
relações, ações e reações no ambiente de trabalho

Serviço de Acolhimento ao Servidor
Gerência de Recursos Humanos/SEPLAG
Prefeitura Municipal de Ouro Preto

fonte do material: Guias da Justiça do Trabalho

O QUE É ASSÉDIO?

No mundo do trabalho, os termos “violência e assédio” referem-se a comportamentos e práticas inaceitáveis que causam (ou busquem causar!) dano físico, psicológico ou sexual a alguém. Isso inclui, também, a violência e o assédio com base no gênero, ou seja, quando esses comportamentos se dirigem às pessoas em razão do seu sexo ou do gênero com o qual se identificam.

Assediar é ofender, humilhar, ameaçar ou intimidar alguém, seja física ou verbalmente, entre outras condutas.

Também é assédio e discriminação fazer piadas ou comentários indesejáveis sobre: Raça, nacionalidade, origem étnica; Cor; Religião; Idade; Sexo, gênero, orientação sexual e expressão de gênero; Estado civil; Deficiência; Situação econômica; e Qualquer condição que discrimine o indivíduo.

Essas práticas abusivas são um reflexo da violência na sociedade e representam ameaças aos direitos fundamentais de todas as pessoas, como, por exemplo, a sua dignidade e privacidade. No trabalho, essas condutas criam um ambiente hostil e podem afetar a vida profissional e pessoal de quem sofre o assédio. Os relacionamentos ficam comprometidos e a vítima se sente sozinha. Além disso, há danos à saúde física, mental e social, que podem evoluir para o adoecimento físico ou mental, a incapacidade, o desemprego ou mesmo a morte.

é preciso **atenção** aos seguintes aspectos:

- 1 Cultura organizacional com práticas injustas e pouco transparentes;
- 2 Incentivo a relações profissionais que não promovam a cooperação e a solidariedade entre seus funcionários;
- 3 Sobrecarga de trabalho devido a má administração dos processos de trabalho e dos agentes promotores da intensificação dessas atividades;
- 4 Estilos de liderança abusivos ou distorções gerenciais;
- 5 Mudanças organizacionais sem o planejamento adequado;
- 6 Metas abusivas, geralmente sem nenhuma consulta àqueles que terão que cumpri-las.

A violência e o assédio podem acontecer somente uma vez, de forma isolada, ou várias vezes. As condutas abusivas podem se dar de forma direta - com acusações, insultos, gritos e humilhações públicas - ou indireta - por meio de práticas ou políticas organizacionais que impactem de forma desproporcional a determinados grupos ou pessoas. A conduta abusiva pode ser: física, psicológica ou sexual; verbal, escrita ou online. Essas condutas podem acontecer tanto entre colegas como entre superiores e subordinados.

Uma forma comum dessas condutas é a discriminação. QUALQUER CONDIÇÃO QUE DISCRIMINE A PESSOA É ASSÉDIO!

IMPORTANTE!

Qualquer que seja a forma, a caracterização da violência ou do assédio independe da intenção de quem faz. São **os danos** físicos, emocionais e profissionais sofridos pela vítima que caracterizam essas práticas.

Discriminação é toda **distinção, exclusão, restrição ou preferência** em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero. **Isso também vale para qualquer tratamento que impeça ou limite os direitos e liberdades fundamentais da pessoa, seja por motivos econômicos, sociais, culturais, laborais ou em outra área da sua vida pública.**

Tipos de discriminação:

- **Direta**: quando alguém é tratado injustamente por pertencer a um grupo minoritário. Por exemplo, recusar emprego a alguém por causa de sua raça.
- **Indireta**: quando práticas ou políticas, aparentemente neutras, acabam por prejudicar grupos minoritários. Por exemplo, um estabelecimento não prevê acessibilidade adequada para as pessoas com deficiência.
- **Flagrante**: acontece de forma aberta e inequívoca por meio de ações e de discursos que defendem abertamente práticas discriminatórias.
- **Sutil**: acontece por meio de comportamentos insidiosos e naturalizados cujo propósito discriminatório é mantido oculto.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA A VÍTIMA:

- Tensão; Estresse; Ansiedade; Irritabilidade;
- Crises de choro; Dores generalizadas e palpitações; Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Redução da autoestima; Diminuição da produtividade; Problemas familiares;
- Depressão; Síndrome do Pânico;
- Distúrbios digestivos; Distúrbios do sono;
- Esgotamento físico e emocional;
- Afastamento por doenças;
- Perda do sentido do trabalho;
- Sensação de alienação e não-pertencimento;
- Isolamento social e abandono de relações pessoais; Transtornos de adaptação;
- Transtorno de Estresse Pós-traumático;
- Transtorno de Ansiedade Generalizada;
- Suicídio.

Violências, assédios e discriminações cometidas no ambiente de trabalho podem ser consideradas falta grave e levar à dispensa por justa causa na iniciativa privada ou à abertura de processo administrativo disciplinar no caso de órgãos públicos, com a aplicação das penalidades previstas.

A pessoa agressora pode responder, ainda, nas esferas civil, indenizando a vítima pelos danos morais e materiais sofridos, e na criminal: a conduta pode ser considerada constrangimento ilegal (art. 146), ameaça (art. 147), violência psicológica contra a mulher (art. 147-B), perseguição (147-A), racismo ou injúria racial (Lei n. 7.716/1989), etc..

consequências do assédio para a instituição:

- Ambiente altamente tóxico;
- Redução da produtividade;
- Alta rotatividade da força de trabalho;
- Alta taxa de absenteísmo (falta de pontualidade e assiduidade no cumprimento de uma atividade);
- Presenteísmo;
- Aumento de acidentes de trabalho;
- Desgaste da imagem institucional;
- Possibilidade de responsabilização pelos atos de seus prepostos (assediadores) e/ou por omissão, tanto na esfera civil como administrativa e criminal; e
- Enfraquecimento da diversidade no trabalho, com perda da contribuição de pessoas diversas, que deixam o ambiente de trabalho hostil e opressor.

consequências do assédio para o estado:

- Custos com tratamentos médicos e psicológicos no sistema público de saúde;
- Despesas com benefícios sociais ocasionados por afastamento; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

assédio moral organizacional

Condutas abusivas ocorrem de forma reiterada, amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais. Essas condutas buscam engajar as pessoas para o cumprimento de metas e políticas abusivas da instituição, bem como o aumento da produtividade, mas acabam por desprestigiar direitos fundamentais das pessoas.

Igualmente, a prática de condutas abusivas para excluir as pessoas que a instituição não quer mais em seus quadros **configura** assédio moral organizacional.

Às vezes, é difícil diferenciar o assédio que vem de uma pessoa específica daquele causado pela própria instituição, já que muitas vezes as ações abusivas são realizadas por pessoas que ocupam cargos de gestão. No entanto, *há casos em que os(as) gestores(as) funcionam apenas como intermediários desse problema, fazendo parte de um ciclo de abusos*. Por meio de um assédio encadeado, pessoas são colocadas umas contra as outras, ficam isoladas e são coagidas a se esforçar demais para dar conta das exigências. Por isso, é importante reconhecer que **o assédio pode vir da própria estrutura da instituição, mas isso não elimina a responsabilidade (ou corresponsabilidade) dos distintos agentes**. É importante, portanto, que cada pessoa tenha consciência da responsabilidade por suas próprias ações. **Não é aceitável** normalizar ideias como: "maltrato porque fui maltratado". A pressão do trabalho ou um ambiente ruim não são desculpas válidas, e todos e todas que integram a organização, independentemente do cargo que ocupam, devem tentar escapar desse ciclo de abuso e não replicá-lo.

Entenda melhor:

Não é assédio cobrar prazos, metas, tarefas ou realizar avaliações funcionais. Mas o método adotado para essas atividades deve se basear em critérios técnicos e gerenciais adequados, prezando pelo **respeito** e pela **razoabilidade**.

entenda:

Algumas formas de gerenciar o trabalho, disfarçadas de técnicas de gestão, podem causar sérios problemas e estimular a propagação de violências. Tais condutas recebem o nome de **distorções gerenciais**.

exemplos de distorções gerenciais:

- **Gestão por injúria:** submeter trabalhadoras e trabalhadores a uma pressão excessiva por agir de forma agressiva.
- **Gestão por manipulação:** usar a sua posição de chefia para controlar e favorecer subordinados e satisfazer seus próprios interesses.
- **Gestão por fofoca:** realizar comentários maldosos para fragilizar o indivíduo, iniciando um processo discriminatório que pode desencadear uma situação de assédio.
- **Gestão por pressão:** quando há uso de ações coercitivas e constrangedoras para atingir metas e objetivos, gerando situações de estresse ou conflito.
- **Gestão por discriminação:** quando pessoas são tratadas de forma injusta por causa de suas diferenças, como gênero, raça, deficiência ou aparência.

— É ASSÉDIO!

Difamar ou atentar contra a dignidade de alguém → ações para desacreditar uma pessoa (assediada) perante as outras é assédio.

Dica

É de extrema importância refletir sobre as suas atitudes frente a situações que envolvem atritos e relacionamentos conflituosos.

Podem ser consideradas condutas assediadoras:

- Espalhar rumores sobre a pessoa;
- Acusá-la de erros que não cometeu;
- Pôr em dúvida sua capacidade profissional, como no caso de pessoas com deficiência;
- Dirigir-se à pessoa por meio de apelidos depreciativos;
- Fazer insinuações para criar mal-entendidos;
- Impor novas tarefas com o objetivo de atrapalhar seu desempenho;
- Prescrever tarefas inferiores às competências da pessoa;
- Impor punições vexatórias; e
- Fazer piadas e comentários jocosos sobre características individuais, ainda que não se referindo diretamente a elas. É o caso, por exemplo, de “humor” em relação à raça/cor, etnia, orientação sexual - o que tem se chamado “racismo recreativo” ou “homofobia recreativa” - entre outras formas de constrangimento.

É ASSÉDIO:

- Privar alguém da possibilidades de comunicação;
- Ignorar sua presença;
- Excluí-la de eventos;
- Deixar de comparecer a eventos organizados pela suposta pessoa assediada;
- Agir de forma a colocar colegas contra ela;
- Impedi-la de trabalhar junto com outros colegas;
- Posicionar seu posto de trabalho distante dos outros;
- Dar instruções para que colegas de trabalho parem de conversar, trabalhar ou socializar com a pessoa;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à pessoa apenas pela via eletrônica, bilhetes ou terceiros; e
- Sonegar informações necessárias à realização das atividades da pessoa.

O ASSÉDIO COM BASE NO GÊNERO

Quando a violência ou o assédio acontecem por causa do sexo ou do gênero de alguém, chama-se **assédio com base no gênero**. Isso inclui as micro agressões e a gestão por discriminação. “Elogios” à aparência e não à capacidade da pessoa; interrupções da fala em reuniões; mudanças no tratamento após comunicação de gestação e parto; piadinhas sexistas; perseguições; exposição a situações vexatórias; supervisão excessiva; ameaças; exigência de tarefas impossíveis; críticas grosseiras; utilização de palavras de baixo calão; brincadeiras inapropriadas e isolamentos são exemplos de assédio com base no gênero no trabalho, o qual, em diversos casos, está associado a uma relação de poder.

Lembre-se:

A **gestão por discriminação** caracteriza-se por atitudes de desrespeito e intolerância às diferenças. As **micro agressões** são comentários, perguntas ou ações hostis que questionam, depreciam ou desqualificam uma pessoa ou grupo minoritário e que geralmente só são percebidas pelas vítimas.

—
há, também, o **ASSÉDIO
POR ORIENTAÇÃO
SEXUAL** e o **ASSÉDIO
POR EXPRESSÃO** ou
**IDENTIDADE DE
GÊNERO**

❖ **O assédio por orientação sexual**, acontece em caso de:

- Condutas contra uma pessoa, por causa de sua orientação sexual, que possam ser consideradas ofensivas, humilhantes, violentas ou intimidadoras;
- Tratamento desigual com base na orientação sexual, ou a percepção dela;
- Piadas de carácter discriminatório no ambiente de trabalho;
- Desacreditar o trabalho por causa da orientação sexual da pessoa; e
- Ridicularização da pessoa em relação à sua orientação sexual.

❖ **O assédio por expressão ou identidade de gênero**, ocorre ao:

- Recusar-se a chamar uma pessoa trans pelo nome que ela escolheu ou deliberadamente usar artigos ou pronomes que não correspondam ao gênero com o qual ela se identifica;
- Fazer “piadas” transfóbicas (que discriminam pessoas transexuais, aquelas cujo gênero não se identifica com o sexo atribuído ao nascer) ou interfóbicas (que discriminam pessoas intersexo, aquelas cujos corpos variam do padrão de masculino e feminino estabelecido culturalmente) no ambiente de trabalho;
- Subestimar as capacidades, habilidades e o potencial intelectual e técnico da pessoa devido à sua expressão ou identidade de gênero, ignorando suas contribuições;
- Impedir o uso de uniforme ou outros trajes compatíveis com a identidade de gênero da pessoa ou impor um código de vestimenta que desrespeite a sua individualidade.

– **É ASSÉDIO!**

Desestabilizar ou **piorar**
propositalmente as condições
de trabalho de alguém,
inclusive com ações que
desequilibram
psicologicamente a pessoa.

CONFIGURA ASSÉDIO:

- **Retirar** cargos e funções sem motivo justo;
- Gritar ou falar de **forma desrespeitosa**;
- Tratar com **ironia** ou gestos de **desprezo**;
- **Atribuir** resultados positivos obtidos pela pessoa a outro colega;
- **Apontar** supostos problemas psicológicos da vítima;
- **Impedir** a ascensão profissional da pessoa;
- **Criticar** o trabalho da pessoa (em público ou em particular), **mesmo quando atenda às demandas de forma satisfatória**;
- **Zombar** de características pessoais;
- **Criticar negativamente** aspectos da vida pessoal;
- **Jogar** objetos na pessoa;
- **Agredir** por meio de palavras;
- Não levar em conta os problemas pessoais que esteja vivendo;
- **Ignorar** recomendações de ordem médica prescritas à pessoa;

TAMBÉM É ASSÉDIO!

- Impor metas inatingíveis;
- Convocar reuniões surpresa, sem nenhum resultado adicional a não ser humilhações e repreensões;
- Agir de forma arbitrária em benefício próprio, em detrimento dos objetivos legítimos da instituição e do respeito a colegas de trabalho, independentemente de relação hierárquica;
- Retirar a autonomia ou desrespeitar as decisões e visão de mundo da pessoa;
- Sobrecarregar a pessoa com novas tarefas injustificadamente;
- Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência;
- Impor a alguém condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Instigar o controle de uma pessoa por outra, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, gerando desconfiança e redução da solidariedade.
- Retirar da pessoa tarefas e demandas que ela costumava executar ou repassá-las a outros, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;

cyberbullying, assédio moral virtual e teleassédio moral

são as mesma coisa?

Cyberbullying:

tipo de violência praticada contra uma pessoa por meio da internet. Nessa situação, o espaço virtual é utilizado para intimidar e hostilizar alguém (chefes, subordinados, colegas de trabalho, dentre outros), por meio de calúnia, difamação, injúria e qualquer outro insulto ou ataque covarde a sua honra e reputação.

Teleassédio moral:

é quando o assédio ocorre no ambiente de teletrabalho, ou seja, um dos polos é um teletrabalhador ou uma teletrabalhadora.

Assédio moral virtual:

nesse caso, não é necessário alguém estar em trabalho remoto. Esse tipo de assédio acontece pelos meios eletrônicos, podendo ocorrer no ambiente da própria instituição ou fora dela. O tipo mais comum de assédio moral virtual é o horizontal, quando acontece entre colegas de mesma hierarquia nas relações de trabalho.

o que fazer quando você for a vítima de casos de violência, assédio e discriminação?

Busque os canais de escuta e acolhimento da instituição.

Você, também, pode recorrer a sindicatos profissionais, conselhos...

Se possível, evite ficar a sós com a pessoa assediadora

Avalie a possibilidade de ajuizar a ação nas esferas trabalhista, cível e criminal, além da administrativa.

ações de escuta, orientação e encaminhamentos

atitudes importantes

compartilhe, com algum colega, o que está acontecendo e peça que ele fique atento!

Procure ajuda de profissionais (psicólogo, médico...) fora do ambiente de trabalho - isso poderá ajudar você a se cuidar e a reunir evidências do assédio.

Não se isole!

Guarde evidências sobre a situação.

Valem como **provas**: e-mail, mensagem, telefonema, **gravações ambientais**, testemunha, **diário funcional**, laudo de saúde, receita médica, avaliações enviesadas...

importante saber:

A gravação é válida quando feita por um dos interlocutores da conversa, sem a participação de terceiros, e não seja forçada nenhuma forma de ação ou reação.

Você pode fazer um Diário Funcional: registro da sua produtividade e rotina de trabalho. Neste é preciso documentar falas, apelidos, tom de voz, conversas, pessoas que estavam no local, data, etc

É importante que você tente dar materialidade às suas anotações, correlacionando os registros a e-mails, mensagens, testemunhas, etc.

BUSQUE SEMPRE SE INFORMAR COM OS CANAIS DE ACOLHIMENTO DISPONÍVEIS PARA VOCÊ!

— COMO AGIR se você presenciar situações de assédio?

1. Se você viu algo errado acontecer, pode ser útil **perguntar à pessoa se ela quer a sua ajuda**. Faça isso de maneira discreta e respeitosa.
2. **Aconselhe a pessoa a informar o fato** nos canais de acolhimento e denúncia da organização ou de representação da categoria.
3. Nos casos iniciais de violência, você pode **ajudar a impedir e inibir posturas inadequadas**. Como estratégia, chame a pessoa que está sendo alvo para fazerem algo juntos naquele momento, como tomar um café ou ir para outro ambiente. O importante é que a pessoa perceba que não está sozinha e que mais alguém notou a situação inadequada. Às vezes, esse simples gesto já pode frear o comportamento inapropriado.
4. Se você presenciou alguma situação de discriminação, como piadas ofensivas, **é importante se posicionar**. Expresse a sua discordância de forma educada, dizendo que achou o ato ou a fala inapropriada.
5. **Ofereça apoio** à pessoa. É importante demonstrar empatia nesse momento difícil. Tente entender como você se sentiria no lugar de quem foi assediado.
6. **Incentive a pessoa a buscar atendimento médico e psicológico**. Isso pode ajudar no cuidado da pessoa e na produção de provas de dano físico e psíquico.
7. **Mostre-se disponível como testemunha**. Prestar apoio como testemunha pode ser determinante para reparar uma injustiça.
8. **Comunique** ao setor responsável ou ao superior hierárquico da pessoa assediada as situações de assédio, violência ou discriminação que presenciou.

A **principal forma de prevenir o assédio** é com **informação**.
Garantir que todos saibam **o que é assédio** e quais são os **comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho** *contribui para a eliminação* dessas condutas.

Serviço de Acolhimento ao Servidor - SAS/GRH

Estrutura do Serviço:

Elaine Freitas
Gerente de RH
Carla Almeida e João Lucas
Assessoria Jurídica
Claudia Itaborahy
Psicologia

Contato e informações:

servico.acolhimentorh@ouropreto.mg.gov.br

(31) 3559 3219

Funcionamento do Serviço:

- . Acolhimento psicológico individual;
- . Orientações e encaminhamentos ;
- . Encontros com gestores/as para assuntos sobre gestão de pessoas;
- . Conversação em grupo para cuidar de demandas de cada equipe;
- . Encontros coletivos de conversa sobre relações interpessoais e saúde mental no trabalho;
- . Mediação de conflitos;
- . Acompanhamento regular de setores específicos; (...)