

Ebook de Prevenção à discriminação, ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho



Introdução

Passamos mais de 1/3 de nossas vidas no nosso ambiente de trabalho e quanto mais agradável ele for, maior será sua influência direta e positiva na nossa qualidade de vida, gerando a sensação de contribuição não só para o desenvolvimento organizacional, mas também para desenvolvimento interpessoal.

Para alcançarmos essa condição, devemos partir da premissa de que somos diferentes uns dos outros, com histórias diferentes de vida, entendimentos, percepções e costumes diferentes. No entanto, algo nos une em torno de um objetivo maior: o fortalecimento da cultura de nossa empresa, construindo uma história de sucesso, confiança e respeito.

Para a empresa, o sucesso só tem sentido se alcançado por meios que influenciem positivamente a vida de nossos colaboradores.

Para isso, torna-se necessária a conscientização de todos sobre a boa conduta de cada um, de modo que possamos colaborar para a melhor qualidade do trabalho e, conseqüentemente, para a melhor qualidade de vida dos nossos pares.

Por isso, apresentamos para vocês nossa cartilha de prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e às violências de natureza sexual, reforçando nosso objetivo de proporcionar um ambiente de trabalho respeitoso e salutar.

NOSSO CÓDIGO

Na Vectra Engenharia temos como um dos nossos pilares melhorar cada vez mais nosso ambiente de trabalho, tornando-o livre de situações constrangedoras que possam influenciar negativamente a vida de cada uma de nossas pessoas.



Antes de falar dos próximos tópicos da cartilha, vamos refletir sobre o que chamamos de microagressões.

E o que são microagressões?

Uma microagressão é um comportamento verbal ou não verbal sutil, cometido conscientemente ou não, dirigido a um membro de um grupo marginalizado e tem um efeito prejudicial e depreciativo.

Embora sutis e potencialmente menos prejudiciais do que o preconceito ou a intolerância, as microagressões também têm impacto negativo em nossas relações com as pessoas.

Abaixo estão alguns exemplos de microagressões:



Microagressões têm o potencial de fomentar um ambiente propício para a expressão de comportamentos discriminatórios, assediadores e, mais gravemente, violentos.



NOSSO CÓDIGO!

Devemos orientar nossas relações interpessoais com base no respeito às pessoas e às diferenças, coibindo e não praticando qualquer tipo de comportamento agressivo ou violência física e psicológica, incluindo-se o assédio moral ou sexual e, da mesma maneira, não sendo coniventes com tais práticas e buscando o acolhimento das pessoas que relatam ser vítima desses casos.





Discriminação

As discriminações implicam em ações ou omissões violadoras dos direitos das pessoas.



A discriminação se manifesta através do tratamento diferenciado a indivíduos com base em características como raça, gênero, orientação sexual, religião

nacionalidade, idade, status social ou deficiência. Quando motivada pelo preconceito, a discriminação resulta em exclusão, piadas ofensivas, estereótipos e até mesmo violência, perpetuando um ciclo pernicioso de desigualdade na sociedade.

São ações que denotam discriminação: Proferir ofensas motivadas pela orientação sexual ou identidade de gênero, praticar violência psicológica, não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, sua deficiência, sua idade, sua orientação sexual ou seu gênero, isolar, excluir e desqualificar profissionais terceirizados devido a seu vínculo de trabalho, considerando-os como trabalhadores de “segunda classe”.

Cabe destacar que a discriminação pode ser também positiva quando designa medidas tomadas para ajudar aqueles que têm uma desvantagem social, econômica ou física.

O sistema de cotas raciais ou sociais em faculdades públicas brasileiras é um caso de discriminação positiva.



Assédio Moral e Sexual

Processo contínuo e repetitivo
de condutas abusivas

Assédio Moral



O assédio moral pode decorrer de uma situação de discriminação, mas dependerá de uma perseguição regular e sistemática para impor determinada conduta a vítima.

Em outras palavras, trata-se de toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou outros meios que possam trazer danos à pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

Mas atenção!! Atritos, tensões e diferenças de opiniões ou ideias não são necessariamente abusos ou humilhações. Para que seja considerado assédio, esses comportamentos devem ocorrer de forma contínua por um período de tempo. Entretanto é importante se ter uma cultura que não tolera nenhum tipo de prática abusiva, sendo ela contínua ou pontual.





Não é considerado Assédio Moral:

- Comportamentos isolados ou pontuais;
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência ou estimular o cumprimento de metas;
- Reclamações por tarefas não cumpridas ou realizadas de forma displicente;
- Aumento pontual ou sazonal no volume de trabalho;
- Uso de ferramentas ou mecanismos tecnológicos de controle;
- Críticas construtivas, avaliações ou feedbacks a respeito do trabalho executado, desde que não sejam utilizadas com propósito de represália;
- Revisão de metas ou mudanças de atribuição;
- Divergência nas ideias ou opiniões acerca do trabalho.

Assédio Sexual



Assédio sexual é a **abordagem com conotação sexual** de insistência inoportuna de forma física ou verbal através de gestos, falas ou palavras escritas de caráter sexual ou outros meios com o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, **violando sua dignidade e liberdade sexual**.

O assédio sexual pode ocorrer por meio de comportamentos inapropriados, de pequenas agressões, do estímulo e da manutenção de ambientes nocivos e de outras violências tipicamente cometidas entre os pares.

Qualquer tipo de violência sexual é inaceitável e precisa ser combatida.



NÃO IMPORTA A SITUAÇÃO, O **CONSENTIMENTO** É **FUNDAMENTAL!**



Exemplos de condutas sexuais indevidas:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites insistentes de cunho sexual;
- Perseguição (stalking);
- Exibicionismo, mostrar deliberadamente partes íntimas do corpo;
- Criação e promoção de ambiente que envolva conteúdo pornográfico de forma intencional ou incentivo a esse tipo de prática;
- Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual;
- Gestos, falas ou palavras escritas de caráter sexual;
- Comentários ou observações que denotem algum tipo de insinuação comprometedora a respeito da aparência física ou personalidade de alguém;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída como toques, beijos, carícias, massagens, tapas ou abraços;
- Fazer chantagem para a permanência ou promoção de cargo ou emprego.



NOSSO CÓDIGO!

Na Vectra Engenharia, não é tolerado obter, armazenar, utilizar ou repassar material de cunho pornográfico, ou que contenha conteúdo inapropriado ou ofensivo.

**QUALQUER TIPO DE VIOLÊNCIA
SEXUAL É INACEITÁVEL E
PRECISA SER COMBATIDA!**





Retaliação

Ato ou efeito de revidar com dano igual ao dano recebido

Retaliação



A Retaliação consiste em revidar um ato ou uma ofensa com dano igual ou superior ao sofrido. A mesma pode ocorrer da forma mais sutil, como um tratamento frio e indiferente para com a vítima, até formas extremas, como uma demissão ou a violência física. O comportamento de retaliação pode ser fruto de trocas insatisfatórias nas relações interpessoais ou até mesmo direcionadas a organizações.



NOSSO CÓDIGO!

Os próprios colaboradores que atuam como testemunhas ou na apuração podem ser alvos, por isso, a empresa garante um ambiente de proteção contra qualquer forma de ação prejudicial (retaliação) aos que, de boa-fé, contribuírem para o processo.

Impactos das violências na saúde do trabalhador



Os efeitos prejudiciais sentidos em um ambiente de trabalho conivente com situações de discriminação e assédio podem afetar organizações, equipes e trabalhadores.

Como vimos, os efeitos podem ser amplos e abrangentes. Dessa forma, a empresa busca agir para coibir e mitigar os impactos das violências na saúde do trabalhador, por meio de ações e medidas que promovam um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso.

Na trilha do sucesso profissional, a discriminação e o assédio são obstáculos que não têm espaço. Estamos empenhados em combatê-los ativamente, cultivando um ambiente onde a igualdade e o respeito são os alicerces do crescimento coletivo.





Como podemos contribuir?

Não se cale e denuncie o assédio ou discriminação ao setor responsável.

O que o trabalhador pode fazer quando está sofrendo uma situação de violência, discriminação ou assédio?



Existem alguns meios de agir para a vítima de assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho:

- ✓ **NÃO SE CALE e DENUNCIE** ao setor responsável, ao superior hierárquico ou ao Comitê de ética;
- ✓ **Se houver possibilidade de diálogo**, converse com o agressor para esclarecer como você se sente e que não aceita o comportamento da pessoa;
- ✓ **Colete todas as evidências disponíveis**, incluindo notas, presentes e depoimentos de testemunhas;
- ✓ **Busque orientação de profissionais da área da saúde**, como psicólogos, para saber como lidar com a situação;
- ✓ **Não se sinta culpado nem inferiorizado**, conte o ocorrido aos colegas, amigos e familiares e **procure suporte emocional**;
- ✓ **Forme uma rede de resistência para reforçar a solidariedade** no ambiente de trabalho, na tentativa de buscar o enfrentamento as condutas do agressor, e dar visibilidade a situação;
- ✓ **Procure a área de gestão de pessoas** da organização para relatar os fatos e buscar providências a serem tomadas.

Canais de denúncia



A Vectra Engenharia possui um **canal exclusivo e seguro** no qual você pode realizar a **denúncia de forma anônima** da violação dos princípios éticos e padrões de conduta ou legislação vigentes.

As **informações recebidas** são direcionadas a uma empresa independente e especializada assegurando o **sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação** pelo Comitê da Vectra Engenharia.

A **denúncia pode ser feita:**

Através do site:

<https://vectraengenharia.com.br/denuncia/>

Ou através do telefone:

0800-285-2566

disponível de segunda à sexta de **09:00 às 18:00.**

Assegurado o amplo sigilo, após a formalização da queixa, a organização enviará todos os dados e detalhes ao Comitê interno da VECTRA ENGENHARIA para a apropriada **análise e investigação**.

Quem pode denunciar?

A discriminação e o assédio podem ser relatados por qualquer pessoa que se perceba alvo dessas práticas no trabalho, bem como por aquela que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar as ocorrências listadas no trabalho, incluindo e não limitando a funcionários próprios ou de empresas terceirizadas, estagiários, jovens aprendizes, fornecedores, clientes, parceiros de negócios.

Na busca por um ambiente de trabalho justo e respeitoso, a voz contra o assédio e a discriminação é universal. Todos, independentemente de cargo ou status, detêm o poder de denunciar, para construirmos juntos um espaço onde todos possam prosperar livremente.

O que posso fazer se presenciar uma situação de assédio ou discriminação?

- Acolha a vítima, ouvindo sem julgamento e mostrando que ela não está sozinha;
- Ofereça ajuda e se disponha a ouvir;
- Incentive a pessoa a denunciar a ocorrência do fato;
- Ofereça-se como testemunha. Supere o medo e seja solidário. Coloque-se no lugar do outro.

Toda forma de violência e discriminação é inaceitável e poderá ser fato gerador para medidas disciplinares no trabalho.

A Vectra Engenharia tomará todas as providências cabíveis para coibir qualquer forma de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação, punindo os responsáveis por qualquer uma dessas condutas.

APOIO DAS LIDERANÇAS

Vocês líderes desempenham um papel crucial no combate aos casos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

- 1. Sirva de modelo** - Evite envolver-se, normalizar ou promover microagressões, expressões e comportamentos discriminatórios ou assediadores.
- 2. Fique atento ao ambiente** - Esteja atento a colegas que possam estar se isolando, apresentando queda repentina de produtividade ou demonstrando sinais de depressão ou pânico e cultive um ambiente de trabalho seguro e confiável.
- 3. Ofereça apoio a pessoa que relata ser vítima** - Mantenha a confidencialidade, pratique a escuta ativa, ouvindo-a com atenção, empatia e cordialidade e oriente a pessoa sobre a existência do Canal de Denúncia e incentive-a a registrar o seu relato.

Em resumo, as lideranças não apenas influenciam o ambiente de trabalho, mas também desempenham um papel fundamental na construção de organizações mais éticas, respeitadas e inclusivas, agindo no combate ao preconceito e a discriminação e a promoção da diversidade, garantindo o devido respeito às pessoas.

Semeando o RESPEITO

Formas práticas de contribuir para que violências não se materializem:

- **Eliminar brincadeiras** e observações que possam ser ofensivas em relação aos colegas;
- **Ficar atento a julgamentos automáticos** que fazemos no desenvolvimento do serviço;
- **Evitar levantar a voz para colegas**, subordinados ou qualquer outra pessoa;
- **Refletir calmamente antes de tomar atitudes ou proferir palavras;**
- Resolver conflitos através do diálogo, **prezando uma convivência salutar com todos as pessoas;**
- Cultivar um comportamento assertivo, **comunicar com a pessoa de maneira respeitosa;**
- Estar ciente dos canais disponíveis na empresa para relatar qualquer desconforto;
- **Participar de discussões** e aprender sobre o tema;
- **Praticar o respeito** em todas as interações.

Lembrem-se, o respeito é fundamental para construir um ambiente digno e de igualdade.

Referências

- Cartilha de Prevenção ao assédio moral e sexual: Por um ambiente de trabalho + positivo. Tribunal da Justiça Social & Conselho Superior da Justiça do Trabalho. 1ª ed. – Brasília: TST, 2022, 36p.
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- Dicionário de expressões (anti) racistas: e como eliminar as microagressões do cotidiano. Defensoria Pública do Estado da Bahia. – 1ª ed. – Salvador: ESDEP, 2021. 30p.
- Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989: tipifica os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, incluindo a discriminação no ambiente de trabalho.
- Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995: proíbe a discriminação no ambiente de trabalho por gênero, cor, raça, estado civil, entre outras.
- Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001: tipifica o crime de assédio sexual, estabelecendo penas para quem o praticar.
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015: Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.
- Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018: essa lei alterou o Código Penal Brasileiro para tipificar o crime de importunação sexual e aumentar as penas para o crime de estupro.
- Prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e às violências de natureza sexual. Petrobras. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Petrobras, 2023. 33p.
- Vamos falar sobre assédio moral, sexual e discriminação?. Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. 1ª ed. – São Paulo: TCESP, 2022, 68p.