

O Ambiente de trabalho
em equilíbrio e livre de

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



PETROBRAS

APRESENTAÇÃO

Para contribuir com o desenvolvimento das pessoas em uma organização e torná-las ainda mais produtivas, é preciso um ambiente de trabalho favorável, com respeito à diversidade, estímulo ao aprendizado e desafios motivadores.

São exemplos de aspectos que configuram um ambiente de trabalho favorável: entendimento da importância do trabalho; sistema de gestão eficiente; padrões éticos e de relacionamento; níveis elevados de autonomia, motivação e comprometimento; boa ambiência organizacional e sinergia entre equipes¹.

A qualidade da vida profissional depende também de aspectos da saúde da pessoa, como o bem-estar físico, emocional, espiritual e intelectual, sendo influenciada também por fatores sociais e ambientais².

Dada a importância do tema, essa cartilha foi criada com o objetivo de esclarecer e nivelar o conhecimento sobre os conceitos, além de mostrar, a toda força de trabalho, o compromisso da empresa com a garantia de direitos e deveres, de forma a contribuir para um ambiente com qualidade de vida, justo e produtivo.

A qualidade das relações de trabalho influencia o clima organizacional e, conseqüentemente, os resultados da empresa. Essa qualidade pode ser impactada pelo preconceito e pela discriminação que deixam trabalhadores expostos a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho.





PRECONCEITO X DISCRIMINAÇÃO

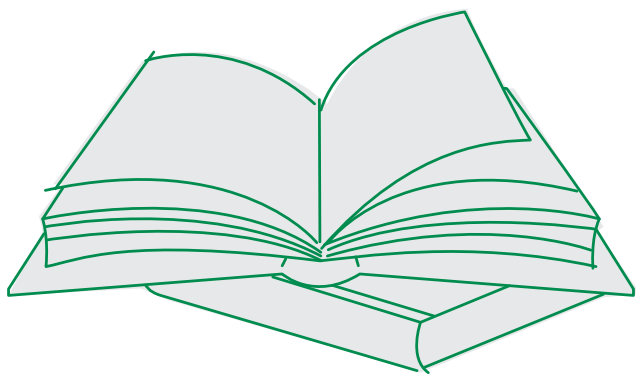
O preconceito é uma ideia formada previamente, concebida a partir da experiência cotidiana, que não envolve uma série de reflexões e questionamentos para que se chegue ao conceito. O preconceito pode existir nas pessoas sem ser manifestado. Já a discriminação é o preconceito posto em prática³.

O que é Assédio Moral e Violência Psicológica no trabalho?

A Violência Psicológica no trabalho caracteriza-se por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a sua carreira e/ou causar dano à sua integridade física e/ou psíquica e/ou ocasionar deterioração do ambiente laboral.



O assédio moral caracteriza-se pela ocorrência repetida e duradoura no tempo de violência psicológica no trabalho



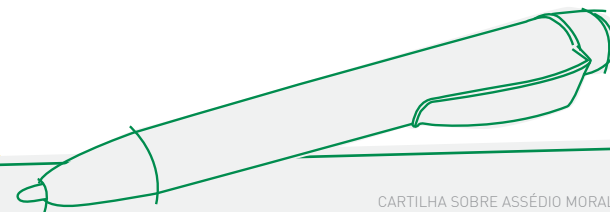
O Assédio Moral prejudica o processo de aprendizagem

O compartilhamento de conhecimento, a comunicação aberta, a difusão de novas ideias e o espírito de equipe contribuem para o processo de aprendizagem. O Assédio Moral prejudica a capacidade de aprendizado e a troca de novas informações no ambiente de trabalho, além de gerar um sentimento de insatisfação que interfere diretamente no bem-estar do profissional.

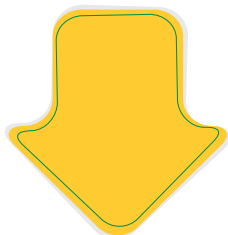


Um ato isolado não é Assédio Moral. O ato de assediar pressupõe a conjunção dos seguintes fatores:

- » Repetição sistemática (tornar a fazer o ato consecutivamente);
- » Intencionalidade (agir com determinado propósito);
- » Direcionalidade (estabelecer um fim específico);
- » Temporalidade (realizar dentro de um período);
- » Degradação deliberada das condições de trabalho.



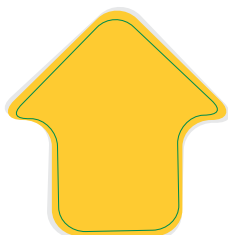
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL



Assédio Moral Vertical Descendente:

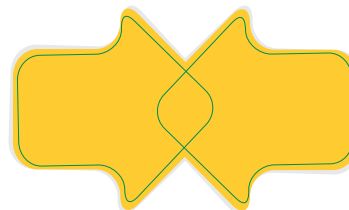
Ocorre quando o empregador (ou seus prepostos) pratica a conduta abusiva, tendo como resultado o constrangimento dos subordinados.

Não se deve confundir o correto exercício do poder disciplinar com práticas de Assédio Moral e Violência Psicológica no Trabalho.



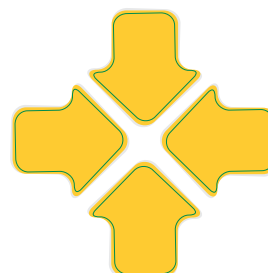
Assédio Moral Vertical Ascendente:

É o assédio praticado por um subordinado ou grupo de subordinados em relação ao superior hierárquico.



Assédio Moral Horizontal:

Praticado por pessoas que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação ou interdependência.



Assédio Moral Misto:

Praticado conjuntamente por superiores hierárquicos e pessoas de mesma hierarquia.

ASSÉDIO SEXUAL

No Brasil, a pena para quem comete Assédio Sexual varia desde pagamento de multa e indenização a 2 anos de prisão.

Segundo o artigo 216-A do Código Penal, Assédio Sexual é 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 inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

O Assédio Sexual manifesta-se em cantadas explícitas ou insinuações constantes, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje. Homens e mulheres podem ser vítimas, mas, na maioria dos casos, as mulheres são as principais prejudicadas.

Diversidade humana e cultural

Valor da Petrobras Distribuidora

A Petrobras Distribuidora prioriza como valor a diversidade humana e cultural nas relações com as pessoas e as instituições. O respeito às diferenças é indispensável, pois promove um ambiente favorável a ações criativas e inovadoras. A Companhia não tolera a discriminação e promove a igualdade de oportunidades, proibindo qualquer manifestação de assédio, seja de ordem moral ou sexual.

A defesa dos direitos humanos e da cidadania compõe a Política de Responsabilidade Social do Sistema Petrobras e o respeito à vida é um princípio ético, expresso no Código de Ética do Sistema Petrobras. É também dever e direito de cada membro da força de trabalho não praticar nem se submeter a atos de Assédio Moral e Sexual, e denunciar imediatamente os transgressores.

Nas relações com a força de trabalho, a Petrobras Distribuidora empenha-se em combater qualquer forma de preconceito e discriminação, promovendo condições de trabalho que garantam o equilíbrio entre vida profissional, pessoal e familiar.

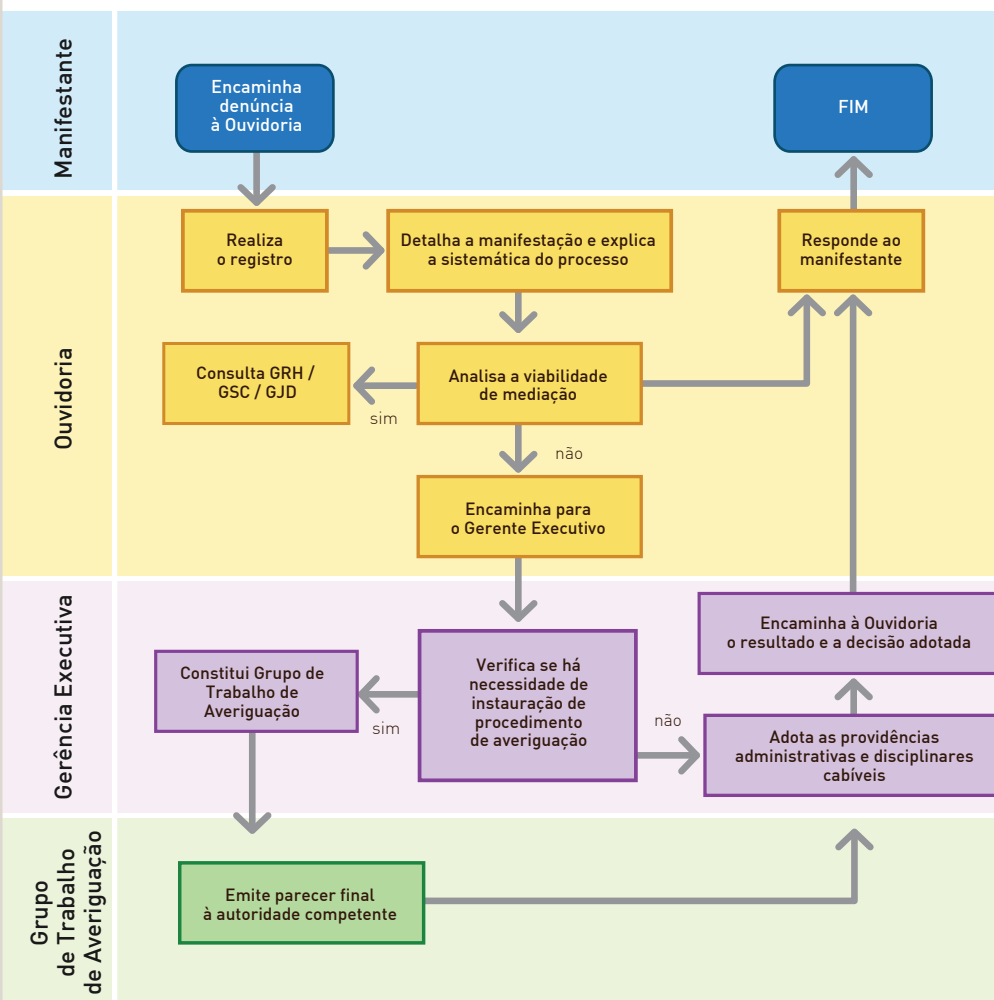
CANAIS DE RECEPÇÃO E TRATAMENTO

O Código de Ética do Sistema Petrobras, em seu item 1.9, estabelece as Ouvidorias como canais formais para recepção e tratamento de denúncias relacionadas a assédio e a diversos assuntos, de acordo com os padrões de Denúncia e Averiguação.

A Petrobras Distribuidora ainda dispõe de Regime Disciplinar, que regula as relações de trabalho e estabelece diretrizes e orientações para nortear a conduta dos empregados, inclusive destacando os procedimentos que devem ser adotados no caso de descumprimento das orientações.

O fluxograma reproduz graficamente o que está registrado nos padrões da Companhia para tratamento de manifestações sobre assédio.

Sistemática simplificada de demandas Comportamento e Conduta: Assédios



Obs.: A Ouvidoria procede a guarda e arquivamento dos relatórios conclusivos elaborados pelos Grupos de Trabalho de Averiguação, nos termos do PG-0BR-00009

Documentos que podem ser consultados no Sistema de Padrões da Companhia:

- Regime Disciplinar - PP-0BR-00191
- Denúncia - PP-0BR-00120
- Averiguação - PG-0BR-00009

Embora algumas manifestações registradas na Ouvidoria aleguem a ocorrência de assédios em seu teor, avaliações posteriores indicaram tratar-se de comportamentos inadequados ou conflitos nos relacionamentos interpessoais, justamente por não estarem presentes os fatores descritos no item “O que é Assédio Moral e Violência Psicológica no trabalho?” desta cartilha⁴. Os referidos dados são inseridos nos relatórios trimestrais das atividades da Ouvidoria e submetidos à Diretoria Executiva e Conselho de Administração (CADM).

As Gerências de Recursos Humanos e de Serviços Compartilhados oferecem apoio a empregados e gestores na abordagem de questões que interferem no dia a dia profissional.

Legislação

O Brasil ainda não possui uma lei única para este tipo de conduta, entretanto, alguns estados já possuem ou acenam para Projetos de Leis que condenem a prática do Assédio Moral.

Rio de Janeiro - Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002

Rio Grande do Sul - Lei Complementar nº 12.561, de 12 de julho de 2006

Mato Grosso - Lei Complementar nº 347/2009

São Paulo - Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006

Minas Gerais - Lei Complementar nº 117, de 11 de Janeiro de 2011

Brasília/DF - Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002

Bahia - Projeto de Lei nº 12.819/2002

Ceará - Projeto de Lei 5.970/01 e 5.971/01

Bibliografia

¹ GODIN, S.M.G.; SILVA, N. Motivação no Trabalho, in ZANELLI, J. C.; SILVA, N. Cultura Organizacional. In: ZANELLI, J.C. et al (org.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004, pp. 45-176.

MUCHINSKY, M.P.(2004). Psicologia Organizacional. São Paulo: Thomson Learning.

TEIXEIRA, ELSON A. Teoria Geral da Administração e Prática. Rio de Janeiro. FGV editora, 2003.

SCHULTZ, U.; LEIDNER, D. E. Studying knowledge management in information systems research: Discourses and theoretical assumptions. MIS Quarterly, 26(3), 213-242, 2002. Retrieved December 7, 2006, from ABI/INFORM Global database.

² CAVASSANI, A. P. ; CAVASSANI, E. B. E BIAZIN, C.C. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATORES QUE INFLUENCIAM AS ORGANIZAÇÕES. 2006. TEIXEIRA, ELSON A. Teoria Geral da Administração e Prática. Rio de Janeiro. FGV editora, 2003.

³ CHAUÍ, Marilena. Senso comum e transparência. Em LERNER, Júlio (Edit.). O Preconceito. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 1996/1997. pp.128-129

⁴ Resolução do nº 06/2010 do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais. A Petrobras Distribuidora é membro do fórum desde a sua criação em 21 de maio de 2007.



Ouvidoria BR

e-mail: ouvidoria@br-petrobras.com.br | chave: OUBR

telefone: (21) 2354-2000 | fax: (21) 3876-8386

site: www.br.com.br/ouvidoria