

Guia de Combate à **Discriminação e Assédio**



GRUPO
Orbenk

Índice

Um Guia para o Nosso Ambiente de Trabalho	03
Por que esse assunto é indispensável para nós?	04
O Impacto do Assédio e da Discriminação	05
Assédio Moral	06
Assédio Sexual	08
Discriminação	12
Como Registrar uma Denúncia no Grupo Orbenk	15
A Denúncia e a Investigação	18
Um Ambiente Seguro: Compromisso de Todos	19



Clique para ser direcionado

GRUPO
Orbenk



compliance

Um Guia para o Nosso Ambiente de Trabalho

O Grupo Orbenk manifesta o respeito às individualidades e as diversidades de seus colaboradores e das demais pessoas com as quais interage ao longo da prestação de seus serviços, não tolerando qualquer forma de preconceito ou discriminação de qualquer natureza, tampouco condutas abusivas e constrangedoras, ameaças, intimidações ou qualquer conduta vexatória relacionada.

O guia de combate à discriminação e assédio tem por objetivo orientar nossas atitudes e a reforçar os valores que nos definem. Mais do que um documento, se trata de um instrumento prático para assegurar que nosso ambiente de trabalho seja sempre seguro e acolhedor. Alinhado ao nosso Código de Ética e Conduta, este material busca:

- Esclarecer o que é assédio e discriminação, mostrando como identificar e atuar contra essas situações.
- Oferecer orientações claras sobre como agir, seja você a pessoa envolvida ou testemunha.
- Promover uma cultura de diálogo aberto, onde todos se sintam à vontade para levantar questões importantes.

Nosso propósito é garantir que cada jornada de trabalho na organização seja guiada por princípios de **ética e bem-estar coletivo**, permitindo que todos caminhemos juntos em uma mesma direção.



Por que esse assunto é indispensável para nós?

Cada colaborador do Grupo Orbenk contribui para a construção de nossa cultura organizacional. Falar sobre assédio e discriminação não é apenas uma obrigação, mas uma forma de proteger e fortalecer nosso ambiente de trabalho. Ao entendermos e agirmos sobre o tema, garantimos um espaço onde todos se sintam seguros e respeitados.

Com este guia, você terá o conhecimento e as ferramentas necessárias para:



Identificar atitudes prejudiciais

Aprenda a reconhecer comportamentos que, mesmo sutis, comprometem a harmonia e o respeito entre as pessoas. Este material também permite uma reflexão sobre os nossos próprios comportamentos, para compreendermos como nossos atos impactam no dia a dia das pessoas e na cultura organizacional que estamos construindo.



Informar e Reportar situações inadequadas

Saiba exatamente como e onde solicitar mais informações sobre o tema ou reportar condutas indevidas. Nosso Canal de Ética está disponível para você entrar em contato.

Nosso objetivo é **garantir que o Grupo Orbenk** seja um lugar onde a **ética e a integridade sejam a base de todas as nossas interações.**

O Impacto do Assédio e da Discriminação

A presença de qualquer forma de violência no ambiente de trabalho, seja por assédio ou discriminação, afronta diretamente os valores que sustentam o Grupo Orbenk. Esses comportamentos geram consequências significativas e afetam toda a organização:



Violação da dignidade

Episódios de assédio ou discriminação comprometem a confiança entre as pessoas, fragilizam o respeito mútuo e prejudicam o bem-estar emocional e profissional dos colaboradores.



Prejuízo à nossa cultura

Tais condutas atingem os pilares de ética, respeito e segurança que buscamos fortalecer diariamente, impactando negativamente o clima organizacional e a produtividade.

Para assegurar a preservação da nossa cultura e a proteção de todos, **o setor de Compliance** atua como um elemento central de integridade no Grupo Orbenk, dedicando-se à prevenção, orientação e ao combate efetivo de qualquer forma de violência no ambiente de trabalho.

- **Educar e prevenir:** Desenvolver treinamentos e campanhas de conscientização para que todos saibam como agir de forma ética.
- **Identificar e corrigir:** Agir de forma rápida e justa para lidar com qualquer violação do nosso Código de Ética e Conduta.



Nosso compromisso é com a criação e a manutenção de um **ambiente de trabalho** que seja **ético, íntegro e acolhedor** para todos.

Assédio Moral

01

Para falarmos sobre assédio de forma adequada, devemos começar entendendo o que esse termo realmente significa:

Assédio moral é uma conduta abusiva que afeta a dignidade e a saúde de uma pessoa no ambiente de trabalho. Ele não é um evento isolado, mas sim um padrão de comportamentos negativos que se repetem e têm o objetivo de causar sofrimento.

Pode se manifestar de várias formas, como:

Atitudes abusivas: Palavras, gestos ou ações que desrespeitam a dignidade de alguém;

Humilhação: Expor uma pessoa a situações constrangedoras, seja em particular ou na frente de colegas;

Sobrecarga ou desvio de função: Dar tarefas desnecessárias, impossíveis de cumprir, ou tirar responsabilidades importantes para isolar a pessoa;

Isolamento: Fazer fofocas, ignorar ou excluir um colega de atividades e conversas.

Tipos de Assédio Moral

O assédio **pode acontecer em diferentes níveis** no ambiente de trabalho.

Reconhecer cada um deles é o primeiro passo para combater o problema.

- **Assédio Vertical**

Acontece entre pessoas com diferentes cargos. Geralmente, é praticado por um superior hierárquico, que se aproveita de sua posição de poder para intimidar um subordinado. No entanto, também pode ocorrer de baixo para cima, quando um subordinado (ou grupo) atua de forma abusiva contra um líder.



- **Assédio Horizontal**

Ocorre entre colegas que ocupam o mesmo nível hierárquico. Ele não usa o poder do cargo, mas sim o poder que um grupo exerce sobre o indivíduo, como a exclusão e o isolamento.

- **Assédio Misto**

É a combinação dos tipos acima. A vítima sofre assédio tanto de seus colegas quanto de seu superior.

Exemplo

A liderança desmerece as ideias de um colaborador em reuniões, ignora suas perguntas e lhe dá tarefas impossíveis de serem concluídas no prazo, para depois criticar seu desempenho. Com o tempo, ele isola o colaborador da equipe, espalha rumores falsos e mina sua confiança, fazendo com que o colaborador se sinta incapaz e com medo de errar.

O que não se caracteriza como Assédio Moral

É importante saber que nem todo conflito no ambiente de trabalho é assédio moral. Discordar de ideias, ser cobrado por resultados ou receber um feedback construtivo são parte de uma relação profissional saudável. **Não é assédio moral:**

- **Conflitos e Desacordos Pontuais**

Ter um conflito ou uma discussão isolada com um colega ou gestor. O que caracteriza o assédio é a repetição e a intenção de humilhar;

- **Cobrança de Resultados**

A atribuição de tarefas e a cobrança de prazos fazem parte da rotina de trabalho. O importante é que a cobrança seja feita de forma profissional e respeitosa, sem gritos, humilhações ou intimidação;

- **Feedbacks e Críticas Construtivas**

Receber uma crítica sobre o seu desempenho, desde que o objetivo seja seu desenvolvimento profissional, e não a humilhação.

Assédio Político-Eleitoral

Tem como objetivo específico coagir a pessoa a votar em determinado candidato. Ocorre por meio de pressão indevida, como chantagem, intimidação ou ameaças.

Exemplo: coação, promessa de benefícios ou ameaça de demissão para que a pessoa vote em determinado candidato.

Lembre-se! O Grupo Orbenk respeita o direito de cada pessoa exercer livremente seus direitos políticos, incluindo a liberdade de escolher seus candidatos de forma livre, consciente e sem qualquer tipo de pressão ou intimidação.



Assédio Sexual

02

O que é Assédio Sexual?

Assédio sexual é qualquer comportamento de natureza sexual que acontece sem o consentimento da pessoa, no qual a parte assediadora utiliza do seu cargo ou de sua influência para chantagear e ameaçar a vítima com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual. Pode envolver palavras, gestos, atos, piadas e insinuações que causam constrangimento, afetam a dignidade e criam um ambiente intimidador e hostil.



Características Principais do Assédio Sexual

- A conduta é sempre indesejada e não tem o consentimento da pessoa;
- Pode ser sutil ou explícita, mas é sempre ofensiva e inoportuna para a vítima;
- Não exige contato físico;
- Pode ser configurado mesmo que a vantagem ou favores sexuais não sejam entregues ou que a chantagem ocorra uma única vez.

Tipos de Assédio Sexual

O assédio sexual pode ocorrer em diferentes níveis hierárquicos. Reconhecer a dinâmica de poder envolvida é crucial.

• Assédio Sexual Vertical

Ocorre quando uma pessoa se aproveita de sua posição de poder (seja de cargo, hierarquia ou por ter informações privilegiadas) para constranger alguém em busca de favores sexuais.

Exemplo: a liderança diz que você apenas será promovida se aceitar ter relações sexuais.

• Assédio Sexual Horizontal:

Acontece entre colegas que têm o mesmo nível de hierarquia. Ele se baseia em atitudes constrangedoras, ofensivas ou que criam um ambiente hostil.

Exemplo: um colega de trabalho com mais tempo na empresa diz que apenas vai elogiar você para a liderança se você aceitar sair para jantar.



Outras Formas de Comportamentos Indevidos

- **Condutas de Conotação Sexual:**

Comportamentos indesejados de cunho sexual, como comentários, assobios ou envio de fotografias explícitas;

- **Importunação Sexual:**

Comportamento de natureza sexual praticado contra a vontade da pessoa, com intenção de satisfazer seus próprios desejos ou os de terceiros;

- **Estupro e Tentativa de Estupro:**

Formas mais graves envolvendo coerção, violência ou ameaça.

Diferenças entre Assédio Sexual X Importunação Sexual



O **assédio sexual** ocorre quando há constrangimento por meio de palavras, gestos ou atitudes, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual. Nessa situação, o assediador se vale de sua posição hierárquica superior ou de alguma ascendência decorrente do exercício de cargo, emprego ou função.

É importante destacar que o assédio sexual pode se configurar mesmo que o ato ocorra apenas uma vez e ainda que não haja a consumação do ato sexual. O que caracteriza sua ocorrência é a chantagem ou o constrangimento imposto à vítima para que ceda a solicitações de cunho sexual.

Exemplo de Assédio Sexual

Gestor afirma a uma subordinada que, se ela não se relacionar com ele, será demitida.

Já a importunação sexual difere do assédio pois não envolve relação de poder nem chantagem. Nesse caso, o autor simplesmente pratica um ato libidinoso sem consentimento da vítima, como toques indevidos, envio de imagens íntimas, gestos obscenos ou outras condutas de natureza sexual.

Exemplo de Importunação Sexual

Colega de trabalho faz propositalmente um toque indevido de natureza íntima.



O que NÃO é Assédio Sexual

É importante diferenciar o assédio sexual de outras interações:

Paqueras e Flertes Mutuamente Consentidos: Desde que haja interesse de ambas as partes e, caso uma delas decida parar, a outra respeite imediatamente a decisão;

Elogios que não tenham conteúdo sexual: Um elogio gentil sobre a forma como a pessoa realizou um trabalho, por exemplo, que não tenha segundas intenções.

Ainda assim, é importante ressaltar que, embora elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não necessariamente constituam assédio sexual, podem ser considerados inadequados no ambiente de trabalho.

O que é Consentimento?

O consentimento não pode ser presumido. Ele é a presença de um **“sim” claro, afirmativo e dado de forma livre e consciente**. A ausência de um “não”, não significa consentimento.

A responsabilidade de garantir um ambiente seguro é sempre de quem inicia a interação. É fundamental que a outra pessoa se sinta à vontade para expressar seus limites ou desconfortos a qualquer momento, pois o consentimento pode ser retirado instantaneamente.

Discriminação

03

O que é Discriminação?

Discriminação é qualquer exclusão, restrição ou preferência que trata uma pessoa de forma injusta, negando a ela direitos e oportunidades iguais. Essa atitude é baseada em características pessoais, e não no mérito ou na capacidade de alguém, como por exemplo:

- **Orientação Sexual, Gênero e Identidade de Gênero;**
- **Idade, Raça e Etnia;**
- **Cor, Origem Social e Nacionalidade;**
- **Deficiência;**
- **Religião e Convicção Filosófica ou Política.**



Como a Discriminação se Manifesta?

Fique atento a estes exemplos práticos de atitudes discriminatórias, que não são toleradas no Grupo Orbenk:

Restringir atendimento: Recusar atender ou auxiliar alguém por causa de sua idade, deficiência, gênero, cor ou orientação sexual;

Violência e Agressão: Ofender, agredir ou intimidar qualquer pessoa por sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);

Falta de Respeito: Recusar-se a usar o pronome correto ao se dirigir a uma pessoa, desrespeitando sua identidade de gênero.

Tipos de Discriminação no Trabalho

A discriminação se apresenta em múltiplas manifestações. Identificá-las é essencial para que todos contribuam na prevenção e no enfrentamento dessas condutas no Grupo Orbenk.

- **Racismo**

O racismo é o preconceito ou a discriminação baseada na raça, cor da pele ou etnia. No trabalho, ele pode aparecer de forma sutil ou explícita, como por exemplo no uso de piadas, apelidos ou estereótipos racistas que humilham e ofendem.

- **Gordofobia**

É o preconceito e a discriminação contra pessoas gordas. Essa atitude se manifesta em comportamentos que afetam o bem-estar de quem sofre com essa discriminação, como por exemplo fazer piadas ou comentários sobre o corpo de alguém, causando constrangimento e desconforto, assim como isolar ou fazer com que eles se sintam inadequados ou indesejados no ambiente.

- **Capacitismo**

É o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência. O capacitismo parte da ideia de que a deficiência é uma característica inferior e se manifesta de várias maneiras, como fazer suposições sobre a capacidade ou a vida de uma pessoa com deficiência, duvidando de sua competência.

- **Etarismo**

É a discriminação baseada na idade. O etarismo atribui características negativas a alguém apenas por ser muito jovem ou mais velho, ignorando sua experiência e potencial, como por exemplo ao supor que uma pessoa mais velha não domina a tecnologia ou que um jovem é inexperiente demais para ter responsabilidades.

Como Agir em Diferentes Situações



Estes exemplos práticos foram criados para nos ajudar a pensar e agir.

Exemplos

Uma colaboradora transgênero passa a ser alvo de comentários desrespeitosos sobre seu nome social por parte de membros da equipe, que também se recusam a utilizar os pronomes corretos, mesmo após serem informados.

Um colega é alvo de insultos e comentários racistas por causa de sua cor de pele.

Um colega é alvo de comentários indevidos e piadas sobre seu peso feitos por outros colegas, deixando a pessoa constrangida.

Um colega heterossexual sofre ridicularizações e insinuações homofóbicas depois de uma viagem de trabalho com um colega homossexual.

Uma colaboradora com mais de 30 anos de carreira sofre comentários etaristas de colegas que insistem que ela "não entende de tecnologia" ou que ela "é muito velha para aprender"

Se Aconteceu com Você:

- Afaste-se da pessoa que está praticando a conduta indevida.
- Converse com alguém de confiança sobre o que aconteceu, caso prefira.
- Em seguida, documente tudo o que puder: anote datas, horários, locais, nomes de testemunhas e guarde qualquer tipo de prova (mensagens, fotografias, áudios, entre outras evidências que entender importante para o caso) e registre o seu relato no Canal de Ética do Grupo Orbenk (compliance.orbenk.com.br)

Se Você Presenciou:

Ofereça apoio à vítima. Incentive a denúncia e informe se você está à disposição para testemunhar.

Se Você prestou acolhimento à vítima:

Oriente a pessoa a registrar a denúncia no Canal de Ética do Grupo Orbenk.

Culpabilização da Vítima: O que é?

Culpabilizar a vítima é o ato de responsabilizá-la pela violência que sofreu. Isso acontece quando alguém insinua, por exemplo, que a vítima "procurou" a situação ou que a forma como ela se vestia ou se comportava "justificou" o assédio.

Essa atitude é inaceitável, pois desvia a responsabilidade do agressor e desvaloriza a dor da vítima. No Grupo Orbenk, acreditamos que a responsabilidade é sempre de quem comete o ato de violência.

Como Registrar uma Denúncia no Grupo Orbenk



O Canal de Ética do Grupo Orbenk é uma ferramenta essencial para que você possa relatar, com segurança e confidencialidade, qualquer situação de assédio ou discriminação. Seguir estes passos garante que a sua denúncia seja tratada de forma completa e clara:

1 Entenda a situação

Antes de registrar, procure identificar se a conduta se enquadra nas definições de assédio ou discriminação que você acabou de conhecer. Na dúvida, pergunte.

2 Reúna as informações

É fundamental que você anote todos os detalhes importantes:

- **O que ocorreu:** descreva claramente a situação vivenciada.
- **Quando:** registre a data e o horário do fato.
- **Onde:** indique o local exato em que o episódio aconteceu.
- **Quem estava envolvido:** informe os nomes das pessoas envolvidas e, se houver, das testemunhas.
- **O que foi dito:** relate, sempre que possível, as palavras ou expressões utilizadas.

Quem Pode Ser Denunciado?

Qualquer pessoa que adote uma conduta que viole leis, normas internas (como o Código de Ética e Conduta) ou os valores do Grupo Orbenk poderá ser denunciada, independentemente de seu cargo ou posição hierárquica.

3 Junte as provas

Colete tudo que possa contribuir com o detalhamento da sua denúncia. Isso pode incluir mensagens, fotos, gravações ou qualquer outro documento que sirva como evidência.

4 Faça o seu relato

Com as informações em mãos, acesse o Canal de Ética do Grupo Orbenk em **compliance.orbenk.com.br** e faça sua denúncia de forma segura e totalmente anônima, se assim preferir.

A sua denúncia será analisada com a máxima seriedade e confidencialidade.

5 Avalie a necessidade de um Boletim de Ocorrência

Em casos de extrema gravidade, como violência física, agressão sexual ou ameaças, é recomendado, além da denúncia interna, que você registre um Boletim de Ocorrência na Delegacia de Polícia Civil.

O acolhimento do seu relato

Ao fazer um relato, você pode esperar um processo seguro e humanizado. O Grupo Orbenk está preparado para:

Escutar e Acolher: Garantimos uma escuta atenta, empática e livre de julgamentos. Vamos acolher a sua história e não duvidar do seu relato;

Construir uma Relação de Confiança: Valorizamos o seu relato e buscamos construir uma relação baseada em respeito, mostrando que você tem o nosso total apoio.

Como avaliamos a gravidade de uma situação?

Para avaliar a gravidade de uma situação, é necessário ir além do ato em si. É analisado o contexto como um todo, considerando fatores externos que influenciam a forma como a conduta deve ser tratada.



A intenção por trás do comportamento também é um elemento essencial. Uma atitude realizada com o propósito de prejudicar alguém demanda uma avaliação mais rigorosa do que um mal-entendido ou um erro não intencional. Por exemplo: um comentário irônico que gerou interpretação equivocada pode ser solucionado com diálogo e pedido de desculpas; por outro lado, uma fala direcionada a humilhar alguém exige medidas corretivas mais firmes.

A seguir, apresentamos exemplos de comportamentos avaliados

Comportamento Neutro ou Positivo

São interações respeitosas e comuns do dia a dia. Elas não causam desconforto nem ofendem ninguém, pois respeitam as diferenças individuais e culturais.

Exemplo: Conversas informais, uma nova ideia ou um elogio sobre trabalho bem feito.

Desconforto e Falta de Sensibilidade

Comportamentos que, mesmo sem a intenção de prejudicar, podem causar constrangimento. Muitas vezes, são baseados em estereótipos sutis ou comentários insensíveis.

Exemplo: Fazer perguntas sobre a capacidade de uma pessoa com base em sua idade ou gênero, usar expressões que reforçam preconceitos.

Ofensa Direta ou Exclusão

Comportamentos que demonstram falta de respeito pelas diferenças, reforçando preconceitos ou estereótipos de forma clara. Incluem atos que isolam, humilham ou excluem grupos de forma injusta.

Exemplo: Atribuir defeitos a uma pessoa por sua origem ou idade ("todos vocês são assim"), ou comentários que marginalizam um grupo.

Humilhações ou Abuso Verbal

Atitudes e falas que são claramente humilhantes, degradantes ou intimidatórias. São feitas com a intenção de ofender e diminuir a pessoa.

Exemplo: Uso de apelidos discriminatórios, flertes indesejados e persistentes, insultos ou provocações constantes.

Assédios, Discriminação e Hostilidade

Ações constantes que criam um ambiente hostil, degradando a dignidade da pessoa e causando medo. O objetivo é intimidar e prejudicar.

Exemplo: Comentários racistas, ameaças de represália por recusar investidas sexuais, ou insinuações que colocam a vítima em uma situação de vulnerabilidade.

Agressão Física ou Sexual

Envolve qualquer tipo de agressão física, contato físico não consensual, ameaças graves ou atos que coloquem em risco a segurança da pessoa.

Exemplo: Tentar beijar ou tocar alguém à força, agressões físicas ou contato sexual sem consentimento.

A Denúncia e a Investigação

A forma mais segura para registrar uma denúncia é através do **Canal de Ética do Grupo Orbenk**. Você pode optar por se identificar ou fazer o relato de forma anônima, como preferir.

Ao receber o seu relato, o Departamento de Compliance inicia o processo:

- 1. Análise Inicial:** A denúncia é analisada para verificar se há informações suficientes para iniciar a investigação;
- 2. Investigação:** Para garantir a transparência e evitar conflitos de interesse, a triagem das denúncias recebidas via Canal de Ética é administrada por uma empresa terceirizada. Na sequência, um processo interno é aberto pelo Departamento de Compliance.
- 3. Conclusão:** Após a coleta de provas e a identificação dos envolvidos, a investigação é concluída, e as medidas apropriadas são aplicadas.

Proteção contra Retaliações: Compromisso

Grupo Orbenk se compromete a proteger quem faz denúncias. **Nenhuma pessoa de boa-fé que relatou um caso sofrerá qualquer tipo de retaliação.**



Um Ambiente Seguro: Compromisso de Todos



Garantir um ambiente de trabalho seguro e sem assédio ou discriminação é um compromisso do Grupo Orbenk. Para isso, nossa empresa se compromete com:

- **Compromisso da Liderança:** Nossos líderes devem garantir um ambiente que não tolere assédio e discriminação, atuando ativamente na criação de um ambiente seguro, promovendo o diálogo e desestimulando condutas inadequadas antes que se tornem um problema;
- **Informação e Conscientização:** Oferecer informações claras sobre como identificar e agir em casos de assédio e discriminação;
- **Regras Claras:** Promover e manter políticas e normativos que previnam e combatam o assédio;
- **Sigilo e Proteção:** Garantir a confidencialidade e a proteção de quem faz um relato;
- **Treinamento Contínuo:** Promover ações, treinamentos e comunicados para conscientizar toda a equipe.



Além da sua liderança e da participação direta nos treinamentos de compliance, você também pode solicitar mais informações sobre prevenção e combate ao assédio sexual para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), que contribui ativamente com a prevenção dessas condutas no dia a dia de trabalho.



Juntos fortalecemos a cultura de integridade e contribuimos para um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos!

Nosso Compromisso: Vamos Juntos!

Construir um ambiente de trabalho mais ético, respeitoso e seguro é uma jornada contínua. Este guia é a nossa bússola nesta caminhada.

Todas as informações aqui apresentadas têm um propósito essencial: orientar sobre o comportamento que esperamos e capacitar você a reconhecer as diferentes formas de violência, agir com responsabilidade e combater qualquer prática de assédio ou discriminação.

Qualquer semelhança do conteúdo deste guia com pessoas ou fatos será mera coincidência. Para dirimir dúvidas relacionadas ao conteúdo deste material, entre em contato com o Departamento de Compliance através dos canais disponíveis em **compliance.orbenk.com.br**



Lembre-se

O exemplo é a forma mais poderosa de influência. A mudança que desejamos ver começa em cada um de nós, refletida em nossas atitudes, palavras e escolhas diárias.

Agora que você tem o conhecimento, conte com o Grupo Orbenk para seguir junto nessa jornada. O seu papel é fundamental para que a cultura de integridade continue sendo o alicerce de tudo o que fazemos.

GRUPO
Orbenk

orbenk.com.br