



INSTITUCIONAL CBVELA

MANUAL DAS RELAÇÕES NO TRABALHO



ÍNDICE DO MANUAL



1. Da Finalidade
 2. Compromisso com nossos colaboradores
 3. O que esperamos de nossos colaboradores
 4. Responsabilidade Social
 5. Entendendo a Discriminação
 6. Quanto aos direitos trabalhistas
-

A black and white photograph of a man with a beard, wearing a light-colored t-shirt, leaning over the side of a white boat. He is focused on a task, possibly related to the boat's equipment. The boat has a dark banner with the 'CBVela' logo and the 'Bradesco' logo. In the background, there are other boats and a building.

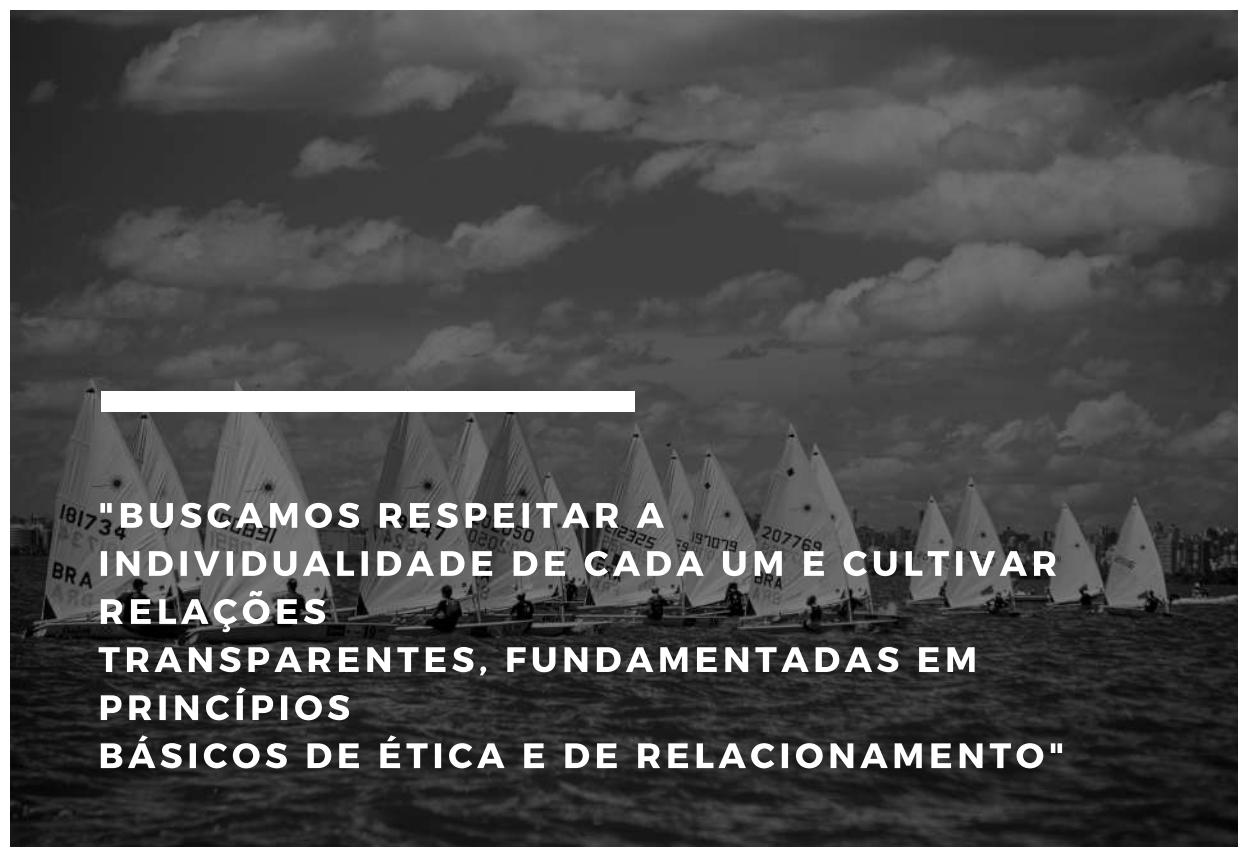
1. DA FINALIDADE

O QUE ESPERAMOS DO NOSSO MANUAL?

Buscamos esclarecer de forma prática e fácil o que esperamos de todos os nossos colaboradores com base no nosso Estatuto Social e Código de Ética e Conduta. As pessoas são um dos nossos principais ativos, valorizamos o indivíduo quanto às suas características, às suas preferências e aos seus interesses, acolhendo cada um de uma forma única, pois acreditamos que a mudança na sociedade começa de dentro para fora.

Asseguramos dentro da CBVela o direito pela diversidade, igualdade e equidade entre gêneros, não fazendo diferença quanto a cor, opção sexual ou gênero de nosso funcionário. Pedimos para que todos os nossos colaboradores leiam com atenção esse documento, a fim de conhecer melhor quais posturas esperamos dele e que assumam o mesmo compromisso que nós assumimos respeitando todas as diferenças e agindo principalmente de forma respeitosa uns com os outros.

2. DO COMPROMISSO COM OS NOSSOS COLABORADORES



Somos uma empresa comprometida com a igualdade de oportunidades de trabalho para todos e com as práticas trabalhistas não discriminatórias, independentemente de raça, sexo, religião ou nacionalidade.



Valorizamos o desenvolvimento de nossos profissionais e reconhecemos as pessoas com base nos resultados e nas metas alcançados



Não toleramos qualquer favoritismo ou discriminação contra qualquer profissional. O critério para admissão e promoção na empresa é o atendimento aos requisitos básicos de cada função.



Propiciamos um ambiente de trabalho seguro e saudável, que seja um espaço aberto à criação e que estimule a cooperação entre as equipes.

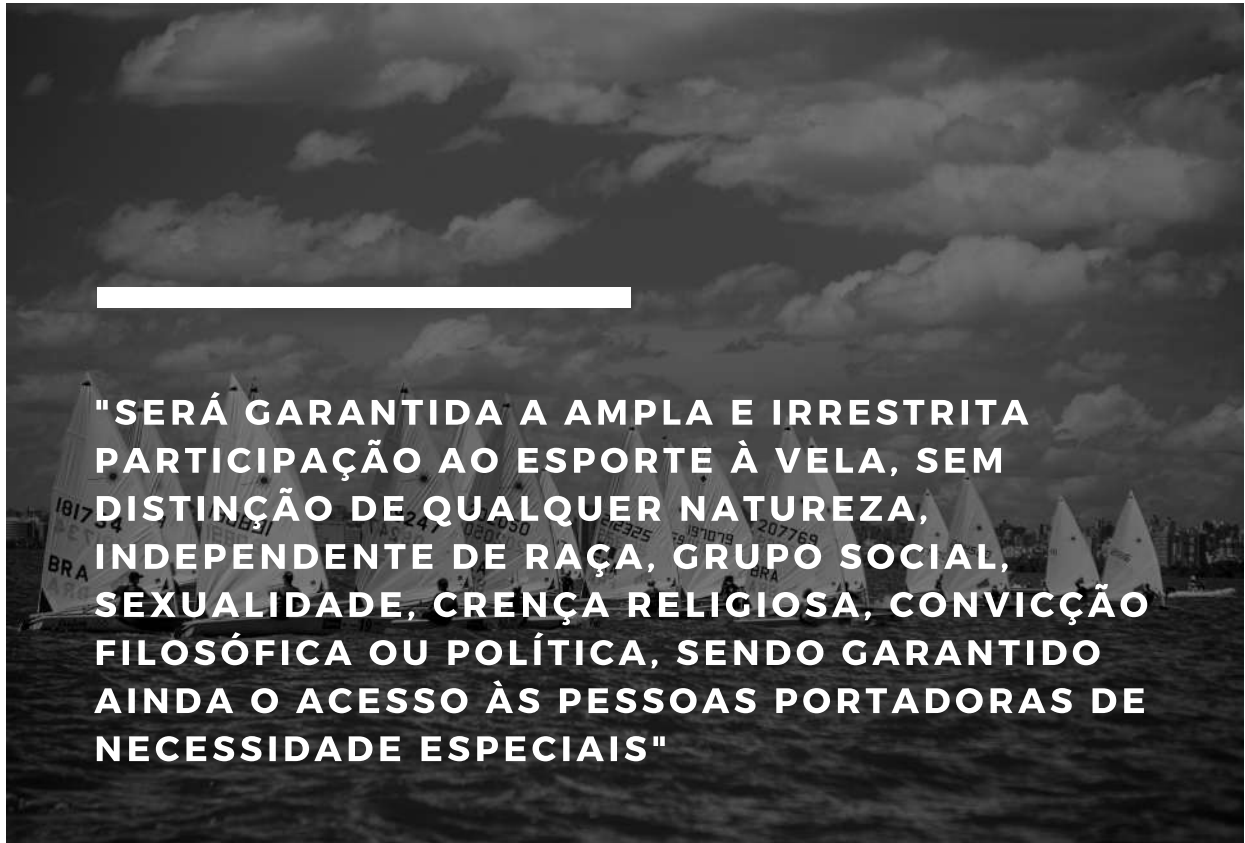





Buscamos garantir a nossos empregados o menor risco possível em sua atividade. Para tanto, temos as condições de saúde e de segurança no trabalho como objetos de permanente atenção.



Incentivamos uma postura de respeito e colaboração entre os profissionais, de forma a assegurar um ambiente interno positivo para o crescimento dos negócios.

2. DO COMPROMISSO COM OS NOSSOS COLABORADORES



-  Consideramos os direitos individuais legítimos e os respeitamos, porém, não toleramos de forma alguma tentativas de assédio moral ou sexual.
 -  Não permitimos drogas ilícitas, bebidas alcoólicas ou armas de qualquer natureza, sendo estas consideradas infrações graves e sujeitas a sanções trabalhistas e penais.
 -  Respeitamos a confidencialidade e a privacidade de nossos empregados na condução de assuntos particulares, desde que estes não prejudiquem a imagem ou os interesses da empresa.
-

3. O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS COLABORADORES

BENEFÍCIO DA ENTIDADE



Não use cargo, função, posição e influência a fim de garantir qualquer favorecimento para si ou para outros e nem ceda às pressões que buscam obter vantagens indevidas.



Comunique a seu superior o recebimento de convites para eventos, viagens e outros, para que ele avalie eventual conflito de interesses.



Os colaboradores não devem se prevalecer inadequadamente de sua posição na CBVela. Não podem receber, permitir que outros recebam ou conceder a terceiros, vantagens que extrapolem as políticas comerciais usuais.

3. O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS COLABORADORES

RESPEITO



Abster-se de tomar, e impedindo que o façam, atitudes de violência, de preconceito ou preferência oriundas de diferenças étnicas, de cor, gênero, crença religiosa, portadores de deficiência, orientação política, condição financeira, social, intelectual, opção sexual, idade, condição marital, e denunciar o uso de drogas e de estimulantes químicos desautorizados ou manifestações de corrupção, ativa ou passiva, que comprometam a imagem e probidade da Confederação, das Federações e dos clubes a que estão vinculados.



Nenhum colaborador pode desempenhar atividades conflitantes com os interesses da CBVela, nos termos da legislação aplicável.

3. O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS COLABORADORES

NO DESPORTO DA VELA



Atuar, nas diferentes tarefas de apoio, realizando suas funções com responsabilidade, eficiência, eficácia e dedicação, de modo a garantir o bom desempenho das equipes brasileiras de vela, das entidades esportivas a que servem, das entidades filiadas e suas equipes.



Cumprir e fazer cumprir, no nível de suas atribuições, a legislação, as normas de conduta e os regulamentos que disciplinam a boa prática da Vela, em geral e, em particular, da entidade a que estão vinculados;



Auxiliar na gestão e implementação eficaz das ações e iniciativas de seus superiores, de modo a preservar e validar os princípios, práticas e interesses das federações e atletas a que servem, e da Vela como modalidade esportiva.

3. O QUE ESPERAMOS DE NOSSOS COLABORADORES



Todo colaborador, mesmo após estar desvinculado da CBVela, não poderá usar para fins particulares, nem repassar a outrem, tecnologias, marcas, metodologias e quaisquer informações que pertençam a CBVela, ainda que tenham sido obtidas ou desenvolvidas pelo próprio colaborador, devendo guardar total e absoluto sigilo de todos os métodos e rotinas operacionais, bem como procedimentos comerciais e fiscais, sob pena de responsabilidade penal e criminal.



Os colaboradores não podem usar ou fornecer informações disponíveis e privativas da CBVela, sem prévia autorização. O conhecimento da situação interna da CBVela não deve ser utilizado de forma imprópria;



Os colaboradores devem proteger os ativos tangíveis e intangíveis da CBVela. Os recursos da CBVela devem ser utilizados somente para os propósitos da CBVela, para a Vela Brasileira e para o movimento esportivo nacional. Documentos e relatórios devem ser elaborados correta e fielmente.



A utilização dos sistemas eletrônicos é restrita aos temas pertinentes ao trabalho do colaborador, sendo vedado seu uso para fins particulares. Nesse sentido, o compartilhamento ou a veiculação de informações devem obrigatoriamente estar relacionados à atividade profissional, não sendo permitidas mensagens obscenas, de arrecadação de recursos e outras de origem diversa da atividade desempenhada. O colaborador deve seguir as políticas e procedimentos estabelecidos pela Diretoria.

4. RESPONSABILIDADE SOCIAL



CAUSAS COM AS QUAIS NOS COMPROMETEMOS

Procuramos sempre nos posicionar e mover nossos funcionários para pensar coletivamente, entendendo que a verdadeira mudança social começa de dentro para fora e alinhando a nossa forma de pensar com todos os nossos stakeholders.

ERRADICAR O TRABALHO INFANTIL

Não aceitamos o trabalho infantil e nos certificamos que toda a nossa cadeia produtiva não esteja envolvida em nenhuma instância com essa prática criminosa.

Além disso apoiamos e realizamos programas de profissionalização e de aprendizagem para jovens.

ERRADICAR A DISCRIMINAÇÃO PELA ORIENTAÇÃO SEXUAL

Aqui na CBVela contratamos nossos profissionais pela expectativa de futuro que vemos neles, buscando sempre captar e formar os melhores profissionais da área, não importando a sua orientação sexual. Também lutamos radicalmente para que comentários ou ações de cunho homofóbicos sejam banidos do dia a dia da empresa, além de educar nossos colaboradores a sempre respeitar as diferenças dentro e fora do ambiente de trabalho.

MEIO AMBIENTE

Temos enraizados em nossa história o comprometimento com o meio ambiente, todos os desportos que utilizam a Vela não possuem grandes arenas portanto, fazem de paisagens naturais a casa de grandes competições, sem qualquer tipo de poluição ocasionadas por combustível e realizando ações para a conscientizar nossos colaboradores sobre a preservação ambiental.



4. RESPONSABILIDADE SOCIAL



EDUCAÇÃO E AÇÃO SOCIAL

Procuramos junto com parceiros importantes implementar aqui na CBVela programas como jovem aprendiz, além de apoiar causas fora do âmbito institucional levando a vela para crianças de diferentes classes sociais.

Também incentivamos nossos colaboradores a manter uma atitude inclusiva dentro e fora da empresa.

CUMPRIMENTO DAS LEIS

Temos como base o estrito cumprimento da legislação dos países onde atuamos e esperamos o mesmo comportamento de nossos profissionais. Consideramos legítimo, entretanto, contestar medidas legais ou físicas abusivas, discriminatórias ou incorretas, por meio de ações administrativas ou jurídicas nos poderes competentes

ERRADICAR A DISCRIMINAÇÃO RACIAL

A CBVela é contrária a qualquer atitude de preconceito racial orientada por algum colaborador da entidade seja fora ou dentro do ambiente da empresa, podendo esse funcionário ficar a mercê de punições do nosso código de Ética e Conduta. A CBVela se compromete integralmente com um ambiente de trabalho plural onde o importante não é a cor da pele e sim o potencial de cada funcionário.

EQUIDADE DE GÊNERO

A CBVela se compromete com a igualdade de gênero dentro do ambiente de trabalho, equiparando o valor dos salários para os mesmos cargos independente do sexo do funcionário. A instituição é contrária a qualquer atitude dentro e fora do âmbito empresarial realizada por um funcionário que desqualifique ou diminua o gênero oposto, assim como práticas de assédio estando esse funcionário sujeito ao Código de Ética e Conduta da empresa e/ou medidas legais.



4. RESPONSABILIDADE SOCIAL



EMPRESA SEM RELIGIÃO

Procuramos manter bom relacionamento com entidades de cunho religioso, respeitando todos os credos e as crenças, tanto de nossos empregados como das comunidades onde atuamos. O funcionário da CBVela não deve usar o ambiente ou recursos da empresa em prol de assuntos religiosos, orientando que os seus colaboradores compreendam o limite de cada parceiro de trabalho.

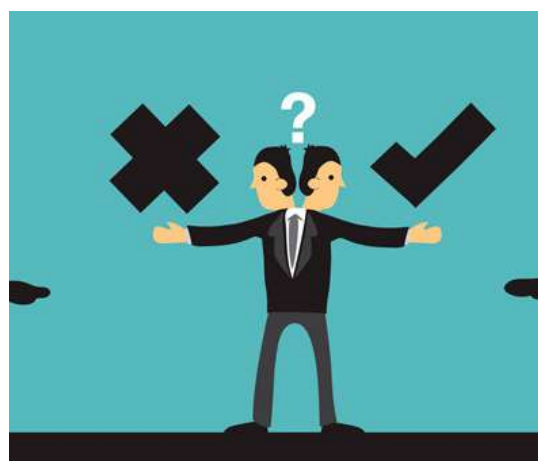
EMPRESA SEM PALANQUE POLÍTICO

Não exercemos atividades políticas e cada profissional que desejar participar desse processo deve fazê-lo individualmente, sem envolver nome ou recursos da empresa. Qualquer atividade política realizada por nossos profissionais deve ocorrer fora do ambiente de trabalho e das horas de expediente.



DISCERNIMENTO NO RELACIONAMENTO COM AUTORIDADES, AGENTES PÚBLICOS E PARTIDOS POLÍTICOS

Entendemos que esse tipo de aproximação deve ser embasada em atitudes profissionais e corretas. Qualquer forma de pressão ou solicitação de agentes públicos, que não corresponda a essa definição, deve ser refutada e imediatamente comunicada à direção da empresa. Contribuímos com campanhas eleitorais respeitando a legislação vigente.



5. ENTENDENDO A DISCRIMINAÇÃO



01

ASSÉDIO SEXUAL

A discriminação em razão do assédio sexual é a abordagem não desejada pelo outro, com intenção sexual ou em insistência importuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalterno ou dependente.

OPÇÃO SEXUAL E ORIENTAÇÃO DE GÊNERO

A orientação sexual pode ser compreendida como a afirmação de uma identidade pessoal cuja atração sexual se dirige para alguém do mesmo sexo, do sexo oposto, de ambos os sexos, ou para ninguém. A orientação de gênero se refere como essa pessoa se identifica. A opção pela sexualidade e orientação de gênero não devem ser utilizadas para estabelecer tratamento diferenciado.

02



ASSÉDIO MORAL

É uma forma de violência ao trabalhador que caracteriza-se principalmente pela exposição dos trabalhadores, no exercício de suas funções, à situações humilhantes e constrangedoras, forçando o trabalhador a suportar relações desumanas, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho.



03

5. ENTENDENDO A DISCRIMINAÇÃO



04

EM RAZÃO DA RAÇA

A discriminação racial é uma das formas mais frequentes de discriminação, e consiste no ato de diferenciar, excluir e restringir uma pessoa com base na sua raça, cor, ascendência ou etnia.

EM RAZÃO DA ORIGEM

Este tipo de discriminação ocorre quando o trabalhador é tratado de forma desigual por pertencer a regiões ou nacionalidades consideradas sob preconceitos ou ainda por pertencer a uma classe social diferente.

05



EM RAZÃO DA IDADE

Temos a discriminação tanto em relação aos idosos quanto as jovens, ambos têm certas dificuldades em encontrar emprego, seja por falta de experiência exigida por grande parte dos empregadores, ou por terem menor vigor físico, perdido pela idade.



06

5. ENTENDENDO A DISCRIMINAÇÃO

EM RAZÃO DA SAÚDE

Este tipo de discriminação ocorre em razão do trabalhador possuir qualquer tipo de doença ou ainda alguma deficiência física.

Fato é que, desde que o trabalhador esteja apto para o desempenho de suas funções laborais, este não deve ser menosprezado.

07



08

EM RAZÃO DO GÊNERO

Persiste no trabalho e na política. As mulheres recebem salários, em média, 17% menores do que o dos homens. O estudo revela ainda que o emprego das mulheres está cada vez mais ligado a cadeias produtivas globais, nas quais "as relações de responsabilização são frequentemente pouco claras"

6. QUANTO AOS DIREITOS TRABALHISTAS



NO DIA 11 DE NOVEMBRO DE 2017, ENTRA EM VIGOR A LEI NO 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, QUE MODERNIZA A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

Horas Extras

ANTES

Estabelece a limitação de até duas horas extras diárias, sendo certo que em casos excepcionais, quais sejam, por motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução pudesse acarretar prejuízo manifesto, tal limitação poderia ser ultrapassada, desde que a autoridade competente (Ministério do Trabalho) fosse comunicada.

DEPOIS

Mantém intacta a regra atual em relação ao limite das horas extras diárias, mas dispensa a comunicação à autoridade competente nos casos excepcionais.

6. QUANTO AOS DIREITOS TRABALHISTAS



Descanso para amamentação

ANTES

A CLT estabelecia apenas que para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um (art. 396).

DEPOIS

Cria o parágrafo segundo estabelecendo que os horários dos descansos para amamentação deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (§2º do art. 396).

JORNADA 12X36



A jornada 12x36 pode ser ajustada por acordo coletivo, convenção coletiva e por acordo individual escrito. No pagamento da remuneração mensal devida pelo exercício desta jornada, ficam abrangidos os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, considerados compensados os feriados e as prorrogações de horário noturno, quando houver. Registre-se, ainda, que não há necessidade de obter licença prévia da autoridade competente (Ministério do Trabalho) nos casos de atividades insalubres.

PERMANÊNCIA DO EMPREGADO NA EMPRESA PARA INTERESSES PESSOAIS



Passa a estabelecer que, por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação;

EQUIPARAÇÃO SALARIAL



Passa a estabelecer que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá a igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Define que trabalho de igual valor é aquele que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. A regra quanto à inaplicabilidade da equiparação salarial nos casos em que o empregador dispuser de quadro de carreira organizado permanece. A novidade é que não haverá mais necessidade de registro ou homologação na autoridade competente (Ministério do Trabalho).

PARCELAMENTO DE FÉRIAS



Estabelece que, com a concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos. Revoga, ainda, a vedação do parcelamento das férias de empregados com mais de 50 anos ou menores de 18.

LICENÇA MATERNIDADE



Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

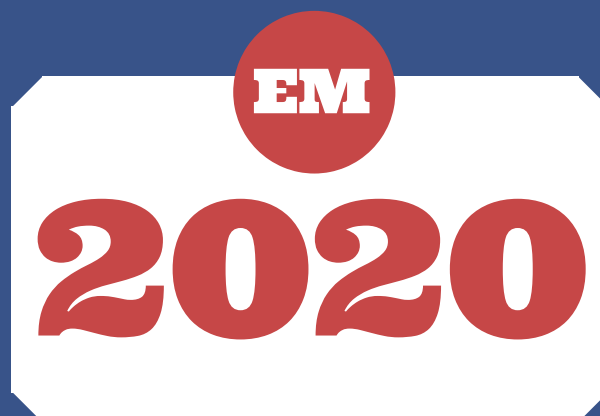
§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

EM BREVE CBVELA

Ir  disponibilizar um novo canal
para denúncias junto ao COB



Segurança e confidencialidade ao realizar
sua denúncia

TRANSPARÊNCIA



06.INSPIRAÇÃO



Alpargatas - Princípios de Conduta e Ética

https://ri.alpargatas.com.br/arquivos/outras_informacoes/direito/Principios_Conduta_Etica_Alpargatas.pdf

GELRE - Cartilha discriminação nas relações do trabalho

Link: <http://gelre.com.br/wp-content/uploads/2016/01/CARTILHA-DISCRIMINACAO.pdf>

FIRJAN - Modernização da Legislação Trabalhista

<http://www.firjan.com.br/firjan/empresas/competitividade-empresarial/temas-em-destaque/reforma-trabalhista/cartilha/>
