

**PROTOCOLO PARA
RECEBIMENTO E
TRATAMENTO DE
DENÚNCIAS DE
BULLYING OU ASSÉDIO
MORAL**



Este protocolo define as diretrizes fundamentais para a gestão de denúncias de bullying e assédio moral recebidas através dos canais da UNILEHU ou de empresas parceiras. Reconhecendo a gravidade dessas questões e a necessidade crítica de assegurar a integridade, segurança e bem-estar de todas as partes envolvidas, este documento propõe uma abordagem cuidadosa e detalhada.

Nos comprometemos a garantir a confidencialidade absoluta durante todo o processo de denúncia e investigação, assegurando que os canais de comunicação sejam acessíveis, seguros e livres de qualquer forma de discriminação.

Este protocolo é o primeiro passo em nosso compromisso com um ambiente de trabalho e aprendizado inclusivo, justo e respeitoso, delineando procedimentos específicos e transparentes para abordar e resolver tais denúncias de maneira eficaz e justa

Justificativa:

Este protocolo é instituído reconhecendo a importância crítica de assegurar um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de qualquer forma de bullying e assédio moral.

Através deste documento, estabelecemos diretrizes claras e efetivas para a prevenção, reporte e tratamento de tais condutas, assegurando o bem-estar e a proteção de todos os colaboradores. A implementação deste protocolo é motivada por múltiplas e fundamentais razões:

·Proteção dos Colaboradores: O ambiente de trabalho deve ser seguro e livre de qualquer forma de violência ou assédio, conforme estabelecido pelas leis brasileiras, incluindo a Lei nº 13.185/2015 (Programa de Combate à Intimidação Sistemática - Bullying). Este protocolo tem como objetivo proteger os colaboradores contra comportamentos abusivos, garantindo que as denúncias sejam tratadas de forma eficaz e respeitosa. Nos comprometemos a tomar medidas imediatas para garantir a segurança e o conforto das vítimas, incluindo suporte psicológico, quando necessário, e a aplicação de sanções adequadas aos infratores, assegurando assim a integridade física e emocional de todos no ambiente de trabalho;

Respeito aos Direitos Humanos: O bullying e o assédio moral violam os direitos humanos fundamentais, incluindo o direito à dignidade, integridade e igualdade no ambiente de trabalho. Este protocolo reforça o compromisso da empresa em respeitar e proteger esses direitos, garantindo um ambiente

·de trabalho justo e equitativo para todos os colaboradores. Compromete-se, ainda, a implementar mecanismos de monitoramento e avaliação, promover treinamentos regulares e colaborar com organizações especializadas, assegurando a eficácia das medidas adotadas e a promoção contínua de uma cultura de respeito e inclusão.

·Promoção de um Ambiente Saudável: O bullying e o assédio moral têm impactos negativos não apenas nas vítimas diretas, mas também no ambiente de trabalho como um todo. Essas práticas podem causar estresse, ansiedade e baixa moral entre os colaboradores, prejudicando a produtividade e o clima organizacional. Ao adotar medidas para prevenir e enfrentar esses comportamentos, incluindo políticas de tolerância zero, treinamentos específicos, canais de denúncia seguros e atividades de team building, a empresa contribui para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e positivo para todos.

·Cumprimento da Legislação Trabalhista: A legislação trabalhista exige que as empresas garantam um ambiente de trabalho seguro e livre de assédio. Este protocolo ajuda a empresa a cumprir suas obrigações legais, estabelecendo procedimentos claros e transparentes para lidar com denúncias de bullying e assédio moral. Isso inclui a implementação de processos de investigação rápida e efetiva, medidas de proteção contra retaliações para os denunciantes, e a garantia de um tratamento justo e imparcial para todas as partes. A empresa também se compromete a realizar auditorias regulares de suas políticas e procedimentos, para assegurar sua conformidade contínua com a legislação vigente.

Portanto, a implementação deste protocolo é fundamental para proteger os colaboradores, promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, e garantir o cumprimento das leis e regulamentos trabalhistas. Ao seguir estas diretrizes, a empresa demonstra seu compromisso com o respeito aos direitos humanos e a criação de uma cultura organizacional baseada no respeito, equidade e integridade. Isso inclui a realização de treinamentos regulares para todos os níveis da organização, o estabelecimento de canais de comunicação seguros e acessíveis para denúncias e a garantia de suporte psicológico adequado, reforçando o compromisso com um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.

Recebimento e Tratamento de Denúncias:

·Recepção de Denúncias: Denúncias, sejam elas identificadas ou anônimas, serão recebidas de maneira imparcial e confidencial. A instituição compromete-se a proteger a identidade dos envolvidos, garantindo um ambiente seguro para que vítimas e testemunhas possam se manifestar sem temor de retaliações.

·Registro e Documentação: Todos os relatos serão meticulosamente registrados, abrangendo informações completas sobre o(s) denunciante(s), o(s) agressor(es), testemunhas (quando aplicável), e as circunstâncias detalhadas do ocorrido. Este registro servirá como base para a investigação subsequente, assegurando um tratamento justo e fundamentado das denúncias.

·Encaminhamento e Tratamento: Denúncias recebidas por meio do canal de denúncias da instituição serão prontamente encaminhadas à equipe especialmente designada na empresa parceira para tratamento. Esta equipe, treinada em práticas de resolução de conflitos e sensível às questões de bullying e assédio moral, será responsável por conduzir a investigação de forma ética e eficaz.

Proteção Durante o Processo:

·Medidas de Proteção: A instituição implementará medidas rigorosas para proteger todas as partes envolvidas contra qualquer forma de retaliação durante e após o processo de investigação. Isso inclui a garantia de anonimato, quando solicitado pelo denunciante, e a adoção de procedimentos que assegurem a integridade física e emocional dos envolvidos.

·Acompanhamento Pós-Investigação: Após a conclusão da investigação, a instituição se compromete a fornecer um acompanhamento adequado, que pode incluir medidas disciplinares contra o(s) agressor(es), conforme a gravidade do caso e em conformidade com as políticas internas e legislação vigente. Além disso, será oferecido suporte às vítimas, incluindo, mas não limitado a aconselhamento psicológico e orientação para serviços de apoio, visando a recuperação e o bem-estar integral dos afetados.

Compromisso com a Transparência e Justiça:

·A instituição assegura seu compromisso inabalável com a transparência, justiça e respeito aos direitos de todos os indivíduos. Este protocolo reflete nossa dedicação em promover um ambiente de trabalho e aprendizado seguro, inclusivo e livre de qualquer forma de bullying ou assédio moral.

Protocolo de Conduta para Investigação e Resolução de Denúncias

·Princípios Gerais da Investigação: Todas as denúncias recebidas serão tratadas com a máxima seriedade, observando-se os princípios de rapidez, imparcialidade e transparência em todo o processo investigativo. A instituição se compromete a garantir que todas as partes envolvidas sejam tratadas com respeito e dignidade.

·Formação da Equipe de Investigação: Uma equipe multidisciplinar será designada para cada caso, composta por profissionais com formação e

·experiência específicas no tratamento de situações de bullying e assédio moral. Esta equipe poderá incluir, mas não se limitará a, especialistas em psicologia, direito trabalhista e gestão de recursos humanos, assegurando uma abordagem abrangente e sensível às nuances de cada caso.

Processo de Investigação:

·Ouvindo as Partes: Tanto o denunciante quanto o(s) acusado(s) serão convocados a apresentar suas versões dos fatos em um ambiente seguro e neutro. Será garantido a todas as partes o direito de serem ouvidas, bem como o de apresentar evidências e testemunhas que corroborem suas declarações.

·Confidencialidade: A confidencialidade será mantida durante todo o processo investigativo, protegendo a privacidade dos envolvidos e evitando possíveis retaliações.

·Registro e Documentação: Todas as etapas da investigação, incluindo depoimentos e evidências coletadas, serão devidamente registradas e documentadas, formando a base para a conclusão e recomendações finais.

Conclusão e Tratativas:

·Determinação de Responsabilidade: Ao final da investigação, a equipe responsável avaliará as evidências coletadas para determinar a procedência da denúncia. Esta avaliação será feita com base na ponderação de todas as informações disponíveis, buscando alcançar uma conclusão justa e fundamentada.

·Medidas Disciplinares: Caso a denúncia seja confirmada, medidas disciplinares proporcionais à gravidade dos atos serão aplicadas, respeitando-se os direitos do(s) acusado(s) e em conformidade com as políticas internas da instituição e a legislação brasileira. As possíveis medidas incluem, mas não se limitam a, advertência, suspensão ou desligamento, além de ações corretivas e educativas para prevenir futuras ocorrências.

Compromisso com a Melhoria Contínua:

·A instituição se compromete a revisar e aprimorar continuamente suas políticas e práticas de prevenção e tratamento de bullying e assédio moral, visando promover um ambiente de trabalho e aprendizado seguro e respeitoso para todos.

Realocação de Pessoal Mediante Identificação da Vítima:

- Caso a vítima se sinta insegura ou desconfortável em permanecer em sua posição atual, a empresa parceira deve considerar a possibilidade de realocação temporária ou permanente para outro setor ou local de trabalho.
- A decisão de realocação será tomada em consulta com a vítima e levando em consideração sua segurança e bem-estar emocional.

Condutas Trabalhistas a Serem Adotadas pela Empregadora:

- A empresa parceira deve seguir as legislações trabalhistas vigentes e as políticas internas relacionadas ao tratamento de casos de bullying e assédio moral.
- Será oferecido apoio psicológico e emocional às vítimas, bem como orientação jurídica, se necessário.
- Qualquer medida disciplinar será aplicada de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos pela empresa, garantindo o devido processo legal e o respeito aos direitos dos envolvidos.

Este protocolo é estabelecido com o firme propósito de garantir uma resposta eficaz, justa e conforme às legislações vigentes às denúncias de bullying e assédio moral, visando a promoção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de violência. A Unilehu, em parceria com as empresas colaboradoras, compromete-se a adotar e seguir rigorosamente estas diretrizes, trabalhando de maneira cooperativa para prevenir, identificar e combater essas práticas prejudiciais. Para tal, enfatizamos a importância da criação de canais de comunicação claros e acessíveis para as denúncias, a implementação de programas de treinamento regular para todos os colaboradores sobre as questões de bullying e assédio moral, e a adoção de medidas disciplinares justas e transparentes em resposta a violações comprovadas. Além disso, reforçamos o compromisso com a revisão contínua deste protocolo, assegurando sua atualidade e efetividade, e incentivamos a participação ativa de todos os colaboradores na construção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitador.

Conclusão:

Concluimos que a implementação deste protocolo para o recebimento e tratamento de denúncias de bullying ou assédio moral é fundamental para assegurar um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso, tanto na Unilehu quanto em suas empresas parceiras. Ao estabelecer diretrizes claras e procedimentos específicos para abordar estas situações delicadas, reafirmamos nosso compromisso com o bem-estar e a integridade de todos os colaboradores.

Este protocolo não só delinea as etapas a serem seguidas em caso de denúncias, mas também enfatiza a importância da transparência, imparcialidade e respeito durante as investigações. Ao prover suporte emocional e jurídico às vítimas, asseguramos que elas recebam o acompanhamento necessário não apenas durante, mas também após o processo investigativo, promovendo sua recuperação e reintegração plena no ambiente de trabalho.

Além disso, ao fortalecer a parceria com as empresas, reiteramos nosso compromisso conjunto de cultivar uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo e tenha tolerância zero para com o bullying e o assédio moral. Juntos, estamos criando um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, propício para que todos os colaboradores prosperem e atinjam seu máximo potencial.

Portanto, este protocolo é um passo significativo na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos, refletindo os valores e princípios éticos da Unilehu e das empresas parceiras. Confiamos que sua implementação será decisiva na promoção de uma cultura organizacional positiva e no fortalecimento dos laços de confiança e respeito mútuo entre todos os colaboradores.



www.unilehu.org.br