

# Combate & Prevenção ao assédio



produzido por

**LEV**EDUCA

# Uma **visão geral** acerca do assédio

O assédio, em um conceito amplo e geral, pode ser definido como atos abusivos que violam a dignidade, liberdade e integridade – física e/ou psíquica – de um indivíduo ou grupo. Existem diversos tipos de assédio na sociedade e todos devem ser veementemente combatidos.

A presença do assédio no ambiente de trabalho é um problema a ser seriamente tratado, não só por quem sofre, mas também por parte da liderança e dos demais colaboradores do local. Entendendo, de uma vez por todas, que problemas como esse podem ruir a saúde do negócio em níveis assustadores. Por isso, é importante que a informação sobre o tema seja, de fato, absorvida, por meio de leituras (como esse e-book) ou cursos de combate e prevenção ao assédio para a equipe.

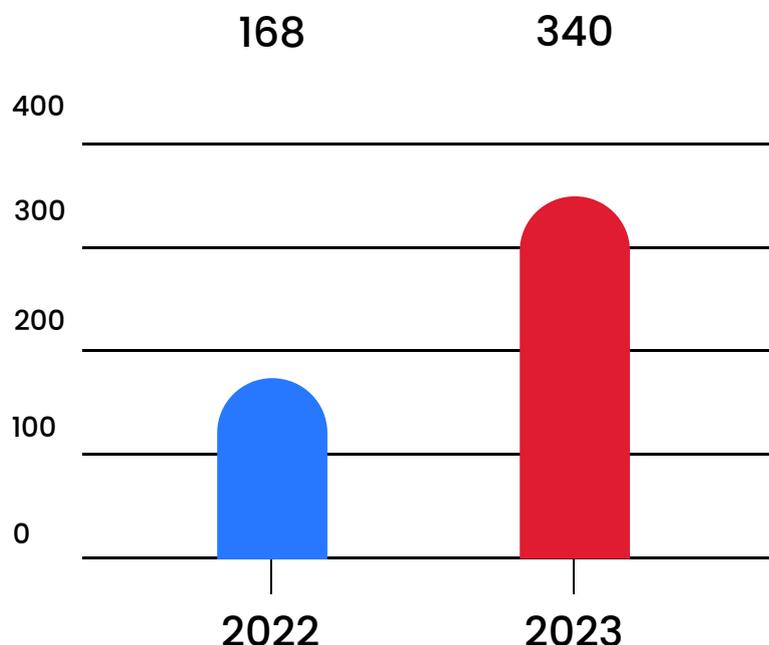


**Importante:** Treinamentos sobre o tema são obrigatório para empresas como previsto na norma MTP nº 4219.

## Estatísticas

Segundo uma pesquisa global feita pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), **1 em cada 10 trabalhadores** já sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho.

## Denúncias contra o assédio no **ambiente de trabalho**



No Brasil, dados do Ministério Público do Trabalho mostram que o assédio moral é a segunda maior causa de denúncias trabalhistas no país. Só de 2022 até o momento os números de denúncias de assédio sexual mais do que dobraram no país. Sabendo de tudo isso, vamos aprofundar a nossa conversa.

## O assédio **moral**

O **assédio moral** é um comportamento social negativo e danoso. Atitudes de desqualificação, ridicularização, humilhação e desprezo por outra pessoa ou grupo são suas principais características.

Infelizmente, não é algo raro de se acontecer em diversos tipos de ambientes e contextos, **incluindo o trabalho**.

O assediador pode ser qualquer pessoa do convívio do assediado podendo ser da família, do círculo de amigos ou da equipe de trabalho da vítima, em posição hierarquicamente superior ou não.

Embora possa ser sutil, **tem um grande potencial em ferir a dignidade da outra pessoa**, assim como a sua integridade física e psíquica. Por isso, é importante que não só a vítima saiba como identificar e se proteger, mas que os demais em volta também estejam aptos para identificar e combater o abuso.

## Como identificar o assédio moral

O assédio moral acontece no dia a dia, quando uma pessoa é constantemente colocada em situações humilhantes e/ou constrangedoras, em suas relações pessoais ou ambiente de trabalho.



### Atitude negativa contra uma pessoa ou grupo

Revirar de olhos, expressão de desprezo, ignorar quando se é solicitado são atitudes que podem ser consideradas assédio moral implícito.



### Repetição

De modo geral, principalmente o assédio moral, se apresenta de forma frequente. As atitudes são repetidas ao longo dos dias e das interações entre os indivíduos.



### Persistência no tempo

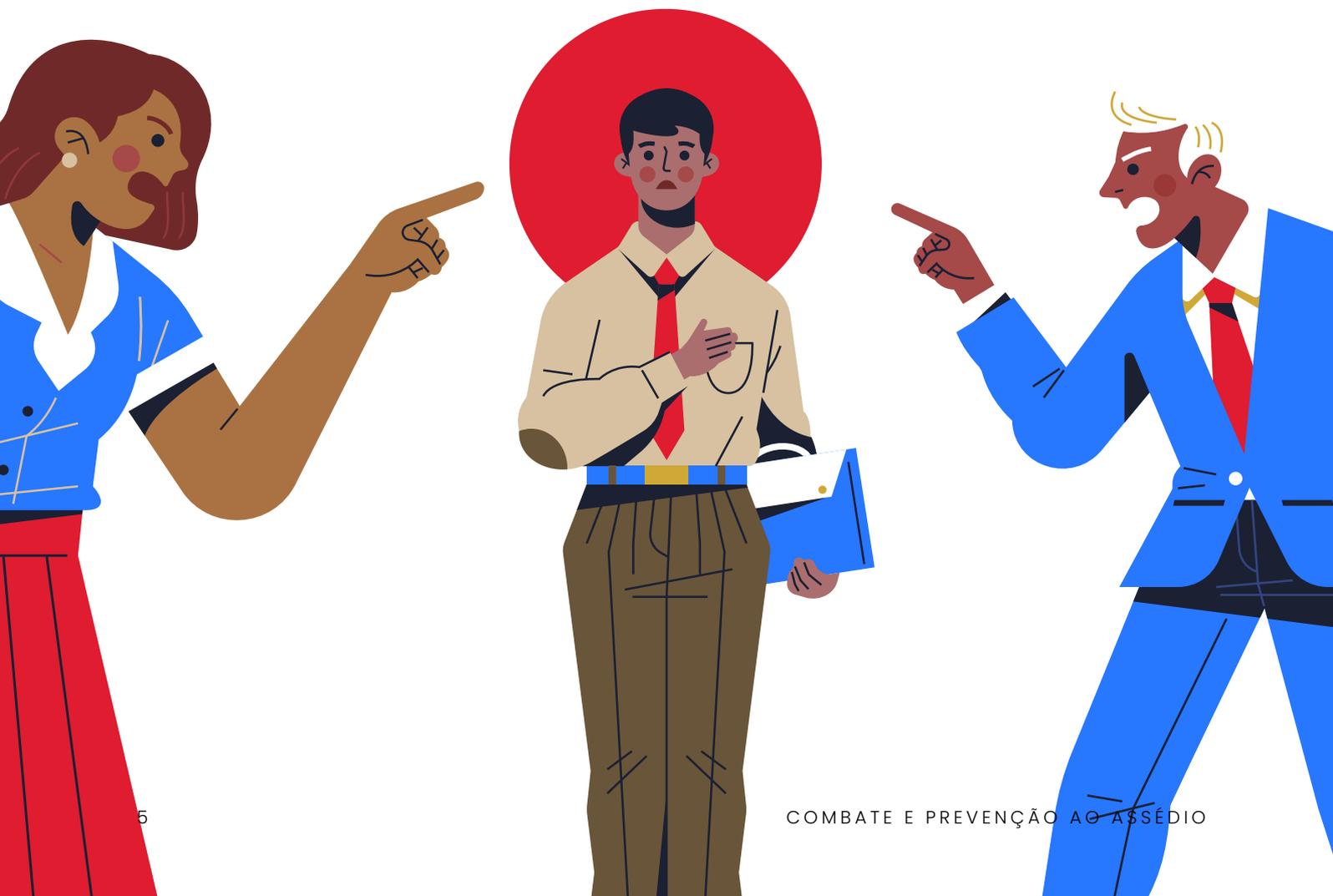
Atitudes abusivas podem ser implícitas e muito bem disfarçadas, o que dificulta até para a vítima conseguir definir o que vem sofrendo, o que inibe a sinalização da agressão de forma objetiva, o que faz com ela persista.

# O assédio moral no trabalho

O assédio moral pode comprometer a saúde e desempenho de toda uma empresa. Por isso, em ambientes corporativos, o cuidado quanto a identificação e combate devem ser redobrados.

Uma pessoa que sofre o assédio tem o seu psicológico abalado, o que vai afetar obviamente o seu desempenho profissional. Com isso e com outros possíveis problemas de saúde, essa pessoa pode ser afastada e toda a equipe acaba sobrecarregada com mais demandas.

Todo bom líder deve entender que o assédio moral é um parasita e, por isso, precisa ser seriamente combatido no seu negócio.



# Quem mais comete assédio moral nos ambientes de trabalho?

**Qualquer pessoa que faça parte do local de trabalho** pode cometer assédio moral. Diferente do que muitos pensam, isso independe de posições hierárquicas, função de trabalho ou cargo que desempenha na empresa, apesar de alguns casos serem mais frequentes que outros.

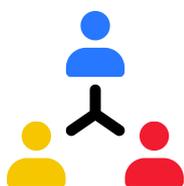
Vamos, então, conhecer os **três tipos de assédio moral** que podem acontecer no ambiente profissional:



**Vertical:** O assédio cometido por quem está em uma posição, hierárquica ou funcional, superior ao do indivíduo ou grupo assediado. Embora não seja o único, é o mais comum em ambientes de trabalho.



**Horizontal:** Quando o assediador e o assediado estão na mesma posição hierárquica e de função. Dessa forma, o assédio não é cometido por chefes ou líderes, mas por um colega de trabalho.



**Ascendente:** Quando um líder de posição hierárquica inferior atua contra uma pessoa em posição superior à dele. É o tipo de assédio menos comum, e acontece, geralmente, quando um grupo se rebela contra sua chefia.

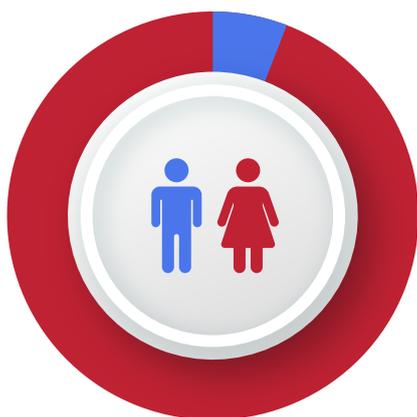
Lembre-se que para identificar o assédio moral no trabalho é preciso estar atento a explícitas como gritos e xingamentos e também atitudes implícitas como isolamento de uma pessoa, retirada de autonomia do colaborador, críticas injustas, controle exagerado e outras.

# Assédio Sexual

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define violência sexual como: “qualquer ato sexual ou tentativa do ato, comentários ou insinuações sexuais indesejadas ou ações para comercializar ou utilizar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa, independentemente da relação desta com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho.”

É um comportamento não autorizado que fere a liberdade sexual de um indivíduo, por meio de condutas negativas, tais como cantadas insistentes, propostas sexuais, chantagens, aproximações indevidas, entre outras atitudes.

## Como o assédio sexual acontece nos ambientes de trabalho?



Um levantamento produzido pela Mindsight revelou que **mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que homens** em ambiente de trabalho.

Porém, **97% das vítimas** sequer denunciam o crime.

Assim como o assédio moral, o assédio sexual pode acontecer em diversos contextos e lugares, podendo ocorrer até mesmo em ambientes virtuais, através das redes sociais e de mensagens indesejadas.

## Nos ambientes de trabalho, esse tipo de assédio acontece por meio de:

### Chantagem

Quando o assediador impõe uma condição de cunho sexual para que a vítima alcance alguma espécie de promoção, ou para que não seja prejudicada em sua vida profissional.

### Intimidação

Quando o assediador realiza investidas sexuais, inoportunas e indesejadas, a fim de ofender, humilhar e intimidar a vítima, afetando diretamente sua atuação no trabalho.



É importante salientar que **não é preciso contato físico para que se configure assédio**. Piadas inapropriadas, comentários inoportunos de cunho sexual, bilhetes, gestos, mensagens de texto ou envio de fotos não consensuais são considerados também como assédio sexual.

Além disso, é de extrema importância ter a consciência de que **o silêncio da vítima não significa que haja algum tipo de consentimento**.

## Quais são as consequências dos assédios moral e sexual?

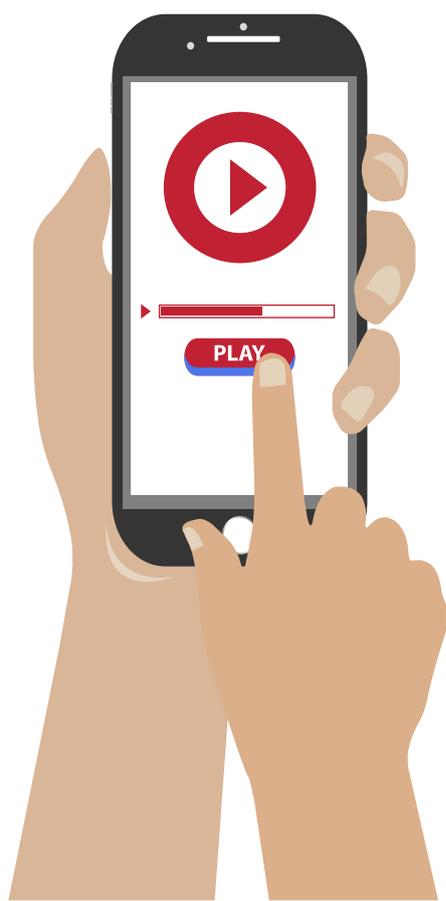
Após compreendermos as características e a forma que cada tipo de assédio acontece, **é importante entendermos que eles têm consequência**. Esse tipo de prática pode provocar uma série de lesões na saúde física, psicológica e emocional da vítima. O indivíduo sofre um grave dano na visão que tem da vida e de si mesmo.

No ambiente de trabalho, as consequências são inúmeras, podendo comprometer o relacionamento de toda a equipe com o ambiente onde se trabalha. Além do possível afastamento e/ou perda de produtividade do funcionário envolvido, afeta a confiança que os outros colaboradores têm com a empresa e com o local em que se está.

## Como posso **prevenir e combater** o assédio?

Nos dois casos, é preciso estar atento aos sinais e às relações problemáticas existente sem nosso cotidiano. Como já foi dito, muitas vítimas não percebem o nível de violência ao qual está sendo submetida, por isso é tão importante que pessoas ao seu redor saibam identificar e sinalizar. Claro, não pode faltar acolhimento ao assediado.

Além disso, quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho, você deve **repudiar de imediato a atitude do assediador**, deixando claro que aquilo configura assédio. Caso o assediado não tenha percebido a situação que está vivendo, deve alertá-lo e orientá-lo.



Sempre que possível, é importante também **produzir provas** (fotos, vídeos, gravações de voz) do fato e registrar quando ele ocorreu.

# Em todos os casos, **denuncie!**

É necessário romper com o silêncio imposto implícita ou explicitamente, e acabar com o ciclo da violência.



# Nem tudo é assédio!

É importante ressaltar esse tópico para que fique claro que **nem todas as ações conflituosas no ambiente de trabalho configuram assédio**. Essa falta de compreensão pode dificultar ainda mais casos reais e deslegitimar verdadeiras vítimas.

Por isso, é algo completamente natural que ações de colegas de trabalho ou superiores causem sentimentos como discordância, decepção e frustração. Quando sabemos administrar esses conflitos, em ambientes de trabalho ou em qualquer outro, promovemos um crescimento saudável de ambas as partes. O problema começa quando o conflito é mal mediado ou fica mal resolvido, podendo, assim, se tornar um assédio moral.

São exemplos de **conflitos comuns**:



Divergência clara e aberta de ideias



Comunicação direta e franca



Interação direta entre as pessoas



Não há alteração do clima no ambiente



Confronto eventual



Não gera distanciamento da pessoa que discorda

Por outro lado, **o assédio possui outras características**, como:



Divergência  
implícita



Comunicação  
dissimulada



Clima  
conturbado



Isolamento de  
um ou mais  
envolvidos



Perseguição com  
objetivo de isolar a  
pessoa envolvida



Confronto  
permanente.

## Combater o abuso **é lei!**

A norma MTP nº 4219, publicada em dezembro de 2022, que diz respeito a obrigação de empresas brasileiras combaterem casos de assédio moral e sexual, já está vigente e desde então a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) também tem a função de **fiscalizar os casos e preservar o bem-estar dos empregados**.

Com a nova normativa, fica determinado que toda empresa deverá ter **pelo menos um funcionário encarregado dessa fiscalização**, além da Cipa. Para a auditora fiscal do Ministério do Trabalho, Jaqueline Carrijo, essa norma é um avanço no que diz respeito a preservação dos direitos dos colaboradores de uma empresa: “Nós temos a expectativa de que as mulheres, as vítimas de assédio sexual troquem o medo pela coragem. Essa medida alcança terceirizados, jovens aprendizes, por exemplo, uma medida extremamente importante e que nos interessa e muito que ela seja efetivada”.

# Empresas que **inspiram**

Algumas grandes empresas já possuem boas – e inspiradoras – práticas contra o assédio, o que gerou resultados extremamente positivos. Lutar contra o assédio, como já foi dito, **é assegurar um ambiente seguro e de credibilidade, com colaboradores mais felizes e saudáveis**. Empresas que investem nessa política se tornam referência, entre os funcionários e também no mercado de trabalho.

Exemplo disso é o da Magalu que, em 2019, anunciou uma nova função fixa do seu aplicativo de e-commerce: um botão de denúncias para casos de violência contra a mulher. Por meio da Lu, sua influenciadora digital 3D, anunciou a nova função, durante a pandemia, sob o “disfarce” de fazer compras no app.

A medida foi de extrema importância durante o período, quando aumentaram drasticamente os casos de violência doméstica. O app passou por atualizações e melhorias, para que a vítima fosse direcionada para os órgãos responsáveis e acolhida da melhor forma. Claro que toda a ação ganhou grande repercussão e, hoje, o aplicativo de e-commerce se tornou uma referência de canal de apoio às vítimas de violência.

Esse é apenas um exemplo das muitas empresas que já entenderam a importância de se posicionarem contra o assédio e a violência. Os efeitos do assédio, na sociedade e no local de trabalho, são perversos para as vítimas e para todo o ambiente. **É preciso que cada vez mais pessoas e empresas se posicionem contra e invistam em políticas que combatam esse problema em seu meio.**



# Sobre a Leveduca

Nós somos a Leveduca, edtech de ensino profissionalizante acessível e sem distância, que tem como objetivo levar conhecimento de qualidade para todos.

Acreditamos que todo ambiente de trabalho deve se manter seguro, agradável e produtivo a todos. Mas colocar isso em prática não basta e por isso decidimos romper as barreiras no nosso escritório e espalhar conhecimento e informação sobre um assunto tão sério.

Lançamos o curso de Combate e Prevenção ao Assédio, como uma forma de ensinar sobre como casos de assédio ocorrem na sociedade e, conseqüentemente, nos ambientes corporativos. Nosso objetivo é ajudar a você e aos seus colaboradores a identificar e eliminar casos de assédio do seu ambiente empresarial, preservando a saúde do seu negócio.

Esse é mais um dos tantos cursos e treinamentos disponíveis em nossa plataforma, que tem como foco potencializar profissionais e suas empresas, através do treinamento corporativo.

Se você se interessou por esse ou outros treinamentos que oferecemos, entre em contato com os nossos consultores e venha fazer parte desse time cada vez maior.

# Leveduca em números:

**+200**  
cursos

**+350**  
empresas

**+50mil**  
colaboradores  
treinados

Empresas e provedores  
que confiam na **Leveduca**



Conheça a Leveduca

 (35) 99888-7383