

# Assédio



A Wood está empenhada em desenvolver um ambiente de trabalho isento de assédio, incluindo discriminação, vitimização e humilhação. Nós esperamos que todos os nossos empregados se tratem com respeito e dignidade mútuos.

## Objetivo:

Esta política define como a Wood garante as providências apropriadas para lidar com alegações de assédio.

## Escopo:

Esta Política aplica-se a todas as pessoas que fazem parte da Wood (e potenciais novas pessoas) em nossa organização global e é revisada anualmente.

Qualquer pessoa que acredite ter sido sujeito (a) a assédio deve falar sobre isso com seu Gerente de Linha, Gerente de RH ou pelo telefone do departamento de ética da companhia.

As alegações relacionadas a possíveis violações desta política serão tratadas confidencialmente e investigadas de acordo com o procedimento pertinente. Qualquer pessoa que faça essas alegações em boa fé não será vitimizada ou tratada de forma menos favorável em consequência disso. Entretanto, as alegações falsas de infração a essa política que forem feitas de má fé serão analisadas sob os procedimentos disciplinares da companhia.

A Wood irá se esforçar para observar todas as obrigações legais sob a legislação pertinente e aplicável.

## O que é assédio?

Assédio de qualquer espécie, incluindo referência a gênero, orientação sexual, situação afetiva, redefinição de gênero, raça, religião ou crença, cor, nacionalidade, origem étnica ou nacional, deficiência, idade, gestação ou qualquer outra situação ou base protegida por lei local, nacional ou internacional, é inaceitável e não será tolerado. O assédio é um comportamento indesejado, que tem o objetivo ou o efeito de violar a dignidade ou criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. O impacto do assédio pode resultar no destinatário sentir desconforto ou humilhação ou pode afetar

negativamente o desempenho no trabalho do destinatário e prejudicar a segurança do trabalho.

O assédio pode assumir muitas formas, ocorrer por vários motivos e ser dirigido a um indivíduo ou grupo de indivíduos. É o impacto da conduta no receptor e não da intenção do suposto infrator que determinará o que constitui o assédio.

A interação social no ambiente de trabalho envolvendo comportamento mutuamente aceitável deve ser diferenciada do assédio. O que pode ser aceitável para alguns, pode ser ofensivo para outros. Determinados comportamentos serão, por sua natureza ou gravidade, indesejáveis até mesmo em uma única ocasião. Devido a isso, todos que trabalhem para a Wood devem tratar seus colegas com respeito, dignidade e níveis apropriados de sensibilidade.

Os exemplos dos tipos de comportamento de assédio que a Wood tenta impedir, incluem:

- Comentários sexuais, piadas ou abuso verbal indesejável.
- Contato físico ou contato corporal indesejado ou desnecessário.
- Comentários sugestivos, insinuações ou comentários lascivos.
- Comportamentos que ridicularizam a pessoa devido ao seu gênero ou orientação sexual.
- Comentários depreciativos referentes a raça ou piadas racistas.
- A exibição de material pornográfico ou outro material ofensivo e inadequado.
- Exclusão deliberada de atividades de trabalho com base no gênero, orientação sexual, idade, deficiência, estado civil, religião, origem étnica ou nacional.
- Ridicularizar ou diminuir o comportamento em relação a uma pessoa ou grupo de pessoas devido a sua idade.
- Piadas sobre deficiência ou pessoas com deficiência.
- Falar de forma arrogante ou depreciar as pessoas.
- Comportamento discriminatório que deixa de reconhecer os direitos e necessidades das pessoas com crenças e práticas religiosas diferentes.



A lista acima é apenas a título de exemplo e não é conclusiva.

## O que é bullying e/ou intimidação?

Bullying e/ou intimidação frequentemente envolve ameaça, comportamento abusivo, intimidador ou ofensivo que possa ocorrer por abuso de poder, posição ou conhecimento. Poderia incluir uma pessoa ou autoridade que abusa do seu poder e intimida os subordinados, provocação individual de um colega ou grupo de pessoas que implicam com uma pessoa.

Os exemplos dos tipos de comportamento de assédio ou intimidação que a Wood tenta impedir incluem:

- Abuso verbal grave
- Comportamento agressivo ou intimidante
- Provocação excessiva ou humilhação
- Impor metas irreais, induzindo a ridicularização ou constrangimento pessoal
- Crítica injusta e excessiva, possivelmente na frente dos colegas
- Isolar ou ignorar alguém abertamente
- Agressão física
- Envio de mensagens abusivas ou ameaçadoras por e-mail

A lista acima é apenas a título de exemplo e não é conclusiva.

## Como tomaremos providências contra as alegações de assédio?

### Abordagem Informal

Em determinados casos pode ser apropriado para o autor da denúncia abordar o suposto infrator de forma pessoal, indicando que determinada atitude é considerada ofensiva. O autor da denúncia deve avisar o suposto infrator que o comportamento não deve se repetir e caso continue ou se repita, uma reclamação formal será feita ao Gerente de Linha ou ao RH.

Por outro lado, o autor da denúncia pode solicitar que o Gerente de Linha ou Gerente de RH falem com o suposto infrator informalmente. Isso faria com que o suposto infrator soubesse que existe uma reclamação e seu comportamento está tendo efeitos negativos sobre um colega de trabalho. Eles também serão

avisados de que qualquer comportamento desse tipo é contrário a esta política e a continuação desse comportamento seria, se comprovado, uma séria infração disciplinar. Qualquer providência tomada nessa fase seria informal e confidencial.

Se a abordagem informal se mostrar ineficaz ou a suporta infração for grave, pode ser necessário adotar uma abordagem formal.

### Abordagem Formal

Em todos os momentos, tenham sido tomadas providências informais ou não, qualquer pessoa que trabalhe para a Wood e sinta que foi assediada ou humilhada pode entrar com uma reclamação formal. Devido a sensibilidade dessas reclamações e a necessidade de resolvê-las rapidamente, a reclamação deve ser feita por escrito e enviada ao Gerente de Linha ou Gerente de RH do autor da denúncia assim que possível, com as seguintes informações:

- Nome do suposto assediador.
- Natureza do assédio.
- Datas e horas que ocorreu o assédio.
- Nomes de quaisquer testemunhas.
- Qualquer providência tomada pelo autor da denúncia para resolver a questão de maneira informal.

Se a alegação for contra o gerente de linha, a reclamação escrita deve ser enviada para o nível mais sênior da Gerência ou diretamente ao Gerente de RH.

Serão tomadas providências para lidar com o assunto em um período de tempo razoável a partir do recebimento da reclamação.

Se após uma análise mais aprofundada, o autor da denúncia escolher não entrar com reclamação formal, o RH pode tentar resolver a questão de maneira informal, indicando ao suposto infrator que existe uma reclamação e seu comportamento está tendo efeitos negativos sobre um colega de trabalho. Eles também serão avisados de que qualquer comportamento desse tipo é contrário a esta política e a continuação desse comportamento seria, se comprovado, uma infração disciplinar séria. Qualquer providência tomada nessa fase seria informal e confidencial.



## Procedimento de investigação

- A Wood deve o mesmo dever de cuidado tanto com a pessoa que faz a reclamação quanto com o suposto infrator e qualquer alegação será investigada de forma imediata e sensata.
- O Gerente de Linha e/ou RH irão garantir que uma investigação completa seja feita em caso de qualquer alegação ou assédio.
- O autor da denúncia e a pessoa contra a qual são feitas as alegações serão entrevistados separadamente e o processo será confidencial na medida do possível.
- Todas as partes devem entender que nenhuma vitimização contra qualquer pessoa envolvida na investigação da alegação deve ocorrer.
- Quando o autor da denúncia e o suposto infrator trabalham próximos um do outro, pode ser necessário garantir que eles não continuem dessa forma enquanto a reclamação está sendo investigada. Isso pode exigir que uma ou mais partes sejam afastadas recebendo pagamento integral ou sejam realocadas em outra parte da organização. A determinação de afastar, redistribuir ou realocar uma ou ambas as partes durante a investigação será determinada exclusivamente pela Wood e não é uma indicação de pré-julgamento ou culpa.
- Qualquer pessoa entrevistada como parte da investigação da alegação será obrigada a respeitar a necessidade de confidencialidade. Qualquer violação dessa confidencialidade pode ocasionar ação disciplinar.
- Para todas as reclamações formais, será elaborado um registro escrito da investigação e sua conclusão. O autor da denúncia e o suposto infrator serão informados por escrito dos resultados da investigação e a providência a ser tomada dentro de um período de tempo razoável após a conclusão da investigação.
- Durante qualquer investigação, a Wood aplicará precauções de privacidade e manterá a confidencialidade na medida do possível.
- Se, após a investigação, for descoberto que um caso de assédio ou bullying ocorreu, será feito uso apropriado do procedimento disciplinar da companhia. Podem ser tomadas providências disciplinares até e incluindo a possibilidade de ser desligado.

- Se for considerado apropriado emitir uma sanção disciplinar, pode ser necessário considerar um posto alternativo ou uma realocação de trabalho para o infrator, a fim de que ele e o autor da denúncia não continuem a trabalhar muito próximos.
- Se, após a investigação, for considerado que não houve assédio ou bullying, qualquer registro da acusação será retirado do registro/arquivo pessoal do suposto infrator.
- Se o autor da denúncia ou suposto infrator não estiver satisfeito com o resultado, então, ele pode pedir para ter o caso analisado pelo próximo nível da gerência.

## Confidencialidade

A Wood respeitará a sensibilidade particular de reclamações de assédio e as suas consequências e a necessidade de confidencialidade. Como princípio geral, a confidencialidade será acordada e mantida sempre que possível. Pode haver situações onde a confidencialidade deverá ser quebrada, e isso será deixado claro junto ao autor da denúncia. Por exemplo, se o autor da denúncia disser a um Gerente de Linha ou membro de RH, em confidencialidade, que algo constitui risco inaceitável ao autor da denúncia, a outra pessoa, à Wood ou indicar uma atividade ilegal, o receptor dessa informação pode ter que tomar providências. A decisão sobre se a reclamação deve ser processada normalmente está nas mãos do autor da denúncia, mas podem ser tomadas providências contra sua vontade para lidar com o risco inaceitável.



Nome Sue MacDonald  
Cargo Presidente Executivo, Pessoas & Organização  
Data 12 de junho de 2018

