

CARTILHA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Esta cartilha destina-se a todos os empregados, aos cargos em comissão, prestadores de serviço, estagiários, jovens aprendizes e parceiros da Eletrobras Eletronuclear, estendida à estratégia de contratação de fornecedores.

1. Conceitos

1.1 Assédio Moral

É uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo. Estas podem ser diárias, semanais ou mensais. Este fenômeno pode ocorrer de maneira sutil, dissimulada e não declarada abertamente e provoca sérios danos à pessoa assediada devido ao seu poder altamente destrutivo, que mexe com as estruturas emocionais.

Não configura assédio moral conflitos de ideias, opiniões; estresse profissional provocado por situações pontuais de trabalho; e exigência de produtividade, dentro dos níveis de razoabilidade, no qual estejam preservados o respeito e a dignidade humana.

O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas:

Descendente:

Caracterizado pela ação de um chefe/superior hierárquico que constrange, humilha e destrata o subordinado.

Horizontal:

Acontece quando o assédio é praticado por colegas de trabalho. Não há hierarquia. As agressões, que podem começar em tom jocoso e «de brincadeira», podem se transformar em assédio moral.

Ascendente:

Neste caso, o chefe/superior hierárquico é o assediado. Ocorre, por exemplo, em situações em que o grupo não aceita a nova chefia. Para sabotá-lo, os subordinados

sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingir a chefia.

1.2 Assédio sexual

É definido como toda a tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre o subordinado, visando à obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade no emprego, cargo ou função. É uma conduta tipificada como crime no Código Penal, art. 216-A: "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Assim, não configura o crime de assédio sexual entre colaboradores do mesmo nível hierárquico, como também no caso em que o agente assedia seu superior hierárquico.

O assédio sexual pode ser praticado das seguintes formas:

por chantagem:

Definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um subordinado para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.

por intimidação:

Caracterizam-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de humilhação, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho.

O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

2. Diretrizes Específicas

Promoção de campanhas educativas, com distribuição de material informativo, panfletos, cartilhas, cartazes, banners etc.;

Realização de ações preventivas de sensibilização dos empregados (independentemente de hierarquia), estagiários, terceirizados, jovens aprendizes e parceiros sobre assédio moral e sexual no ambiente corporativo;

Realização de pesquisas relativas ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho;

Capacitação e atualização dos membros da Comissão de Ética, responsáveis pela apuração e investigação de denúncias sobre assédio de qualquer natureza; e

Capacitação e atualização dos profissionais do Serviço Social e Serviço Médico – DSM.A e Psicologia – DCD.A, responsáveis por receber as denúncias e acolher as queixas de assédio de qualquer natureza.

3. Canais de Comunicação e Denúncia

O registro de uma demanda, seja ela denúncia ou pedido de esclarecimentos, poderá ser feito através dos canais disponíveis relacionados abaixo:

Canal de Denúncia das Empresas Eletrobras – Tel. 08003778037, 24 horas por dia, 7 dias por semana;

Ouvidoria da Eletrobras Eletronuclear– OIN.CA;

Serviço Médico e Serviço Social – DSM.A;

Área de Psicologia – DCD.A;

Comissão de Ética da Eletrobras Eletronuclear - E-mail da comissão: comissaodeetica@eletronuclear.gov.br.

As denúncias também podem ser anônimas, cujo meio de comunicação poderá ser o Canal de Denúncia e a Ouvidoria, observando se foram atendidos os requisitos de admissibilidade da denúncia, contidos no Regimento Interno da Comissão de Ética da Eletrobras Eletronuclear.

4. Orientações Gerais

A Eletrobras Eletronuclear informa que:

- Os empregados, os cargos em comissão, prestadores de serviço, estagiários e jovens aprendizes da Eletrobras Eletronuclear que considerem ter sido vítimas de assédio moral e/ou sexual, deverão realizar a denúncia junto aos Canais de Comunicação e Denúncia acima elencados, porém será a

Comissão de Ética, que procederá à investigação, apuração e confirmação ou não do assédio para os devidos encaminhamentos;

- Todas as informações das denúncias de assédio moral e/ou sexual serão mantidas em caráter “reservado”, de conhecimento exclusivo pelos membros da Comissão de Ética;

- É dever dos gestores encaminhar para apuração da Comissão de Ética, os casos de condutas abusivas à dignidade e a intimidade dos colaboradores que tiverem conhecimento;

- Nos casos de assédio, o assediado deverá evitar responder aos atos, devendo coletar provas do assédio, tais como: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) assediador (a), nome de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que julgar necessário (fotos, e-mails, registro de chamadas etc.);

- É uma decisão pessoal do assediado em procurar a Comissão de Ética existente dentro da empresa, para tentar solucionar o caso de assédio moral e/ou sexual, podendo também procurar as vias judiciais. É importante destacar que a atuação administrativa independe da judicial, podendo ser acionadas ao mesmo tempo ou uma por vez;



- As Instituições e órgãos que podem ser acionados são: Ministério do Trabalho e Emprego; Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego; Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher; Conselhos Estaduais dos Direitos da Mulher; Secretaria da Mulher da Cidadania e dos Direitos Humanos; Comissão de Direitos Humanos; Ministério Público Estadual; Polícia Civil e Justiça do Trabalho;

- Nos casos da admissibilidade dos assédios moral e/ou sexual praticado por prestadores de serviços contra empregados da Eletrobras Eletronuclear, o órgão ou empresa prestadora de serviços será notificada para assumir a responsabilidade e punir os assediadores envolvidos, utilizando-se os limites e as previsões do contrato que coíbam o ato ilícito constatado;

- O órgão ou empresa prestadora de serviços notificados por suspeita de prática de assédio moral e/ou sexual deverá informar todas as medidas adotadas, no prazo de 60 dias, sob pena de multa e até rescisão contratual por descumprimento aos preceitos éticos.

5. Responsabilidades

Diretoria Executiva - Aprovar essa Cartilha visando garantir sua implementação e vigência com rigor técnico, ético e uniformidade em seus parâmetros;

Diretoria de Administração e Finanças - Apoiar e garantir a implementação, aplicação e vigência desta Cartilha;

Diretoria de Operação e Comercialização - Apoiar e garantir a implementação, aplicação e vigência desta Cartilha;

Diretoria Técnica - Apoiar e garantir a implementação, aplicação e vigência desta Cartilha;

Comissão de Ética – Apoiar e colaborar com a presente Cartilha, atuando na mediação, julgamento e aplicação de penalidades éticas;

Comitê de Gênero e Raça – Implementar, divulgar, acompanhar e avaliar esta Cartilha no ambiente corporativo;

Superintendência de Recursos Humanos (DSM.A e DCD.A) – Colaborar com a implementação desta Cartilha no que se refere à prevenção e acompanhamento biopsicossocial dos colaboradores;

Todas as demais áreas da Eletrobras Eletronuclear – Conhecer e praticar as orientações desta Cartilha Cartilha, combatendo todas as formas de assédio.

6. Disposições Gerais

Essa Cartilha também visa coibir o acesso e a exibição de material de cunho sexual e/ou pornográfico no ambiente de trabalho, com uso de recursos técnicos e estruturais da empresa.

Os colaboradores devem utilizar todo e qualquer recurso de informática para uso, exclusivamente, profissional. Estes recursos não devem ser utilizados para o envio de mensagens ou acesso a informações de caráter discriminatório, ilegal ou que não estejam alinhadas aos princípios de conduta e ética apresentados no Código de Ética e demais normas internas da empresa.

Tendo em vista o atendimento das especificidades da implementação desta Cartilha será elaborado Termo de Compromisso de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Moral no ambiente de trabalho, alinhado aos princípios e diretrizes aqui estabelecidas;

Toda e qualquer excepcionalidade ou caso omissos nesta Cartilha deve ser analisado pelo Diretor Presidente, facultando-lhe consulta à Comissão de Ética da Eletrobras Eletronuclear.

7. Referências

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Lei nº 10.224/2001 – Dispõe sobre o crime de Assédio Sexual; Código de Ética e Condutas das Empresas Eletrobras;
- Cartilha de Assédio Moral e Sexual da Eletrobras Distribuição Rondônia;
- Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho da Eletrobras Acre; e
- Regimento Interno da Comissão de Ética da Eletrobras Eletronuclear.