

ASSÉDIO

Moral, Sexual e

DISCRIMINAÇÃO

no ambiente de Trabalho

NÃO!

Âmbar
ENERGIA

SUMÁRIO

Apresentação

1 Código de Conduta e Ética

2 Assédio Moral

3 Assédio Sexual

4 Como agir em caso de assédios

5 Discriminação

6 Consequências para o agente

7 Onde comunicar situações de
Assédio e discriminação

Referências

APRESENTAÇÃO

O Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, são condutas inadmissíveis na Âmbar Energia Amazonas, conforme está previsto no Código de Conduta e Ética da Companhia.

Esta cartilha é mais um instrumento para educar, orientar e prevenir condutas assediadoras e discriminatórias em nosso ambiente de trabalho.

Cada colaborador é agente construtor da nossa história, portanto, sua participação é indispensável para construirmos juntos um ambiente de trabalho alegre, respeitoso e saudável;

Um ambiente de trabalho saudável é bom para todos.



I. CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA

O Código de Conduta e Ética da Âmbar Energia Amazonas dispõe que:

- A companhia atua para a manutenção de um ambiente positivo de trabalho, em especial, isento de pressão ou assédios de natureza moral ou sexual;
- A companhia repudia ameaças, chantagens, humilhações, intimidações, desqualificações ou assédios de qualquer natureza nas relações de trabalho;
- A companhia não tolera o assédio por determinação superior para um eventual descumprimento de normas existentes;
- A companhia zela para que não venham a ser praticados atos contra os direitos e a dignidade dos colaboradores que possam causar constrangimento ou alterar a sua saúde física ou mental;
- A companhia tem o compromisso de respeitar e considerar a diversidade social e cultural e as diferenças individuais, sem preconceitos e discriminações relacionados a cor, raça, credo religioso, sexo, idade, preferência sexual ou de qualquer natureza, inclusive nos recrutamentos e seleções.

Nesses termos, a Companhia ratifica que não admite condutas que caracterizam o assédio moral, o assédio sexual ou a discriminação de qualquer tipo.

2. ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN)

Elementos caracterizadores do Assédio:

Abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.



TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Tipos de Assédio Moral

- Assédio Moral Horizontal – conduta abusiva praticada entre colegas do mesmo nível hierárquico;
- Assédio Moral vertical – conduta abusiva praticada por ascendente ou descendente;
- Assédio Moral Misto – ocorre quando há o assédio moral horizontal, praticado por colegas de mesmo nível hierárquico, e o assédio moral vertical.



Qualquer que seja a direção do assédio (descendente, mista, horizontal ou ascendente), o processo é ardiloso, aniquilando psicologicamente e bloqueando a capacidade criadora da vítima, provocando mudanças na compreensão e aceitação de si.

CONDUTAS QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL

Prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

Conduta abusiva, aquela que destoa do que é eticamente esperado ou culturalmente praticado na empresa.

Manifestação por meio de comportamentos: palavras, atos, gestos reforçam a característica essencial do assédio moral, a visibilidade.



ATENÇÃO

A culpa do assédio nunca é da vítima.

CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS DE ASSÉDIOS

Tanto o assédio moral como o assédio sexual podem acarretar consequências e prejuízos práticos e emocionais para o (a) assediado (a), comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica:

Estresse

Depressão

Irritabilidade

Ansiedade

Insônia

Fadiga
crônica

Alcoolismo

Esgotamento
profissional

Dores
musculares

CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA

- Queda da produtividade
- Alta rotatividade
- Aumento de acidentes e incidentes;
- Falta ao trabalho
- Aposentadoria precoce
- Ambiente de trabalho hostil
- Exposição do nome da empresa
- Passivos trabalhistas
- Multas administrativas
- Aumento de afastamentos

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



**ATENÇÃO
NÃO É
ASSÉDIO**

Estresse profissional devido a eventuais picos de trabalho.

Remoção ou mudança de função no interesse da empresa para racionalização/readequação da força de trabalho do setor.

Controle de pontualidade e produtividade da equipe e dentro de parâmetros razoáveis.

Críticas ou avaliações fundamentadas sobre um trabalho desenvolvido.

3. ASSÉDIO SEXUAL

Superior hierárquico

Colaborador que, em virtude da função, exerce comando em relação a outras pessoas.

De acordo com o artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, caracteriza como assédio sexual o comportamento 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”.

ATENÇÃO: Para caracterizar assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo - por parte de quem assedia - de obter vantagem ou favorecimento sexual.



Outras situações

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.



Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau).

Atitudes para evitar assédios

- Respeitar incondicionalmente toda a força de trabalho;
- Não se isolar do grupo de trabalho;
- Evitar fazer piadas e comentários;
- Não gritar, refletir antes de agir e falar;
- Dialogar sempre, essa é a melhor forma de resolver conflitos;
- Agir com transparência, sinceridade e civilidade, fale o que lhe incomoda.



4. COMO AGIR EM CASO DE ASSÉDIOS

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Registrar informações/provas que caracterizem a atitude abusiva;
- Evitar conversas sem testemunhas com o agressor;



- Repudiar de pronto a atitude do assediador e explicitar que tal comportamento configura assédio;
- Conversar com o assediador acompanhado de um colega de trabalho;
- Compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares;

- Não se calar, não se isolar, denunciar nos canais disponíveis na empresa.



5. DISCRIMINAÇÃO

O termo discriminar significa separar; diferenciar; estabelecer diferença; distinguir; não se misturar; formar grupo à parte por alguma característica étnica, cultural, religiosa etc; tratamento desigual ou injusto de uma pessoa ou grupo de indivíduos, em face de alguma característica pessoal, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas. (Aurélio).

É a exteriorização de preconceito, ideia prévia e negativa sobre algo, em razão de raça, cor, etnia, procedência, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica.



FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

- Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e/ou idade;
- Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade;
- Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;
- Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade;
- Em relação a diferenças físicas, como os obesos ou os muito magros; os altos ou os baixos.



6. CONSEQUÊNCIAS PARA O AGENTE

O envolvimento de colaborador ou administrador em situações que configurem condutas de assédio moral, assédio sexual e/ou discriminação estão sujeitos as seguintes consequências:

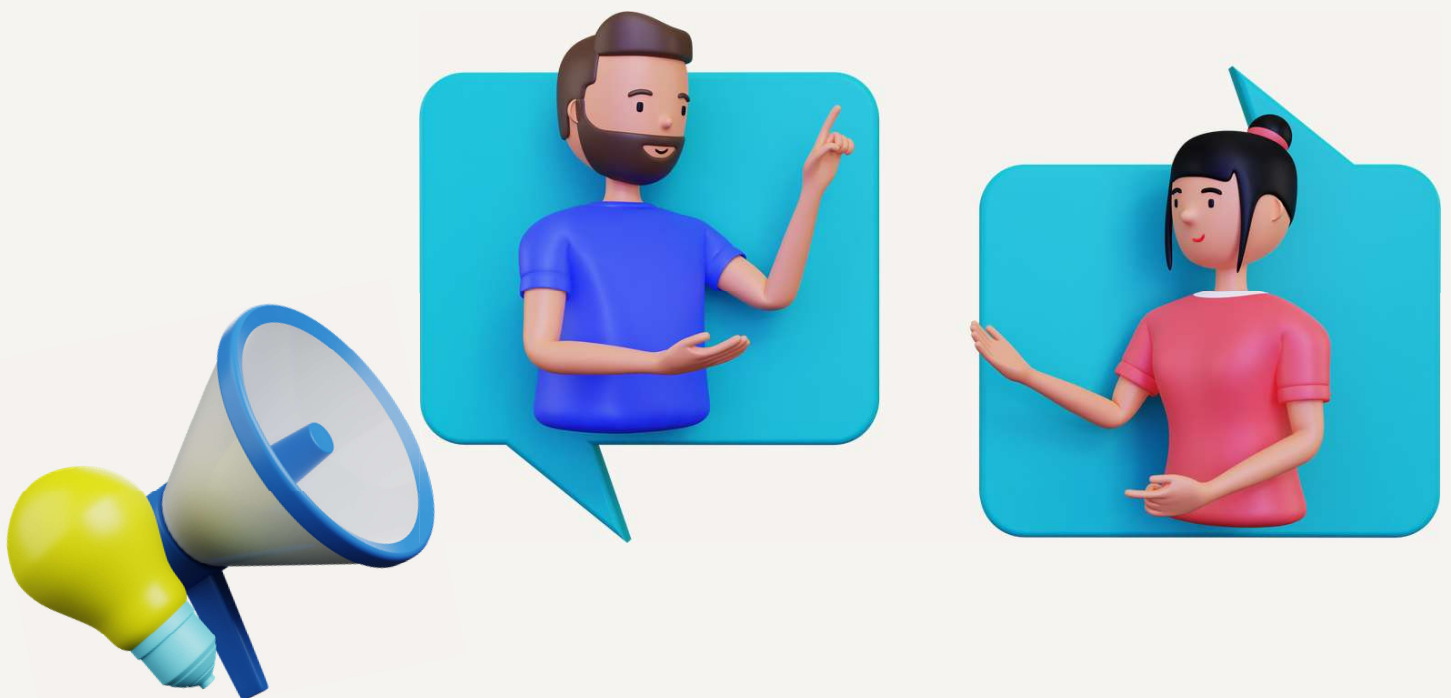
- Advertência;
- Demissão;
- Adoção de medidas judiciais pelas instâncias cabíveis.

É responsabilidade de todos proporcionar um ambiente de trabalho respeitoso, saudável e feliz.



7. ONDE COMUNICAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÃO

- Telefone: 0800 882 0601
- Site: <https://canalconfidencial.com.br/ambarenergia-am/>
- Intranet:
<https://canalconfidencial.com.br/ambarenergia-am/>



REFERÊNCIAS

Defensoria Pública do Estado da Bahia. Assédio Moral e Sexual e Discriminação: Todos unidos em defesa de relações saudáveis no âmbito do trabalho (Cartilha). 1ª. ed. – Salvador: ESDEP, 2019.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual : previna-se (Cartilha). Brasília : CNMP, 2016.

FIORELLI, José Osmir. FIORELLI, Maria Rosa. MALHADAS JÚNIOR, Marcos Julio Olivé. Assédio moral : uma visão multidisciplinar. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional: presencial e virtual– São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

