

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

MORAL E SEXUAL

COMO IDENTIFICAR, PREVENIR E DENUNCIAR



BASTA

ÍNDICE

Apresentação	3
O que é assédio moral?	4
O que diz a lei	5
O que diz o código de ética da Petrobrás	6
Classificação e tipos de assédio moral	8
Atitudes que caracterizam assédio moral	10
Causas do assédio moral	12
O que fazer?	13
O que é assédio sexual?	14
O que diz a lei	15
Classificação	15
Condutas que configuram assédio sexual	16
Como prevenir	18
O que fazer?	18
O machismo na Petrobrás	19
Referências	21

APRESENTAÇÃO

O assédio moral e o assédio sexual são graves problemas que afetam o mundo do trabalho. **Na Petrobrás, não é diferente.**

Apesar de amplamente comentados, muitas pessoas ainda têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre como eles ocorrem. O objetivo desta cartilha é conscientizar sobre o tema com exemplos práticos e orientar a força de trabalho da Petrobrás sobre como agir nesses casos.

A conscientização é o primeiro passo para combater esse mal que causa adoecimento das vítimas e destrói o ambiente de trabalho saudável.

BOA LEITURA!

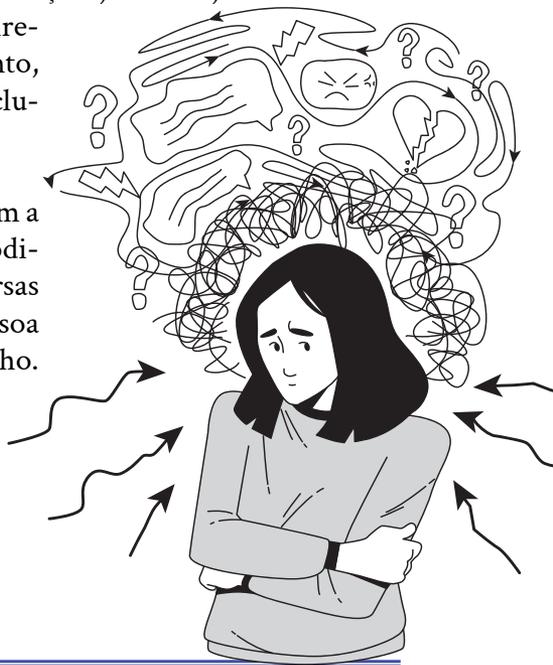
O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva que, por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos, possam trazer danos à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego e saúde ou degradando o ambiente de trabalho.

Configura assédio moral a exposição de um indivíduo a situações humilhantes e/ou constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

O assédio moral é uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República, com o código de ética da Petrobrás e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!



O QUE DIZ A LEI

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

A República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

CÓDIGO CIVIL

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).



O QUE DIZ O CÓDIGO DE ÉTICA DA PETROBRÁS

De acordo com o código de ética da Petrobrás, o assédio moral e sexual deve ser combatido pela empresa e pelos empregados.

CONFIRA ALGUNS ITENS DO CÓDIGO DE ÉTICA DA PETROBRÁS SOBRE ESTA QUESTÃO:

1. No exercício da governança corporativa, o Sistema Petrobrás compromete-se a:

I. O respeito à vida e a todos os seres humanos, a integridade, a verdade, a honestidade, a justiça, a equidade, a lealdade institucional, a responsabilidade, o zelo, o mérito, a transparência, a legalidade, a impessoalidade e a coerência entre o discurso e a prática são os princípios éticos que norteiam as ações do Sistema Petrobras.

II. O respeito à vida em todas as suas formas, manifestações e situações é o princípio ético fundamental e norteia o cuidado com a qualidade de vida, a saúde, o meio ambiente e a segurança no Sistema Petrobras.

2. Na relação com seus empregados, o Sistema Petrobrás compromete-se a:

2.8. Respeitar e promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação, por meio de política transparente de admissão, treinamento, promoção na carreira, ascensão a cargos e demissão. Nenhum empregado ou potencial empregado receberá tratamento discriminatório

em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual;

2.9. Promover a igualdade de oportunidades para todos os empregados, em todas as políticas, práticas e procedimentos, zelando pela continuidade de processos e atividades. Usar como critério exclusivo de ascensão profissional o mérito individual pautado pela aferição de desempenho, e garantir seu direito de conhecer e estar representado na elaboração dos critérios de avaliação e progressão funcional.

3. Na relação com o Sistema Petrobrás, seus empregados comprometem-se a:

3.9. Não praticar nem se submeter a atos de preconceito, discriminação, ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código de Ética, e denunciar imediatamente os transgressores;



CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar o profissional na relação com a equipe.

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus gestores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto à sua tipologia, o assédio moral pode ocorrer de três formas diferentes:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em:

DESCENDENTE

Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o trabalhador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

ASCENDENTE

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



ATITUDES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

- Contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o trabalhador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do empregado;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, pagamento de prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais 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;

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- 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 ele 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.



CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

No geral, as causas do assédio estão relacionadas a elementos característicos da sociedade capitalista, como competição excessiva, cultura autoritária, pressão pelo cumprimento de metas, rivalidade e falta de preparo por parte da chefia.

CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio.



O QUE FAZER

A VÍTIMA

- Reunir provas do assédio: anote com detalhes as situações, datas, local, horário, nomes das testemunhas, guarde os prints da conversa, archive e-mails.
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Denunciar também ao Sindicato;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

OS COLEGAS

- Apoie a vítima.
- Se ofereça para ser testemunha.
- Comunique ao setor responsável, superior hierárquico do assediador, Ouvidoria ou Sindicato.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é toda conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Ao contrário do assédio moral, no assédio sexual a reiteração da conduta não é imprescindível para sua caracterização. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Enquanto o assédio moral atenta contra a dignidade psíquica da vítima, o assédio sexual atenta contra sua liberdade sexual e dignidade psíquica.

É comum, no entanto, que as vítimas de assédio sexual acabem também sendo vítimas de assédio moral, como consequência da rejeição às investidas do assediador.



ASSÉDIO SEXUAL É CRIME

ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL

“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”. **A pena prevista é de detenção de um a dois anos.**

CLASSIFICAÇÃO

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM OU VERTICAL

Ocorre quando há relação de hierarquia e a aceitação ou a rejeição de uma investida é determinante para que o assediador tome uma decisão que favoreça ou prejudique a vítima no seu trabalho.

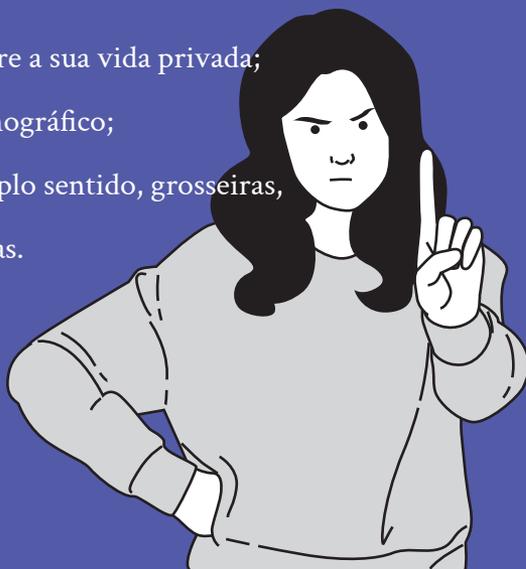
Como a subordinação não se restringe ao ambiente físico de trabalho, o assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro ou fora da jornada.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO OU HORIZONTAL

Ocorre entre colegas de trabalho da mesma posição hierárquica. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima.

CONDUTAS PRESENTES NO ASSÉDIO SEXUAL

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Solicitação de favores sexuais;
- Comentários sexistas sobre a aparência física da(o) colega;
- Perguntas indiscretas sobre a sua vida privada;
- Exibição de material pornográfico;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.



CAUSAS

O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento ou sua vestimenta, mas unicamente da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo. É importante frisar: a culpa nunca é da vítima!

CONSEQUÊNCIA PARA A VÍTIMA

Pode causar sequelas físicas e psicológicas, como estresse, tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas.

CONSEQUÊNCIA PARA O AGRESSOR

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades. Além disso, o agressor pode ser responsabilizado nas esferas civil e criminal.

COMO PREVENIR

Cabe à empresa prevenir e combater o assédio sexual, com campanhas de educação, fiscalização, canais adequados para denúncia, investigação séria e isenta sobre os casos relatados e, claro, punição aos agressores.

O QUE FAZER

A VÍTIMA

- Reúna provas: anote, com detalhe, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e liste os nomes dos que testemunharam o fato;
- Busque ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Busque orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunique a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Denunciar também ao Sindicato; sobretudo se não tiver sucesso na denúncia pelos canais da empresa;
- Avalie a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal.

OS COLEGAS

- Apoio a vítima.
- Se ofereça para ser testemunha.
- Comunique ao setor responsável, superior hierárquico do assediador, Ouvidoria ou Sindicato.

O MACHISMO NA PETROBRÁS

São muitas as opressões enfrentadas pelas mulheres que trabalham na Petrobrás. Por ser um ambiente predominantemente masculino, elas sofrem com as piadinhas, falta de infraestrutura, assédio moral e sexual.

Na Revap, a falta de banheiro feminino nas áreas é um problema que faz com que as trabalhadoras tenham de caminhar longos trajetos ou demorem longos períodos até poderem ir a um banheiro feminino. Isso pode acarretar, inclusive, em problemas de saúde, como infecção urinária.

As piadinhas de mau gosto são outro aspecto do machismo que aflige as trabalhadoras. É comum que os homens façam piadas que questionam a capacidade delas em exercer determinadas funções na refinaria e a capacidade de dirigir. Ou com falas do tipo “tá de TPM?”, “tá nervosinha?”, nos momentos em que as mulheres dão opiniões de forma mais incisiva.

A decisão de ter filhos, muitas vezes, também atrapalha as petroleiras na hora de conseguir uma promoção ou avanço de nível. É comum que nestes momentos, a gerência alegue que elas não podem ser avaliadas após a licença maternidade de 6 meses, e beneficie os homens, ao invés de avaliar a mulher pelos outros 6 meses de trabalho.

As mulheres também podem enfrentar problemas de machismo ao se relacionar com colegas de trabalho. Elas podem ficar mal faladas ou terem sua honra questionada entre os colegas. O mesmo, no entanto, não ocorre com os homens que se relacionam com muitas mulheres.

Tudo isso degrada o ambiente de trabalho, corrói a relação entre colegas e prejudica as trabalhadoras no exercício de sua função.

É preciso que a empresa combata esses tipos de comportamento no local de trabalho e, também, que os homens abandonem os comportamentos machistas que oprimem e ferem as mulheres.



REFERÊNCIAS

- **Assédio Moral e Sexual – Controladoria Geral da União.**

Disponível em:

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>

- **Assédio Moral – Biblioteca Virtual do Ministério da Saúde.**

Disponível em:

<https://bvsmms.saude.gov.br/assedio-moral/>

- **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo - Tribunal Superior do Trabalho – 2022**

- **Código de ética do Sistema Petrobras**

EXPEDIENTE

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual – Como identificar, prevenir e denunciar

Redação e edição:
Manuela Moraes

Diagramação:
Lucas Asani

Revisão:
Eliane Mendonça

Secretaria de Comunicação
**Cidiana Masini, José Carlos, Marcos Fernando Marques, Rafael Látaro,
Rafael Prado e Reynaldo Nunes**

Realização:
Secretaria de Combate às Opressões: **Michele Branco Ribeiro,
Cidiana Masini, Adam Yukio Suzuki, Rafael Látaro,
Felipe Wagner de Azevedo Gomes, Edson Antônio de Souza**



**Diversidade
e Luta**



Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Destilação e Refino de Petróleo

Rua das Azaleas, 57, Jd. Motorama, São José dos Campos/SP, CEP: 12224-060

Tel. (12) 3929 7188 | www.sindipetrosjc.org.br | e-mail: adm@sindipetrosjc.org.br