

 Sistema de Gestão Integrada	Souza Barros Consultoria em Sustentabilidade		Revisão:
	Código	Título Política de Prevenção e Combate ao Assédio Religioso	Data 18.10.2024

Souza Barros Consultoria em Sustentabilidade

## Política de Prevenção e Combate ao Assédio Religioso

### Objetivo

Esta política tem como objetivo estabelecer diretrizes para a prevenção e combate ao assédio religioso no ambiente de trabalho da Souza Barros Consultoria (SB), garantindo um espaço de trabalho respeitoso e inclusivo, livre de qualquer forma de discriminação ou constrangimento relacionado à crença religiosa dos colaboradores.

### Definição de Assédio Racial

O assédio religioso é compreendido como qualquer conduta, verbal ou não verbal, que causa constrangimento, intimidação ou ofensa a uma pessoa em razão de suas crenças ou práticas religiosas. Isso inclui, mas não se limita a:

- **Comentários Ofensivos:** Fazer observações desrespeitosas sobre a religião de alguém.
- **Discriminação:** Negar oportunidades, promoções ou benefícios com base nas crenças religiosas de um colaborador.
- **Intimidações:** Criar um ambiente hostil por meio de ameaças ou comportamentos intimidatórios relacionados à fé de uma pessoa.
- **Proselitismo Inadequado:** Pressionar ou coagir colegas a adotar crenças religiosas específicas.
- **Exclusão:** Isolar ou marginalizar indivíduos com base em suas crenças religiosas.

### Direitos dos Colaboradores:

Todos os colaboradores têm os seguintes direitos para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso:

<b>Elaboração</b> Jéssica Andrade	<b>Revisão</b>	<b>Aprovação</b>	<b>Gestor</b>	<b>Análise crítica</b> Data 18.10.2024
Impressão ou download de cópia para uso externo tem validade de 30 dias				Pág. 3/3

 Sistema de Gestão Integrada	Souza Barros Consultoria em Sustentabilidade		Revisão:
	Código	Título Política de Prevenção e Combate ao Assédio Religioso	Data 18.10.2024

- 1. Trabalhar em um Ambiente Livre de Assédio Religioso:** Todos têm o direito de trabalhar em um espaço onde suas crenças religiosas sejam respeitadas e onde não haja discriminação ou constrangimento.
- 2. Denunciar Assédio Religioso:** Os colaboradores têm o direito de reportar qualquer incidente de assédio religioso sem medo de retaliações.
- 3. Confidencialidade:** As denúncias devem ser tratadas de forma confidencial, protegendo a privacidade do denunciante durante todo o processo.
- 4. Investigação Justa e Imparcial:** Todo relato de assédio religioso deve ser investigado de maneira justa e imparcial, respeitando os direitos de todas as partes envolvidas.
- 5. Proteção Durante o Processo:** Os colaboradores devem ser protegidos e respeitados ao longo do processo de investigação, garantindo que não sofram mais intimidações ou constrangimentos.
- 6. Apoio e Recursos:** Ter acesso a recursos de apoio, como serviços de aconselhamento e orientação, caso se sintam afetados pelo assédio religioso.

## Prevenção

A prevenção do assédio religioso é essencial para promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. A SB adota as seguintes medidas proativas:

- 1. Treinamentos Regulares:** Realizar treinamentos periódicos para todos os colaboradores sobre diversidade religiosa, assédio religioso e a importância do respeito mútuo. Incluir informações sobre como identificar e prevenir comportamentos de assédio.
- 2. Sensibilização de Líderes e Gestores:** Fornecer formação para líderes sobre como identificar sinais de assédio religioso e como agir adequadamente. Encorajar os líderes a modelar comportamentos respeitosos e a intervir em situações de assédio.
- 3. Canais de Denúncia Acessíveis:** Criar meios confidenciais para que os colaboradores possam reportar casos de assédio religioso sem medo de represálias. Garantir que os colaboradores saibam como e onde fazer denúncias.
- 4. Avaliação Contínua:** Realizar avaliações regulares da eficácia das políticas e procedimentos, ajustando conforme necessário para garantir um ambiente seguro.

<b>Elaboração</b> Jéssica Andrade	<b>Revisão</b>	<b>Aprovação</b>	<b>Gestor</b>	<b>Análise crítica</b> Data 18.10.2024
Impressão ou download de cópia para uso externo tem validade de 30 dias				<b>Pág. 3/3</b>

 Sistema de Gestão Integrada	Souza Barros Consultoria em Sustentabilidade		Revisão:
	Código	Título Política de Prevenção e Combate ao Assédio Religioso	Data 18.10.2024

## Procedimentos para Denúncia

Se um colaborador acredita que está sofrendo assédio religioso, ele deve seguir os seguintes passos:

- 1. Relatar o Incidente:** A denúncia pode ser feita diretamente a um supervisor, ao departamento de recursos humanos ou através de um canal específico para denúncias.
- 2. Comunicação Clara:** O colaborador deve comunicar de forma clara e objetiva o que ocorreu, garantindo que as informações sejam compreendidas. Sempre que possível, é recomendável formalizar a denúncia por escrito, para que haja um registro claro.
- 3. Investigação:** A SB realizará uma investigação interna, assegurando que seja conduzida de maneira justa, imparcial e confidencial. Serão coletadas declarações de testemunhas, documentos e qualquer outra evidência relevante. Durante o processo de investigação, o colaborador denunciador deve ser protegido de possíveis represálias ou intimidações e deve ser informado sobre o andamento da investigação, dentro dos limites do que pode ser compartilhado.
- 4. Medidas Disciplinares:** Se a investigação confirmar a ocorrência de assédio religioso, serão tomadas as medidas disciplinares apropriadas, que podem incluir advertências, treinamentos ou até demissão.

## Confidencialidade e Proteção ao Denunciante

A confidencialidade e a proteção ao denunciante são fundamentais em casos de assédio religioso no ambiente de trabalho ou em qualquer outro contexto, para garantir a segurança e o bem-estar de quem reportar a situação. O assédio religioso pode incluir desde o desrespeito à crença religiosa (ou à falta dela) até pressões ou discriminações baseadas em religião. Denúncias desse tipo envolvem diversas nuances jurídicas e culturais, sendo importante a proteção dos direitos humanos e da liberdade religiosa.

## Responsabilidades

- **Gestores e Liderança:** Os gestores são responsáveis por garantir que a política de prevenção e combate ao assédio religioso seja conhecida e cumprida em todas as áreas sob sua gestão. Devem estar atentos a comportamentos que possam configurar assédio religioso, intervindo de maneira rápida e apropriada para prevenir situações mais graves.

<b>Elaboração</b> Jéssica Andrade	<b>Revisão</b>	<b>Aprovação</b>	<b>Gestor</b>	<b>Análise crítica</b> Data 18.10.2024
Impressão ou download de cópia para uso externo tem validade de 30 dias				<b>Pág. 3/3</b>

 Sistema de Gestão Integrada	Souza Barros Consultoria em Sustentabilidade		Revisão:
	Código	Título Política de Prevenção e Combate ao Assédio Religioso	Data 18.10.2024

Os líderes devem promover diálogos abertos sobre diversidade, criar espaços para discussões respeitadas sobre crenças e incentivar o respeito mútuo dentro de suas equipes.

- **Recursos Humanos:** O RH deve revisar periodicamente a política para adequá-la a mudanças legais e culturais.

Deve implementar programas de treinamento e conscientização para garantir que todos compreendam os princípios da política.

Manter registros confidenciais de todas as denúncias e investigações relacionadas ao assédio religioso, além de acompanhar as resoluções e garantir a aplicação das medidas corretivas necessárias. Oferecendo suporte aos colaboradores que foram vítimas de assédio religioso, desde aconselhamento psicológico até a adoção de medidas práticas para proteger o colaborador.

- **Colaboradores:** Todos os colaboradores têm a responsabilidade de respeitar as crenças religiosas dos outros, bem como o direito de não seguir nenhuma religião. Devem abster-se de fazer piadas, comentários ou atos que possam constranger ou desrespeitar alguém por conta de sua crença ou prática religiosa.

Os colaboradores devem se sentir encorajados a reportar qualquer comportamento que constitua assédio religioso, tanto como vítimas quanto como testemunhas. Se houver uma investigação em andamento sobre assédio religioso, os funcionários têm a responsabilidade de fornecer informações verdadeiras e colaborar com o processo de forma imparcial.

### Conformidade com a Lei

A **Lei nº 7.716/1989**, conhecida como **Lei de Combate ao Racismo**, criminaliza condutas discriminatórias por motivo de religião, raça, cor, etnia ou procedência nacional. A lei trata da discriminação religiosa da seguinte maneira:

- **Artigo 1º:** Define que são crimes resultantes de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

<b>Elaboração</b> Jéssica Andrade	<b>Revisão</b>	<b>Aprovação</b>	<b>Gestor</b>	<b>Análise crítica</b> Data 18.10.2024
Impressão ou download de cópia para uso externo tem validade de 30 dias				<b>Pág. 3/3</b>

 Sistema de Gestão Integrada	Souza Barros Consultoria em Sustentabilidade		Revisão:
	Código	Título Política de Prevenção e Combate ao Assédio Religioso	Data 18.10.2024

- **Artigo 20:** Especifica que é crime praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de religião, punível com reclusão de 1 a 3 anos e multa.

Jaboatão dos Guararapes, 18 de outubro de 2024.

CEO – Souza Barros Consultoria em Sustentabilidade

<b>Elaboração</b> Jéssica Andrade	<b>Revisão</b>	<b>Aprovação</b>	<b>Gestor</b>	<b>Análise crítica</b>
				<b>Data</b> 18.10.2024
Impressão ou download de cópia para uso externo tem validade de 30 dias				<b>Pág.</b> 3/3