

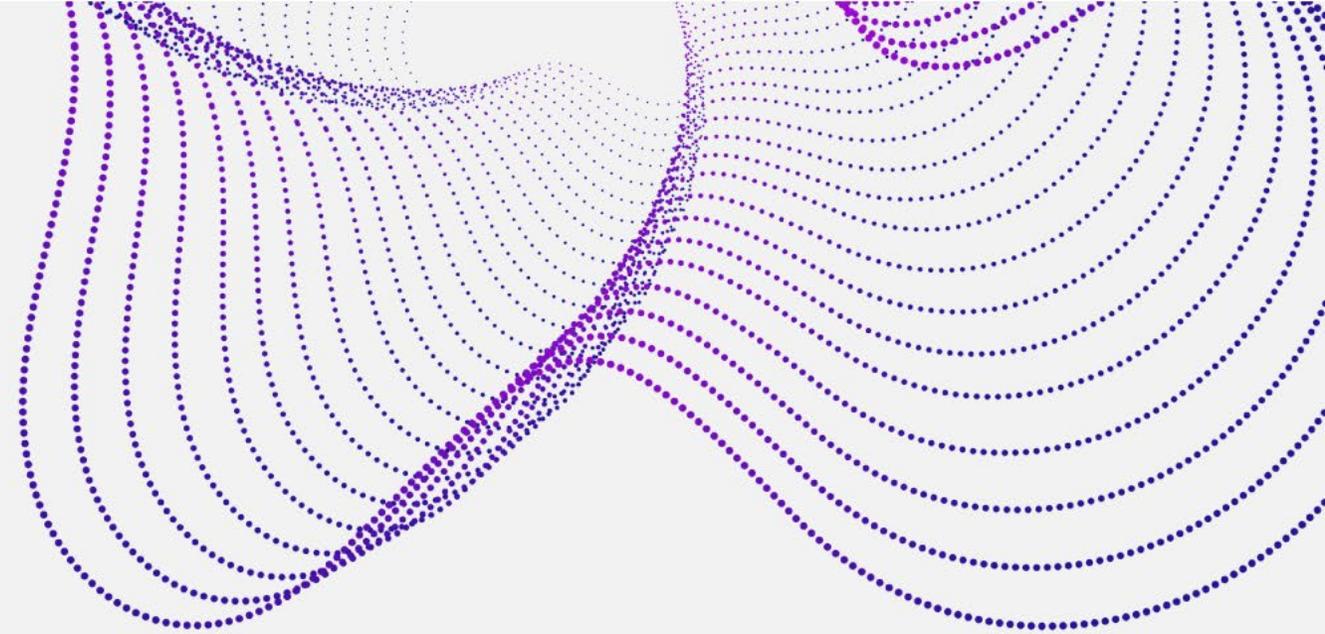
MANUAL
CONTRA O
ASSÉDIO





INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho e relações profissionais, devem sempre manter uma conduta positiva, inclusiva e diversa. E isso exige um exercício constante de olhar para dentro. Não é simples ou fácil, mas toca diretamente em valores inegociáveis: cuidado, respeito, ética e transparência – bases de qualquer relação saudável. Somos expressamente contra o constrangimento e outras formas de agressão. Também condenamos qualquer diferenciação por cargo, origem, cor, idade, religião, gênero ou orientação sexual. O nosso valor está nas pessoas e na colaboração entre elas.



Fica claro, portanto, que aqui não há, definitivamente, espaço para o assédio.

Evoluindo juntos

Além de prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho este tema é educativo e representa um **esforço coletivo de aprendizado contínuo**. Ela também pode mudar com o tempo, assim como todos nós. E esse é um passo importante para construir uma empresa mais unida e saudável.

A gente não quer um clima de tensão e patrulhamento. Quebrar o ciclo da hostilidade gerado pelo assédio requer abertura, respeito, reflexão, compreensão, empatia e escuta.

É isso o que buscamos.



ASSÉDIO MORAL

O que é

assédio moral

O assédio moral é uma forma tóxica de relacionamento.

Ele se caracteriza por atos abusivos ou hostis que ocorrem de maneira repetida, frequente e com certa duração, tendo como objetivo humilhar e desrespeitar uma pessoa ou um grupo.

Além disso, não é algo pontual nem está relacionado a cargos de autoridade, mas, sim, a uma escalada de conflitos.

Apesar de não existir um padrão exato de como o assediador age, ele costuma atacar regularmente o seu alvo (ironias constantes, piadas sarcásticas e constrangimentos).

O que é

assédio moral

Essas repetições desestabilizam a vítima psicologicamente, fazendo com que ela duvide de si mesma e de sua competência, além de provocar impactos negativos à sua saúde.

Nem sempre é fácil detectar esse tipo de violência, porque envolve noções subjetivas e pode se manifestar de maneiras sutis.

Mas vamos fazer um mapeamento aqui para que todos sejam capazes de reconhecer algumas atitudes recorrentes dos assediadores. E é importante que se diga:

essas práticas são antiéticas, prejudicam as condições de trabalho e afetam a saúde física e psicológica das pessoas.

Informar para combater

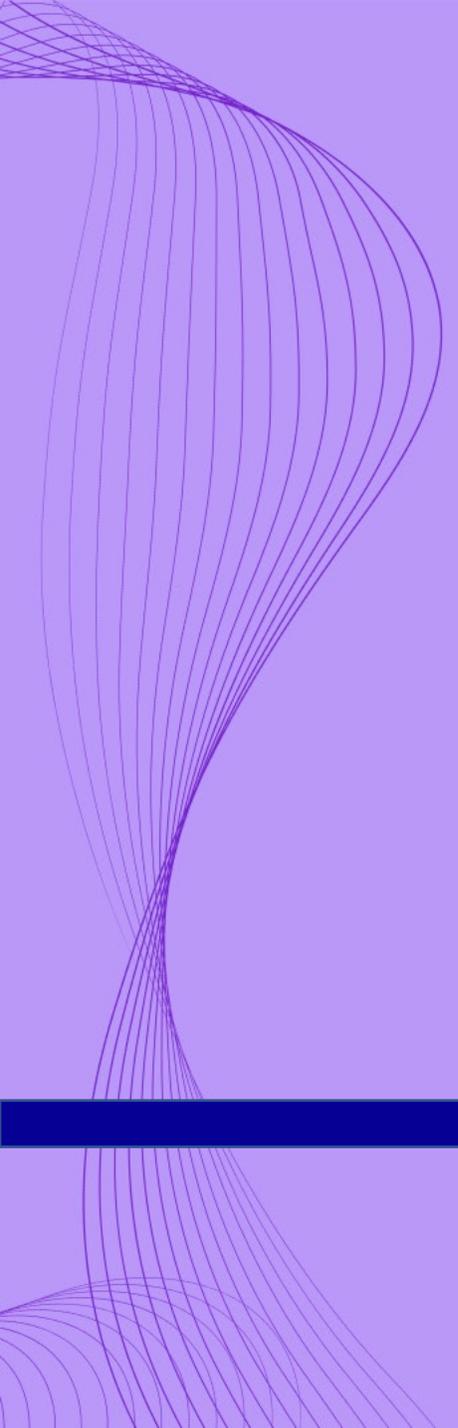
Consolidação das Leis do Trabalho
(CLT), art. 483, alíneas "a", "d", "e", "f"
e § 3º

[Lei Municipal n. 13.288/2002](#)

Apesar de ser discutido com mais frequência nos últimos tempos, o assédio moral não é um assunto novo.

A CLT prevê várias situações que constituem faltas graves características do assédio moral. Quando isso acontece, temos também o descumprimento de uma das principais obrigações do empregador: garantir que o trabalho seja uma fonte de dignidade para o colaborador.

Além disso, em São Paulo já existe uma legislação trabalhista que regulamenta o tema desde 2002 (Lei Municipal n. 13.288).

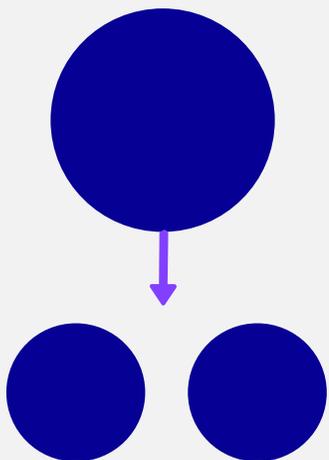


Quando o assédio acontece, todos nós perdemos

Você sabia que qualquer pessoa pode praticar assédio?

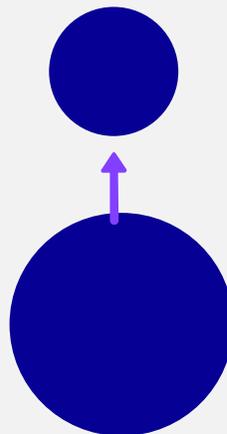
Conheça os tipos de assédio moral:

O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas:



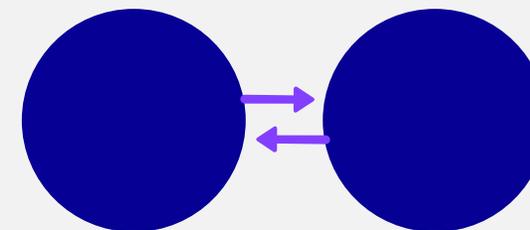
VERTICAL DESCENDENTE

É observado quando esse tipo de assédio moral é praticado pelo chefe - isto é, de cima para baixo. O chefe constrange, humilha e destrata o subordinado. Hierarquias profissionais rígidas e que envolvem relações de poder coercitivo propiciam esse tipo de assédio.



VERTICAL ASCENDENTE

Neste caso, o chefe é assediado. Casos assim são mais raros, porém existem. Ocorre, por exemplo, em situações em que o grupo não aceita a nova chefia. Para sabotá-lo(a), os subordinados sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingir a chefia.



HORIZONTAL

Acontece quando o assédio é praticado por colegas de trabalho. A equipe é intolerante com o colega. As agressões, que podem começar em tom jocoso e “de brincadeira”, podem se transformar em assédio moral.

Não existe um motivo específico que explique as condutas abusivas, mas sabemos que estas partem de **pessoas que privilegiam a competição e a rivalidade em vez da colaboração e da solidariedade**. Sentem-se ameaçadas e não estão abertas ao diálogo. Indiferentes diante dos sofrimentos dos outros, elas podem ser explosivas, autoritárias e intolerantes.

Na maioria dos casos, quem assedia moralmente alguém já foi assediado antes. Isso gera um **ciclo de hostilidade** que é prejudicial a todos no trabalho.

O nosso esforço conjunto é quebrar esse ciclo e fazer com que as práticas que o alimentam deixem de existir.

Caracterizando o assédio moral

Humilhar e criticar com persistência

Promover terrorismo psicológico, ameaçar, gritar, discriminar sob qualquer forma, espalhar rumores maliciosos ou criticar com persistência.

Tarefas com prazos impossíveis

Ter ciência do impacto do pedido, que pode demandar horas excessivas de trabalho, inclusive em fins de semana e/ou feriados, ocorrendo de forma frequente e sem planejamento.

Ignorar ou excluir

Ignorar agenda ou invisibilizar o colega durante os processos; menosprezar o esforço, desconsiderando ou diminuindo a importância da pessoa.

Tomar crédito pelas ideias dos outros

Apresentar trabalhos sem citar o autor ou a devida referência.

Boicotar

Transferir alguém de uma área de responsabilidade para outra com funções triviais, impedir promoções, interromper falas ou sonegar informações de forma insistente.

Dimensões do assédio

1

Não requer autoridade

Pode vir do chefe ou dos colegas, inclusive de departamentos diferentes.

2

Pode ser silencioso

Suspiros, olhares de desaprovação e risadinhas também agridem.

3

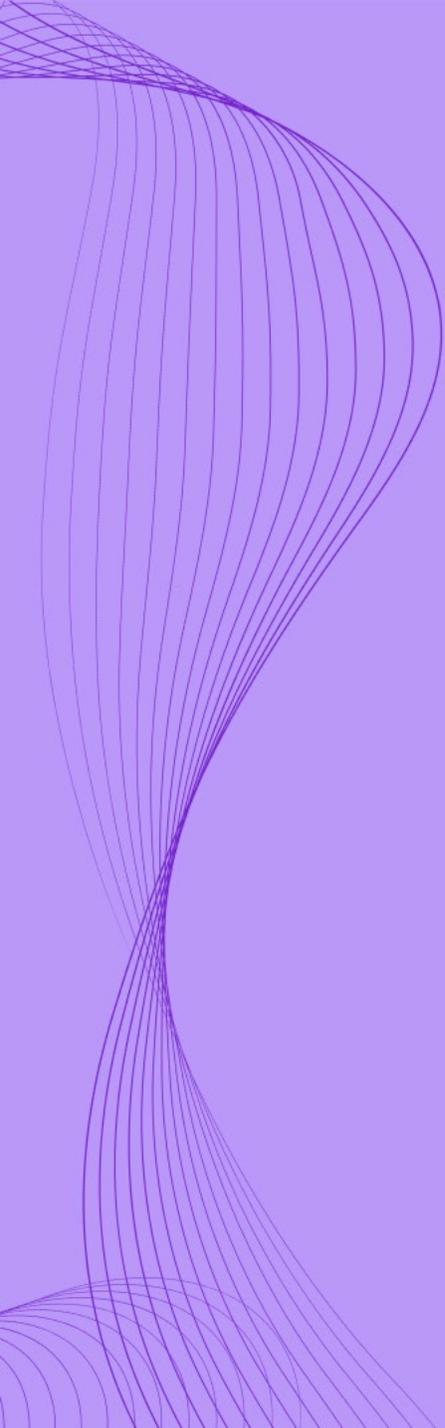
Repetição configurada

Comportamento irracional e repetido em relação a uma pessoa ou um grupo de pessoas.

4

Constrangimentos de ordens diversas

Diferença de tratamento devido a questões pessoais (gênero, orientação sexual, origem, religião, maternidade etc.).



O assédio pode se manifestar de diversas maneiras. A seguir, listamos algumas atitudes que, se repetidas reiteradamente, podem caracterizar o assédio:

1.

Deterioração Proposital das Condições de Trabalho

- Retirar a autonomia do colaborador;
- Criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado;
- Retirar o trabalho que habitualmente compete àquela pessoa;
- Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Dar instruções impossíveis de executar;
- Não transmitir informações úteis à realização de suas tarefas;
- Impedir o acesso aos meios de trabalho necessários (computador, telefone, mesa, etc.);
- Pressionar para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, etc.);
- Delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho, e para as quais o colaborador não foi devidamente treinado;
- Danificar o local de trabalho ou os seus pertences;
- Induzir o colaborador ao erro na execução de suas tarefas;
- Restringir o desenvolvimento profissional.

Atenção!

Trabalhar em condições que não sejam ideais não significa necessariamente que haja situação de assédio. Existem muitos fatores que podem estar relacionados, como a escassez de recursos e falta de espaço.

Para ser considerado assédio, apenas um colaborador ou grupo deve estar sendo tratado de forma diferente, com o objetivo de diminuir ou desmerecer este colaborador frente à equipe.

2.

Isolamento e recusa de comunicação

- Interrupção constante do colaborador durante a execução de suas tarefas;
- O gestor e a equipe de trabalho não dialogam com o colaborador;
- Evitam qualquer tipo de contato;
- Separam o colaborador dos demais membros da equipe;
- Ignoram sua presença na equipe;
- Proibição aos colegas de trabalho de se comunicarem entre si.

3.

Atentado contra a dignidade

- Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o colaborador;
- Fazer gestos de desprezo diante do colaborador, tais como suspiros, olhares desdenhosos, etc.;
- Desacreditar o colaborador diante de colegas, superiores ou subordinados;
- Espalhar rumores a respeito do colaborador atribuindo-lhe problemas psicológicos;
- Expor e criticar a vida privada do colaborador;
- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e regional;
- Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuir tarefas humilhantes;
- Ofender o colaborador usando termos obscenos ou degradantes;
- Não levar em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas.

4.

Violência verbal, física ou sexual

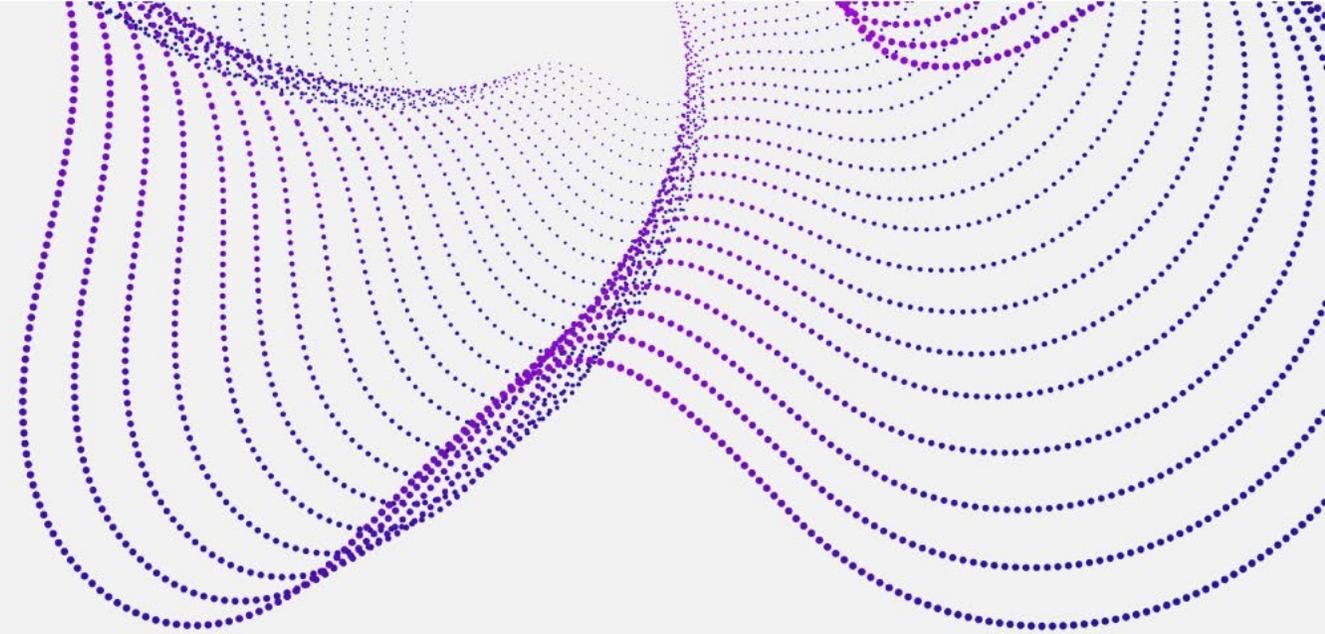
- Ameaçar e/ou agredir o colaborador verbal e/ou fisicamente;
- Gritar, xingar, imitar ou apelidar o colaborador;
- Fazer com que circulem boatos maldosos e calúnias sobre a vida particular e hábitos pessoais;
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do colaborador em público;
- Seguir e espionar;
- Produzir qualquer tipo de dano material aos bens (automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal);
- Insinuar atividades sexuais com gestos ou propostas.

CAUSA

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais.

Veja as principais causas:

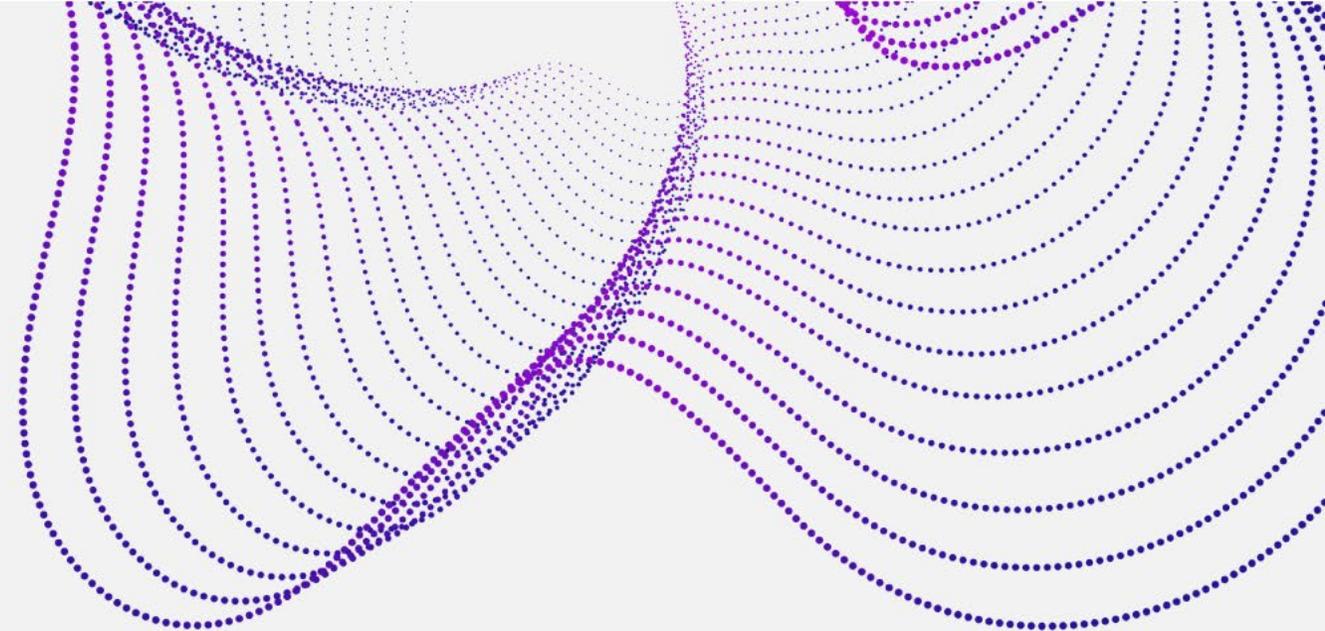
- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja.



Assédio Moral

CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho e as organizações.



Para o indivíduo

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio.

Para a organização/empresa

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas;
- Multas administrativas.

Não confunda:

Conflito de trabalho



Assédio moral

O conflito no trabalho surge a partir da divergência de ideias, opiniões e sentimentos em relação a determinado assunto ou modo de prosseguir diante de um trabalho ou de problema específico. No conflito, todos os envolvidos têm voz para expressar aquilo que pensam, e a mediação de alguém pode resolver a questão. Em alguns casos, o conflito pode evoluir para o assédio moral.

Mas é importante ter em mente o fato de que, quando se trata de assédio moral, existem práticas abusivas que permitem identificá-lo, tais como: manipulação da informação, demonstração de poder, ataques humilhantes e degradantes, perseguição, isolamento da vítima etc.

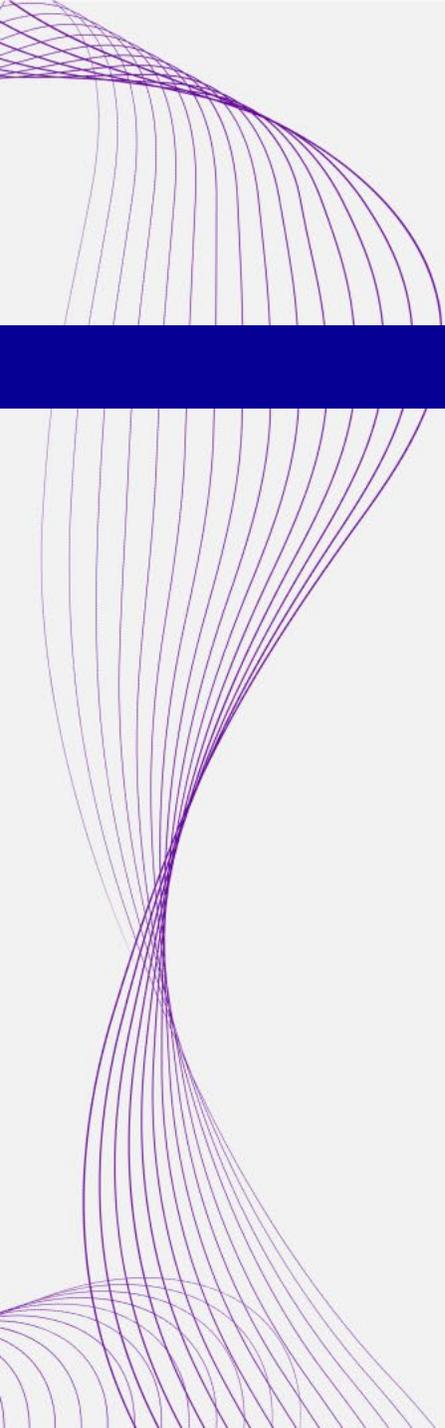


ASSÉDIO SEXUAL

O que é

assédio sexual

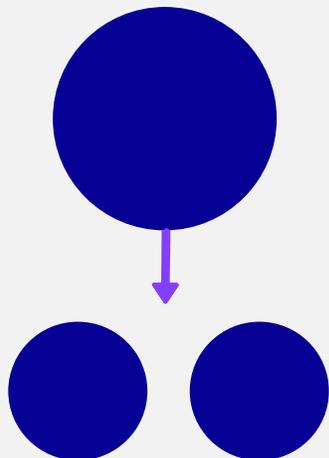
O ato de constranger alguém é algo condenável, além de contrário aos valores da Boxnet. **Insinuar** ato sexual ou **promover** contato íntimo insistente e não desejado – sugerindo **vantagens na carreira** ou impondo condições para manter o cargo – configura **crime previsto em lei**, conforme o art. 216-A do Código Penal.



Assédio sexual e violência no trabalho

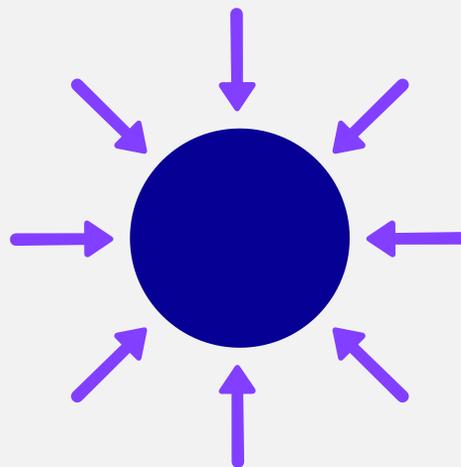
- Pode ser de ordem física e psicológica. Isso significa que existem inúmeras maneiras de acontecer: por meio de gestos, toques, falas, imagens, mensagens escritas, comentários em redes sociais, insinuações obscenas ou degradantes etc.
- Ocorre tanto na forma de **incidentes isolados** quanto assume padrões de comportamento mais sistemáticos.
- Pode ser uma prática que parte de colegas, superiores hierárquicos, subordinados ou de terceiros (clientes, fornecedores etc.).

Tipos de assédio sexual



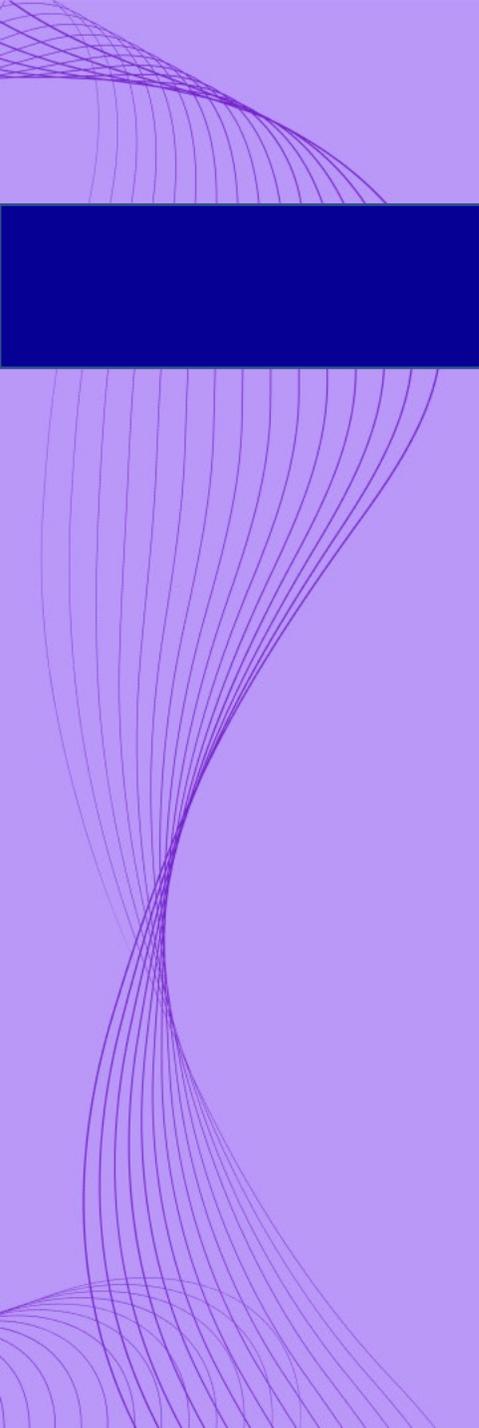
CHANTAGEM

Nesse caso, o assediador se aproveita de uma relação de poder, já que é necessariamente um superior hierárquico. Seja a chantagem sutil ou explícita, a vítima pode se sentir constrangida a ceder ou a permanecer em silêncio por medo de colocar em risco o seu emprego.



INTIMIDAÇÃO

Este tipo de assédio sexual não está limitado à hierarquia, podendo acontecer também entre colegas. A partir de atos humilhantes e ofensivos, ele pode tanto gerar um ambiente de trabalho hostil quanto ter como finalidade a vantagem sexual em relação à vítima. Em geral, essas práticas estão ligadas a posturas machistas, misóginas, sexistas e homofóbicas.



As vítimas podem entrar em um mecanismo autodestrutivo, uma espiral depressiva e até mesmo suicida. Diante disso, o nosso papel aqui é de prevenção, ou seja, evitar que o assédio moral e sexual tenha esse alcance na vida das pessoas.

**Para nós, todos
importam e têm
direito a um trabalho
digno e respeitoso.**

E não para por aí!

O **assédio moral e sexual** não precisa acontecer somente dentro da empresa para ser configurado como tal.

Isso inclui happy hours, festas de fim de ano, eventos corporativos, reuniões com clientes etc.

O **cuidado** e o **respeito** com as relações de trabalho fazem parte da **ética profissional** do indivíduo e da empresa.

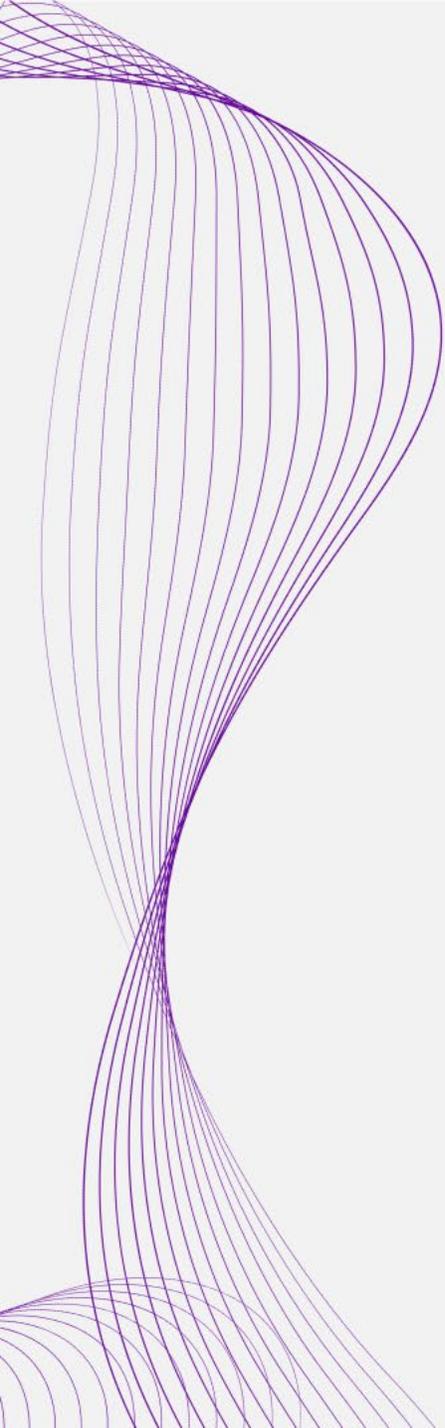
E não abrimos mão disso.

Errou?

Peça desculpas.

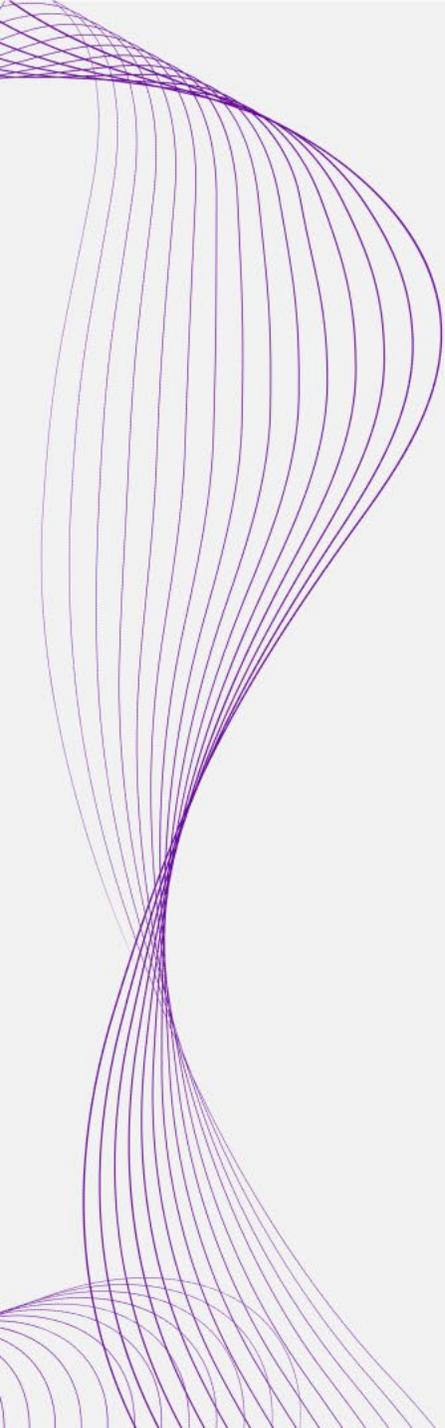
**E não
faça
nova-
mente.**

Fingir que nada aconteceu não é a solução.
Se por alguma razão você errou, corrija.
Pedir desculpas não é um sinal de fraqueza.
Ser humilde para reconhecer a própria falha
requer coragem. E mais: reflita sobre as
suas ações para não repeti-las.



Exercendo o bom senso

É preciso estar sempre atento aos nossos
comportamentos e jeitos de se expressar.



Ética, respeito, transparência e humildade

Todos os colaboradores são importantes. Cada um de nós está construindo uma história de crescimento e de realização do seu potencial.

Estamos aqui numa grande parceria para que nada impeça a gente de fazer o melhor sempre. E vamos continuar crescendo juntos sem abrir mão dos nossos valores.



#assédionão
#assédionunca
#assédiojamais

COMO DENUNCIAR



Se precisar de ajuda:

Gente & Gestão

gg@boxnet.com.br

Rua do Paraíso, 595 – 6º andar – Paraíso – SP

BOXNET
DADOS CRIAM HISTÓRIAS

