

CARTILHA DE PREVENÇÃO A ATOS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

do Clube de Regatas do Flamengo

01. INTRODUÇÃO

Todas as atividades do Clube de Regatas do Flamengo (“Flamengo”) são pautadas em ética pessoal e profissional, e são corroboradas por um ambiente de trabalho respeitoso, digno e livre de todas as formas de violências, como a discriminação, o assédio e a retaliação.

Em alinhamento com o Código de Ética e Integridade de Funcionários, Estagiários e Atletas, esta Cartilha tem o objetivo de esclarecer possibilidades de enfrentamento e repúdio às diferentes formas de assédio e discriminação, trazendo exemplos práticos que ajudarão a identificar quando uma situação configura algum tipo de violência, além de apresentar as possíveis causas e medidas disciplinares aplicáveis para estas condutas.

Todos os assuntos relacionados a assédio e discriminação serão tratados pela Área de Compliance e/ou pelo Comitê de Ética e Integridade, que atuarão no combate e na prevenção dessas práticas.

02. APLICAÇÃO

As disposições desta Cartilha se aplicam aos Funcionários, compreendendo todas as pessoas que possuem vínculo empregatício com o Flamengo, independentemente do nível hierárquico ou função,

aos Estagiários e aos Atletas (profissionais, celetistas, autônomos e de formação). Os Membros Estatutários seguem submetidos aos termos do Estatuto Social do Flamengo. As demais relações serão regidas pelo Código de Ética e Integridade para Terceiros.

03. REFERÊNCIAS

- Código de Ética e Integridade para Funcionários, Estagiários e Atletas
- Código de Ética e Integridade para Terceiros
- Cartilha de Conduta para Atletas do Clube de Regatas do Flamengo

04. DEFINIÇÕES

DEFINIÇÕES	SIGNIFICADOS
ATLETA	<p>É o indivíduo que pratica desporto de rendimento, isto é, aquele praticado na busca de resultados e integração de pessoas e nações, com observância das legislações nacionais e internacionais, nos termos do inciso III, do artigo 3º, da lei Pelé (Lei nº 9.615/1998).</p> <p>O desporto de rendimento pode ser organizado e</p>

ATLETA

praticado das seguintes formas: a) de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva; e b) de modo não profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

São consideradas as seguintes modalidades de Atletas: profissionais, celetistas, autônomos e de formação.

FUNCIONÁRIO

São todas pessoas que possuem vínculo empregatício com o Flamengo, independentemente do nível hierárquico ou função.

ESTAGIÁRIO

Estudante que esteja frequentando ensino regular, nos termos da Lei nº 11.788/2008, e que possua vínculo com o Flamengo através da celebração de Contrato de Estágio.

TERCEIRO

Refere-se, mas não está limitado, a toda e qualquer pessoa física ou jurídica, que o Flamengo se relacione ou venha a se relacionar, como, por exemplo, prestador de serviços, fornecedor, consultor, parceiro de negócio, terceiro contratado ou subcontratado, locatário,

TERCEIRO

cessionário de espaço comercial, independentemente de contrato formal ou não, incluindo aquele que utiliza o nome do Flamengo para qualquer fim ou que presta serviços, fornece materiais, interage com Governo ou com outros em nome do Flamengo.

05. IDENTIFICANDO A DISCRIMINAÇÃO

Constitui discriminação toda forma ou ato de tratamento diferenciado, desigual ou injusto a um indivíduo ou a um grupo de pessoas com base em qualquer característica protegida pela legislação, podendo ser por questões raciais, cor, gênero, orientação sexual, nacionalidade, naturalidade, religião, situação econômica, idade, ou qualquer outro aspecto social, condição física, dentre outros.

Veja alguns tipos de discriminação:

Capacitismo: contra pessoas com deficiência.

Etarismo: contra uma pessoa ou um grupo de pessoas em função da idade.

Gordofobia: preconceito ou estigma contra pessoas com sobrepeso ou obesidade.

LGBTFOBIA: discriminação, preconceito ou violência contra pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Misoginia: desprezo, aversão ou ódio em relação a mulheres, frequentemente manifestado por meio de atitudes e comportamentos discriminatórios e violentos.

Racismo: com base em cor, raça ou etnia, pressupondo a superioridade de uns em relação a outros e a negação de direitos e oportunidades com base nessa crença.

Xenofobia: contra diferentes culturas. Representação caricatural de pessoas, comportamentos e sotaques de uma determinada região e pela crença de que as vítimas são cultural, econômica e intelectualmente inferiores.



Quando ocorre a Discriminação?

- Ao ofender ou agredir alguém em razão de orientação sexual ou identidade de gênero;
- Praticar violência psicológica ou discriminar pessoas por conta de sua aparência física;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, sua deficiência, sua idade, sua orientação sexual ou seu gênero;
- Não oferecer acessibilidade necessária à efetiva participação social de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;
- Isolar, excluir ou desqualificar profissionais terceirizados devido a sua atividade desenvolvida.

Vale destacar que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime, desde que cumpram os requisitos legais para tanto.

06. IDENTIFICANDO O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste na exposição ou violação da dignidade ou integridade psíquica ou física, individualmente ou em grupo, por meio de conduta abusiva, que ocorre de forma repetitiva e prolongada no tempo, expondo pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo; interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal, quanto na sua vida profissional.

O assédio moral precisa de requisitos claros para ocorrer:

1. Repetição (habitualidade);
2. Direcionalidade (dirigido a pessoa, ou a grupo determinado); e
3. Temporalidade (duração no tempo).

Por vezes, o assédio moral se manifesta de forma sutil, velada ou dissimulada, tornando o reconhecimento do confronto difícil pelas partes envolvidas e, conseqüentemente, excluindo da pessoa ou grupo assediado a possibilidade de defesa e resistência.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Assédio moral interpessoal: ocorre de maneira individual, direcio-

nada e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

- Assédio moral institucional, organizacional ou coletivo: ocorre quando a organização incentiva ou tolera atos de assédio. Se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades e constrangimento, estruturado por meio de estratégias da organização, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro.

- Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser: (i) Descendente: quando praticado por uma pessoa em posição de hierarquia superior, como chefes em relação aos subordinados. (ii) Ascendente: quando praticado por uma pessoa em posição de hierarquia inferior, ou seja, por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe.



Quando ocorre o Assédio Moral?

1. Deterioração das condições de trabalho

- Retirar a autonomia do profissional e criticar de forma injusta e agressiva seu trabalho;
- Contestar sistematicamente sua opinião e designar tarefas impossíveis de realização;

- Controlar exageradamente o profissional, ou não transmitir ou ocultar informações relevantes, induzindo o empregado ao erro na realização do trabalho;
- Pressionar para renunciar a direitos trabalhistas; e
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária ou impossíveis de serem cumpridas.

2. Provocação do isolamento ou falta de comunicação

- Proibir colegas de interagirem com o(a) assediado(a);
- Ignorar a presença do profissional, isolando-o;
- Não lhe dirigir a palavra pessoalmente;
- Mandar recados por terceira pessoa; e
- Impor condições de trabalho diferentes das oferecidas ao restante da equipe.

3. Atentar contra a dignidade

- Zombar ou comentar sobre atributos pessoais;
- Criar ou utilizar apelidos depreciativos e/ou indesejados;
- Expor ou criticar a vida privada, bem como espalhar rumores falsos e ofensivos;
- Fazer gestos desdenhosos (suspiros, olhares etc.);
- Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar

do tempo de permanência no local; e

- Desconsiderar problemas de saúde.

4. Violência verbal ou física

- Ameaçar, gritar ou xingar;
- Agredir, de forma direta ou indireta;
- Causar dano material a bens pessoais;
- Violar a intimidade pessoal de comunicação; e
- Ameaçar a pessoa de dispensa do cargo ou função constantemente, ou, mesmo, ameaçar de demissão.

Comportamento Inadequado: São ações (comentários ou atitudes) que constroem outra pessoa de forma esporádica. São nocivas e depreciativas ao clima organizacional e ambiente de trabalho. Exemplos: xingamentos, piadas impróprias (homofóbicas, sexistas, machistas, racistas, capacitistas), grosserias, dentre outros.



Quando NÃO ocorre o Assédio Moral?

É importante distinguir o assédio moral do conflito de trabalho ou feedbacks negativos.

Conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho,

por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral.

É importante ressaltar a diferença entre conflito e assédio moral, para que não se incorra em injusta acusação. Vejamos algumas das principais diferenças:

CONFLITO

- Divergência clara e aberta de ideias.
- Comunicação direta e franca.
- Interação direta entre os agentes.
- Não ocorre alteração do clima organizacional.
- Confronto eventual.
- Não busca afastamento do agente divergente.

Programa de Integridade 2024

ASSÉDIO

- Divergência implícita
- Comunicação dissimulada.
- Clima organizacional conturbado.
- Isolamento de um ou mais agentes.
- Perseguição objetiva e persistente.
- Confronto sistemático e permanente.

Abaixo outras condutas que também fazem parte do dia a dia das relações humanas e não configuram assédio:

- Comportamento isolado ou eventual;
- Estresse profissional devido a eventuais picos de trabalho;
- Remoção/mudança de função no interesse do Clube para racionalização/readequação da força de trabalho do setor;
- Controle de pontualidade e produtividade da equipe dentro de parâmetros razoáveis; e
- Críticas ou avaliações negativas fundamentadas sobre um trabalho desenvolvido.

07. IDENTIFICANDO O ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS SEXUAIS

Entenda a diferença entre os tipos de violência de natureza sexual a que as pessoas estão sujeitas, seja no ambiente de trabalho ou em ambientes públicos.

1. Assédio Sexual

O assédio sexual é definido como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Aqui, o

exercício de poder é um requisito essencial!

O assédio é um crime e não deve ser tolerado. Para configuração do assédio sexual deve haver condutas de conotação sexual praticadas contra a vontade de alguém, sob forma física, verbal ou não verbal, manifestadas por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito necessário, mas que deixe a vítima se sentindo perseguida, sem saída, encurralada, sem a possibilidade de dizer não, com medo de perder o emprego se não ceder.

Ao contrário do assédio moral, o assédio sexual não precisa de repetição. Basta que alguma das situações acima aconteça uma única vez que será configurado.

2. Importunação Sexual

Praticar contra alguém, e sem a sua anuência, ato com o objetivo de satisfazer aos próprios desejos sexuais ou de terceiros.

Na importunação sexual, não há hierarquia envolvida, apenas a prática do ato libidinoso, sem o consentimento do outro. Um exemplo é tocar em partes íntimas do outro sem permissão ou exibir partes do corpo de si mesmo ou do outro sem consentimento em ambiente institucional.

A Importunação também é um crime.

3. Estupro

Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar, ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.

É crime previsto no Código Penal.

4. Comportamento inadequado de Natureza Sexual

Ocorre quando a pessoa pratica gestos ou comentários inapropriados que podem ou não se destinar a uma pessoa específica e não preenchem todas as características de um assédio sexual, mas deixam o outro sem graça e constrangido.

Piadas de mal gosto, massagens sem solicitação, toques indesejados, a exibição de material pornográfico e a obscenidade nos locais de trabalho são alguns exemplos.



Quando poderá ocorrer o Assédio Sexual ou Outras Violências?

- Conversar ou contar piadas com caráter obsceno e sexual, de forma voluntária e descontextualizada;
- Compartilhar ou mostrar imagens ou desenhos de conotação sexual;

- Enviar cartas, e-mails, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- Avaliar uma pessoa unicamente por seus atributos físicos.
- Convites insistentes e não solicitados;
- Perseguição Insistente (stalking);
- Exibicionismo, como ocorre em casos de exposição de partes íntimas do corpo de forma deliberada e intencional;
- Criação e promoção de ambiente que envolva conteúdo pornográfico de forma intencional, ou facilitação para que esse ambiente se forme;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual; e
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, tendo como exemplos toques, beijos, carícias, massagens, tapas e abraços.

Não configura assédio sexual:

- Investida sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não tenha qualquer impacto na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte;
- Elogio público sem conotação sexual;
- Admiração pessoal; e
- Envio de presente em datas comemorativas.

Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, é recomendado que se evite “paquera” / “flerte” no ambiente de trabalho, especialmente quando a relação laboral entre os envolvidos é direta, seja por subordinação ou não.

08. COMO PREVINIR ESTAS SITUAÇÕES?

O Flamengo está comprometido em manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo para todas as pessoas que estejam presentes em suas dependências.

A cordialidade é uma premissa nos relacionamentos e interações com qualquer pessoa e em qualquer situação, devendo ser respeitadas todas as opiniões, bem como as regras que visam estimular um bom ambiente de trabalho.

Atitudes e mudanças de comportamento podem prevenir e eliminar estas situações, tais como:

- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Eliminar piadas e comentários que possam ser desrespeitosos e

indesejados;

- Evitar julgamentos sobre determinados grupos ou pessoas;
 - Não gritar com pares, subordinados, superiores hierárquicos, ou qualquer outra pessoa;
 - Ao conduzir uma reunião, garantir espaço de fala a todos os presentes;
 - Refletir antes de agir e falar;
 - Resolver conflitos pelo diálogo, com a presença de um mediador se necessário;
 - Desenvolver comportamento assertivo (por exemplo: dizer a pessoa, com civilidade, que não gosta desta ou daquela forma de tratamento);
 - Promover palestras, oficinas e treinamentos sobre o assunto;
 - Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Respeito em primeiro lugar.

09

REPORTE QUALQUER FORMA DE ASSÉDIO, VIOLÊNCIA OU DISCRIMINAÇÃO

O Flamengo disponibiliza um Canal Confidencial. Entendemos que,

para além de orientar, é preciso acolher nossos Funcionários, Estagiários e Atletas promovendo o sigilo da tratativa, investigação dos fatos, garantia de preservação da identidade do denunciante e, sendo o caso, tomar as medidas cabíveis.

O compromisso do Flamengo é com um ambiente de trabalho saudável, seguro, respeitoso e produtivo.

Quaisquer tipos de violência no trabalho, não se limitando a assédio moral, assédio sexual e discriminação deverá ser comunicado pela vítima ou por qualquer Funcionário, Estagiário, Atletas ou Terceiro que tenha presenciado ou que saiba da situação, por meio do Canal Confidencial, através do envio de e-mail ao canalconfidencial@flamengo.com.br.

Somente serão recebidos relatos identificados, acompanhados de provas e evidências.

10. APURAÇÕES INTERNAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

O Flamengo adotará as providências cabíveis para coibir toda forma de discriminação, assédio, violências e retaliação, punindo os responsáveis por qualquer uma dessas condutas.

Após a devida apuração dos fatos e relatos, e em sendo estes confirmados, o Comitê de Ética e Integridade deliberará uma medida disciplinar ao relatado/denunciado.

As Medidas Disciplinares poderão ser aplicadas a qualquer Funcionário, Estagiário e Atleta que tenha atitude antiética ou descumpra as regras internas do Flamengo ou as leis.

**FLA
MEN
GO**