

# Mapeamento das áreas de risco ético relacionado ao Assédio Moral na Hemobrás e o processo de orientação dos gestores das respectivas áreas

Prática Vencedora - Categoria B: empresa estatal

V Concurso de Boas Práticas na Gestão da Ética

Promovido pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República – CEP/PR

Apresentação: **Comissão de Ética da Hemobrás**  
Brasília, 20 de novembro de 2019

# CONSIDERAÇÕES INICIAIS



# CONTEXTO PARA A BOA PRÁTICA

- **Assédio Moral**

Temática escolhida para o Plano de Trabalho de 2018

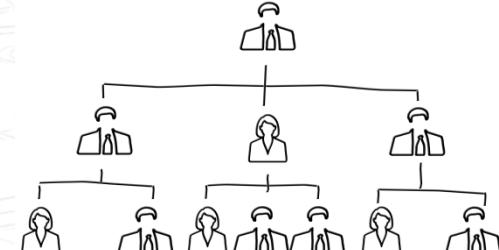


- **Objetivo:** promover discernimento e conhecimento e estimular o corpo funcional a desenvolver um olhar atento e vigilante no processo de **identificação e combate** a essas práticas inadequadas e lesivas.
- **Operacionalização:** elaboração de boletins, palestras e rodas de conversa.
- **Dificuldade:** conhecimento x **resistência** em apresentar denúncias ou fornecer evidências para atuação processual da CE.



# PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL

- **Motivação:**
  - Construção de ambiente organizacional **harmonioso, produtivo** e com **qualidade de vida**.
- **Competências da CE:**
  - Adotar medidas para evitar ou sanar desvios éticos;
  - Orientar e aconselhar sobre a conduta ética do agente público;
  - Atuar de forma educativa.
- **Intuito:**
  - **Mapear** os problemas e subsidiar a construção de **planos de ação** (identificar, atuar e prevenir).
- **Divulgação:**
  - E-mail funcional, intranet e por membros da CE;
  - Uso exclusivo da CE.



# PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL

## Formulário da Pesquisa

- **Composição do Perfil** - Área de lotação, gênero, orientação sexual, faixa etária, filhos, etnia, escolaridade.
- **Relacionamento** - Superior, Colegas e Subordinados.
- **Perguntas gerais** - Inclui efeitos dos assédios (dor de cabeça, tristeza, depressão, distúrbios de sono).
- **Perfil do superior imediato**



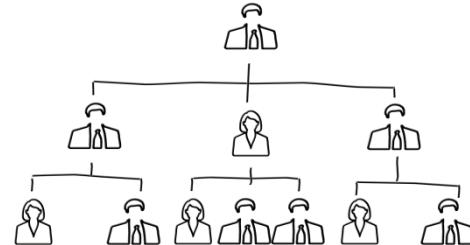
## Período e adesão

- 3 Semanas – 135 respondentes (56,72% do corpo funcional).

Anexo 1 – Formulário da pesquisa

# MAPEAMENTO DAS ÁREAS COM RISCO

- **Compilação de dados**
  - Identificadas práticas que, se sistematizadas, repetitivas e prolongadas, podem vir a se caracterizar como Assédio Moral.
- **Mapeadas as áreas de risco**
- **Planos de ação**
  - Direcionamento para planejamento de palestras e ações no evento anual que a CE promove (Semana da Ética).
    - Ressaltada a diferenciação: ocorrências pontuais x Assédio Moral.
  - **Processo de orientação dos gestores das áreas mapeadas.**



# ORIENTAÇÃO DOS GESTORES

- **Reuniões - caráter orientativo**
  - 9 áreas e 14 representantes: Chefes, gerentes e assessores.
  - Realização: início de 2019 - melhor entendimento após ações em 2018.
- **Condução**
  - 2 Membros da CE - Curso de mediação - capacitação no ano de 2018.
- **Operacionalização**
  - Situações apresentadas na pesquisa, sem especificar por área → assegurar o sigilo dos respondentes.
  - Realização de orientações que envolveram as temáticas de comunicação, relacionamentos e delegação de tarefas.



Anexo 2 – Roteiro para orientação

# ORIENTAÇÃO DOS GESTORES

- **Percepções gerais**

- Receptividade da maioria dos gestores que aproveitaram a oportunidade para **compartilhar experiências** e esclarecer dúvidas;
- Reconhecimento quanto à importância de desenvolver um **olhar mais atento** no ambiente de trabalho e construir um **clima mais saudável e produtivo**;
- A CE deixou claro que estaria disponível para proporcionar o suporte que fosse necessário, inclusive realizando **processos de mediação** se as partes entendessem com pertinente.



# ORIENTAÇÃO DOS GESTORES

- **Dificuldades**
  - Compatibilidade de agenda;
  - Resistência de alguns gestores em aceitar os resultados, levando a entender que a equipe teve uma interpretação errônea dos aspectos que caracterizam o assédio.
- **Resultados**
  - Esperados:
    - Melhoria da comunicação e no ambiente de trabalho;
    - Melhor distribuição de atividades e aumento de produtividade;
    - Redução de insatisfação e de ações que gerem desconfortos.
  - Obtidos:
    - Melhorias especialmente nos relacionamentos interpessoais (observação e feedbacks).

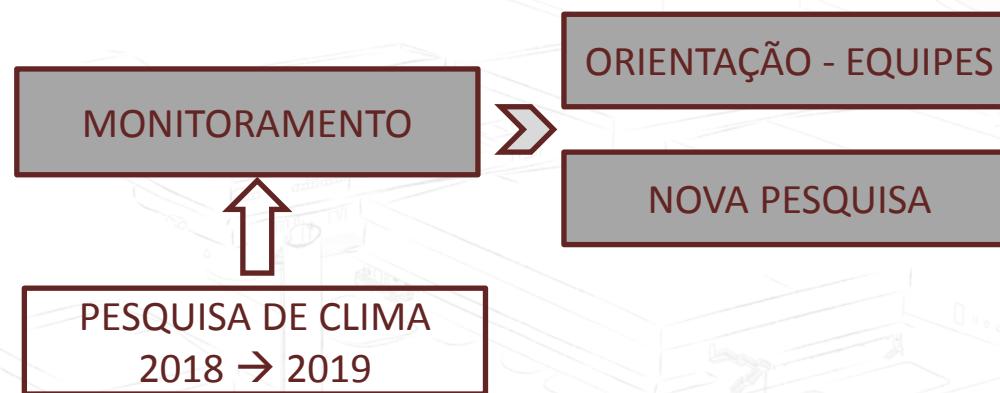


# REPLICAÇÃO E CONTINUIDADE

- Os **gestores** são peças fundamentais no processo de proporcionar os meios para o **alcance dos objetivos** e de integração e uma das primeiras instâncias a **identificar e gerenciar os conflitos**.



- A **prática educativa** proposta não gera custo adicional e tem potencial para contribuir na identificação, e para evitar e gerenciar situações que impactem negativamente.



# AGRADECIMENTOS



## INTEGRANTES



### TITULARES



Caueh Nunes Jovino



Ana Paula Machado Correa



Nathália Rocha Lima

### SUPLENTES



Melissa Papaleo Rocha de Lima



Sabrina Poletto



Ligia Maria Ferreira

### SEC. EXECUTIVA



Vanessa S. de Oliveira Gomes



Mirela Soares Bezerra Montaño

### SEC. EXECUTIVA SUBSTITUTA



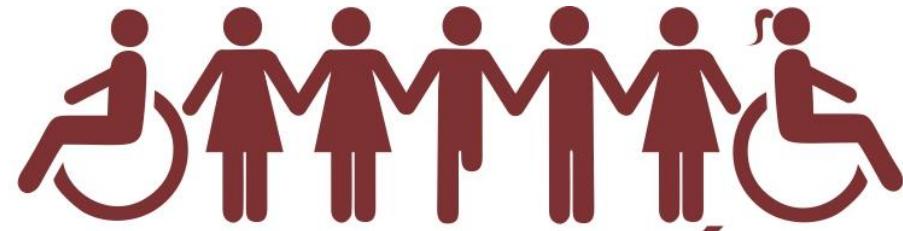
Nayane Miranda

### PRESIDENTE / MEMBRA TITULAR



Sabrina Andrade de Alcantara





# Comissão de Ética

[etica@hemobras.gov.br](mailto:etica@hemobras.gov.br)

 **Hemobrás**  
Empresa brasileira de hemoderivados e biotecnologia  
[hemobras.gov.br](http://hemobras.gov.br)