

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO DE VÁRIAS FORMAS



**AOS COLABORADORES
DO GRUPO VOLKSWAGEN**

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Esta cartilha foi elaborada em alinhamento com o **Código de Conduta do Grupo Volkswagen**, que orienta nossas ações com base no **respeito**, na **integridade**, na **diversidade** e na **responsabilidade**. Seu objetivo é apoiar a identificação, a prevenção e a denúncia de situações de **assédio moral, sexual e eleitoral**, contribuindo para um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de intimidação, discriminação ou constrangimento. Se você presenciar ou for vítima de uma situação de assédio, não se cale: reporte a situação pelos canais disponíveis.



**NÓS SOMOS HONESTOS E
FALAMOS QUANDO ALGO
ESTÁ ERRADO!**

POR QUE FALAR SOBRE ASSÉDIO?

Assédio é uma **forma de violência** que **compromete** a dignidade, a saúde, a segurança e a qualidade das relações de trabalho. Pode ocorrer por palavras, gestos, mensagens, imagens, atitudes, ameaças ou práticas discriminatórias, inclusive em ambientes virtuais ligados ao trabalho.

Na prática, uma conduta inaceitável deve ser analisada pelo seu conteúdo, pelo contexto e pelos efeitos ou potenciais efeitos sobre a pessoa e o ambiente de trabalho.



- Pode envolver superiores, colegas, subordinados ou terceiros relacionados ao trabalho
- Pode ocorrer presencialmente ou por mensagens, e-mails, grupos corporativos ou redes sociais
- A empresa pode definir regras de convivência e uso de recursos corporativos, sempre com respeito aos direitos individuais.

ASSÉDIO TAMBÉM É UM RISCO PSICOSSOCIAL



Humilhação, intimidação, isolamento, pressão abusiva e falta de apoio podem afetar a saúde e a segurança no trabalho. Por isso, a **NR-1** reforça a importância de identificar esses riscos e adotar medidas de prevenção.

QUAL É O PAPEL DA CIPAA?



A CIPAA contribui para **identificar** riscos, **prevenir** situações de assédio e promover a conscientização e o diálogo no ambiente de trabalho.

Ao **perceber** uma conduta inadequada, **procure** os canais e as áreas competentes.

**PREVENIR É
RESPONSABILIDADE
DE TODOS.**

**CUIDAR DA SAÚDE
E DA SEGURANÇA
TAMBÉM SIGNIFICA
CUIDAR DA FORMA
COMO AS PESSOAS
SÃO TRATADAS.**

ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é a **prática de condutas abusivas** que humilham, constrangem, isolam, intimidam, desqualificam ou desestabilizam uma pessoa no trabalho, degradando o ambiente e as relações profissionais.



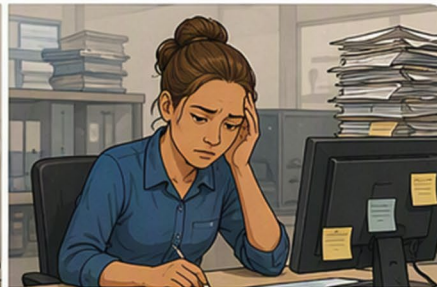
Gritos, insultos, apelidos pejorativos, ironias ou humilhações públicas.



Isolamento proposital, retirada injustificada de autonomia ou informações necessárias.



Sobrecarga desproporcional, metas abusivas, prazos inviáveis ou punições vexatórias.



Críticas constantes e excessivas, boatos, exposição da vida particular ou desconsideração de problemas de saúde.



Perseguição ou retaliação contra quem questiona, denuncia ou não aceita condutas inadequadas.



ATENÇÃO! Cobranças legítimas, críticas construtivas e orientações de trabalho não são assédio quando feitas **com respeito, razoabilidade e sem exposição vexatória**.

ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é qualquer conduta de natureza sexual, **sem consentimento**, que cause **constrangimento, intimidação, violação da liberdade sexual**, da intimidade ou da dignidade da pessoa.



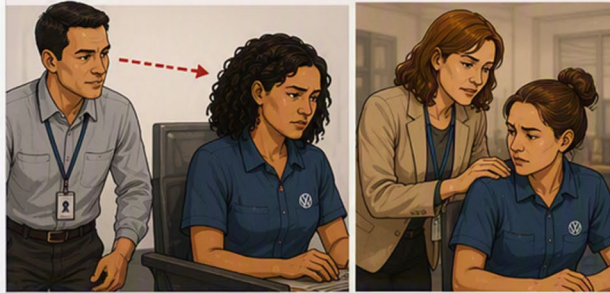
1. Comentários sobre corpo, vida íntima, roupa ou aparência com conotação sexual.



Pode acontecer entre colegas, lideranças, terceiros ou visitantes.



2. Cantadas, olhares ou gestos inconvenientes e intimidadores.



O desconforto, o medo ou a intimidação já indicam que a conduta é inadequada.



3. Convites persistentes após recusa ou pressão para encontros.



Respeitar o "não" é obrigatório. Insistir é assédio.



4. Envio de mensagens, imagens, vídeos, links ou "brincadeiras" de conteúdo sexual.



Não compartilhe, não reproduza e não incentive. Isso também é assédio.



5. Contato físico inapropriado, aproximação forçada, toques, beijos ou abraços sem consentimento.



O toque só é permitido quando há consentimento. Sem consentimento, é assédio.



6. Pedido ou exigência de favor sexual em troca de vantagem, benefício ou para evitar prejuízo.



Usar o poder, a posição ou a influência para obter vantagens sexuais é crime.

Não precisa haver contato físico. Falas, gestos, mensagens, convites insistentes, **imagens ou insinuações** podem caracterizar assédio sexual.

NÃO É NÃO!
RESPEITO É OBRIGATÓRIO!

ASSÉDIO ELEITORAL

Assédio eleitoral é a prática de **pressão, coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento** com o objetivo de **influenciar voto, apoio, orientação ou manifestação política** de pessoas no **trabalho** ou em situações relacionadas ao **trabalho**.

EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO ELEITORAL E PROPAGANDA ELEITORAL VEDADA NO AMBIENTE DE TRABALHO

1



Prometer benefício ou ameaçar prejuízo por causa de voto, apoio político ou resultado eleitoral.

Se o candidato X ganhar, quem apoiou será valorizado. Se perder, teremos que cortar benefícios.



2



Constranger pessoas a usar símbolos, cores, uniformes ou materiais de campanha.

Todo mundo aqui vai usar a camiseta e o adesivo. É obrigatório!



3



Realizar reuniões de trabalho com orientação política ou mensagens eleitorais explícitas ou subliminares.

NOSSO CANDIDATO É O MELHOR PARA O FUTURO!



4



Humilhar, discriminar, perseguir ou fiscalizar com maior rigor pessoas por posição política.

Por pensar assim, você não merece confiança.



5



Impedir, dificultar ou criar escalas direcionadas que prejudiquem o exercício do voto.

Todo mundo nesse horário. Não será liberado.

DIA DA ELEIÇÃO			
	06h-12h	12h-18h	08h-17h
Ana	X	X	✓
Bruno	X	X	✓
Carla	X	X	✓
Diego	X	X	✓



6



Exigir prova de voto, foto, filmagem, seção eleitoral ou qualquer comprovação de escolha política.

Quero foto do seu voto para saber se você cumpriu!



7



Utilizar e-mails, intranet, grupos corporativos ou outros canais de trabalho para propaganda eleitoral.

Vou divulgar a campanha para todos pelo e-mail da empresa.

Assunto: Participe! Vote no candidato X!

VOTE X POR UM FUTURO



8



Utilizar instalações, equipamentos, murais ou recursos da empresa para propaganda eleitoral.

Vamos deixar material de campanha no refeitório.



Seus direitos:
liberdade de opinião e voto.

Diálogo político:
conversas políticas livres, voluntárias, respeitosas e sem medo.

Ambiente de trabalho livre de coação e intimidação

Volkswagen é neutra perante todos os partidos!

A legislação **proíbe** causar ou permitir tanto o **assédio eleitoral** quanto a **propaganda eleitoral** em **ambientes de trabalho**.

Propaganda eleitoral no trabalho é **IGUAL** ao uso do ambiente de trabalho para campanha, mesmo sem coação ou ameaça.

ASSÉDIO NO AMBIENTE VIRTUAL

Assédio também pode acontecer no ambiente digital

Mensagens, imagens, áudios, vídeos, figurinhas ou comentários podem causar constrangimento, humilhação ou exposição indevida.

EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO VIRTUAL OU DIGITAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1 Enviar mensagens de cunho sexual sem consentimento.



2 Compartilhar imagens, vídeos ou conteúdos vexatórios sobre colegas.



3 Fazer comentários ofensivos, apelidos ou insinuações em grupos.



4 Criar grupos, enquetes ou brincadeiras para ridicularizar alguém.



5 Expor erros, informações pessoais ou situações constrangedoras.



6 Insistir em mensagens ou convites após uma recusa.



7 Fazer ou incentivar ameaças, intimidações ou chantagens por meios digitais.



8 Utilizar canais da empresa ou redes sociais para disseminar conteúdo político de forma ofensiva ou coercitiva.



Isso também se aplica a grupos de WhatsApp, redes sociais, e-mails e outros **canais relacionados ao trabalho**, mesmo que não sejam ferramentas oficiais da empresa.

Antes de enviar, comentar ou compartilhar, reflita: **esse conteúdo pode constranger, expor ou desrespeitar alguém?**

NÃO COMPARTILHE CONTEÚDO INADEQUADO.

Quando necessário, preserve as evidências e procure os canais competentes.

IMPACTOS E RESPONSABILIDADES

Assédio e discriminação pode gerar sofrimento psicológico, danos físicos, insegurança, queda de confiança, deterioração do clima de trabalho e prejuízos à equipe e à organização.



VÍTIMA

Buscar apoio, registrar fatos com data, local, pessoas envolvidas e eventuais evidências.

COLEGAS

Oferecer apoio, não normalizar a conduta e disponibilizar-se como testemunha quando presenciar fatos



LÍDER

Acolher sem julgamento, preservar sigilo, evitar exposição e acionar os canais formais.

NÃO RETALIAÇÃO

Denunciar de boa-fé ou colaborar com apuração **não deve gerar punição**, discriminação, intimidação ou prejuízo à pessoa denunciante ou testemunha.

COMO PREVENIR?

A prevenção começa na cultura: **respeito, integridade, escuta ativa e responsabilidade compartilhada**. A forma como nos comunicamos, cobramos resultados e lidamos com diferenças influencia diretamente a segurança do ambiente.



BOAS PRÁTICAS NO DIA A DIA

- ☐ **Trate** todas as pessoas com **respeito**, independentemente de função, vínculo, área, identidade ou opinião.
- ☐ **Faça** conversas, feedbacks, monitoramentos e até mesmo cobranças com clareza, critérios objetivos e sem exposição pública vexatória.
- ☐ **Evite** piadas, apelidos, insinuações, comentários íntimos ou manifestações que possam constranger.
- ☐ **Não use** as ferramentas e canais corporativos para conteúdo sexual, ofensivo, discriminatório ou político-partidário.
- ☐ Em **períodos eleitorais**, mantenha **neutralidade corporativa** e não associe benefícios, emprego ou metas a escolhas políticas.
- ☐ Ao identificar risco, **procure orientação** das áreas competentes e preserve as informações necessárias.

O QUE FAZER SE ACONTECER COMIGO?

Quando houver indício de assédio, o mais importante é **buscar segurança, acolhimento e registrar**. Não é necessário “resolver sozinho ou sozinha” nem confrontar a pessoa assediadora se isso só aumentar o risco.

BUSCAR ACOLHIMENTO!



- 1** Anote data, horário, local, descrição objetiva do ocorrido e nomes de possíveis testemunhas.



- 2** Guarde evidências lícitas: e-mails, mensagens, prints, documentos, fotos, vídeos ou registros em canais internos.



- 3** Procure apoio de liderança confiável, RH, Relações Trabalhistas, GRC ou canal oficial de denúncia.



- 4** Evite compartilhar amplamente detalhes sensíveis; preserve a confidencialidade e a dignidade das pessoas envolvidas.



- 5** Se presenciar, ofereça apoio e comunique pelos canais adequados. Testemunhas ajudam a interromper a repetição da conduta.



A apuração deve ser conduzida por áreas competentes, com sigilo, imparcialidade, presunção de inocência e proteção contra retaliação.

CANAL DE DENÚNCIA

Manter um ambiente de trabalho respeitoso é uma responsabilidade de todos. O canal de denúncia é um recurso seguro e fundamental para relatar situações que possam comprometer a ética, a integridade e a liberdade de escolha das pessoas.

Ao se manifestar, você contribui para a apuração dos fatos, para a prevenção de novas ocorrências e para o fortalecimento de uma cultura baseada no respeito e na confiança.

Sua voz é importante e pode fazer a diferença.



E-MAIL

conduta@volkswagen.com.br

CAIXA POSTAL

Rodovia Anchieta km23,5 – CPI 1050 Bairro Demarchi / SBC/
SP Brasil CEP 09823-901



PESSOALMENTE

Marque uma consulta com antecedência escrevendo um e-mail para: conduta@volkswagen.com.br

FORMULÁRIO ONLINE

Pode enviar a sua denúncia em mais de 65 línguas (também de forma anônima) através de um canal de denúncia na Internet.

<https://goto.speakup.report/pt-BR/volkswagen/home>



TELEFONE

Disque o número do país onde você está localizado (Brasil: **0800 7705770**) e insira o código organizacional **122203**.

O Escritório de Investigação receberá a transcrição da sua gravação de voz. Por favor, encontre a lista com números de telefone relevantes em nosso site



DENUNCIE NO APP VW&EU

Acesse a aba de Cultura > Diversidade & Integridade > clique em "Denuncie Agora"



SPEAKUP APP

Digitalize o QR Code e faça o download do aplicativo "SpeakUp Doing right, made easy" by People Intouch (somente dispositivos pessoais). Entre com o código **122203**, e em seguida fale ou escreva a sua mensagem.



VOLKSWAGEN DO BRASIL
Governança, Risco & Compliance

Rodovia Anchieta, KM 23,5 CPI 1165
Bairro Demarchi
São Bernardo do Campo / SP
CEP 09823-901

Versão 2.0 | Setembro 2026

Referências:

Código de Conduta do Grupo Volkswagen

B-ORL 1.12.02.03 Política de Medida Disciplinar

B-ORL 1.19.01.03 Política de Compliance

Cartilha Assédio eleitoral no trabalho / Ministério Público do Trabalho (MPT) Abril, 2024

Cartilha Combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no trabalho / Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo (TRE) 2024

NR-1 - Norma Regulamentadora nº 1 estabelece disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho.

Lei nº 14.457 Programa Emprega + Mulheres / 21 de setembro de 2022

Lei nº 14.550 Lei Maria da Penha / atualizada em 19 de abril de 2023

RESOLUÇÃO nº 23.755 Dispõe sobre propaganda eleitoral / 2 de março de 2026

Saiba mais em:

[Volkswagen do Brasil | Diversidade](#)

[Governança Corporativa | Volkswagen do Brasil](#)

