

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Construtora Del Rijo S/A

Aprovado pela Diretoria em 25 de outubro de 2024

Contato Escritório

Rua Marechal Floriano, 989
Bairro: Princesa - Carazinho
CEP: 99500-000

(54) 3329-8282

Britagem Carazinho

Estrada Passo da Capoeira, 277
Bairro: São Sebastião
Carazinho

(54) 3329-8292

Britagem Mormaço

Estrada Passo Godoy, s/n
Mormaço

(54) 9.9981-3193



Sumário

1. OBJETIVO E PROPÓSITO.....	2
2. ABRANGÊNCIA	2
3. DEFINIÇÕES, FUNDAMENTOS E DIRETRIZES	3
3.1 O que é Assédio Moral.....	3
3.2 Quem pode ser vítima de Assédio Moral?	4
3.3 O que pode configurar Assédio Moral?	4
3.4 O que não configura Assédio Moral?	5
3.5 Dos Princípios Concernentes à Vedação ao Assédio Moral	5
4. MEDIDAS PREVENTIVAS	6
4.1 Programa “Diálogos Semanais Educacionais	6
4.2 Treinamentos para Gestores e Líderes.....	6
4.3 Diálogo Aberto e Mediação.....	7
4.4 Mecanismos de Denúncia	7
5. CONDUTAS EXIGIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	8
6. CARGOS DE GESTÃO E LIDERANÇA RESPONSÁVEL.....	9
6.1 Condutas Exigidas de Líderes e Gestores	9
6.2 Condutas não Toleradas de Líderes e Gestores	10
7. PENALIDADES E CONSEQUÊNCIAS.....	11
8. A VÍTIMA: ACOLHIMENTO E MONITORAMENTO	12
9. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	12
10. DA VIGÊNCIA E MELHORIA CONTÍNUA	12
11. ANEXO 1	14

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Construtora Del Rijo S/A

1. OBJETIVO E PROPÓSITO

A presente Política tem como objetivo estabelecer diretrizes que contribuam para a criação de um ambiente de trabalho positivo e saudável.

Esta política estabelece diretrizes claras para **prevenir e combater** comportamentos abusivos que possam comprometer a dignidade dos colaboradores, assegurando que todos sejam tratados com **respeito**.

As diretrizes aqui implementadas se integram ao conjunto de normativas internas da DEL RIJO e reforçam o seu compromisso de, a partir de um conjunto de ações, **prevenir e enfrentar** práticas de assédio moral no âmbito da organização.

Todos os colaboradores têm direito a um ambiente de trabalho saudável e isento de assédio.

Para isso, a Del Rijo investe na **conscientização, capacitação e sensibilização** dos colaboradores, acerca da prática a ser combatida, **desde o**

conceito de assédio moral e seus efeitos, até as medidas implementadas com objetivo de o prevenir e combater.

O compromisso da DEL RIJO inclui a implementação de mecanismos eficazes para **identificar e resolver casos** de assédio moral, oferecendo canais de denúncia seguros e confidenciais, onde o colaborador poderá relatar situações de abuso, inclusive de forma anônima. A empresa também assegura que os denunciante sejam protegidos contra qualquer forma de retaliação, promovendo um **ambiente de confiança**.

O assédio moral **não será permitido e nem tolerado** no âmbito da organização, sendo os autores dessas práticas disciplinarmente punidos com as penalidades cabíveis e aplicáveis ao caso.

2. ABRANGÊNCIA

As diretrizes contidas na presente Política são dirigidas a todos aqueles que se relacionam com a Del Rijo, sem qualquer distinção, independentemente do vínculo ou posição hierárquica.

Destina-se aos integrantes do quadro societário, diretores, administradores,

prepostos, ou qualquer trabalhador vinculado à organização.

Se aplica a **todos os colaboradores** que integram o quadro funcional da empresa, incluindo gerentes, coordenadores, encarregados de setor, estagiários, aprendizes, prestadores de serviço,

consultores, enfim, todos aqueles que realizam atividades relacionadas à organização.

As disposições também se aplicam aos colaboradores que atuam em regime de trabalho remoto ou em modelo híbrido, além de todas as formas de comunicação digital entre os colaboradores, como e-mails, redes sociais internas e ferramentas de mensagem instantânea.

O ambiente de aplicação desta Política inclui **todas as unidades da DEL RIJO** e não se restringe às dependências físicas dessas, mas também a trabalhos externos, eventos corporativos, viagens de trabalho, treinamentos e demais atividades externas organizadas pela empresa, a fim de assegurar que a proteção e os direitos dos colaboradores sejam garantidos, **independentemente de onde as interações de trabalho ocorram.**

3. DEFINIÇÕES, FUNDAMENTOS E DIRETRIZES

3.1 O que é Assédio Moral?

O Assédio moral é uma forma de violência, que se caracteriza pela exposição de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, de forma **repetitiva e prolongada.**

No ambiente de trabalho se manifesta por meio de palavras, comportamentos e atos abusivos e repetitivos, que expõem um colaborador a situações humilhantes ou

constrangedoras, prejudicando sua dignidade e condições de trabalho.

Tais comportamentos, além de serem recorrentes, visam **desestabilizar, desqualificar ou isolar** o colaborador, afetando negativamente sua autoestima e sua capacidade de execução das atividades profissionais.

3.2 Quem pode ser vítima de Assédio Moral?

Qualquer pessoa, independentemente de seu cargo ou função, pode ser vítima de assédio moral no ambiente de trabalho.

Isso inclui desde empregados em posições hierárquicas superiores, como gestores e diretores, até colaboradores em funções administrativas, operacionais e temporárias, além de outros colaboradores diretamente vinculados à empresa, a exemplo de estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, consultores e quaisquer outras pessoas que mantenham relações de

trabalho dentro da organização também estão suscetíveis a esse tipo de abuso.

O assédio moral pode ocorrer tanto **entre colaboradores do mesmo nível hierárquico**, assim entendido como **“horizontal”**, quanto de forma **“vertical”**, envolvendo **colaboradores de cargo superiores em relação a seus subordinados**, ou até mesmo entre

terceiros que interagem no ambiente de trabalho.

Independentemente da posição ocupada, a empresa se compromete a garantir que todos os colaboradores estejam protegidos contra qualquer prática abusiva que comprometa sua integridade e dignidade no ambiente de trabalho.

3.3 O que pode configurar Assédio Moral?

O assédio moral pode se manifestar de **várias formas**. No ambiente de trabalho, quando comportamentos são realizados de forma **repetitiva e direcionados a um colaborador** com o objetivo de humilhá-lo, trazendo prejuízos ao seu bem-estar físico, psicológico e emocional, tem-se por caracterizado o assédio moral.

Para maior compreensão, listam-se alguns **exemplos de comportamentos** que podem vir a caracterizar o assédio moral:

- ❖ Atribuição de tarefas impossíveis de cumprir em quantidades excessivas, com o objetivo de frustrar ou desgastar o colaborador, com sobrecarga de trabalho intencional;
- ❖ Humilhações frequentes de forma pública ou privada, por meio de ofensas verbais, críticas, apelidos pejorativos ou repreensões desproporcionais;
- ❖ Isolamento deliberado do colaborador, como excluir intencionalmente de reuniões, decisões importantes ou atividades do grupo;
- ❖ Difundir boatos, calúnias ou informações falsas com o objetivo de prejudicar a imagem e a reputação do colaborador dentro da equipe.
- ❖ Sabotagem intencional do trabalho do colaborador, causando obstáculos para a execução de suas atividades ou fornecendo informações incorretas;
- ❖ Desvalorização do trabalho realizado, não reconhecendo méritos ou realizando críticas infundadas e frequentes;
- ❖ Exposição constante a situações de pressão extrema, criando um ambiente de trabalho hostil e insustentável.

Além dos exemplos acima, outros comportamentos de forma repetida e continuada podem caracterizar assédio moral.

Por isso, é muito importante que **toda a situação** que cause incômodo, desconforto ou outro tipo de sentimento negativo, **seja**

levada ao conhecimento da empresa através dos canais disponíveis, com o objetivo de que a conduta seja identificada e tratada de forma adequada.

3.4 O que **não** configura Assédio Moral?

Nem todas as situações de conflito ou tensões no ambiente de trabalho configuram assédio moral.

É importante **diferenciar o assédio moral de conflitos ocasionais e esporádicos** que podem ocorrer naturalmente no ambiente de trabalho, entre colegas ou gestores.

Enquanto os **conflitos naturais** são **resolvidos de maneira construtiva e pontual**, o assédio moral é **contínuo e sistemático**, com a clara intenção de **prejudicar o colaborador**.

Alguns comportamentos ou práticas, mesmo que possam gerar desconforto ou divergências entre os colaboradores, fazem parte da dinâmica natural do ambiente corporativo e **não caracterizam assédio**.

Entre os exemplos de situações que **não** constituem assédio moral, incluem-se:

- ❖ A cobrança de resultados, feedback sobre desempenho e a atribuição de tarefas conforme as necessidades da empresa fazem parte da função de gestão. O gestor tem o direito e o dever de supervisionar o trabalho de sua equipe, **desde que** essas ações sejam conduzidas de **maneira justa e respeitosa**.
- ❖ Correções e orientações dadas de forma respeitosa e profissional, com o intuito de melhorar o desempenho do colaborador, não configuram assédio moral. É papel dos gestores apontar áreas de melhoria, **desde que o façam de maneira não abusiva**.
- ❖ Conflitos e discordâncias ocasionais entre colaboradores são naturais em qualquer ambiente de trabalho e não são considerados assédio moral. Essas situações devem ser resolvidas de forma construtiva e mediada, **sem comportamento abusivo ou ofensivo**.
- ❖ Situações em que há pressão para cumprimento de prazos e metas estabelecidos pela empresa, desde que **dentro de limites razoáveis**, fazem parte da dinâmica corporativa e não configuram assédio moral. No entanto, é necessário que essa pressão seja exercida de forma **proporcional e respeitosa**.
- ❖ Mudanças nas condições de trabalho, como transferências, reestruturações ou ajustes de funções, **quando motivadas por necessidades organizacionais e conduzidas de acordo com as normas legais**, também não se enquadram como assédio moral. Embora possam gerar insatisfação, essas decisões são de natureza administrativa.

Tais situações devem ser tratadas como **atos de gestão**, e não caracterizam assédio moral, podendo igualmente ser trazidas à empresa para que possam **ser melhoradas a partir dos meios institucionais** adequados para isso.

3.5 Dos Princípios Concernentes à Vedação ao Assédio Moral

A Del Rijo adota como princípios fundamentais o **respeito à dignidade humana**, a **igualdade de tratamento** e o comprometimento com um **ambiente de trabalho ético e saudável**.

O comportamento abusivo, humilhante ou constrangedor, é **absolutamente vedado** em qualquer instância, sendo considerado como prática incompatível com os **valores de integridade, respeito e inclusão**.

Todos os colaboradores devem zelar por um ambiente de trabalho harmonioso, onde

prevaleça a **colaboração e o respeito mútuo**.

A Del Rijo **reafirma seu compromisso** com o cumprimento da legislação aplicável, incluindo as normas trabalhistas e de direitos humanos, de maneira a possibilitar aos trabalhadores um ambiente saudável, **livre de abusos e práticas que coloquem em risco sua integridade física, emocional ou moral**.

Os empregados têm direito a um meio ambiente de trabalho saudável e isento de assédio.

O assédio moral **não será permitido e nem tolerado** no âmbito da organização, sendo os autores dessas práticas disciplinarmente punidos mediante sanções graduadas segundo a gravidade ou reiteração da conduta indesejável.

É responsabilidade de **todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico**, assegurar que as interações no ambiente de trabalho sejam pautadas pela ética e pelo respeito.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

A Del Rijo adota uma abordagem proativa na prevenção ao assédio moral, implementando **ações contínuas** para promover e estimular um **ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo**.

4.1 Programa “Diálogos Semanais Educacionais”

Uma das principais iniciativas preventivas é o programa denominado **"Diálogos Semanais Educacionais"**, que se desenvolve a partir da realização de **palestras** com espaço para **diálogo** entre os participantes, além de **atividades interativas em grupo**.

Os encontros promovem o acesso a informação e conscientização contínua, fornecendo espaço para que os **trabalhadores expressem dúvidas ou preocupações** relacionadas à temática tratada.

O **objetivo** do programa visa disseminar informações sobre temas relacionados ao ambiente de trabalho, tais como saúde e segurança, engajamento e capacitação, trabalho em equipe, práticas de respeito e integridade, prevenção e enfrentamento da discriminação e preconceito, além de outros temas correlatos.

O objeto de abordagem também se relaciona à **prevenção de práticas abusivas**, com informação e conscientização acerca das **condutas esperadas** e aquelas **não toleradas**, em que o compromisso da organização com um ambiente de **trabalho sadio e respeitoso, livre de assédio**, representa **valor**

inegociável dentro da cultura organizacional da Del Rijo.

A fim de reforçar esse compromisso, são trazidos temas voltados especificamente ao assédio moral, disseminando informações quanto ao **conceito e caracterização, como identificar e denunciar, quais são os seus impactos e consequências**, além da **importância de preveni-lo**.

Os temas abordados e a participação dos colaboradores são registrados em ata, a fim de garantir o acompanhamento da evolução e o comprometimento de todos com o programa.

4.2 Treinamentos para Gestores e Líderes

A Del Rijo realiza **treinamentos específicos à gestores e líderes**, visando o exercício de uma **liderança responsável**.

Os líderes devem, além de ser **exemplo de conduta**, também estar comprometidos com a **segurança física e emocional de sua equipe**.

Os treinamentos abordam as **condutas esperadas** de tais colaboradores, assim como as **condutas não toleradas** no âmbito da organização, devendo pautar sua atuação de modo a garantir o bem-estar e a qualidade do clima organizacional, em um ambiente de trabalho **seguro, inclusivo e respeitoso**.

O bom líder também deve se encontrar apto a monitorar sua equipe, identificando possíveis sinais de comportamento inadequado, permitindo que a empresa

possa intervir e impedir que a situação se agrave.

Considera-se que o treinamento para o exercício de liderança responsável também atua como mecanismo preventivo de práticas a serem combatidas, a exemplo das caracterizadoras de assédio moral, na medida em que o líder possui o conhecimento adequado para não praticar e identificar desvios de condutas, além das penalidades aplicáveis.

4.3 Diálogo Aberto e Mediação

A empresa **estimula o diálogo aberto**, de forma que qualquer conflito ou problema possa ser discutido de maneira construtiva, evitando que situações de assédio moral ocorram.

A comunicação interna é constante tanto com os gestores quanto com suas equipes, em que são realizadas reuniões regulares a fim de identificar pontos de tensão e temáticas a serem trabalhadas.

Os colaboradores também são incentivados a relatar situações desgostosas e sensíveis ao setor de Recursos Humanos, que intervém para a melhora dos processos e práticas de mediação, reforçando a importância de um ambiente de trabalho harmonioso e positivo, estimulando o diálogo, o respeito, e a denúncia de práticas abusivas ou de natureza irregular.

4.4 Mecanismos de Denúncia

Para garantir que todos os colaboradores possam reportar práticas de assédio moral de forma segura e eficaz, a empresa disponibiliza **canal de denúncia confidencial e acessível**.

Denominado **Canal de Transparência**, o mecanismo de denúncia é meio onde os

colaboradores podem **relatar a ocorrência de condutas abusivas**, contrárias à legislação e à previsão de regulamentos internos da Del Rijo, além formalizar **sugestões, feedbacks positivos e negativos**, tudo de **forma anônima**, se assim preferirem.

O Canal de Transparência está disponível junto ao site institucional da empresa¹ e é gerido de forma **imparcial e confidencial**, sendo as denúncias investigadas de forma sigilosa e por **Comissão Interna** instituída exclusivamente à finalidade, assegurando que todas as denúncias sejam tratadas com a devida seriedade.

Os membros da Comissão Interna também são responsáveis pelo fornecimento de informações quanto ao andamento da apuração da denúncia, respeitando os prazos e procedimentos estabelecidos internamente pela empresa, além de assegurar que **denunciantes e/ou vítimas estejam protegidos contra qualquer tipo de retaliação**.

Além disso, os colaboradores podem fazer denúncias diretamente aos integrantes da Comissão Interna instituída, cujos nomes são **informados em edital afixado em local visível de todas as sedes da Del Rijo**, juntamente com informações quanto aos canais existentes para o recebimento e apuração das denúncias.

Para que todos estejam cientes e não possuam qualquer dificuldade de acesso ao Canal de Transparência, a empresa fornece **treinamento** acompanhado de **material impresso**, contendo a apresentação do canal e suas finalidades, além dos procedimentos para acesso, tudo com a **garantia de anonimato**.

¹ <https://form.delrijo.com.br/canal-de-transparencia-3/>

5. CONDUTAS EXIGIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO_____

A empresa espera que todos os colaboradores adotem comportamentos que promovam a cooperação, o respeito e a harmonia no ambiente de trabalho.

Todos os empregados têm direito a um meio ambiente de trabalho saudável isento de assédio, preconceito, discriminação e todas as demais condutas deterioradoras de um meio ambiente de trabalho positivo.

Na nossa empresa, todos os colaboradores, independentemente do cargo ou função, devem se tratar com **respeito e gentileza**.

Aqui, trabalhamos para manter um ambiente onde todos se sintam **valorizados e seguros**, sem espaço para assédio, discriminação, preconceito ou qualquer forma de desrespeito.

Para tanto, a Del Rijo define as **condutas esperadas** de seus colaboradores, clientes, prestadores de serviços, fornecedores e todos os demais que, de alguma forma, interagem e se relacionam com nossa empresa.

Para que possamos criar e manter esse ambiente, **precisamos que você observe as seguintes regras:**

- ❖ **Respeite as diferenças:** todos nós temos histórias, ideias e formas de ser diferentes, e isso enriquece nosso ambiente de trabalho. Devemos **sempre tratar uns aos outros com respeito**, sem fazer julgamentos ou comentários que possam machucar ou ofender.
- ❖ **Seja gentil e educado:** A gentileza no dia a dia faz toda a diferença. **Falar de maneira educada, ouvir os colegas com atenção e ajudar sempre que possível** são atitudes que tornam o ambiente mais agradável para todos.
- ❖ **Promova a inclusão:** aqui, todos têm o direito de serem ouvidos e respeitados, sem importar sua cor, religião, gênero, idade, nacionalidade ou qualquer outra característica. Atitudes de **inclusão e acolhimento** são essenciais para o nosso ambiente de trabalho.
- ❖ **Evite piadas ou comentários ofensivos:** comentários e brincadeiras que possam desrespeitar ou ofender alguém **não têm lugar** em nosso trabalho. Isso inclui qualquer tipo de piada sobre a **aparência, cultura, crenças, deficiência ou qualquer outra condição de um colega**.
- ❖ **Colabore e valorize o trabalho dos outros:** somos uma equipe, e cada um contribui para o sucesso da empresa. **Ajudar** os colegas, **reconhecer** o trabalho dos outros e manter uma atitude positiva são partes importantes de um bom ambiente de trabalho.
- ❖ **Esteja aberto ao diálogo:** se houver algum desentendimento, é importante que o resolvamos de forma **calma e respeitosa**. Conversar, ouvir e **entender o ponto de vista do outro** é sempre o melhor caminho.
- ❖ **Mantenha o foco e a responsabilidade:** cumprir com suas tarefas, respeitar o horário e as regras da empresa mostram o seu

comprometimento com o trabalho e com a equipe. Evite comportamentos que possam prejudicar o andamento do trabalho ou que possam comprometer o desempenho da equipe.

- ❖ **Cumprir os procedimentos de segurança:** Cuidar da própria segurança e da segurança dos colegas é um **compromisso de todos**. Participar dos treinamentos de segurança, seguir os procedimentos e usar os equipamentos de proteção corretamente é

essencial para um ambiente de trabalho seguro.

- ❖ **Cuidar de si e dos outros:** além de cuidar da própria segurança, cada colaborador deve estar **atento ao bem-estar dos colegas**. Se perceber que um colega precisa de ajuda ou não está bem, **ofereça apoio ou oriente-o a buscar assistência** junto ao setor responsável. Se notar uma situação de risco, avise imediatamente seu supervisor ou utilize os canais de denúncia disponíveis.

6. CARGOS DE GESTÃO E LIDERANÇA RESPONSÁVEL

Para a Del Rijo, gestores e líderes têm um papel fundamental na construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso, produtivo e inclusivo.

Além de suas responsabilidades operacionais, os líderes devem atuar como **modelos de conduta**, pois suas atitudes e decisões impactam diretamente a cultura e o bem-estar do ambiente de trabalho, inspirando a confiança e respeito, além dos valores e princípios da organização.

Nesse contexto, a Del Rijo entende que gestores e líderes desempenham um papel essencial na prevenção e combate ao assédio moral, pois são responsáveis por **assegurar que todos os colaboradores trabalhem em um ambiente livre de abusos e práticas constrangedoras**.

6.1 Condutas Esperadas de Líderes e Gestores:

- ❖ **Seja exemplo de comportamento ético e respeitoso:** os líderes devem demonstrar, por meio de suas próprias atitudes, que comportamentos abusivos e desrespeitosos não serão tolerados na empresa.
- ❖ **Comunicar-se de forma educada e construtiva:** Gestores devem falar com seus colegas e subordinados de maneira tranquila e respeitosa, **sem gritar, ofender ou usar apelidos que possam constranger**. A comunicação deve ser clara, sem sarcasmo ou tom agressivo.
- ❖ **Dar feedbacks de forma construtiva:** quando for necessário corrigir ou orientar um colaborador, o gestor deve fazer isso **em particular e de forma respeitosa**, apontando os pontos a serem melhorados **sem humilhar ou desmotivar**. As críticas

devem sempre ter um tom de orientação, nunca de ataque. O gestor é responsável por dar feedbacks e orientar **sem recorrer a humilhações, intimidações ou repreensões desnecessárias**, agindo de forma a promover o crescimento da equipe.

- ❖ **Tratar todos com igualdade e respeito:** um bom líder trata todos os membros da equipe de forma justa, **sem favoritismo ou discriminação**. Não deve haver diferença de tratamento por motivos como gênero, idade, cor, orientação sexual, religião, ou qualquer outra característica pessoal. A **inclusão e o respeito devem ser práticas constantes**.

- ❖ **Apoiar e incentivar o crescimento da equipe:** o líder deve sempre estar disposto a **ajudar** e **orientar** seus subordinados,

incentivando o desenvolvimento de cada um. Valorizamos gestores que promovem o trabalho em equipe e motivam os colaboradores, **oferecendo suporte** quando necessário.

- ❖ **Estar atento ao bem-estar e à segurança dos colaboradores:** é responsabilidade do gestor garantir que sua equipe trabalhe em condições seguras e saudáveis. Ele deve respeitar as pausas e os

limites de cada colaborador, promovendo a **saúde física e mental** de todos.

- ❖ **Priorizar a segurança e o bem-estar da equipe:** os líderes devem reforçar o cumprimento dos procedimentos de segurança e promover um ambiente de trabalho saudável, demonstrando preocupação genuína com o bem-estar de todos.

6.2 Condutas NÃO Toleradas de Líderes e Gestores:

- ❖ **Comunicação agressiva ou desrespeitosa:** Gritar com colaboradores, xingá-los, usar apelidos ofensivos ou humilhantes, fazer piadas de mau gosto, ou qualquer outra forma de comunicação que possa constranger ou intimidar não será tolerada. Um bom líder comunica-se com calma e respeito, sem recorrer a ameaças ou intimidações. É absolutamente **VEDADA a comunicação mediante gritos, xingamentos ou palavras que ofendam a dignidade e decoro dos trabalhadores;**
- ❖ **Humilhação pública ou privada:** Criticar um colaborador de forma destrutiva, especialmente em público, ou fazer comentários que humilhem e rebaixem o colaborador é considerado assédio moral e será tratado com rigor. Feedbacks e correções devem ser feitos de forma privada e respeitosa. É absolutamente **VEDADA a prática reiterada de atos com conteúdo vexatório ou constrangedor voltados à desestabilização física ou psíquica da pessoa ou à degradação do ambiente de trabalho.**
- ❖ **Favorecimento ou discriminação:** Dar tratamento especial a alguns colaboradores enquanto prejudica outros, ou discriminar alguém com base em características pessoais (como gênero, raça, idade, orientação sexual, etc.) não é aceitável. A justiça e a imparcialidade devem estar presentes em todas as ações do gestor.
- ❖ **Uso de ameaças e intimidações:** Qualquer tentativa de forçar um colaborador a fazer algo através de ameaças de demissão, rebaixamento ou punição é uma prática abusiva. Exigências e orientações devem ser feitas de forma transparente e justa, e nunca com uso de pressão psicológica.
- ❖ **Negligência com a segurança e o bem-estar da equipe:** Ignorar práticas de segurança ou forçar colaboradores a trabalhar além dos limites físicos e mentais é inaceitável. A segurança e a saúde dos colaboradores devem ser prioridade, e o gestor deve estar sempre atento para evitar qualquer tipo de risco.

7. PENALIDADES E CONSEQUÊNCIAS

As práticas anteriormente indicadas e outros comportamentos classificados como incompatíveis com os valores da organização, sujeitam o infrator às **penalidades cabíveis**.

As sanções têm como objetivo manter a integridade de um ambiente de trabalho em que todos os colaboradores possam desenvolver suas atividades com dignidade e segurança.

As penalidades serão aplicadas de forma **proporcional à gravidade e grau da infração verificada**, em que as medidas a serem adotadas incluem:

Advertência verbal ou por escrito, visando corrigir o comportamento e prevenir a reincidência. Essa medida é aplicada em casos de **infrações leves** que, embora não configurem assédio moral, possam prejudicar a harmonia e o respeito no ambiente de trabalho.

Caso o comportamento inadequado **persista ou a conduta seja considerada de maior gravidade**, ao infrator poderá ser aplicada a penalidade de **suspensão** de suas atividades por um período determinado, sem remuneração durante o afastamento. Tal medida reforça a seriedade das regras de conduta da empresa e sinaliza ao infrator a importância de adequar seu comportamento aos valores e princípios da organização.

Nos casos em que o comportamento ou a investigação interna comprovar a prática de

assédio moral ou qualquer outra conduta grave que viole as políticas internas e comprometa de forma significativa o bem-estar dos colegas, a empresa poderá aplicar a **demissão por justa causa** ao infrator, que por sua vez representa sanção disciplinar severa por conduta incompatível com os valores e políticas organizacionais, além das legislações aplicáveis.

Em casos de **assédio ou outras infrações graves** que possam constituir crime, o responsável pela agressão poderá **responder criminalmente** pelas suas ações. A empresa se reserva o direito de **encaminhar o caso às autoridades competentes** para que sejam tomadas as medidas legais cabíveis, assegurando que o autor das agressões responda de acordo com a legislação vigente. Essa medida poderá ser aplicada quando a gravidade da conduta **ultrapassar o âmbito disciplinar** da empresa, exigindo a intervenção judicial ou administrativa para garantir a justiça e a proteção dos colaboradores.

Ao aplicar essas penalidades, a empresa reforça seu compromisso com a preservação de um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e livre de abusos. As sanções serão definidas de **forma justa e proporcional**, garantindo a imparcialidade e a transparência durante todo o processo de apuração.

8. A VÍTIMA: ACOLHIMENTO E MONITORAMENTO

Em casos de assédio moral comprovado, a Del Rijo firma o compromisso de oferecer **acolhimento e suporte à vítima**, prestando o apoio necessário para restaurar seu bem-estar e confiança no ambiente de trabalho.

As vítimas de assédio moral enfrentam situações que podem afetar sua saúde emocional e seu desempenho, e, por isso, a Del Rijo **entende a importância de adotar práticas que promovam o acolhimento e monitoramento contínuo**.

Desde o processo de apuração da denúncia até a qualificação da conduta como caracterizadora de assédio moral, a **vítima é recebida com total discrição e empatia** por profissionais capacitados do setor de **Recursos Humanos ou da Comissão Interna do Canal Transparência**. Esse acolhimento inicial é realizado em ambiente privado e respeitoso, onde a vítima poderá **expressar suas preocupações, relatar como a situação a afetou e compartilhar suas expectativas** para o futuro na empresa. Durante esse

processo, a empresa garante que **todas as informações compartilhadas pela vítima sejam tratadas com confidencialidade**, e que qualquer decisão seja tomada com base no seu bem-estar e consentimento.

Além do acolhimento imediato, a empresa se compromete a realizar um **monitoramento contínuo da vítima** para assegurar que ela se sinta segura e respeitada no ambiente de trabalho. Esse monitoramento inclui **reuniões periódicas** com o setor de Recursos Humanos ou com a Comissão Interna para **avaliar a adaptação da vítima após o incidente** e identificar quaisquer **sinais de desconforto ou de novas situações de abuso**.

Esse acompanhamento permitirá que a empresa **reforce medidas preventivas e tome**

providências adicionais, se necessário, para garantir que a vítima não seja novamente exposta a situações prejudiciais.

Para promover a recuperação emocional e profissional da vítima, a empresa também poderá indicar programas de apoio, como **orientação psicológica ou suporte especializado**, caso necessário. Esse suporte adicional visa assegurar que a vítima tenha condições de **superar a experiência do assédio** e de desenvolver seu trabalho em um ambiente saudável e acolhedor.

Com o acolhimento e o monitoramento contínuos, a empresa reforça seu compromisso de proteger seus colaboradores contra práticas de assédio moral, promovendo um ambiente de respeito e solidariedade

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

A presente Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral foi criada para garantir que **todos compreendam os valores e as normas que sustentam nossa cultura organizacional, destinando-se a todos** indivíduos que se relacionam direta ou indiretamente com a Del Rijo.

A Del Rijo reafirma seu **compromisso** com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro, livre de assédio e outras formas de violência.

Cada colaborador, independentemente do cargo ou função, é **peça fundamental** para a construção e manutenção do ambiente de trabalho positivo que queremos.

Esperamos que **todos assumam com responsabilidade** as regras de convivência e as condutas aqui mencionadas, além de reportar as práticas abusivas quando identificadas.

Com a adesão e o compromisso de cada um, seremos capazes de criar e manter um ambiente onde todos se sintam seguros, respeitados e motivados a contribuir com o seu melhor.

10. DA VIGÊNCIA E MELHORIA CONTÍNUA

A presente política foi aprovada pela Diretoria da Del Rijo em 25 de outubro de 2024 e tem **vigência por prazo indeterminado**.

Seu conteúdo se integra ao conjunto de políticas e regulamentos internos da Del Rijo.

Os seus objetivos e postulados poderão ser complementados por outros documentos normativos da organização, sempre alinhados às diretrizes aqui presentes.

A política apresentada poderá ser revisada sempre que houver necessidade, tanto para fins de atualizações legislativas quanto para melhoria de controles e procedimentos internos.



DELRIJO
C O N S T R U T O R A

ANEXO I

Termo de Ciência e Compromisso **Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no** **Ambiente de Trabalho**

Eu, _____, portador(a) do CPF nº _____, colaborador(a) da empresa CONSTRUTORA DEL RIJO S/A, declaro que:

Recebi, li e compreendi o conteúdo da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.

Estou ciente das condutas esperadas e das penalidades aplicáveis em caso de violação.

Comprometo-me a respeitar e seguir as orientações dessa política, ajudando a manter um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Sei que posso usar os canais de denúncia para relatar qualquer situação de comportamento ou conduta inadequada, e que devo fazer isso de forma responsável.

Entendo que, se não cumprir o que está nessa política, poderei sofrer as medidas disciplinares descritas.

Assinatura do Colaborador: _____

Data: __/__/____