Provisões do Regulamento de Trabalho

Artigo XX - Proibição de assédios no local de trabalho

Com relação ao abuso de poder (também chamado de abuso de autoridade), assédio sexual e assédio relacionado a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc., além do Artigo XX (Cumprimento de regulamentos) e do Artigo XX (Ações disciplinares), os detalhes serão especificados à parte no "regulamento relacionado à prevenção de assédios no local de trabalho".

Regulamento estipulado à parte sobre detalhes

- Regulamento relacionado à prevenção de assédios no local de trabalho -

< Objetivo >

Artigo 1º

O presente regulamento estabelece os itens que devem ser obedecidos pelos empregados de uma companhia para evitar a ocorrência de abuso de poder, assédio sexual e assédio relacionado a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc. no local de trabalho (doravante referidos como “assédios no local de trabalho”), com base no Artigo XX do Regulamento de Trabalho.

Outrossim, o termo "empregado(s)" mencionado neste regulamento se refere não somente aos empregados efetivos, como também aos trabalhadores por contrato e trabalhadores enviados por agências de empregos/empreiteiras.

< Definição de abuso de poder, assédio sexual e assédio relacionado a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc. >

Artigo 2º

1. Abuso de poder se refere a falas e condutas que têm como contexto uma relação de superioridade, e que prejudicam o ambiente de trabalho excedendo os limites necessários e plausíveis para o desempenho das atividades. De um ponto de vista objetivo, as instruções e orientações adequadas de trabalho, dadas dentro de um âmbito necessário e plausível para a execução do serviço, não correspondem a abuso de poder no local de trabalho.

2. Assédio sexual se refere a uma situação em um empregado prejudica as condições de trabalho de um outro empregado devido a falas e condutas de natureza sexual no local de trabalho, ou em que um empregado prejudica o ambiente de trabalho de um outro empregado devido a falas e condutas de natureza sexual. Igualmente, é assédio sexual quando, independentemente da orientação sexual ou identidade de gênero da outra parte, são proferidas palavras e tomadas condutas, não somente a pessoas do sexo oposto, como também às do mesmo sexo.

3. O termo “outro empregado”, mencionado no parágrafo anterior, não se restringe à parte que se tornou vítima direta das falas e condutas de natureza sexual, mas refere-se a todos os empregados que tiveram o ambiente de trabalho prejudicado devido a falas e condutas de natureza sexual em questão.

4. Assédio relacionado a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc. é o ato cometido por chefes ou colegas que prejudica o ambiente de trabalho do empregado devido a falas e condutas relacionadas à utilização do sistema ou medidas concernentes a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc., ou ainda, que prejudica o ambiente de trabalho da(s) mulher(es) que trabalha(m) no local devido a tais falas e condutas em questão. Outrossim, de um ponto de vista objetivo, falas e condutas baseadas na necessidade no trabalho, que levam em conta a divisão do serviço e considerações concernentes à segurança, não se enquadram na categoria de assédio relacionado a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc.

5. O “local de trabalho” mencionado nos parágrafos 1, 2 e 4 refere-se a todos os locais onde os empregados desempenham suas funções, não se restringindo a instalações de operação e estabelecimentos comerciais, nem ao horário do expediente, incluindo as horas consideradas, na prática, de extensão do trabalho.

< Atos proibidos >

Artigo 3º

1. Todos os empregados são obrigados a reconhecer os outros trabalhadores como parceiros igualitários no desempenho do serviço, e a manter uma ordem saudável e um relacionamento de cooperação no local de trabalho. Igualmente, devem tomar cuidado com as falas e condutas e não praticar os atos listados nos parágrafos 2 a 5 seguintes. Também não devem praticar atos semelhantes em relação àqueles que não sejam funcionários de sua própria companhia.

2. Abuso de poder (Atos que se enquadram nos requisitos do parágrafo 1 do Artigo 2º, similares aos mencionados a seguir.)

① Agredir fisicamente a outra parte, por exemplo, espancado-a ou dando-lhe chutes.

② Agredir mentalmente a outra parte, dirigindo-lhe palavras e tomando condutas que parecem negar sua personalidade.

③ Cortar o empregado que não concorda com suas ideias do círculo de relações sociais, não lhe dando trabalho e deixando-o isolado em uma sala separada por longo período de tempo.

④ Fazer exigências irracionais à outra parte, ordenando-lhe serviços não relacionados diretamente com o trabalho, por longo período de tempo, em um ambiente severo que lhe causa sofrimentos físicos.

⑤ Fazer uma demanda irracional ao subordinado com cargo administrativo, por exemplo, encarregando-o de serviços que podem ser executados por quaisquer pessoas, de forma a forçá-lo a se demitir.

⑥ Violar a privacidade de um empregado revelando, sem o seu consentimento, informações pessoais delicadas, tais como de orientação sexual, identidade de gênero e histórico médico, para outros funcionários.

3. Assédio sexual (Atos que se enquadram nos requisitos do parágrafo 2 do Artigo 2º, similares aos mencionados a seguir.)

① Fazer perguntas e observações desnecessárias sobre questões sexuais e físicas.

② Ler, ver, distribuir e postar publicações e imagens obscenas.

③ Divulgar rumores.

④ Fazer contatos físicos desnecessários.

⑤ Praticar atos com falas e condutas de natureza sexual que reduzem a motivação no trabalho e impedem a manifestação da capacidade dos outros funcionários.

⑥ Forçar a outra parte a ter relações amorosas e sexuais.

⑦ Aplicar tratamentos desfavoráveis, tais como demissão, avaliação inadequada do desempenho profissional, transferência, etc. a funcionário que protesta ou recusa as falas e condutas de natureza sexual.

⑧ Além disso, praticar outros atos com falas e condutas de natureza sexual que causam constrangimento à outra parte ou aos outros empregados.

4. Assédio relacionado a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc. (Atos que se enquadram nos requisitos do parágrafo 5 do Artigo 2º, similares aos mencionados a seguir.)

① Proferir palavras e tomar condutas que sugerem demissão ou outros tratamentos desfavoráveis aos subordinados concernentes à utilização de sistemas, medidas, etc. relacionados a gravidez, parto, criação de filho(s), cuidados a pessoas com necessidade de assistência, etc.

② Proferir palavras e tomar condutas que dificultam que seus subordinados ou colegas utilizem os sistemas e medidas relacionados a gravidez, parto, criação de filho(s) e cuidados a pessoas com necessidade de assistência.

③ Molestar subordinados ou colegas por terem utilizado os sistemas e medidas relacionados a gravidez, parto, criação de filho(s) e cuidados a pessoas com necessidade de assistência.

④ Proferir palavras e tomar condutas que sugerem demissão ou outros tratamentos desfavoráveis às subordinadas que engravidaram ou deram à luz, etc.

⑤ Molestar subordinadas ou colegas por terem engravidado ou dado à luz, etc.

5. Atitude do empresário/superior que fecha os olhos mesmo reconhecendo que um empregado subordinado está sendo vítima de assédios no local de trabalho

< Ações disciplinares >

Artigo 4º

Serão tomadas as medidas disciplinares previstas em cada um dos itens seguintes.

① Caso se pratiquem os atos previstos no parágrafo 2 do Artigo 3º (exceto o item ①), nos itens ① a ⑤ e no item ⑧ do parágrafo 3 e no parágrafo 4 do Artigo 3º, serão aplicadas punições, como redução de salário, suspensão no trabalho ou rebaixamento de cargo especificados nos itens ① a ④ do parágrafo 1 do Artigo XX do Regulamento de Trabalho.

②Caso os atos mencionados no item anterior voltem a ocorrer ou caso essa situação seja considerada que foi praticada de má fé, ou ainda, caso se pratiquem os atos previstos no item ① do parágrafo 2 do Artigo 3º, ou nos itens ⑥ e ⑦ do parágrafo 3 do Artigo 3º, será aplicada demissão disciplinar estipulada no parágrafo 5 do Artigo XX do Regulamento de Trabalho.

< Procedimentos para lidar com consultas/denúncias >

Artigo 5º

1. O setor de consultas sobre questões de assédios no local de trabalho deverá ser instalado na sede da companhia e em cada base de trabalho, e o responsável desse setor deverá ser o diretor do Departamento de Recursos Humanos. Sempre que haja alteração, como mudança do encarregado pelo atendimento desse assunto, o diretor do Departamento de Recursos Humanos deverá notificar o seu nome a todos os empregados. Também deverá elaborar um manual de procedimentos e fornecer o treinamento necessário ao encarregado.

2. Todos os empregados, não se restringindo às vítimas de assédios no local de trabalho, poderão fazer consultas ao encarregado do setor de consultas sobre abuso de poder, falas e condutas de natureza sexual, falas e condutas relacionadas a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc. que prejudicam o ambiente de trabalho.

3. O encarregado pelo setor de consultas deverá, de acordo com o manual de procedimentos, confirmar os fatos denunciados pelo consulente e, então, relatá-los, no caso da sede, ao diretor do Departamento de Recursos Humanos e, no caso das bases de trabalho, ao supervisor de cada base. Com base no relato, o diretor do Departamento de Recursos Humanos ou o supervisor irá, levando em consideração a privacidade do consulente, investigar os fatos interrogando o autor, a vítima, seu chefe, outros empregados, etc., conforme a necessidade.

4. O empregado ao qual foi solicitado o interrogatório citado no item anterior não poderá recusá-lo sem um motivo justificável.

5. O supervisor relatará, de acordo com o manual de procedimentos, a relação dos fatos ao diretor do Departamento de Recursos Humanos, que tomará as devidas medidas para resolver o problema. Além das medidas disciplinares especificadas nos termos do Artigo 4º, serão tomadas outras medidas necessárias para melhorar as condições e o ambiente de trabalho da(s) vítima(s), por exemplo, transferindo o autor do assédio para outros lugares.

6. Com relação aos procedimentos para lidar com consultas/denúncias, a privacidade das partes será protegida, e não lhes serão dados tratamentos desfavoráveis por terem realizado a consulta/denúncia ou cooperado para a confirmação da relação dos fatos.

< Obrigação de evitar a recorrência >

Artigo 6º

Quando ocorrerem assédios no local de trabalho, o diretor do Departamento de Recursos Humanos deverá tomar as medidas adequadas para evitar a recorrência, tais como realizar uma nova e completa conscientização acerca dos assédios, treinamentos, análise das causas do problema, entre outras.

< Outros >

Artigo 7º

Atos com falas e condutas tendo em mente a distribuição de funcões por gênero podem ser causas e fatores que levam à ocorrência de assédios sexuais, assim como atos com falas e condutas negativas relacionadas a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc. podem ser causas ou fatores que levam à ocorrência de assédios relacionados a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc. Assim, deve-se chamar a atenção de todos para que tais atos não sejam cometidos.

Cláusula adicional

Este regulamento será implementado a partir do dia ...... do mês ....... do ano ..........

Nota: Além dos preceitos estipulados no Regulamento de Trabalho, etc., é necessário informar a todos os trabalhadores sobre a instalação do setor de consultas, sobre o responsável desse setor e a possibilidade de utilização do sistema relacionado a gravidez, parto, licença para criação de filho(s), etc., após estipulação à parte. Além disso, uma vez que as falas e condutas negativas relacionadas a gravidez, parto, etc. e falas e condutas tendo em mente a distribuição de funções por gênero podem ser causas e fatores que levam à ocorrência de assédios, é necessário informar a todos que evitem tais comportamentos.