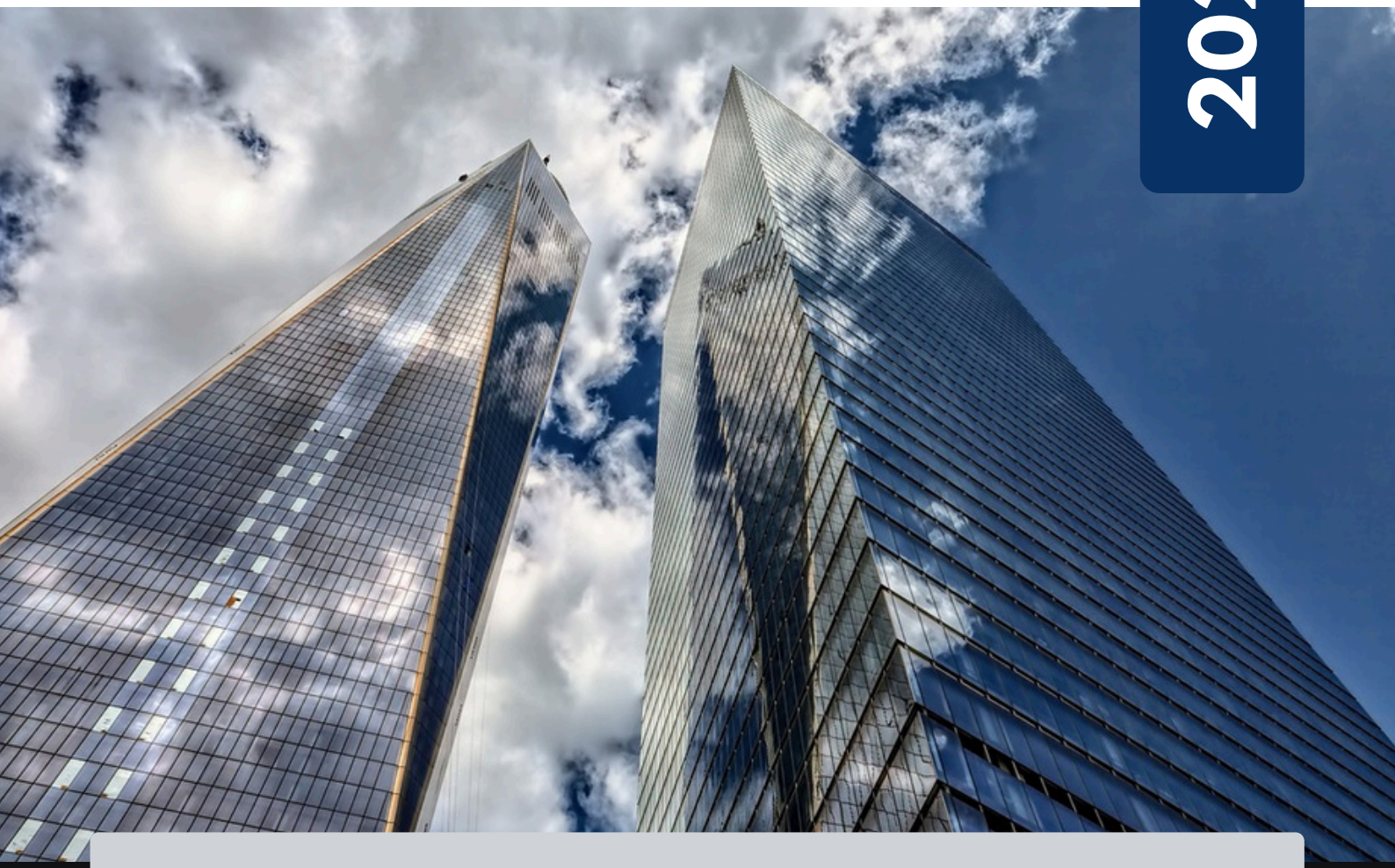
OCEAN SHELTER

2024



ANTI-DISCRIMINATION AND ANTI-HARASSMENT GUIDELINES

CARTILHA ANTIDISCRIMINAÇÃO E ANTIASSÉDIO

REPORTING CHANNEL: ouvidoria@ocean.eng.br
CANAL DE DENÚNCIA: ouvidoria@ocean.eng.br

INTERNAL PROCEDURE: PI-0_001
FIRST REVISION DATE: 03.28.2019
CURRENT REVISION DATE: 09.05.2024

INTRODUCTION

OCEAN SHELTER values a healthy, safe, inclusive, and dignified work environment. Therefore, this guideline was developed after compiling research from various public and private sources, aiming to promote best practices against workplace harassment, sexual harassment, and discrimination.

MORAL HARASSMENT

Moral harassment is a persistent and repeated pattern of abusive behavior that, irrespective of intentionality, undermines the integrity, identity, and human dignity of the worker. This can manifest through deteriorating socio-professional relationships and work environments, imposition of unnecessary or excessive tasks, discrimination, humiliation, embarrassment, isolation, social exclusion, defamation, or psychological trauma.

Although the practice often occurs in the workplace, it may occur in other environments as long as its exercise is related to power relations developed in the professional sphere.

PROCEDIMENTO INTERNO: PI-0_001
DATA PRIMEIRA REVISÃO: 03.28.2019
DATA REVISÃO ATUAL: 09.05.2024

APRESENTAÇÃO

A OCEAN SHELTER preza por um ambiente de trabalho saudável, seguro, inclusivo e digno. Portanto, buscando as melhores práticas contra o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho, esta Cartilha foi elaborada após a compilação de pesquisas em diversas fontes públicas e privadas.

ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Ainda que a prática frequentemente ocorra no ambiente de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.

Most common examples of moral harassment:

- **Removing workers functional autonomy** or depriving them of access to work instruments are more common examples of moral harassment.

- **Systematically questioning** all of their decisions and excessively or unfairly criticizing their work is a harmful and recurring practice.

- **Permanently Delivering**, a greater number of tasks compared to their colleagues or requiring the execution of urgent tasks permanently is another form of moral harassment that must be tackled.

- **Deliberately and frequently assign** inferior or superior tasks different from their duties.

- **Controlling the frequency and time** of use of toilets is a form of harassment that undermines the dignity and privacy of the worker.

- **Pressuring** people not to exercise their statutory or employment rights is illegal and unacceptable.

- **Hindering or preventing** promotions or the exercise of differentiated functions constitutes moral harassment and must be combated.

Exemplos mais comuns de assédio moral:

- **Retirar autonomia funcional dos trabalhadores** ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho são exemplos mais comuns de assédio moral.

- **Contestar sistematicamente** todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto é uma prática prejudicial e recorrente.

- **Entregar, de forma permanente**, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente é outra forma de assédio moral que deve ser combatida.

- **Atribuir, de propósito e com frequência,** tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.

- **Controlar a frequência e o tempo de utilização** de banheiros é uma forma de assédio que atenta contra a dignidade e privacidade do trabalhador.

- **Pressionar** para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas é uma prática ilegal e inadmissível.

- **Dificultar ou impedir** promoções ou o exercício de funções diferenciadas constitui assédio moral e deve ser combatido.

- **Invading a person's private life** with phone calls or letters is a form of harassment that violates personal and professional boundaries.

- **Segregating the harassed person** in the workplace, either physically or by refusing to communicate, is discriminatory and intolerable conduct.

- **Verbal abuse, contemptuous gestures, changing the tone of voice or threatening with other forms** of physical violence are extreme examples of moral harassment that must not be tolerated.

- **Criticizing** the harassed person's private life, personal preferences or beliefs violates privacy and individual rights.

- **Spreading rumors or gossip** about the harassed person, or making jokes, seeking to discredit or embarrass them before their superiors, colleagues or subordinates, is a harmful practice that must be stopped.

- **Disregarding** health problems or medical recommendations in the distribution of tasks is a form of neglect and harassment that harms the well-being and health of the worker.

- **Isolating** the harassed person from social gatherings, lunches, and activities carried out together with other colleagues is a form of exclusion and discrimination that has no place in the work environment.

- **Invadir a vida privada** da pessoa com ligações telefônicas ou cartas é uma forma de assédio que viola os limites pessoais e profissionais.

- **Segregar a pessoa** assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação, é uma conduta discriminatória e intolerável.

- **Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas** de violência física são exemplos extremos de assédio moral que não podem ser tolerados.

- **Criticar** a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada é uma violação da intimidade e dos direitos individuais.

- **Espalhar boatos ou fofocas** a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados, é uma prática prejudicial que deve ser interrompida.

- **Desconsiderar** problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas é uma forma de negligência e assédio que prejudica o bem-estar e a saúde do trabalhador.

- **Isolar** a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas é uma forma de exclusão e discriminação que não tem lugar no ambiente de trabalho.

It is important to emphasize that administrative management acts, without discriminatory purpose, do not characterize moral harassment. Examples of such acts include assigning tasks to subordinates, transferring the server or employee to another location or workstation, changing working hours, and removing an employee from commissioned duties. What differentiates these management acts from harassment is that they must be linked to the legitimate interest of management or the company and be reasonable in their execution.

Sporadic conflicts with colleagues or managers, the exercise of psychologically stressful or exhausting activities and constructive criticism or evaluations of the work carried out by colleagues or superiors also do not characterize moral harassment when they represent an isolated fact.

Remember, moral harassment presupposes, collectively: repetition (habituality); intentionality (discriminatory purpose); directionality (aggression directed at a specific person or group); and temporality.

WHAT ARE THE FORMS OF MORAL HARASSMENT?

- **VERTICAL** Working relationships are marked by the difference in hierarchical position.
- **HORIZONTAL** Work relationships without hierarchical distinction.
- **MIXED** It consists of the accumulation of vertical and horizontal moral harassment.

É importante ressaltar que a prática de atos de gestão administrativa, sem finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral. Exemplos desses atos incluem a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho e a destituição de funções comissionadas. O que diferencia esses atos de gestão, dos atos de de assédio, é que devem estar vinculados ao interesse legítimo da administração ou da empresa e serem razoáveis em sua execução.

Conflitos esporádicos com colegas ou chefias, o exercício de atividades psicologicamente estressantes ou desgastantes e críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores também não caracterizam assédio moral, quando representarem fato isolado.

Lembre-se, o assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

- **VERTICAL** Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica.
- **HORIZONTAL** Relações de trabalho sem distinção hierárquica.
- **MISTO** Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal.

Anyone has the potential to experience moral harassment. However, harassers are usually authoritarian, manipulative people who abuse the power conferred on them because of their position, job, or function. The harasser tends to be an arrogant and demotivating person who makes a point of demonstrating power.

More than one agent can commit moral harassment.

SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment is defined by law as the act of *"embarrassing someone, to obtain sexual advantage or favor, prevailing the agent of his or her condition of hierarchical superior or ascendancy inherent to the exercise of employment, position or function"* (Penal Code, art. 216-A).

In other words, it is a behavior of sexual content worthy of disapproval, considered unpleasant, offensive, and impertinent.

The law punishes the embarrassment that has the sense of forcing, compelling or obliging someone to provide sexual favor. Such protection covers all relations in hierarchy and ascendancy: labor, educational, medical relations, etc.

In order to characterize sexual harassment, the "non-consent" of the harassed person is necessary. This “non-consent” should be interpreted broadly as non-adherence to the aggressor's sexual assault.

Qualquer pessoa possui a capacidade de sofrer assédio moral. Todavia, os assediadores costumam ser pessoas autoritárias, manipuladoras, que abusam do poder que lhes é conferido em razão do cargo, emprego ou função. O assediador tende a ser uma pessoa arrogante e desmotivadora, que faz questão de demonstrar poder.

O assédio moral pode ser praticado por mais de um agente.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido por lei como o ato de *“constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”* (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas etc.

Para caracterização do assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada. Este “não consentimento” deve ser interpretado de maneira ampla, como a não adesão à investida sexual do agressor.

Some of the most common examples of sexual harassment are:

- **Promote unwanted conversations about sex;**
- **Telling jokes or using expressions of sexual content;**
- **Unwanted physical contact;**
- **Solicitation of sexual favors;**
- **Impertinent invitations;**
- **Pressure to participate in "meetings" and outings;**
- **Exhibitionism;**
- **Creation of a pornographic environment;**
- **Insinuations, explicit or veiled, of a sexual nature;**
- **Gestures or words, written or spoken, of a sexual nature; promises of differentiated treatment;**
- **Blackmail for permanence or promotion in employment; threats, veiled or explicit, of reprisals, such as losing one's job; disturbance, offence;**

Sexual harassment can occur through blackmail: when the harasser uses his or her position to embarrass the employee through intimidation, pressure, or other interference, aiming to obtain some sexual advantage, and/or through intimidation: characterized by insistence, impertinence, hostility practised individually or in groups, manifesting relations of power or force, not necessarily of hierarchy.

Alguns dos exemplos mais comuns de assédio sexual são:

- **Conversas indesejáveis sobre sexo;**
- **Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;**
- **Contato físico não desejado;**
- **Solicitação de favores sexuais;**
- **Convites impertinentes;**
- **Pressão para participar de "encontros" e saídas;**
- **Exibicionismo;**
- **Criação de um ambiente pornográfico;**
- **Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;**
- **Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual; promessas de tratamento diferenciado;**
- **Chantagem para permanência ou promoção no emprego; ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego; perturbação, ofensa;**

O assédio sexual pode ocorrer por chantagem: quando o assediador se vale de sua posição para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual; e/ou por intimidação: quando caracterizado pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.

DISCRIMINATION

It includes any distinction, exclusion, restriction, or preference based on race, ethnicity, color, sex, gender, religion, disability, political opinion, national descent, social origin, age, sexual orientation, gender identity and expression, or any other factor that undermines the recognition or exercise, under equal conditions, of fundamental rights and freedoms in economic, social, cultural, labor, or any other area of public life.

WHAT CAN BE DONE IN CASE OF HARASSMENT OR DISCRIMINATION?

Moral harassment, sexual harassment, and discrimination are often perpetrated in situations where only the harasser or discriminator and the target are present, making it difficult to obtain evidence. Therefore, it is crucial to break the silence and publicly expose the events.

Don't keep quiet: talking about what happened with someone you trust or a trained professional, such as a psychologist or social worker, is essential.

Know your rights: Learn about your rights regarding discrimination and harassment, and demand that they be respected in all circumstances.

DISCRIMINAÇÃO

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

O QUE PODE SER FEITO EM CASO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação são frequentemente perpetrados em situações onde há apenas a pessoa que assedia ou discrimina e aquela que é alvo do assédio ou discriminação, o que dificulta a obtenção de provas. Portanto, é crucial romper o silêncio e expor publicamente os eventos ocorridos.

Não se cale: é fundamental falar sobre o que aconteceu com alguém de sua confiança ou com um profissional capacitado, como um psicólogo ou assistente social.

Conheça seus direitos: informe-se sobre seus direitos em relação à discriminação e ao assédio e exija que sejam respeitados em todas as circunstâncias.

Report: If harassment or discrimination occurs in the workplace or any other place where there is legal responsibility, do not hesitate to contact the competent authority and use the means of reporting made available by OCEAN (ouvidoria@ocean.eng.br).

Keep evidence: It is important to retain messages, emails, recordings, or any other evidence that can help prove what happened, as this can be crucial for a proper investigation.

Seek professional help: If harassment or discrimination is affecting your mental health, do not hesitate to seek help from a trained professional, such as a psychologist or psychiatrist, to receive the necessary support.

Denuncie: se o assédio ou a discriminação ocorrerem no ambiente de trabalho ou em qualquer outro local onde exista responsabilidade legal sobre a situação, não hesite em procurar a autoridade competente e utilizar os meios de denúncia disponibilizados pela OCEAN (ouvidoria@ocean.eng.br).

Mantenha provas: é importante guardar mensagens, e-mails, gravações ou qualquer outra prova que possa ajudar a comprovar o que aconteceu, pois isso pode ser crucial para uma investigação adequada.

Busque ajuda profissional: se o assédio ou a discriminação estiverem afetando sua saúde mental, não hesite em procurar ajuda de um profissional capacitado, como um psicólogo ou psiquiatra, para receber o suporte necessário.

EXECUTIVE BOARD
DIRETORIA