



ASSÉDIO ZERO

GUIA DE
PREVENÇÃO
E COMBATE AO
ASSÉDIO



Programa
de Integridade
PetroReconavo



Programa
de Integridade
PetroReconcavo

A PetroReconcavo, no exercício constante de gerar progresso e aperfeiçoar suas práticas, para os indivíduos e para a sociedade, desenvolveu este **Guia de Prevenção e Combate ao Assédio**, como parte da campanha **Assédio Zero**, a fim de intensificar as ações de promoção dos valores de Integridade, Segurança, Respeito e Confiança nas pessoas no ambiente de trabalho.

Este **Guia**, em consonância com o Código de Ética e Conduta e como promoção do Programa de Integridade, contém **orientações para prevenção e combate ao assédio moral e sexual e à discriminação, que devem ser integradas à rotina dos colaboradores** - contribuição esta que se concretiza pelo exemplo cotidiano, em todos os níveis de atuação. Buscando ser prático, o Guia traz conceitos e exemplos de gestos, falas e atitudes, que podem, no contexto de relações de trabalho, ser identificados como atos de assédio moral ou sexual ou, ainda, de discriminação. Traz também diferenças entre atos de gestão e assédio moral, orientações para prevenção, assistência e denúncia, entre outras informações úteis para o enfrentamento dessas práticas abusivas.

Assédio Zero, para que seja realmente efetivo, é necessário que todos assumam o compromisso e o protagonismo cotidiano e permanente de uma cultura baseada em valores, com atuação ética, responsável e sustentável.

A PetroReconcavo unida contra toda forma de assédio.



**SAÚDE
INTEGRAL**





O que é *Assédio Moral*



Assédio moral, (também chamado de psicológico, mobbing, bullying) é a **exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada.** São condutas abusivas, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando a saúde do indivíduo em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.



Situações de Assédio Moral

- ❌ *Gritar ou falar de forma desrespeitosa;*
- ❌ *Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;*
- ❌ *Questionar a sanidade e inteligência;*
- ❌ *Fragilizar o colaborador com sentimentos negativos, gerando medo e insegurança;*
- ❌ *Atribuir apelidos pejorativos;*
- ❌ *Ridicularizar, ameaçar ou coagir;*
- ❌ *Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;*
- ❌ *Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;*
- ❌ *Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;*



❌ *Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;*

❌ *Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;*



❌ *Passar tarefas humilhantes;*

❌ *Não levar em conta problemas de saúde;*

❌ *Invadir a privacidade da vítima de maneira constante;*

❌ *Criticar a vida particular da vítima;*

❌ *Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);*

❌ *Evitar a comunicação direta, dirigindo-se apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;*

❌ *Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os colegas;*

- ❌ *Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;*
- ❌ *Retirar cargos e funções sem motivo justo;*
- ❌ *Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;*
- ❌ *Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;*
- ❌ *Vigilância excessiva;*
- ❌ *Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá permanece;*
- ❌ *Advertir arbitrariamente;*
- ❌ *Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.*





O que é *Assédio Sexual*



Assédio sexual é definido como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, insinuações, contatos físicos forçados (sem o consentimento da vítima) que deve caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

São condutas de: **mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças**; ou seja, de maneira sutil ou explícita, **não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual**, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.

Situações de Assédio Sexual

- ❌ *Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;*
- ❌ *Contato físico não desejado;*
- ❌ *Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;*
- ❌ *Conversas indesejáveis sobre sexo;*
- ❌ *Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;*
- ❌ *Convites impertinentes (por meio físico ou virtual).*





O que não é *Assédio?*



Não é *Assédio Moral*

✓ **Exigências profissionais:**

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados.

No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

No entanto, as cobranças devem ser feitas com respeito e não de maneira constrangedora.

*Por isso, é importante o **desenvolvimento de um bom feedback!***

✓ **Aumento do volume de trabalho:**

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, **pode haver períodos de maior volume de trabalho**. A realização de serviço extraordinário é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

✓ **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:**

Para gerir o quadro de pessoal, as empresas, cada vez mais, se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. As ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que **servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores**.

✓ **Condições de trabalho não favoráveis:**

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno ou pouco iluminado, por exemplo) **não representa assédio moral, a não ser que o colaborador seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais**.

Não é *Assédio Sexual*

- ✓ *Elogios sem conteúdo sexual*
- ✓ *Paqueras e flertes correspondidos*





Causas e tipos



As causas do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais.

Veja as principais causas:

- 🚫 ***Abuso do poder;***
- 🚫 ***Busca incessante do cumprimento de metas;***
- 🚫 ***Cultura autoritária;***
- 🚫 ***Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;***
- 🚫 ***Rivalidade no ambiente de trabalho;***
- 🚫 ***Dificuldade de aceitar as diferenças e lidar com ambientes diversos e inclusivos (aumento de mulheres no ambiente, pessoas com deficiência, população negra e LGBTQIAPN+, entre outros grupos, historicamente discriminados).***

Os assédios podem ser praticados por meio de diversos relacionamentos:



Pode haver assédio moral e sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que os homens, em particular as mulheres negras.

Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAPN+.

Fique atento(a)!



Como lidar *com o Assédio?*



Atendimento psicológico

O assédio nem sempre é intencional.

Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso frequente e repetitivo é uma forma de violência psicológica.

A saúde mental alterada, com reflexos em doenças como estresse, burnout, depressão, dentre outros, são fatores que podem refletir no comportamento agressivo e potencial para práticas de assédio, por isso, devem ser observados e tratados.

Na PetroReconcavo, contamos com o setor de Saúde Integral, com atendimento médico e psicológico. Por isso, procure ajuda psicológica! **Isso não retira a gravidade do assédio** e dos danos causados às vítimas, que devem procurar ajuda, por meio do **Canal Transparência**.



Denúncia

A prática ou suspeita de assédio deve ser denunciada ao Canal Transparência da PetroReconcavo.

*O Canal Transparência é externo e independente, gerido pela empresa Contato Seguro. As denúncias podem ser anônimas ou identificadas, assegurada a proteção ao denunciante de boa-fé e a não retaliação. **O atendimento é feito por psicólogos, de forma anônima, sigilosa e disponível 24h/dia.***

Canal Transparência

Ajude-nos a seguir pelo caminho da ética e da integridade

LIGUE OU ACESSE

 **0800 515 2215**

 contatoseguro.com.br/petroreconcavo

 canaltransparencia@contatoseguro.com.br

 **CONFIDENCIAL | 100% SIGILOSO | 24h POR DIA**

 

As denúncias serão avaliadas e investigadas, e, quando identificada a prática ilegal, antiética ou em desconformidade com as normas internas da Companhia, podem acarretar medidas disciplinares, inclusive demissão por justa causa para colaboradores, e rescisão contratual, para o caso dos fornecedores e prestadores de serviços, que incorreram nos desvios. A instância interna responsável pela recomendação das sanções é o Comitê de Ética da Companhia, que reporta para o Conselho de Administração.

Participe do
Movimento Assédio Zero
e siga na **Trilha da Integridade**



RESPEITO

é o nosso código

Este Guia é uma iniciativa da PetroReconcavo, construído com base na legislação brasileira, e inspirado nas Cartilhas de prevenção ao assédio do TST (Tribunal Superior do Trabalho), da CGU (Controladoria Geral da União), e nas melhores práticas de governança corporativa, e poderá ser revisado, a qualquer tempo, por interesse da Companhia, à partir de alterações legislativas, bem como, sugestões e propostas feitas a fim de promover a melhoria da cultura e promoção do valor de Integridade.

Este Guia não tem o objetivo de substituir, suplementar, tampouco superar, as disposições legais nacionais e internacionais sobre o tema, portanto, deve ser interpretado conforme a legislação em vigor. Os atos de assédio, podem, ainda, ser comunicados pela parte interessada espontaneamente às autoridades competentes. E a PetroReconcavo, colaborar e cooperar com possíveis investigações, como forma de reforçar o compromisso da Companhia com o combate ao assédio nos termos da respectiva legislação.

Acesse o Código de Ética e Conduta PetroReconcavo.



Programa
de Integridade
PetroReconcavo