	POLÍTICA	IDENTIFICAÇÃO PL-0068	
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO	REVISÃO	0
		DATA PUBLICAÇÃO	14/11/2023
		PÁGINA: 1/6	

1. OBJETIVO

A Fundação Petrobras de Seguridade Social (Petros) tem como objetivo criar e manter um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e livre de assédio moral, assédio sexual e discriminação. Esta política visa promover a conscientização, prevenir a ocorrência desses comportamentos prejudiciais e garantir uma resposta adequada em caso de incidentes, assegurando o respeito à dignidade e integridade de todos os empregados e terceiros.

2. APLICAÇÃO

A presente Política é parte integrante das diretrizes da Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros e se aplica a todos os empregados e terceiros, incluindo gestores, denunciantes e partes envolvidas nos processos de denúncia e apuração das irregularidades e más condutas ocorridas na Fundação.


Este documento aplica-se a todas as áreas da Petros

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA


- Estatuto Social da Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros;
- Código de Condutas Éticas;
- Programa de Integridade da Petros;
- Guia Lilás da Controladoria Geral da União
- PL-0028 - Política de Medidas Disciplinares;
- PR-1105 - Gerir Denúncias;
- Regimento Interno do Comitê de Integridade;
- Regimento Interno do Comitê de Ética;
- PL-0066 - Política de Proteção ao Denunciante e Não Retaliação
- Convenção nº 190 da OIT - Organização Internacional do Trabalho que versa a Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;
- Convenção nº 111 da OIT - Organização Internacional do Trabalho que versa a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.
- Convenção nº 111 da OIT - Organização Internacional do Trabalho que versa a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.
- Convenção nº 111 da OIT - Organização Internacional do Trabalho que versa a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

4. DEFINIÇÕES E SIGLAS

- **Anonimato:** Condição de permanecer desconhecido ou não identificado.
- **Apuração de Denúncia:** Conjunto de procedimentos realizados pela equipe do Setor de Apurações, parte integrante da Ouvidoria, para investigação de fatos e eventos recebidos pelo canal de denúncia ou outras fontes possíveis. O trabalho de apurações inclui, mas não está limitado, a análise de documentos físicos e eletrônicos, entrevistas, visitas, vitórias e pesquisas, sem prejuízo de contratação de empresa técnica especializada a ser definida caso a caso, dependendo do grau de complexidade dos eventos a serem apurados.

	POLÍTICA	IDENTIFICAÇÃO PL-0068	
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO	REVISÃO	0
		DATA PUBLICAÇÃO	14/11/2023
		PÁGINA: 2/6	

- **Assédio Moral:** O assédio moral é caracterizado por condutas abusivas, repetitivas ou sistemáticas que têm como objetivo degradar, humilhar, intimidar, constranger ou prejudicar a integridade psicológica de um público de interesse, causando-lhe prejuízos emocionais, físicos e profissionais.
- **Assédio Sexual:** O assédio sexual ocorre quando há qualquer forma de conduta indesejada de natureza sexual, seja ela verbal, não verbal ou física, que objetiva constranger, intimidar ou criar um ambiente hostil para o público de interesse, interferindo em seu desempenho profissional ou criando uma situação ofensiva.
- **Canal de Denúncia:** Instrumento pelo qual a Gerência Executiva de Ouvidoria receberá, incluirá e dará tratamento aos relatos de incidentes.
- **Comportamento Inadequado:** Comportamento inadequado refere-se a ações, palavras ou gestos que não estão de acordo com as normas de conduta esperadas no ambiente de trabalho. Isso pode incluir linguagem ofensiva, piadas discriminatórias, comentários pejorativos, gestos obscenos, intimidação verbal, entre outros comportamentos ofensivos.
- **COMPREV:** Comitê de Prevenção e Enfretamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação.
- **Denunciante:** É qualquer pessoa que, de boa-fé, realize uma denúncia sobre práticas inadequadas, ilegais ou antiéticas dentro da Fundação, com base em informações verídicas e admissíveis.
- **Discriminação:** A discriminação se refere a qualquer forma de tratamento injusto, diferenciado ou prejudicial a um indivíduo ou grupo de pessoas, baseado em características pessoais, como raça, cor, religião, gênero, orientação sexual, idade, deficiência, nacionalidade, origem étnica ou quaisquer outras características protegidas por lei.
- **Não Retaliação:** Princípio fundamental que preconiza a proibição de qualquer forma de retaliação ou represália contra empregados ou terceiros que façam denúncias de irregularidades, violações ou condutas impróprias na sua relação com a Petros.
- **Ouvidoria:** Gerência Executiva de Ouvidoria responsável pela gestão do Canal de Denúncias. O(a) gestor(a), é denominado Ouvidor(a), com função exercida por mandato.
- **Proteção ao denunciante:** São salvaguardas estabelecidas para garantir a segurança, confidencialidade e proteção das pessoas que fazem denúncias contendo indícios de irregularidades, má conduta ou violações nas atividades relacionadas à Petros.
- **Público de interesse:** Grupo de indivíduos e organizações que estabelecem ou podem estabelecer relações com a Petros, capazes de influenciar ou serem influenciados por atividades, negócios e/ou reputação da Fundação. Esses públicos podem ser divididos em:
 - *Externo:* participantes (ativos e assistidos), dependentes, beneficiários, representantes legais, patrocinadoras, instituidores, auditorias internas e externas, acadêmicos, órgãos reguladores, órgãos fiscalizadores, demais agentes de instituições públicas e qualquer pessoa com interesse nas atividades da fundação.
 - *Interno:* Empregados, Terceirizados, Fornecedores, Estagiários, Jovens Aprendiz, Diretoria Executiva, Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria, Comitês de Assessoramento ao CD, Auditoria Interna, DPO, Gerencias Executivas e Setoriais da Petros.
- **Setor de Apurações:** Gerência vinculada à Gerência Executiva de Ouvidoria responsável pelas apurações encaminhadas pela Gerência Executiva de Ouvidoria.
- **Sigilo:** Restrição do acesso, divulgação ou compartilhamento de informações sensíveis a um círculo restrito de pessoas que têm permissão para acessá-las.
- **Terceiros:** Pessoas ou entidades externas a Petros que possuem alguma relação, interação ou envolvimento com a Fundação.

	POLÍTICA	IDENTIFICAÇÃO PL-0068	
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO	REVISÃO	0
		DATA PUBLICAÇÃO	14/11/2023
		PÁGINA: 3/6	

5. DESCRIÇÃO

A Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros reafirma o compromisso de prevenir e enfrentar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação em todas as suas formas. Esta política visa garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de retaliação para seus empregados e terceiros, promovendo a transparência, a integridade e a melhoria contínua dos processos da organização.

A Petros repudia qualquer forma de violência no trabalho como os assédios moral e sexual, bem como qualquer tipo de discriminação.

5.1. DA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

5.1.1. Das notícias de Assédio e Discriminação

Qualquer indivíduo que se sinta alvo de comportamentos que possam configurar assédio em contextos socioprofissionais e profissionais, bem como no ambiente de trabalho, tem o direito de encaminhar notificações sobre tais incidentes à Ouvidoria, utilizando o Canal de Denúncias da Petros.

5.1.2. Dos procedimentos a serem adotados em relação aos comunicados de Assédios e/ou Discriminação.

As denúncias serão tratadas meticulosamente pelo Canal de Denúncias da Petros, sob a gestão da Ouvidoria, seguindo padrões de tratamento conforme estipulado no item 6 do PR-1105 – Gerir Denúncias.

Ressalva-se que a Petros dispõe de uma política de proteção ao denunciante e de não retaliação, PL-0066, garantindo a salvaguarda e a prevenção de retaliações contra denunciantes.

O COMPREV receberá, por meio da Ouvidoria, os relatórios quantitativos e qualitativos sobre os casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, preservados os nomes dos envolvidos e seus dados pessoais e dados sensíveis, como insumo para as atribuições do Comitê, após o resultado do tratamento da denúncia.


5.2. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Esta Política é regida pelos seguintes princípios e diretrizes que devem ser adotados por todo seu público de interesse:

5.2.1 Valorizar a dignidade de todos os indivíduos, garantindo um ambiente de trabalho que respeite sua integridade e valor como seres humanos.

5.2.2 Promover um ambiente de trabalho saudável, em que todos sejam tratados com respeito e igualdade, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual, raça, religião ou qualquer outra característica protegida.

5.2.3 Sensibilizar e capacitar os empregados e terceiros em todos os níveis hierárquicos, por meio de seminários, palestras e outras atividades voltadas para a discussão e sensibilização sobre boas práticas no ambiente de trabalho, assim como a conscientização das consequências de práticas

	POLÍTICA	IDENTIFICAÇÃO PL-0068	
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO	REVISÃO	0
		DATA PUBLICAÇÃO	14/11/2023
		PÁGINA: 4/6	

abusivas na prevenção de assédio moral, assédio sexual e discriminação, bem como as consequências negativas desses comportamentos.

5.2.4 Incentivar a implementação de boas práticas administrativas em todos os níveis da Fundação, promovendo a transparência, a ética e a responsabilidade em todas as atividades.

5.2.5 Sensibilizar e capacitar empregados e terceiros com foco na gestão humanizada e na prevenção de conflitos, incentivando a participação dos gestores.

5.2.6 Elaborar informativos impressos e eletrônicos, realizar eventos e campanhas de comunicação e conscientização sobre os impactos do assédio moral, assédio sexual e discriminação.

5.2.7 Fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, igualdade de tratamento, comunicação não violenta e preservação da dignidade das pessoas.

5.2.8 Buscar por soluções consensuais para problemas de relacionamento no ambiente de trabalho, visando evitar o surgimento e agravamento de situações de assédio e discriminação.

5.2.9 Monitorar a atuação da gestão e relacionamento institucional para prevenir a deterioração das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho.

5.2.10 Avaliar de forma periódica a qualidade de vida no trabalho, buscando identificar pontos de melhoria e implementar ações que promovam o bem-estar dos públicos de interesse.

5.2.11 Elaborar e divulgar relatórios estatísticos e analíticos com os dados relacionados ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, permitindo uma compreensão mais clara e a adoção de medidas adequadas.


5.2.12 Considerar as formas de vulnerabilidade relacionadas aos diferentes vínculos funcionais, adotando medidas específicas para proteger e apoiar os públicos de interesse em situações de maior fragilidade.

5.2.13 Proteger a intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, por meio da preservação do sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e dos conteúdos das apurações.

5.2.14 Adotar medidas administrativas, gerais e específicas, pelo Comitê de Ética, Comitê de Integridade, Grupo de Trabalho de Diversidade & Inclusão e Ouvidoria, de acordo com os parâmetros estabelecidos nesta política.

5.3. CULTURA DE RESPEITO E CONSCIENTIZAÇÃO

Promover uma cultura fundamentada no respeito mútuo e na conscientização é um princípio central para a Petros. Isso envolve a promoção de um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio moral, assédio sexual e discriminação, e o fomento de valores éticos em todas as atividades.

	POLÍTICA	IDENTIFICAÇÃO PL-0068	
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO	REVISÃO	0
		DATA PUBLICAÇÃO	14/11/2023
		PÁGINA: 5/6	

5.4 CANAL DE DENÚNCIA

A Petros disponibiliza um Canal de Denúncia, gerido pela Ouvidoria, para a comunicação segura e confidencial de incidentes também relacionados a assédio moral, assédio sexual e discriminação. Esse canal permite que empregados e terceiros denunciem, de forma sigilosa ou não, tais comportamentos, garantindo a transparência e a ação efetiva em resposta a tais questões.

5.5 APURAÇÃO

A apuração de denúncias é conduzida com diligência pelo Setor de Apurações da Petros. Essa abordagem visa investigar de forma segmentada e detalhadamente as alegações, empregando procedimentos específicos para cada caso e assegurando o sigilo e a imparcialidade durante todo o processo.

5.6 MEDIDA DISCIPLINAR

As medidas disciplinares serão aplicadas de acordo com as diretrizes estabelecidas na Política de Medidas Disciplinares PL-0028 da Petros. Essas medidas serão determinadas com base nas conclusões das apurações, aplicadas as métricas disponíveis na política, e visarão assegurar que comportamentos inaceitáveis, como assédio moral, assédio sexual e discriminação, sejam tratados de forma apropriada.

5.7 APOIO ÀS VÍTIMAS


A Petros se compromete a oferecer apoio abrangente àqueles que sofreram assédio moral, assédio sexual e discriminação. Isso inclui a garantia de que a pessoa não sofrerá retaliações, bem como o fornecimento de suporte e serviços que auxiliem na recuperação e na retomada da normalidade após a ocorrência.

5.8 COMPROMISSO DAS LIDERANÇAS

As lideranças da Petros desempenham um papel crucial no fomento de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Elas se comprometem a agir como exemplos de conduta ética, promovendo a conscientização e a aderência aos princípios desta política em todas as atividades e relações profissionais.

5.9 DISPOSIÇÕES GERAIS

Fica estabelecido que esta política não substitui, mas sim complementa, outras políticas e regulamentos da Petros relacionados à ética, integridade, igualdade e proteção dos públicos de interesse. A Petros reserva o direito de revisar e atualizar esta política conforme necessário, garantindo a conformidade com as mudanças legais e as melhores práticas de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação.

	POLÍTICA	IDENTIFICAÇÃO PL-0068	
	POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO	REVISÃO	0
		DATA PUBLICAÇÃO	14/11/2023
		PÁGINA: 6/6	

6. ANEXOS

Não se aplica

7. DESCRIÇÃO DA REVISÃO

A criação da PL objetiva atender ao aspecto social do princípio ASG e prever diretrizes que promovam um ambiente laboral inclusivo e respeitoso, reforçando o compromisso da Petros com a responsabilidade corporativa e aprimorando a reputação da sua marca.