

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.

FALANDO DE ÉTICA

Desempenho: CF - Solução Alternativa (Procedimento), Cadeia Terceira (Tribunal), Unidade Local (Tribunal), Área Penal (Cadeia (Tribunal), Máxima Penal (Tribunal), Solução Penal (Tribunal) e Trabalho e Direitos (Constituição (Tribunal))

Ativar
Assessoria


 (81) 3454.9096
  www.henrobras.gov.br


FALANDO DE ÉTICA

 (81) 3464.9696
 



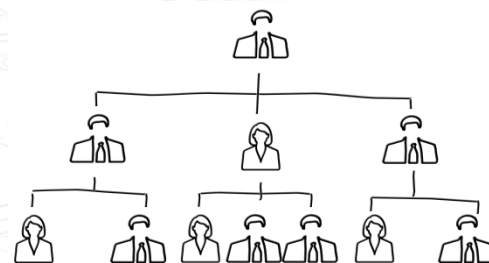




PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL

- **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**



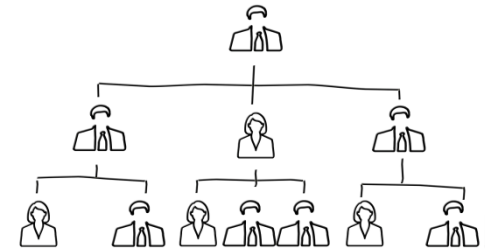
Período e adesão

- 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.



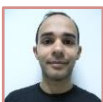
AGRADECIMENTOS



INTEGRANTES

TITULARES

SUPLENTES



Caueh Nunes Jovino



Ana Paula Machado Correa



Nathália Rocha Lima



Melissa Papaleo Rocha de Lima



Sabrina Poletto



Ligia Maria Ferreira

SEC. EXECUTIVA

SEC. EXECUTIVA SUBSTITUTA

PRESIDENTE / MEMBRA TITULAR



Vanessa S. de Oliveira Gomes



Mirela Soares Bezerra Montano



Nayane Miranda



Sabrina Andrade de Alcântara



Comissão de Ética



Comissão de **Ética**
etica@hemobras.gov.br

 **Hemobrás**
Empresa brasileira de hemoderivados e biotecnologia
hemobras.gov.br