



CARTILHA
**Combate à
Violência
no Trabalho**

VBRA



Vamos juntos tornar o nosso ambiente de trabalho sadio e livre de violência?

Você sabia que manter um ambiente de trabalho, virtual ou presencial, sadio, com respeito à diversidade, estímulo ao aprendizado e desafios motivadores, pode contribuir para o desenvolvimento das pessoas em uma organização e torná-las ainda mais produtivas?

Não? Então te apresentamos a **Cartilha Combate a Violência no Trabalho**, elaborada pela **Vibra Energia** para esclarecer e nivelar o conhecimento sobre os conceitos e o nosso compromisso com a garantia de direitos e deveres de todos os colaboradores e colaboradoras.



O que vou encontrar nesta cartilha?

- 1 O que é assédio moral?
- 2 O que é assédio sexual?
- 3 Outros tipos de violência no trabalho
- 4 Nosso compromisso com você
- 5 Como posso denunciar?

1

O que é assédio moral?



É a **exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho**, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades - de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por:

**COMPORTAMENTOS****ATOS E GESTOS****PALAVRAS****ESCRITO**

Podem trazer danos à **personalidade**, à **dignidade** ou à **integridade física e psíquica** de uma pessoa, colocando a **saúde em risco** e prejudicando o **ambiente de trabalho**.

Quais as características do assédio moral?

Condutas repetitivas do ofensor que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outra pessoa, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.



Prática reiterada, violência sistemática e que se prolonga pelo tempo.



Atitudes abusivas com conteúdo vexatório e constrangedor.



Desestabiliza a vítima emocionalmente e degrada o meio ambiente de trabalho

Tipos de Assédio Moral

O assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Assédio Moral Vertical

Ocorre entre pessoas de **nível hierárquico diferentes**, geralmente envolvendo líderes e subordinados(as), e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente

Os(as) superiores(as) aproveitam de sua condição de **autoridade** para pôr o(a) colaborador(a) em situações **desconfortáveis**.

Ex.: Gestor(a) atribui metas inatingíveis e tarefas impossíveis, desconsiderando a opinião do(a) colaborador(a).

Ascendente

- ➔ **Ações ou omissões** para “boicotar” um(a) novo(a) gestor(a);
- ➔ **Indiretas frequentes** e diante de colegas;
- ➔ **Chantagem** visando a uma promoção.

Ex.: O funcionário sabe alguma informação sigilosa da empresa ou do seu superior hierárquico e a utiliza como meio de chantagem para benefício próprio (faltar injustificadamente, pedir aumento de salário, etc.)

Assédio Moral Horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem **ao mesmo nível de hierarquia**.

É um comportamento instigado pelo clima de **competição** exagerado entre colegas de trabalho.

O(a) assediador(a) promove liderança negativa perante os(as) que fazem intimidação ao(à) colega, **conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis**.

Ex.: Colaborador(a) dissemina notícias falsas sobre outro colaborador(a), causando-lhe prejuízos à imagem e reputação profissional.

Assédio Moral Misto

Consiste na **acumulação** do assédio moral **vertical** e do **horizontal**: a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho.

Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um(a) autor(a), fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Ex.: Gestor(a) determina que um(a) integrante da equipe exerça poder de coordenação a um(a) colega em igual posição, de modo a estimular o embate, o controle e a competição entre este e o assediado.



Condutas inadequadas **isoladas**, não são configuradas como assédio moral.



Não confunda o correto exercício do **poder disciplinar** com assédio moral ou violência no trabalho.

Assédio Moral Institucional

Ocorre quando a própria **organização incentiva ou tolera atos de assédio**.

A própria pessoa jurídica é também autora da agressão, por meio de seus(suas) administradores(as), utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para aumentar a produtividade, criando uma **cultura institucional de humilhação e controle**.

Ex.: Controlar a utilização dos banheiros, obrigar colaboradores a cantar músicas vexatórias e determinar a adoção de determinada posição política.

Conduitas que não são assédio moral ou violência no trabalho



Aumento de atividades e tarefas

É natural que haja períodos de aumento de atividades e a necessidade de realizar horas extras, **desde que conforme a lei.**

Gestão de pessoas/desempenho

Exigir produtividade, **desempenho e atenção às metas.** É esperado que os gestores cobrem e realizem feedbacks sobre o trabalho e sobre a conduta do time.

Controles de frequência

Controles de jornada de trabalho e estabelecimento de horários (entrada, saída, almoço etc.) são ferramentas características à gestão de pessoas.

Condições inadequadas

Questões como iluminação e equipamentos inadequados ou insuficientes para o exercício laboral, embora mereçam ajuste e correção, não representam assédio moral, **salvo se direcionados** a um(a) colaborador(a), com o intuito de prejudicá-lo(a) e humilhá-lo(a).

2

O que é assédio sexual?



É um crime, definido no art. 216 do Código Penal como:

“Ato de 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.”

Para que o assédio sexual seja configurado é necessário que haja relação hierárquica entre os colaboradores. Caso contrário, a conduta será entendida como comportamento sexual inadequado, que também é uma conduta rechaçada pela Vibra Energia.

O assédio sexual manifesta-se por meio de:

 CANTADAS

 TOQUES NÃO AUTORIZADOS

 INSINUAÇÕES

 ELOGIOS CONSTRANGEDORES

Homens e mulheres podem ser vítimas, mas, na maioria dos casos, **as mulheres são as principais prejudicadas.**



No Brasil, a pena para quem comete assédio sexual varia: pagamento de **multa e indenização e até 2 anos de prisão**

3

Outros tipos de violência no trabalho



Gestão por injúria

Submeter o colaborador subordinado a pressões desmedidas ou a tratamento violento, insultando-o.

Discriminação

Distinguir, excluir alguém com base em raça, cor, religião, gênero, idade, nacionalidade, orientação sexual, estado civil, deficiência ou qualquer outra característica pessoal.

Agressão Física

Lesar a integridade corporal ou a saúde. A lesão deve ser praticada por colaborador da Vibra Energia contra terceiro, dentro das instalações da companhia.

Comportamento Moral Inadequado

Ofender ou xingar colega de trabalho.

Comportamento Sexual Inadequado

Adotar conduta de natureza sexual repelida pela vítima, sem que haja entre as partes subordinação hierárquica.

Retaliação

Repreender ou reprimir colaborador por ter relatado irregularidade da qual vivenciou, presenciou ou teve conhecimento aos canais oficiais da Vibra Energia.

Coação

Pressionar psicologicamente ou constranger indivíduo, a fim de fazer com que pratique ou deixe de praticar ato distinto de sua vontade ou conduta natural.

4

Nosso compromisso com você



Valorização dos Direitos Humanos

Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos, mantendo uma relação de respeito e cordialidade, valorizando as necessidades de todos, para garantia da dignidade, saúde, valorização da diversidade e do exercício de cidadania.

Somos signatários do **Pacto Global da ONU** e implementamos seus princípios nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção em nossas estratégias de negócio e operações, contribuindo para o enfrentamento dos desafios de nossa sociedade.

Estamos comprometidos com o respeito e a valorização das pessoas em sua diversidade e dignidade, em relações de trabalho justas, numa ambiência saudável, com confiança mútua, cooperação e solidariedade.

Combate à violência no trabalho

Zelamos pela saúde física e mental de nossos colaboradores e **proibimos** qualquer manifestação de violência psicológica ou assédio, seja de ordem moral ou sexual.

Na Vibra Energia, é proibido praticar ou compactuar com qualquer tipo de situação, real ou aparente, que envolva a prática de atos de violência física ou psicológica como discriminação, ameaça, chantagem, ou de natureza ofensiva, humilhante, impertinente ou hostil, que possam ser interpretados como injúria, calúnia, difamação, assédio moral ou sexual.



É dever e direito de cada colaborador **não** praticar, nem se submeter, a atos de assédio, moral ou sexual, e reportar eventuais transgressores.

5

Como posso denunciar?



Contamos com um **Canal de Ética**:

- ✔ Operado por uma empresa especializada.
- ✔ Ferramenta independente e imparcial.
- ✔ Disponível ao público interno e externo.
- ✔ Recebe e trata denúncias relacionadas a violência no trabalho, de acordo com o procedimento de Recebimento e Tratamento de Demandas de Ouvidoria.

As denúncias podem ser realizadas por **qualquer pessoa**, de **forma identificada ou anônima**, por meio:

 www.vibraenergia.com.br/canaldeetica

 0800 882 0402 | Atendimento **24 horas**

Quem apura a denúncia?

A **Diretoria de Integridade** apura com isenção e imparcialidade denúncias de assédio moral, sexual e de violência no trabalho.

Tratamento da denúncia

A denúncia de violência no trabalho envolve questões pessoais e expõe possíveis agressões sofridas pela pessoa. Assim, será necessário debater questões e situações específicas que poderão identificar a vítima.

Por esta razão, a Vibra Energia **não trata denúncias registradas por terceiros em nome da vítima** e orienta que as vítimas de violência no trabalho se identifiquem expressamente e autorizem o tratamento do caso.

Nas denúncias de assédio sexual, tendo em vista a natureza de **crime** cuja ação independe da vontade da vítima, a Vibra Energia poderá adotar conduta distinta.

Contamos com procedimento de **gestão de consequências**, que regula as relações de trabalho e estabelece diretrizes e orientações para nortear a conduta dos empregados, inclusive destacando quais providências devem ser adotadas no caso de descumprimento das orientações.

Segurança para quem denuncia



Anonimato



Confidencialidade



Vedação à retaliação
ao denunciante



Gestão de Pessoas

fornece acolhimento e
apoio psicossocial



Normas internas da Vibra Energia



Programa de Integridade da Vibra Energia



Código de Conduta Ética da Vibra Energia



Procedimento de Recebimento e Tratamento de Demandas de Ouvidoria

Legislação

O Brasil ainda **não possui uma lei única** para este tipo de conduta, entretanto, alguns estados já possuem leis que condenam a prática do Assédio Moral:



Distrito Federal - Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002



Rio de Janeiro - Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002



Mato Grosso - Lei Complementar nº 347/2009



Rio Grande do Sul – Lei Complementar nº 12.561



Minas Gerais - Lei Complementar nº 116

Referências

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>.

Cartilha “Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas”, do Ministério Público do Trabalho, disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes?td=cartilhas>.

Violência, discriminação e assédio no trabalho, Renato Tocchetto de Oliveira ... [et al] – Florianópolis, SC: Lagoa, 2020.

Nota Técnica 02/2020 da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho.

Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho - Convenção nº 190 de 2019, Adoção: Genebra, 108ª sessão da CIT, 21 de junho 2019. OBS: Esta convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 - “Trabalho Decente e Crescimento Econômico – Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos” – Agenda 2030, adotada pelos 193 Estados-Membros da Assembleia Geral da ONU durante a Assembleia Geral de 25 de setembro de 2015.