

CARTILHA DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL



1. Introdução:

A saúde integral dos profissionais é essencial para a sustentabilidade de qualquer organização. Quando os profissionais estão saudáveis em todos os aspectos — físico, mental, espiritual e em suas interações nos ambientes profissional e pessoal —, se tornam mais satisfeitos, engajados e produtivos. No entanto, esse bem-estar só pode ser alcançado em um ambiente de trabalho seguro, onde o respeito prevalece e qualquer forma de assédio é firmemente combatida.

A Eletrobras expressa seu compromisso de combate à violência psicológica, assédio moral e assédio sexual em seu Código de Conduta.

A Eletrobras incentiva o respeito, a cordialidade e a colaboração entre as pessoas no ambiente de trabalho, contribuindo para a integração dos profissionais e o desenvolvimento do trabalho em equipe.

A empresa zela pela saúde física e mental dos profissionais e, neste sentido, proíbe e repudia qualquer manifestação de violência psicológica ou assédio, seja de natureza moral ou sexual.

DEVE-SE:

- Estimular a livre manifestação de ideias repudiando ameaças, chantagens, humilhações, intimidações, desqualificações ou assédio de qualquer natureza nas relações de trabalho;
- Tomar medidas preventivas para coibir qualquer forma de violência física, sexual, moral ou psicológica;
- Denunciar ao Canal de Denúncias qualquer ato de violência física ou psicológica, como discriminação, ameaça e chantagem, ou de natureza ofensiva e hostil, que possa ser interpretada como injúria, calúnia, difamação, assédio moral ou sexual.

NÃO SE DEVE:

- Ter ou permitir comportamento, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorativo;
- Praticar atos de vandalismo, de depredação, libidinosos ou atitudes que envolvam violência física, verbal ou gestual;
- Ser conivente com assédios de qualquer natureza;
- Permitir que perseguições, convicções, características ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os profissionais e com o público em geral, bem como com colegas hierarquicamente superiores e inferiores.





2. Objetivo da Cartilha:

Esta cartilha destaca a importância da prevenção de comportamentos inadequados, incentivando uma cultura de respeito, acolhimento e valorização de cada profissional. Fortalecendo, assim, a saúde integral dos profissionais da Eletrobras.

3. Conceitos:

ASSÉDIO MORAL

Trata-se de ataques repetitivos por meio de palavras ou gestos grosseiros e inadequados, comentários maliciosos, insultos preconceituosos ou discriminatórios, bullying, intimidações, boatos e piadas inoportunas que humilham o profissional, chegando mesmo a afetar seu bem-estar psíquico e afastá-lo do trabalho. Embora nem sempre seja explícita, a intenção do assediador geralmente é prejudicar a vítima, criando um ambiente hostil e insustentável.

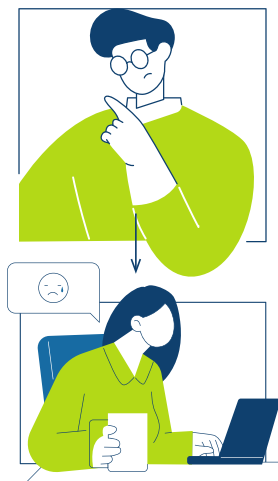
Para que uma conduta seja considerada assédio moral ela precisa:

- Ser habitual, ou seja, ocorrer de maneira repetida por um determinado período;
- Ser intencional e abusiva, ou seja, ter um fim discriminatório;
- Ser direcionada a uma pessoa ou grupo determinado.

Ainda que eventualmente percebida no local de trabalho, a prática do assédio moral também é possível em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional. O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.



O assédio moral pode manifestar-se das seguintes formas:



1. Vertical:

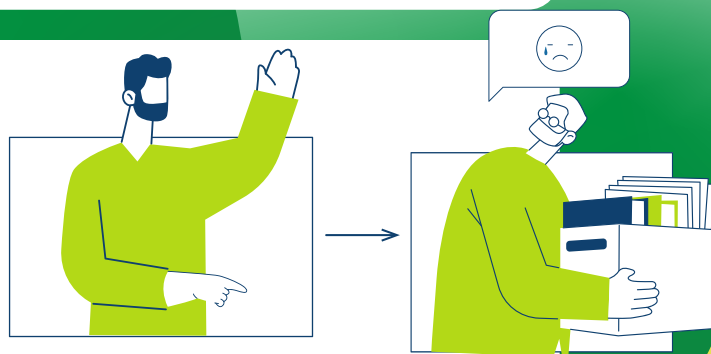
ocorre quando as relações de trabalho são marcadas pela diferença de posição hierárquica. E pode ser dividido em duas espécies:

Descendente: assédio praticado por superior hierárquico, de cima para baixo;

Ascendente: assédio praticado por subordinado, de baixo para cima;

2. Horizontal:

ocorre quando as pessoas estão na mesma hierarquia, ou seja, entre pares, sem relação de subordinação;



3. Misto ou Coletivo:

nesse caso o assédio acontece pelos superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não se mantém relação de subordinação.

Exemplos de situações de assédio moral:



Humilhação pública:

um superior chama a atenção de um funcionário na frente de todos os colegas, usando palavras ofensivas, ridicularizando suas habilidades ou erros de forma desproporcional;

Críticas excessivas e injustificadas:

um supervisor critica constantemente o trabalho de um subordinado de maneira destrutiva, sem oferecer orientação ou suporte, tornando qualquer tarefa insatisfatória;

Ameaças constantes:

um chefe insinua repetidamente que um funcionário pode perder o emprego se não alcançar metas inatingíveis ou se não concordar com certas condições, criando um ambiente de medo;

Sobrecarga de trabalho:

um líder delega constantemente a um funcionário uma quantidade de trabalho desproporcional, sabendo que ele não conseguirá cumprir os prazos, com o intuito de desgastá-lo física e emocionalmente;

Boicote ao trabalho:

um empregado é deliberadamente sobrecarregado com tarefas impossíveis de realizar no prazo ou recebe instruções confusas, de modo a comprometer seu desempenho e fazer com que pareça incompetente;



Exclusão de oportunidades de crescimento:

um supervisor impede um funcionário de participar de treinamentos, projetos importantes ou oportunidades de promoção, prejudicando seu desenvolvimento profissional;

Ignorar ou desvalorizar esforços:

um funcionário é constantemente ignorado em suas contribuições, sugestões ou realizações, enquanto outros colegas recebem reconhecimento por menos esforço;

Isolamento social:

uma equipe exclui deliberadamente um colega de reuniões, almoços ou atividades sociais do trabalho, deixando-o isolado e marginalizado;

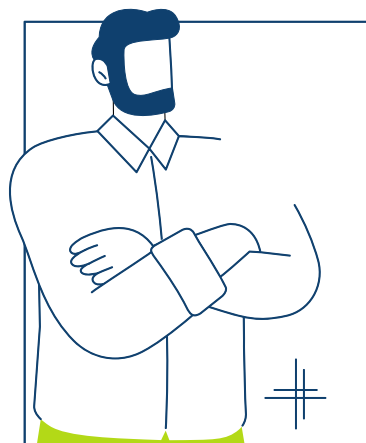
Difamação:

um colega espalha boatos ou informações falsas sobre outro funcionário, prejudicando sua reputação dentro da empresa e minando sua credibilidade;

Insinuações ou comentários maldosos:

fazer piadas cruéis ou comentários maldosos sobre a aparência, crenças ou características pessoais de um colega de trabalho, repetidamente e com a intenção de ferir ou desqualificar;

Dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física.





Exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres:

- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica por se tratar de profissional feminina;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres exigindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Interromper sistematicamente a fala de uma mulher antes de ela terminar o que está falando.

MAS ATENÇÃO: NEM TUDO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Atos de gestão sem a finalidade discriminatória, vinculados ao interesse da administração ou da empresa e que sejam razoáveis - um estilo de liderança firme, mas justo, que exige alto desempenho dentro de padrões razoáveis e sem desrespeitar ou humilhar subordinados, não pode ser confundido com assédio.

Por exemplo:

- Cobrança de resultados e de cumprimento de prazos feita de maneira justa e proporcional;
- Transferência do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, para racionalização/readequação da força de trabalho feita com base em critérios claros e justificáveis;
- Controle de pontualidade e produtividade da equipe, dentro de parâmetros razoáveis;
- Críticas construtivas ou avaliações negativas fundamentadas sobre um trabalho desenvolvido, quando realizadas de forma respeitosa e com o objetivo de melhorar o desempenho;
- Aplicação de medidas disciplinares, como advertências ou suspensões, também não é assédio moral, desde que respeite as normas internas e seja proporcional à infração cometida.

Eventuais conflitos entre colegas ou com chefias - Conflitos e divergências de ideias e opiniões são naturais e fazem parte da convivência social no ambiente laboral. Os conflitos se diferem de assédio moral quando:

- São conflitos esporádicos ou pontuais.
- São expostos de maneira clara, direta e franca, através de confronto eventual em vez de perseguição velada;
- Não envolvem humilhação ou intimidação contínua.

Lembre-se: a diferença entre uma gestão rigorosa e o assédio moral está na intenção, na repetição do comportamento e no impacto negativo contínuo que ele tem sobre o bem-estar da vítima.





ASSÉDIO SEXUAL

Acontece quando uma pessoa se sente constrangida por alguém que busca obter vantagem ou favorecimento sexual, ou que a coloca em um contexto sexual não desejado, podendo ocorrer dentro do ambiente de trabalho ou por meio da relação profissional, criando um clima de intimidação, hostilidade ou desconforto para a vítima.

Esse tipo de assédio pode manifestar-se de várias formas, desde atitudes aparentemente inofensivas, como piadas ou comentários de cunho sexual, até avanços físicos e coerção direta para a obtenção de favores sexuais.

Importante destacar que o assédio sexual não se restringe apenas a interações entre colegas de trabalho.

O assédio sexual pode ser cometido por:

- Superiores hierárquicos;
- Subordinados;
- Clientes;
- Fornecedores;
- Qualquer pessoa com quem o indivíduo tenha contato no contexto profissional.

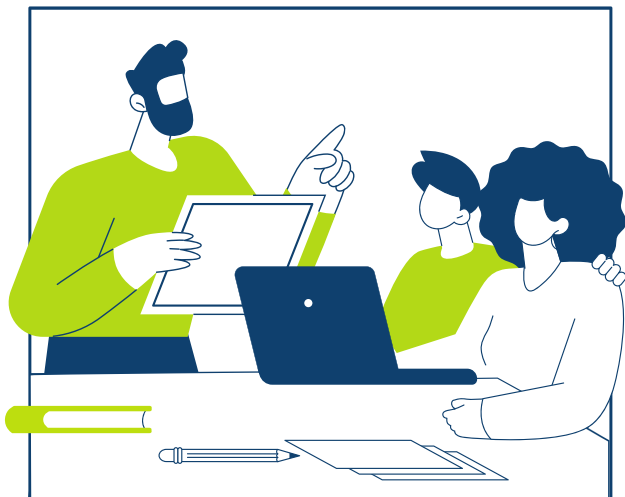
ASSÉDIO SEXUAL É CRIME E NÃO DEVE SER TOLERADO.

É definido por lei como 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. (Código Penal, art. 216-A).

Quando cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave, ensejando a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho.



O assédio sexual pode manifestar-se das seguintes formas:



Assédio vertical:

ocorre quando homem ou mulher está em uma posição hierárquica superior e se vale da posição de “chefe” para constranger alguém com intimidações, pressões ou até mesmo outras interferências, com objetivo de obter algum favorecimento sexual.

Assédio horizontal:

ocorre quando a pessoa assediadora e aquela que está sendo assediada são da mesma posição hierárquica.

NÃO É NÃO!

“Lembre-se de que para caracterizar o assédio sexual BASTA o NÃO consentimento da pessoa assediada”

FIQUE ALERTA!

Diferentemente do assédio moral, não é necessária a repetição do ato para configurar assédio sexual. Um único ato pode ser considerado, se o objetivo for de cunho sexual.



EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL:

- Fazer comentários de cunho sexual sobre a aparência física de um colega, como elogiar partes do corpo de forma inapropriada ou sugerir que a pessoa se veste de maneira provocante;
- Contar piadas com teor sexual ou fazer insinuações de duplo sentido que causem desconforto;
- Tocar, abraçar, ou tentar beijar alguém sem consentimento;
- Passar a mão em partes do corpo de maneira que cause desconforto à outra pessoa;
- Mostrar ou enviar imagens, vídeos ou textos de conteúdo sexual explícito para um colega, seja pessoalmente, por e-mail ou por mensagens de texto;
- Oferecer promoções, aumentos salariais ou outros benefícios profissionais em troca de favores sexuais;
- Ameaçar com demissão, rebaixamento ou outros prejuízos profissionais se a pessoa não ceder a avanços sexuais;
- Usar informações pessoais para coagir alguém a manter um relacionamento ou ato sexual;
- Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;
- Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém;
- Convites insistentes impertinentes.



4. Consequências do assédio para as vítimas:

Para as vítimas, os danos do assédio moral ou sexual podem ser irreversíveis, já que afetam sua saúde física e mental, impactam em suas relações familiares e seu desenvolvimento profissional. A vítima perde a confiança em si, tornando-se uma pessoa desconfiada ou simplesmente desmotivada, ficando incapaz de reunir energia suficiente para procurar um novo emprego.



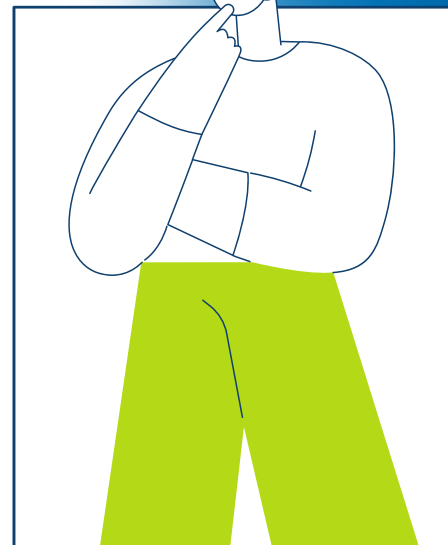
Os sintomas podem ser apresentados no corpo e na mente como:

- Angústia;
- Depressão;
- Perda de sono;
- Sentimentos de fracasso e inutilidade;
- Perda de apetite;
- Hipertensão;
- Pensamentos ou tentativas de suicídio.

O assédio pode afetar também o ambiente de trabalho, fazendo com que os funcionários apresentem baixa produtividade e falta de motivação, desenvolvendo um ambiente de medo.

5. Consequências do assédio para os agressores:

Não sendo uma atitude tolerada pela Eletrobras, os casos comprovados de assédio moral e sexual podem levar até mesmo a demissão por justa causa. No caso de assédio sexual, a vítima ainda pode representar judicialmente contra o ofensor, já que a infração é um crime.



6. Combate ao Assédio na Eletrobras:

O QUE FAZEMOS PARA PREVENIR E COMBATER SITUAÇÕES DE ASSÉDIO?

O ambiente de trabalho deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A prática de assédio deteriora este ambiente. A construção de um espaço social saudável é de responsabilidade de todos.

Os gestores, por sua vez, devem priorizar o bem-estar de sua equipe e monitorar o ambiente de trabalho, atentos a qualquer indício de situações constrangedoras que possam caracterizar algum tipo de assédio entre as pessoas do seu time.

Esta cartilha é um ponto de partida para o combate e prevenção ao assédio moral e sexual, pois a informação é a principal arma que temos para entender as situações e o que elas representam, de modo a saber como enfrentá-las.

Os profissionais podem se aprofundar no tema por meio dos treinamentos relacionados aos temas: Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, Assédio Sexual, e Diversidade e Inclusão, disponíveis na plataforma da Universidade Corporativa (<https://unise.eletronbras.com/login/index.php>), na seção “Pessoas”.

COMO ENFRENTAMOS AS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO QUE SE MANIFESTAM?

A Eletrobras disponibiliza canais apropriados tanto para acolhimento como para realização de denúncias de situações que caracterizem assédio.

CANAL DE APOIO AO PROFISSIONAL E DEPENDENTE

Disponível a todos os profissionais do quadro próprio da Eletrobras, é um canal confidencial e gratuito para obter suporte em questões pessoais e profissionais, 24 horas por dia e 7 dias por semana.



Telefone: 0800 718 7815
E-mail: eletrobras@cgpbrasil.com
WhatsApp: 11 4420-4050

Os atendimentos são realizados por um time multidisciplinar, capaz de orientar quanto à situação de assédio enfrentada por meio de orientação psicológica e social.

Caso haja necessidade de aconselhamento psicológico para pensar em soluções viáveis e desenvolver um plano de ação para cada situação ou problema, serão disponibilizadas até 6 sessões por caso/problema.

O serviço é externo, regido pela Lei Geral de Proteção de Dados, e, portanto, a Eletrobras não tem acesso a consultas ou informações individuais.



CANAL DE DENÚNCIAS

Canal externo e independente, disponível 24 horas por dia e 7 dias por semana, por meio do qual qualquer pessoa pode relatar de forma segura e anônima ações de profissionais, fornecedores e prestadores de serviços que violem o Código de Conduta, o Programa de Compliance, outro normativo interno da Eletrobras ou, ainda, a legislação vigente no Brasil.

A Eletrobras garante a proteção ao denunciante, inclusive contra eventuais retaliações.



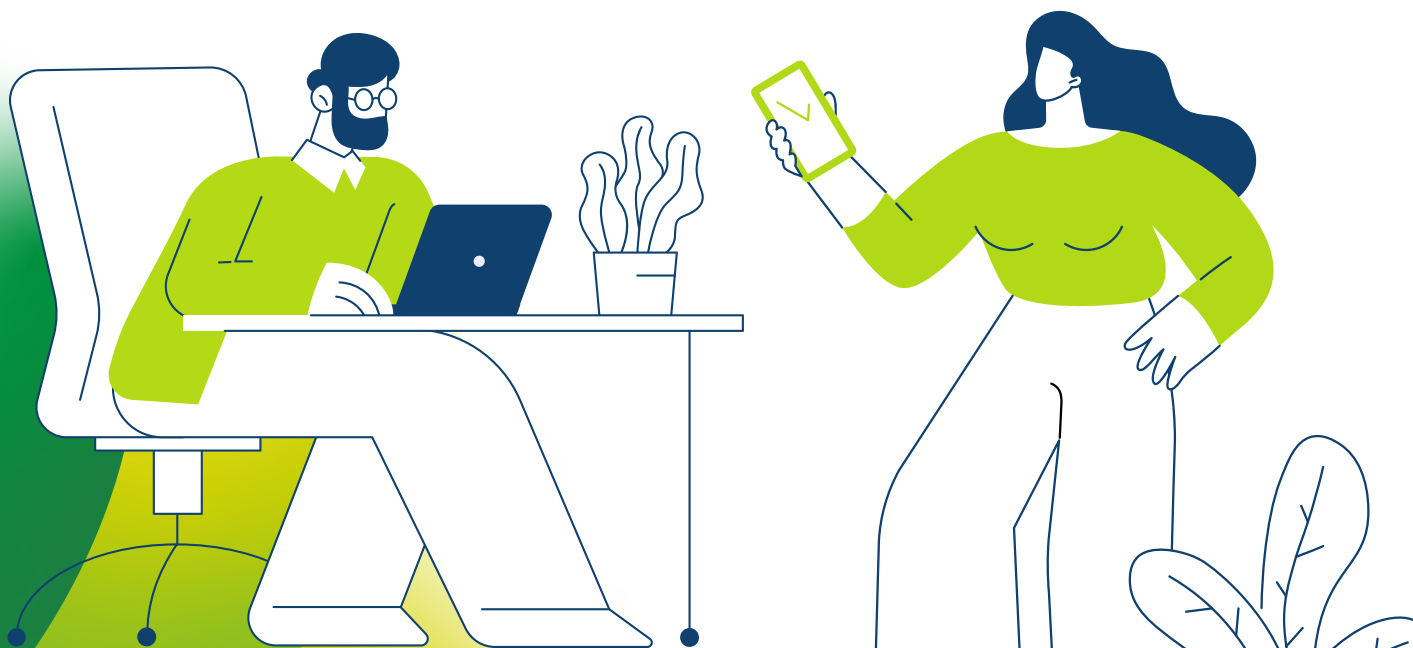
Telefone: 0800 721 9885

Site: www.eletrobras.com/canaldedenuncias

A denúncia pode ser feita pela pessoa assediada ou outra pessoa que tenha testemunhado a conduta inadequada.

A fundamentação da denúncia é essencial para uma efetiva apuração.

- Se possível, deve ser fornecido o relato detalhado, mencionando o que aconteceu, quando e onde o fato aconteceu, quais os nomes das pessoas envolvidas, indicando possíveis testemunhas, se houver, e se o fato ainda continua ocorrendo;
- Caso haja alguma prova do ocorrido, o Canal de Denúncia permite que sejam anexados arquivos como imagens, fotos, vídeos e áudios, entre outros. Também pode ser indicado onde tais provas podem ser encontradas, caso não seja possível anexá-las no canal.





O que pode ser utilizado como evidência da prática:

- Fotos;
- Vídeos;
- Mensagens de WhatsApp;
- Conversas de chats;
- E-mails;
- Câmeras de segurança;
- Registros de chamadas telefônicas;
- Registro de datas e horas de ocorrências;
- Informações de sistemas corporativos;
- Testemunhas – pessoa que tenha observado ou presenciado a conduta do assediador.

Ao final de um processo de investigação interna, nos casos procedentes ou parcialmente procedentes, são indicadas a aplicação de consequências, que incluem medidas administrativas ou disciplinares, ou a indicação de ações de remediação, como o aperfeiçoamento dos processos ou dos normativos existentes e a realização de treinamentos, entre outras medidas.

