

VLI!



Cartilha de prevenção ao assédio moral, sexual e à discriminação

Na VLI, a falta de ética não tem vez.

Nesta Cartilha, de forma simples e direta, apresentaremos os conceitos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, demonstrando alguns exemplos práticos que facilitem a compreensão sobre os temas.

Queremos conscientizá-lo, leitor, para que possamos juntos atuar na prevenção dessas práticas abusivas, que não serão toleradas.

Também serão apresentadas medidas para o combate dessas práticas, com o objetivo de tornar o nosso ambiente de trabalho mais positivo.

Você sabe o que é **assédio moral**?

- O **assédio moral** é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras por superiores ou colegas no ambiente de trabalho de forma repetitiva e prolongada.
- Acontece por meio de comportamentos, palavras e/ou gestos.
- Causa ao indivíduo danos à dignidade, prejuízos à saúde emocional e/ou à saúde física.



Mas, então, o que **não é assédio moral**?

Comportamento isolado ou eventual:

Como vimos, o assédio moral é caracterizado, também, pela repetição e prolongamento dos comportamentos.

Cobranças de trabalho de maneira respeitosa:

Exigir que o trabalho seja cumprido de forma eficiente e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. No ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças sobre nossas atividades.

Conflitos isolados com colegas ou líderes:

Diferenças de opinião sobre determinados temas com nossos líderes ou colegas de trabalho, que sejam comunicadas de forma direta e respeitosa, não configuram assédio moral.

Avaliações de desempenho e críticas construtivas realizadas por colegas ou superiores:

Desde que não causem uma situação humilhante para a pessoa avaliada, não configuram assédio moral.

Agora que já sabemos
o conceito, vamos entender:

O que a VLI espera de nós?

Cobranças RESPEITOSAS:

“Você pode, por favor, verificar o status do projeto? Precisamos cumprir o prazo.”

“Por gentileza, finalize as etapas pendentes daquela atividade, nosso prazo de entrega é até amanhã.”

“Por favor, finalize o relatório daquele projeto até o final da semana. Obrigada.”



Avaliações e críticas construtivas e pautadas no RESPEITO:

“Sua apresentação foi boa, mas você precisa trabalhar um pouco mais o tom de sua voz para manter a plateia mais envolvida.”

“Vejo que você tem se dedicado aos projetos, mas precisa se organizar para cumprir as tarefas dentro do prazo.”

Tratamento de conflitos de forma direta e com RESPEITO ao próximo:

“Não concordei com os dados que você apresentou hoje, podemos falar mais sobre o assunto?”

“Precisamos decidir sobre como vamos alocar nossos recursos, não estou de acordo com sua proposta; vamos marcar uma reunião para resolvermos este tema?”



Quais comportamentos são inaceitáveis na VLI?

Falta de respeito com o próximo:

“Você sempre faz tudo errado, é impossível confiar em você para qualquer coisa.”

“Essa é a pior ideia que já ouvi, como alguém pode ser tão incompetente.”

“Você não tem capacidade para esse cargo e é uma perda de tempo para a equipe, deveria considerar outra carreira.”



Comentários constrangedores sobre as pessoas:

“Nossa, você ganha um salário tão alto e ainda comete erros como esse?”

“Você não deveria usar roupas tão fora de moda no escritório.”

“Seu desempenho está péssimo, não é mesmo, pessoal?”

Cobranças desrespeitosas:

“Você ainda não terminou essa tarefa? É preguiçoso e incompetente.”

“Não acredito que você não acabou, você é uma decepção.”

“Seu trabalho é um lixo, faça direito. Se você continuar assim, vou garantir que seja demitido.”



Outros comportamentos

que não toleramos:

- Isolamento do próximo
- Comentários indiscretos, brincadeiras ofensivas ou constrangedoras
- Críticas à vida privada e convicções pessoais do próximo
- Ignorar a presença das pessoas
- Agredir verbalmente, gritar, fazer gestos de desprezo ou ameaçar as pessoas
- Violência ou agressão física
- Uso de palavrões ou linguagem ofensiva



LEMBRE-SE:

é papel de todos nós zelar por um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Importante!

Os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho, por isso, nem toda situação de atrito ou discordância é assédio moral.

Quem pratica o assédio moral tem a intenção de: humilhar, isolar, inferiorizar e colocar para baixo o outro.

Caso sofra ou presencie alguma situação e ainda tenha dúvidas se é assédio moral ou não, tente pensar nos seguintes aspectos:

E	– Exposição
D	– Direcionada
R	– Repetitiva
P	– Prolongada

O **assédio moral** se caracteriza pela exposição negativa de forma **repetitiva** e **direcionada** a alguém por um **período de tempo**, ou seja, não se configura por uma **situação isolada**.

Você sabe o que é **assédio sexual?**

- O **assédio sexual** se caracteriza por situações de constrangimento por meio de chantagem, intimidação ou uso do poder para se conseguir um favorecimento sexual, dentro ou fora da empresa, cometido por superiores ou colegas de trabalho da mesma hierarquia.
- Pode se manifestar por meio de mensagens escritas, e-mails, gestos, cantadas, piadas e insinuações de forma explícita ou sutil.



Mas, então, o que **não é assédio sexual?**

Elogios sem conteúdo sexual ou paqueras e flertes correspondidos.

O assédio sexual se caracteriza pelo **não consentimento e constrangimento** da pessoa assediada e o objetivo do assediador é obter alguma vantagem ou favorecimento sexual. Abordagens **consentidas** ou **correspondidas** não configuram assédio sexual.

CONSENTIMENTO:

Se a pessoa não se opõe claramente a determinado comportamento, é consentimento? **NÃO**. O consentimento deve ser consciente e livre, **expressando claramente** a vontade da pessoa; e pode ser revogado a qualquer momento.

Na VLI:

Relacionamentos entre colaboradores são permitidos, desde que haja **consentimento** entre as partes e sejam respeitadas as regras de Conflito de Interesses da companhia, conforme nosso **PRO - Mapear, Analisar e Monitorar Conflitos de Interesses**.

Agora que já sabemos o conceito, vamos entender:

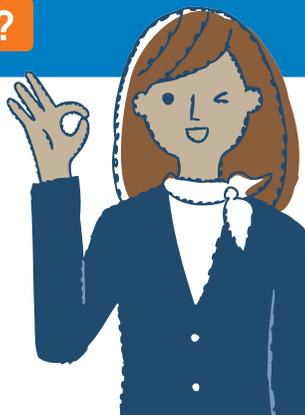
O que a VLI espera de nós?

Elogios sem conteúdo sexual, apropriados e respeitosos:

“Parabéns pelo seu trabalho, suas habilidades são impressionantes.”

“Sua disposição para ajudar os outros é admirável.”

“Sua criatividade é inspiradora.”



Embora seja importante manter o ambiente de trabalho profissional e respeitoso, é possível que ocorram flertes leves e amigáveis, desde que sejam consensuais e não interfiram no bem-estar dos colegas. Mesmo assim, devemos lembrar que o flerte no local de trabalho pode ser interpretado de maneiras diferentes por diferentes pessoas.

Por isso, tenha sempre cautela e considere o contexto e a relação que você tem com a outra pessoa. O **respeito** vem em primeiro lugar!

Saiba diferenciar:

Paquera:

Acontece com o consentimento de ambas as partes, por meio de troca de olhares, sorrisos e conversa. É uma tentativa legítima de tentar criar conexão.

Assédio:

É caracterizada por constrangimentos com a finalidade de obter favores sexuais por alguém em posição superior à vítima.

Importunação:

Praticar contra alguém e sem sua anuência atos libidinosos com o objetivo de satisfazer o próprio desejo sexual ou o desejo sexual de outra pessoa.

Quais comportamentos

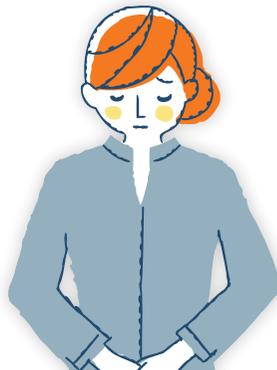
são inaceitáveis na VLI?

Elogios ou ações inadequadas:

“Você está tão bonita(o) hoje, não consigo me concentrar.”

“Seu corpo é incrível, você deve malhar muito.”

“Você é tão bonita(o) que merece uma massagem nos ombros.”



- Abraçar, tocar, beijar, acariciar, beliscar, agarrar, esfregar, fazer cócegas ou encostar em uma pessoa sem a permissão dela.
- Fazer massagem inoportuna no pescoço ou ombro do colega.
- Fazer piadas ou usar expressões de caráter sexual ou obsceno.
- Utilizar gestos, sons ou palavras de caráter sexual.
- Olhar de forma insistente ou maliciosa.
- Ter conversas indesejáveis sobre sexo.
- Compartilhar ou mostrar objetos, desenhos ou imagens de conotação sexual.
- Realizar comentários sobre o corpo de uma pessoa ou observações sexuais sobre a forma de se vestir ou se apresentar.
- Chantagear para permanência ou promoção no emprego.
- Prometer ou conceder emprego, promoção, aumento salarial ou tratamento especial em troca de favores sexuais.

- Insistência em qualquer um dos comportamentos citados anteriormente.
- Solicitar favores sexuais.
- Realizar convites impertinentes.
- Convidar alguém repetidamente e pressionar para aceitar ir a encontros.
- Enviar e-mails, mensagens ou fazer ligações de natureza sexual.
- Exibir partes íntimas.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual.



Importante!

Abordagens não consentidas na relação do dia a dia, por meio de e-mails, mensagens de celular ou redes sociais, com conteúdo sexual também podem ser casos de assédio sexual ou importunação sexual.

Diferentemente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida ou não. Ou seja, situações isoladas de comportamentos de cunho sexual também podem configurar assédio sexual ou importunação sexual.

Você sabe o que é **discriminação** **no ambiente de trabalho?**

Ação que diferencia, diminui ou exclui devido às características ou condição pessoal de uma pessoa ou um grupo de pessoas. **São exemplos de características pessoais e de ações discriminatórias:**

Características pessoais

- Cor
- Sexo
- Raça
- Identidade de gênero
- Etnia
- Orientação sexual
- Idade
- Deficiência
- Religião

Ação discriminatória

- Piadas ofensivas
- Apelidos constrangedores
- Exclusão
- Xingamentos discriminatórios
- Exposição a situações vexatórias

A discriminação pode ocorrer de forma direta ou indireta:

DIRETA: ocorre quando há a intenção de discriminar, de forma explícita.

INDIRETA: ocorre quando a diferença de tratamento é sutil, muitas vezes, pouco perceptível. Por exemplo: excluir de um processo seletivo, pagar um menor salário ou não envolver em um projeto por ser mulher ou pessoa com deficiência.

Tipos de discriminação mais

comuns no ambiente de trabalho:

MACHISMO: relacionado à crença de que o sexo masculino é superior ao sexo feminino. Acontece por meio de comportamentos, opiniões e sentimentos que reforçam a desigualdade de condições sociais e direitos entre homens e mulheres. Afirmações como “**mulheres não são tão boas quanto os homens em cargos de liderança**” ou “**you não pode fazer isso, é trabalho de homem**” são exemplos de falas machistas.

ETARISMO: ocorre quando a idade é utilizada para “categorizar” ou “dividir” pessoas. É toda forma de discriminação em razão da idade. Afirmações como “**é melhor deixar essa tarefa para alguém mais jovem e ágil**” ou “**você não vai conseguir acompanhar as demandas, afinal já está na terceira idade**” são exemplos de falas etaristas.

RACISMO: ocorre quando há qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentados na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica de uma pessoa. Por exemplo, quando uma pessoa não é selecionada para uma vaga por ter o cabelo crespo ou, após ser selecionada, sugerirem mudança de aparência alegando que o cabelo não é adequado para o ambiente corporativo. Também pode acontecer por meio de apelidos pejorativos, diferença salarial e barreiras na ascensão profissional em razão da cor da pele ou raça.

CAPACITISMO: é a discriminação em razão de alguma deficiência. Ocorre ao segregar, negligenciar ou subestimar pessoas por sua deficiência. Acontece, por exemplo, quando pessoas com deficiência são excluídas de atividades comuns a todos, como reuniões ou atribuições de tarefas complexas. Também pode acontecer por meio de piadas ou expressões que banalizam ou até infantilizam pessoas com deficiência.

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO AFETIVO-SEXUAL OU IDENTIDADE DE GÊNERO OU LGBTFOBIA: ocorre quando há exclusão ou tratamento hostil a pessoas da comunidade LGBTQIA+. Pode acontecer pelo desprezo em relação à identidade da pessoa ao não chamá-la pelo seu nome social ou exclusão de uma pessoa em processo seletivo em razão de possível rejeição dentro da empresa. Também acontece por meio de piadas, palavras ofensivas ou violência física.

No geral, as formas de discriminação envolvem antipatia, rejeição, tratamento desfavorável, piadas, ofensas e exclusão de determinados grupos de pessoas. É importante dizer que há outras formas de discriminação que também merecem atenção: em razão da saúde, estética, classe social, crenças ou religião, dentre outras.

Agora que já sabemos o conceito, vamos entender:

O que a VLI espera de nós?

Promoção da empatia: colocando-nos no lugar do outro, compreendendo suas perspectivas e experiências.

Respeito às diferenças: valorizando a diversidade.

Cuidado com as palavras: evitando termos pejorativos ou que possam ofender os outros.

Tratamento igualitário: prezando pelo respeito, independentemente das características pessoais.

Criação de um ambiente seguro: para que todos se sintam à vontade para expressar suas opiniões e preocupações.

Colaboração: com treinamentos, políticas e com a disseminação da cultura ética.

Não tolerância: a qualquer forma de discriminação.

Denúncias e intervenção: em qualquer situação de discriminação.

Quais comportamentos são inaceitáveis na VLI?

- Diminuir ou excluir pessoas devido às suas características pessoais.
- Ignorar, evitar ou excluir pessoas com base em suas características pessoais, seja em eventos sociais ou no ambiente de trabalho.
- Fazer suposições negativas ou generalizadas sobre uma pessoa ou grupo, com base em estereótipos.
- Não providenciar adaptações para pessoas com deficiência.
- Pagar salários diferentes para pessoas que desempenham a mesma função, com base em fatores pessoais.
- Inviabilizar o acesso à oportunidade de pessoas (contratações, promoção etc.), com base em suas características pessoais, em vez de qualificações.



- Usar palavras ou expressões pejorativas para se referir às pessoas. Essas palavras são prejudiciais e causam humilhação às pessoas que são alvo delas. É fundamental evitar essas expressões e promover um ambiente inclusivo e respeitoso, valorizando a diversidade e igualdade de todos.

Agora que você já sabe os conceitos e quais são os comportamentos esperados de você, pense sobre como você pode agir em seu dia a dia para prevenir essas práticas e contribuir para um ambiente de trabalho **respeitoso** e **positivo**.



Não se esqueça!

- Tenha postura ética, agindo com educação e respeito.
- Seja exemplo de comportamento e condutas adequadas.
- Posicione-se e não se omita diante de atitudes inadequadas.
- Respeite e promova a inclusão de todas as pessoas.

LEMBRE-SE:

A VLI não tolera atos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Denuncie!

No Canal de Ética é possível reportar atos (ou suspeitas de atos) em desacordo com o Código de Conduta Ético, nossas políticas e procedimentos internos e/ou com as legislações aplicáveis.

Saiba mais sobre o que é ou não é assunto para o canal e contribua para o seu bom funcionamento:

É OU NÃO É ASSUNTO DO CANAL?

Compete ao Canal de Ética



- ✓ Desvio de comportamento que configure quebra do código de conduta
- ✓ Assédio moral
- ✓ Assédio sexual
- ✓ Discriminação
- ✓ Roubo, furto ou desvio de materiais/ativos/valores
- ✓ Conflito de interesses
- ✓ Fraude externa ou interna/financeira ou operacional
- ✓ Pagamento ou recebimento impróprio (suborno/propina/corrupção/lavagem de dinheiro)
- ✓ Violação às leis
- ✓ Não conformidade aos procedimentos e políticas internas

Não compete ao Canal de Ética



É OU NÃO É ASSUNTO DO CANAL

- Assuntos de RH (licenças/férias/benefícios).
- Conforto no trabalho (exceto se prejudicar a sua saúde ou segurança).

EXEMPLO

- Um colega tirou férias aumentando muito a minha carga de trabalho.
- O ar-condicionado da minha área não funciona.

ONDE TRATAR

- Conversa com a liderança ou com o RH.
- Abertura de chamado no setor de Facilities ou conversa com a liderança.

É OU NÃO É ASSUNTO DO CANAL	EXEMPLO	ONDE TRATAR
<ul style="list-style-type: none"> • Descontentamento com a gestão de líderes (exceto se ocorrer algum tipo de assédio ou discriminação). • Conflitos isolados de personalidade (exceto que evoluam para comportamento inadequado dentro da VLI). • Comportamentos pessoais fora do trabalho (exceto se entrar em conflito com os valores da VLI). • Conflitos pessoais sem relevância profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meu líder traz várias demandas diferentes e não está sabendo fazer a gestão. • Dois colaboradores aqui da área não se dão bem, tentam disfarçar, mas não conseguem. O clima fica ruim. • Fulano usa as redes sociais para aparecer. É cada foto que coloca! • Tem dois colaboradores aqui que estão namorando, todo mundo já sabe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conversa com o RH. • Conversa com a liderança ou com o RH. • Não é assunto da empresa. • Declaração de Conflito de Interesses (realizada pelos colaboradores). Se eles não estão em posição onde um tenha o poder de beneficiar o outro, Ética apenas acompanha se houver mudança de cargo.

Faça sua denúncia no Canal de Ética.



**É fácil.
É confidencial.
É seguro.**

Já conhece o Canal de Ética da VLI? Ele é um meio de comunicação que tem um papel muito importante para a evolução da ética e a transparência do nosso negócio. É por meio das denúncias recebidas no canal que a companhia consegue identificar atos que vão contra nosso Código de Conduta e a legislação aplicável e propor ações para tornar o ambiente de trabalho cada vez mais íntegro e saudável para todas as pessoas.

Fazer uma denúncia é mais simples do que você imagina. Quer ver só?

1.

Todos os empregados da VLI, terceiros, fornecedores, clientes e comunidade podem fazer denúncias.



As denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada. Escolha a que se sentir mais confortável.



O que pode ser denunciado?

- Fraudes, roubos ou corrupção
- Assédio moral ou sexual
- Ameaças
- Discriminação
- Qualquer descumprimento de política interna ou da lei

2.

3.

Formas de denunciar

Pelo telefone **0800 721 0782**
(mulheres possuem um canal de atendimento personalizado e com escuta qualificada. Ao ligar, selecione a opção 3)

Pelo site canaldeetica.com.br/vli

Acionando diretamente o time de Ética



Disponíveis
24 horas
por dia

4.



Dê um relato com o máximo de informações possível, como o que, quem, quando, onde, testemunhas e provas, se houver.

Ao fazer a denúncia, você receberá um **número de protocolo**. Guarde-o! Com ele, é possível consultar como a apuração está e fornecer outras informações.

5.

6.



DICA:

Não revele sua denúncia para colegas, subordinados ou gestores. Assim, a confidencialidade não é afetada.

A área responsável pela apuração analisa o relato recebido na denúncia e verifica se a situação viola o Código de Conduta da VLI ou a legislação aplicável.

A área pode solicitar mais informações do denunciante por meio do registro do **número de protocolo**.

Acesse o site para acompanhar o status da investigação e as possíveis solicitações da área apuradora.

A qualidade da apuração depende do comprometimento do denunciante em fornecer as informações necessárias.



7.

8

Somente as pessoas essenciais à investigação são consultadas para evitar o vazamento de informações e resguardar o denunciante e possíveis testemunhas.



A VLI não permite **nenhum tipo de retaliação ou ameaça** contra qualquer pessoa que relate ou tenha contribuído com uma denúncia. Caso ocorra, denuncie imediatamente!

Se a apuração confirmar a situação denunciada, é feito um plano de ação junto à gestão responsável, que pode incluir revisão de processos, treinamentos, além de medidas disciplinares, como advertência, suspensão e até desligamento com ou sem justa causa.

9

CANAL DE ÉTICA



0800 721 0782



canaldeetica.com.br/vli



Gerência Ética e Conformidade
CIPAA - Comissão Interna
de Prevenção de Acidentes e de Assédio

