger ou prejudicar alguém.

Perseguição (stalking e cyberstalking)

Ações insistentes de vigilância, contato ou monitoramento, presenciais ou virtuais, que gerem medo, desconforto ou sensação de ameaça.

TODAS ESSAS CONDUTAS SÃO EXPRESSAMENTE PROIBIDAS, independentemente do nível hierárquico, da intenção alegada ou do meio em que ocorram (presencial ou virtual).

5 PREVENÇÃO

Promovemos um ambiente de trabalho baseado no respeito, na ética e na valorização das pessoas, entendendo que um ambiente saudável é construído diariamente por meio das atitudes individuais e coletivas. Acreditamos que relações saudáveis são construídas por meio de uma comunicação clara, respeitosa e colaborativa, onde todos se sintam seguros para se expressar e desempenhar suas atividades.

Para isso, incentivamos:

- Comunicação respeitosa e transparente
- Valorização da diversidade e inclusão
- Cultura de diálogo e escuta ativa
- Relacionamentos profissionais baseados na confiança
- Responsabilidade individual e coletiva pelo ambiente de trabalho

A prevenção começa no dia a dia, com atitudes simples, como tratar todos com respeito, dar e receber feedbacks de forma construtiva e agir com empatia. A prevenção também ocorre por meio da atuação ativa das lideranças e das áreas de apoio, garantindo orientação contínua e intervenção em situações de risco.

Também contamos com **regras claras, treinamentos e canais de orientação e denúncia,** que devem ser utilizados sempre que necessário. Situações inadequadas devem ser registradas para que possam ser analisadas e tratadas com seriedade e confidencialidade.
O assédio no ambiente de trabalho pode afetar a saúde e o bem-estar das pessoas, causando estresse, ansiedade e outros impactos negativos. Por isso, a empresa se preocupa em prevenir esse tipo de situação, adotando ações de conscientização, orientações e medidas para evitar comportamentos inadequados. Nosso objetivo é garantir um ambiente seguro, acolhedor e respeitoso para todos, onde qualquer problema possa ser tratado com atenção e cuidado.

Nesse contexto, destaca-se também o trabalho preventivo realizado pela CIPAA, por meio de ações de conscientização, orientação e incentivo à cultura de respeito e segurança no ambiente de trabalho. Sua atuação contribui para a identificação de riscos, o fortalecimento de práticas saudáveis de convivência e a promoção de medidas voltadas à prevenção de situações de assédio, discriminação e violência, reforçando o compromisso coletivo com um ambiente cada vez mais seguro, ético e acolhedor.



6 O QUE FAZER CASO ACONTEÇA?

Se você vivenciar, presenciar ou suspeitar de qualquer situação de assédio ou comportamento inadequado, é importante agir. O registro dessas situações contribui para a apuração adequada e para a melhoria contínua do ambiente de trabalho.

Veja como proceder:

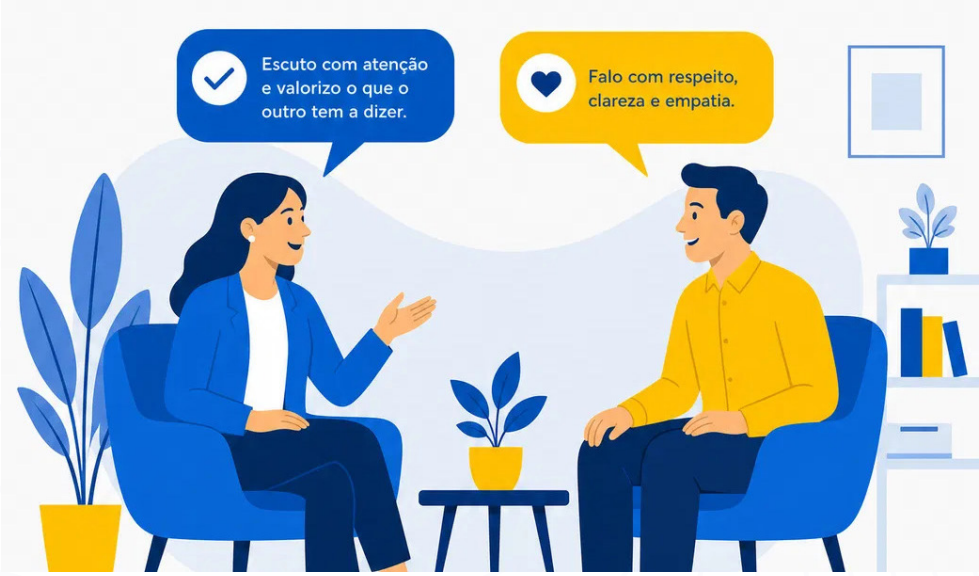
1. **Registre o Ocorrido**
   Sempre que possível, anote datas, locais, envolvidos e eventuais evidências (mensagens, e-mails, testemunhas).

2. **Busque Orientação**
   Caso tenha dúvidas sobre como agir ou se a situação configura uma irregularidade.

3. **Utilize os Canais Oficiais**
   Relatar a situação de forma segura e confidencial através do Canal de Ética.

O relato deve sempre ser realizado com base na **boa-fé, responsabilidade e compromisso com a verdade**.

Lembre-se: falar é um ato de cuidado com você e com os outros. Juntos, podemos manter um ambiente mais seguro, respeitoso e saudável para todos.



CANAIS DE COMUNICAÇÃO - CANAL DE ÉTICA DO GRUPO SAVEGNAGO

Telefone
(16) 3946-2051 (ramal 2051)

E-mail
canaldeetica@savegnago.com.br

Formulário Online disponível Aqui

Horário de Funcionamento
Segunda a sexta-feira (exceto feriados)
8h às 12h | 13h30 às 17h

Lembre-se: falar é um ato de cuidado com você e com os outros. Juntos, podemos manter um ambiente mais seguro, respeitoso e saudável para todos.

ATENÇÃO:

O registro de uma denúncia deve ser feito com compromisso com a verdade, boa-fé e bom senso. Denúncias caluniosas, feitas com a intenção de prejudicar terceiros ou distorcer fatos, também poderão ser apuradas e estarão sujeitas às medidas cabíveis, nos termos das normas internas e da legislação aplicável.

7 ACOLHIMENTO E PROCEDIMENTOS DO CANAL DE ÉTICA DO GRUPO SAVEGNAGO

O Canal de Ética do Grupo Savegnago foi estruturado para receber, analisar e tratar relatos com seriedade, imparcialidade e confidencialidade, garantindo um processo seguro para todos os envolvidos.

1️⃣ **Acolhimento: Você relata, nós acolhemos!**

- O relato pode ser feito por qualquer pessoa, de forma sigilosa ou anônima.
- O sistema realiza o registro da manifestação com segurança.
- A equipe responsável faz uma análise inicial para verificar o encaminhamento do caso.

Todas as manifestações serão analisadas de forma imparcial, considerando não apenas os fatos relatados, mas também as condutas do denunciado e, quando aplicável, do denunciante, avaliando o contexto geral da situação.

2️⃣ **Análise: Entendemos o caso para agir corretamente**

- A equipe avalia as informações recebidas.
- O relato é classificado conforme o tipo de possível violação ao Código de Ética.
- Se necessário, podem ser solicitadas informações adicionais.

Quanto mais detalhes forem fornecidos, mais ágil e precisa será a análise!

3️⃣ **Apuração: Os fatos são verificados com independência**

- A apuração é conduzida com imparcialidade e responsabilidade.
- Podem ser realizadas entrevistas, análises de documentos e verificação de registros.

4️⃣ **Conclusão: Transparência e responsabilidade até o fim**

- Após a análise completa, o caso é concluído e registrado.
- Quando aplicável, são adotadas medidas corretivas ou disciplinares.

O PROCESSO É CONDUZIDO COM O COMPROMISSO DE GARANTIR UM AMBIENTE SEGURO, JUSTO E RESPEITOSO PARA TODOS.

8 PROTEÇÃO E GARANTIAS

POLÍTICA DE NÃO RETALIAÇÃO

Todos os relatos são tratados com seriedade, confidencialidade e respeito às pessoas envolvidas. A empresa não tolera qualquer tipo de retaliação contra quem, de boa-fé, realizar um relato, ou participar de processos de apuração.

9 CONSEQUÊNCIAS

O QUE ACONTECE SE ALGUÉM DESCUMPRIR AS REGRAS?

O descumprimento desta Política não será tolerado e poderá resultar em medidas corretivas, aplicadas de forma justa e proporcional à gravidade da situação.

AS CONSEQUÊNCIAS PODEM INCLUIR:



Orientações e Advertências Formais

Medidas iniciais para corrigir comportamentos inadequados.



Desligamento

Nos casos mais graves ou recorrentes.



Medidas Disciplinares Internas

Conforme as normas da empresa, proporcionais à gravidade da situação.



Responsabilização Legal

Quando a conduta configurar crime.

Todas as apurações são conduzidas com **imparcialidade, respeito e confidencialidade**, garantindo o direito de análise dos fatos e a adequada tomada de decisão.

Manter um ambiente de trabalho saudável e respeitoso é responsabilidade de todos.

O cumprimento das regras fortalece a confiança, a segurança e o bem-estar coletivo.



JUNTOS POR UM AMBIENTE MELHOR

O RESPEITO É A BASE DE TUDO O QUE CONSTRUÍMOS.

Esta política é um compromisso coletivo com a ética, a dignidade e a valorização de cada pessoa.

Acreditamos que um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso é fundamental para o bem-estar de todos e para o sucesso da organização.

Sua voz importa.

Sua segurança importa.

Você importa.