



CHEGA DE ASSÉDIO

COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO
ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
AMAZONAS E RORAIMA**

Rua Visconde de Porto Alegre, 1265
Praça 14 de Janeiro, Manaus/AM
Fone/Fax: (92) 3621-7200
CEP: 69020-130

CHEGA DE ASSÉDIO

Expediente:

Texto

Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual

Edição e Diagramação

Seção de Marketing e Publicidade
Coordenadoria de Comunicação Social

Capa

Thais Mannala

Ilustrações e foto capa

Freepik

SUMÁRIO

PRELÚDIO	4
COMPREENDENDO O ASSÉDIO	5
Tipos de assédio	5
IMPACTOS NAS PESSOAS	10
IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES	13
E AGORA? O QUÊ FAZER EM CASO DE ASSÉDIO?	17
Ouvidoria:	17
CANAIS DE DENÚNCIA.....	20

PRELÚDIO

Este ebook aborda um tema de extrema importância e relevância nos ambientes de trabalho em todo o mundo: o assédio. Sob a perspectiva do assédio no ambiente de trabalho, este material busca proporcionar um entendimento básico, mas suficiente, sobre o tema, fornecendo informações e orientações essenciais para que indivíduos e organizações possam prevenir e combater essa forma de comportamento inadequado. Através de uma abordagem objetiva, este ebook busca conscientizar os leitores sobre a gravidade do assédio no contexto profissional, bem como promover a adoção de medidas preventivas e corretivas para criar ambientes de trabalho seguros, inclusivos e respeitosos.

Ao longo das próximas páginas, serão explorados os diferentes aspectos do assédio no ambiente de trabalho, desde as diversas formas em que pode se manifestar até as consequências negativas que acarreta para as vítimas e para a própria dinâmica organizacional. Serão apresentados exemplos reais, estatísticas alarmantes e estudos de caso, com o objetivo de oferecer uma visão abrangente e fundamentada sobre o assunto. Além disso, serão compartilhadas estratégias eficazes para a prevenção do assédio, bem como orientações claras sobre como agir caso ocorra uma situação de assédio no ambiente de trabalho.

É fundamental ressaltar que este ebook destina-se não apenas às vítimas de assédio, mas também a gestores, líderes, colegas de trabalho e profissionais de recursos humanos, uma vez que todos desempenham um papel essencial na promoção de um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio. A conscientização e a mudança de cultura são os primeiros passos para transformar o ambiente profissional em um espaço seguro, onde todos os colaboradores se sintam respeitados e protegidos.

Ao compreender a gravidade do assédio no ambiente de trabalho e adotar medidas concretas para combatê-lo, estaremos construindo bases sólidas para uma sociedade mais justa e equitativa. Este ebook é uma ferramenta poderosa para ampliar o conhecimento e promover ações efetivas que contribuam para a erradicação do assédio nos locais de trabalho, buscando fomentar um ambiente profissional saudável e livre de assédio.

COMPREENDENDO O ASSÉDIO

Tipos de assédio

O assédio no ambiente de trabalho refere-se a comportamentos persistentes e indesejados que ocorrem no contexto profissional, criando um ambiente hostil, intimidador ou ofensivo para um ou mais indivíduos. É caracterizado por ações, palavras, gestos ou expressões que denotam desrespeito, discriminação ou abuso de poder, afetando negativamente a integridade física, psicológica ou emocional das vítimas. O assédio pode assumir diversas formas, tais como comentários humilhantes, insultos, piadas de mau gosto, intimidação, discriminação baseada em características pessoais (como gênero, raça, religião, orientação sexual, deficiência) ou qualquer outra conduta que viole a dignidade e os direitos dos indivíduos no ambiente de trabalho. É importante ressaltar que o assédio no trabalho é considerado uma violação dos direitos humanos e é inaceitável em qualquer organização comprometida com a promoção de um ambiente profissional saudável e respeitoso.

Ele pode ter efeitos devastadores tanto para as vítimas quanto para a dinâmica organizacional como um todo. Para as pessoas que sofrem assédio, pode resultar em estresse, ansiedade, problemas de saúde física e mental, diminuição da autoestima, isolamento social e até mesmo no abandono do emprego. Além disso, o assédio pode levar a um ambiente de trabalho tóxico, com baixa produtividade, falta de motivação e colaboração prejudicada. A cultura organizacional também pode ser afetada negativamente, com a perda de talentos, uma reputação manchada e possíveis consequências legais.

É importante destacar que o assédio no ambiente de trabalho não se limita a interações entre superiores hierárquicos e subordinados. Pode ocorrer entre colegas de trabalho em qualquer nível da hierarquia ou até mesmo envolver terceiros, como fornecedores ou clientes. A prevenção e a luta contra o assédio no trabalho requerem o engajamento de todos os membros da organização, desde a alta direção até cada indivíduo que faz parte da equipe.

O assédio no ambiente de trabalho pode assumir diversas formas, mas geralmente é dividido em duas categorias principais: assédio discriminatório e assédio sexual.

O **assédio discriminatório** é qualquer forma de assédio baseada em características protegidas, como raça, cor, religião, sexo (incluindo gravidez), origem nacional, idade, deficiência ou informações genéticas. Esse tipo de assédio pode incluir comportamentos como:

- Fazer piadas ou comentários ofensivos sobre a característica de uma pessoa;
- Recusar a promoção ou a contratação de alguém por causa de alguma característica desta pessoa;
- Criar um ambiente de trabalho hostil para alguém por causa de sua característica.



O **assédio sexual** é qualquer avanço sexual indesejado, solicitação de favores sexuais ou outro comportamento verbal ou físico de natureza sexual que crie um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo. Esse tipo de assédio pode incluir:

- Toques sexuais indesejados.
- Fazer comentários ou piadas de natureza sexual.
- Mostrar material explicitamente sexual.
- Exigir favores sexuais em troca de benefícios no trabalho.



Além dessas duas categorias principais, existem outros tipos de assédio no ambiente de trabalho que podem ocorrer, tais como:

- *Bullying*: comportamento repetitivo, indesejado e agressivo com a intenção de intimidar, humilhar ou prejudicar outra pessoa.
- Retaliação: qualquer ação negativa tomada contra um funcionário porque ele relatou ou se opôs ao assédio.
- Assédio *online*: qualquer forma de assédio que ocorre por meio de comunicação eletrônica, como e-mails, mensagens de texto ou mídias sociais.

Seguem alguns exemplos de assédio reais, já ocorridos no Brasil ou em outra parte do mundo:

- **Assédio sexual**: Uma funcionária é repetidamente submetida a piadas e comentários sexuais por seus colegas de trabalho do sexo masculino. Também lhe é solicitado que saia em encontros com eles, e quando ela se recusa, é ameaçada de demissão.
- **Assédio racial**: Um funcionário negro é chamado de insultos raciais por seus colegas de trabalho brancos. Ele também é excluído de eventos sociais e recebe atribuições menos desejáveis.
- **Assédio religioso**: Uma funcionária muçulmana é solicitada a remover o seu hijab no trabalho. Também lhe é dito que sua religião “não é bem-vinda aqui”.
- **Assédio por deficiência**: Uma funcionária com deficiência é informada de que ela “não é capaz” de desempenhar seu trabalho. Ela também recebe menos oportunidades de avanço.
- **Assédio por idade**: Uma funcionária de 60 anos é informada de que ela é “muito velha” para desempenhar seu trabalho. Ela também recebe menos oportunidades de treinamento e desenvolvimento.



A história a seguir foi tirada de alguns casos reais de discriminação racial no ambiente de trabalho. O nome que você lerá é fictício.

Uma jovem chamada Ana foi contratada como assistente de marketing em uma grande empresa de tecnologia. Ela era a única funcionária negra em seu departamento e rapidamente começou a sentir que estava sendo tratada de forma diferente de seus colegas brancos. Seus colegas faziam piadas sobre seu cabelo, sua comida e sua religião. Eles também a excluíam de eventos sociais e lhe atribuíam tarefas menos desejáveis.

Um dia, Ana estava em uma reunião com seu chefe e dois de seus colegas brancos. Eles estavam discutindo uma nova campanha de marketing, e Ana tinha algumas ideias interessantes. No entanto, seu chefe e seus colegas continuavam a falar por cima dela e a rejeitar suas ideias.



Finalmente, Ana se cansou. Ela se levantou e disse: “Não entendo por que todos estão falando por cima de mim. Tenho boas ideias e gostaria de ser ouvida.”

Seu chefe olhou para ela e disse: “Só estamos tentando ter uma conversa. Não há motivo para ficar tão chateada.”

Ana respirou fundo e disse: “Não estou chateada. Estou apenas cansada de ser tratada de forma diferente por causa da minha raça. Sou uma membro valiosa desta equipe e mereço ser tratada com respeito.”

Seu chefe suspirou e disse: “Lamento que você se sinta assim. Vamos tentar ser mais cuidadosos com nossas palavras no futuro.” Ana saiu da reunião sentindo-se frustrada e irritada. Ela sabia que não havia feito nada de errado e estava cansada de ser tratada como uma estranha.

Ana decidiu falar com o departamento de recursos humanos sobre o assédio que estava sofrendo. Ela se encontrou com um representante de RH, que ouviu sua história e levou suas preocupações a sério. O representante de RH conversou com o chefe de Ana e seus colegas. Todos negaram ter assediado Ana, mas concordaram em ser mais cuidadosos com suas palavras e ações no futuro.

Ana ainda estava chateada com o que havia acontecido, mas ficou feliz por ter se manifestado. Ela sabia que havia feito a coisa certa e estava esperançosa de que as coisas melhorassem no futuro.

A Lição

Essa história é um exemplo de assédio sutil no local de trabalho baseado em assédio racial. O assédio não foi aberto ou óbvio, mas ainda teve um impacto negativo em Ana. Na história descrita a fala e Ana foi levada a sério, mas quantos responsáveis não dizem apenas para o funcionário esquecer ou que não daria em nada mesmo? As Anas precisam ser levadas a sério pelos responsáveis.

IMPACTOS NAS PESSOAS

Vamos explorar agora os impactos que o assédio tem na vida da vítima. Desde as consequências emocionais e psicológicas até os efeitos físicos e profissionais, veremos como o assédio pode afetar negativamente todos os aspectos da vida daqueles que sofrem com ele, uma vez que é uma experiência traumática que pode ter efeitos devastadores na saúde emocional e psicológica, no físico e na saúde, bem como afetar o labor da vítima.

Alguns dos impactos emocionais e psicológicos mais comuns incluem:

a) Ansiedade e Estresse Crônicos

O assédio pode desencadear ansiedade constante e um estado de estresse crônico. Ademais, a constante sensação de medo, humilhação e incerteza sobre o que pode acontecer cria um ambiente tóxico que afeta negativamente a saúde mental do indivíduo e dos que estão em seu entorno.



b) Depressão e Desesperança

A pessoa frequentemente enfrenta episódios de depressão devido ao assíduo desgaste emocional e à sensação de impotência. A sensação de desesperança, acompanhada de baixa autoestima e falta de motivação, pode prejudicar a qualidade de vida e o desempenho no trabalho.



c) Baixa Autoconfiança e Autoestima

O assédio corrói a autoconfiança e a autoestima. A exposição a comportamentos abusivos e à depreciação constante mina a confiança em si próprio, resultando em sentimentos de inadequação e de insegurança.

d) Isolamento Social

Muitas vezes leva a um sentimento de isolamento e solidão na vítima. Ela pode se sentir envergonhada em compartilhar sua experiência com outras pessoas ou temer retaliação, o que a leva a se afastar de colegas de trabalho e até mesmo de amigos e familiares.

Dentre os impactos físicos e na saúde, os mais comuns são:

a) Distúrbios do Sono

O estresse e a ansiedade causados pelo assédio podem resultar em distúrbios do sono, como insônia ou dificuldade em manter um sono reparador. A falta de sono adequado prejudica a saúde geral e a capacidade de lidar com o estresse.



b) Problemas Gastrointestinais

O estresse crônico causado pelo assédio pode levar a problemas gastrointestinais, como dor de estômago, indigestão, náuseas e até úlceras. O sistema digestivo é afetado negativamente pela tensão emocional constante.

c) Dores e Tensões Musculares

A vítima de assédio frequentemente carrega tensão muscular e dores crônicas devido ao estresse e à ansiedade. A tensão constante nos músculos pode resultar em dores de cabeça, dores nas costas e outros desconfortos físicos.

d) Supressão do Sistema Imunológico

O estresse prolongado do assédio pode enfraquecer o sistema imunológico da vítima, tornando-a mais suscetível a doenças e infecções. Isso pode levar a um maior número de doenças, absenteísmo no trabalho e queda na produtividade.

Dentre os impactos profissionais, os mais esperados são:

a) Redução do Desempenho:

A vítima de assédio pode ter seu desempenho no trabalho prejudicado devido ao estresse constante e à falta de motivação. A concentração e a produtividade podem ser afetadas, resultando em resultados abaixo do potencial da vítima.

b) Retração ou estagnação profissional

Em muitos casos, a pessoa se sente forçada a se retrair profissionalmente, evitando oportunidades de crescimento ou projetos desafiadores. Ela pode temer retaliação ou não se sentir confiante o suficiente para assumir novos desafios. A estagnação ocorre quando lhe prendem em uma posição ou função abaixo de seu potencial e habilidades.

c) Perda de Oportunidades de Carreira

Ela pode perder oportunidades de promoção, ser excluída de projetos importantes ou até mesmo ser forçada a deixar o emprego devido ao ambiente hostil.



IMPACTOS NAS ORGANIZAÇÕES

Falaremos agora dos efeitos negativos que o assédio pode ter sobre as organizações. Vamos analisar como a cultura organizacional, a produtividade, a reputação da empresa e o clima de trabalho podem ser prejudicados pela existência do assédio.

a) Cultura Organizacional Tóxica

Um dos principais impactos do assédio no ambiente de trabalho é a criação de uma cultura organizacional tóxica. O assédio envia uma mensagem clara de que comportamentos inapropriados são tolerados e até mesmo incentivados na empresa. Isso pode minar os valores e princípios que a organização busca promover, resultando em uma cultura que desencoraja a diversidade, a colaboração e o respeito mútuo. Uma cultura tóxica pode levar a altas taxas de rotatividade de funcionários, dificuldade em atrair talentos qualificados e até mesmo ações legais contra a empresa.



b) Queda na Produtividade

O assédio no local de trabalho tem um impacto direto na produtividade dos funcionários. Quando um colaborador está enfrentando situações de assédio, é provável que ele se sinta desmotivado, estressado e ansioso. Esses sentimentos podem afetar sua capacidade de concentração, criatividade e desempenho geral. Além disso, o assédio pode levar a um clima de trabalho hostil, no qual os funcionários se sentem desconfortáveis e têm dificuldade em trabalhar em equipe. A falta de colaboração e o aumento do conflito interpessoal resultante do assédio impactam negativamente a eficiência e a produtividade da empresa como um todo.



c) Reputação da Empresa

A reputação de uma empresa é um ativo valioso que pode ser severamente afetado pela existência do assédio no ambiente de trabalho. Casos de assédio podem se tornar públicos, seja por meio das redes sociais, denúncias formais ou pela imprensa. Essa exposição negativa pode levar a uma perda de confiança dos clientes, parceiros de negócios e investidores. Uma má reputação pode afetar a capacidade da empresa de atrair novos clientes, manter relacionamentos comerciais e até mesmo impactar seu valor de mercado. Além disso, a empresa pode enfrentar ações legais, multas e penalidades, resultando em danos financeiros significativos.

d) Clima de Trabalho Desfavorável

O assédio no ambiente de trabalho cria um clima desfavorável que afeta todos os funcionários, mesmo aqueles que não estão diretamente envolvidos. O medo, a ansiedade e a tensão resultantes do assédio podem se espalhar por toda a organização, criando um ambiente de trabalho disfuncional e desagradável. Isso leva a uma diminuição da moral e do engajamento dos funcionários, dificultando a construção de um senso de equipe e comprometimento com os objetivos da empresa. Um clima de trabalho negativo pode levar ao aumento do absenteísmo, da rotatividade e do presenteísmo (quando os funcionários estão fisicamente presentes, mas não estão produtivos ou engajados em suas atividades).

e) Custos Financeiros

Além dos impactos mencionados anteriormente, o assédio no ambiente de trabalho também pode resultar em custos financeiros significativos para as empresas. Esses custos podem incluir despesas com processos judiciais, indenizações, honorários advocatícios e ações corretivas. Caso uma empresa seja considerada responsável por permitir ou negligenciar casos de assédio, ela pode ser obrigada a pagar compensações financeiras às vítimas. Além disso, os processos judiciais podem se estender por longos períodos, afetando negativamente a imagem da empresa e consumindo recursos financeiros e tempo que poderiam ser direcionados para atividades mais produtivas.



f) Redução da Inovação e Criatividade

Um ambiente de trabalho no qual o assédio ocorre regularmente tende a sufocar a inovação e a criatividade. Quando os funcionários se sentem ameaçados, humilhados ou intimidados, eles podem se retrair e evitar compartilhar ideias ou assumir riscos. Esse medo de ser alvo de represálias prejudica a capacidade da empresa de promover a inovação e de explorar novas oportunidades de negócios. A falta de diversidade de pensamento e a falta de um ambiente aberto e seguro para o livre fluxo de ideias podem colocar a empresa em desvantagem competitiva em um mundo cada vez mais orientado pela inovação.



g) Perda de Talentos e Baixa Retenção

O assédio no ambiente de trabalho pode levar à perda de talentos e à baixa retenção de funcionários. Os colaboradores que são vítimas de assédio são mais propensos a buscar outras oportunidades de emprego onde se sintam valorizados e respeitados. Além disso, a reputação da empresa como um local de trabalho hostil pode se espalhar e afetar sua capacidade de atrair e reter profissionais qualificados. A perda de talentos e a alta rotatividade têm custos substanciais para a empresa, incluindo despesas com recrutamento, treinamento e integração de novos funcionários, bem como a perda de conhecimento e experiência que os colaboradores antigos possuíam.

h) Comprometimento da Ética e Valores Organizacionais

O assédio no ambiente de trabalho compromete a ética e os valores organizacionais. Quando um ambiente de trabalho é permeado por comportamentos inadequados e abusivos, é difícil sustentar uma cultura empresarial baseada em princípios éticos, transparência e integridade. Isso pode minar a confiança dos funcionários na liderança e na missão da empresa, levando a uma falta de engajamento e lealdade por parte dos colaboradores. Os valores e a reputação da empresa são fundamentais para sua longevidade e sucesso, e o assédio pode corroer esses pilares fundamentais.

E AGORA?

O QUÊ FAZER EM CASO DE ASSÉDIO?

Há alguns canais que você pode procurar para fazer a denúncia. Você pode mostrar seu rosto ou não. Ligar. Mandar texto. A decisão é sua. Estamos aqui para você.

Você pode acessar o *link* permanente do *Meet*. Se quiser ligar sua câmera e microfone, tudo será sigiloso. Se não quiser, não tem problema. Podemos conversar pelo chat disponível nesse endereço. Basta você clicar aqui Quero denunciar. Você será redirecionado para nosso chat e um de nossos atendentes exclusivos para isso irá lhe guiar nesse processo.

Você ainda pode mandar e-mail clicando aqui. O mesmo modelo do chat se aplica aqui também. Nosso atendente irá ajudá-lo(a).

Nossos outros contatos estão listados abaixo:

Ouvidoria:

E-mail: ouvidoria@trt11.jus.br

Tel.: 0800-923-6210; 3621-7400; 3621-7402

www.facebook.com/trt11oficial

<https://portal.trt11.jus.br/index.php/ouvidoria-trt11>

01

Definição

O assédio no ambiente de trabalho refere-se a comportamentos ofensivos, abusivos ou discriminatórios que ocorrem repetidamente e criam um ambiente hostil ou intimidante para os indivíduos envolvidos. Isso pode incluir insultos, comentários depreciativos, intimidação, discriminação baseada em gênero, raça, religião, orientação sexual ou outros fatores, bem como abuso de poder por parte de colegas ou superiores hierárquicos. É essencial compreender as diferentes formas de assédio, pois isso ajudará a identificá-las e combatê-las de maneira eficaz.

02

Reconhecendo sinais

O assédio no ambiente de trabalho pode se manifestar de várias maneiras sutis ou óbvias. Alguns sinais de assédio podem incluir: piadas ou comentários ofensivos, insultos pessoais, intimidação física ou verbal, exclusão social, sabotagem de trabalho, sobrecarga excessiva de tarefas, críticas injustificadas e difamação de caráter. Além disso, a vítima pode apresentar sinais de estresse, ansiedade, depressão ou diminuição do desempenho profissional. É fundamental estar atento a esses indicadores para intervir prontamente e oferecer suporte adequado.

03

As causas

Existem várias causas subjacentes ao assédio no ambiente de trabalho. Fatores como desequilíbrio de poder, falta de conscientização sobre comportamentos adequados, cultura organizacional tóxica, competição excessiva, preconceitos e discriminação são apenas alguns exemplos. É importante entender essas causas para desenvolver estratégias efetivas de prevenção e intervenção.

04

Impacto no trabalho

Para as vítimas, pode levar a problemas de saúde física e mental, baixa autoestima, isolamento social, diminuição da produtividade e até mesmo afastamento do emprego. Para as empresas, o assédio resulta em clima organizacional negativo, alta rotatividade de funcionários, perda de talentos, deterioração da reputação e possíveis litígios legais. Compreender o impacto é essencial para incentivar a mudança e criar ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos.

05

Prevenção e combate

Ter políticas claras contra o assédio e garantir que todos os funcionários as conheçam; Dar treinamento regular sobre o tema, abordando questões como conscientização, comportamento adequado, respeito e diversidade; Promover uma cultura organizacional que valorize a igualdade, a inclusão e o respeito mútuo; Encorajar a denúncia segura e confidencial de casos de assédio e tomar medidas imediatas para investigar e resolver as denúncias; Oferecer apoio e recursos às vítimas de assédio, incluindo acesso a serviços de aconselhamento ou suporte jurídico, se necessário; Responsabilizar os agressores por seus comportamentos, implementando medidas disciplinares apropriadas.

06

Mudança cultural

Temos a responsabilidade de advogar pela mudança cultural e erradicar o assédio no ambiente de trabalho. Isso envolve educar os outros sobre a importância de um ambiente de trabalho seguro e saudável, compartilhar pesquisas e estatísticas relevantes, e colaborar com colegas, gestores e líderes empresariais para implementar políticas e práticas eficazes de prevenção e combate ao assédio. Todos têm um papel importante a desempenhar na luta contra o assédio no ambiente de trabalho. Juntos, podemos criar um futuro onde o respeito, a igualdade e a dignidade sejam os pilares de nossos locais de trabalho.

CANAIS DE DENÚNCIA

- E-mail: assedioediscriminacao.denuncia@trt11.jus.br
- Link permanente do chat:
- <https://meet.google.com/emp-henc-ofg>

OUVIDORIA:

- ouvidoria@trt11.jus.br
- Telefones: 0800-923-6210; 3621-7400; 3621-7402
- www.facebook.com/trt11oficial
- <https://portal.trt11.jus.br/index.php/ouvidoria-trt11>