

EXEMPLOS DE CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS E/OU ASSEDIADORAS



ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal. O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. São ações reiteradas, reproduzidas pela pessoa assediadora por algum tempo (diariamente, semanalmente, mensalmente).

Tais práticas no ambiente de trabalho evidenciam-se, normalmente, em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas. Nem todo o conflito no trabalho é assédio. O assédio moral pressupõe uma degradação deliberada das condições de trabalho.

O assédio moral pode se manifestar de diversas maneiras. A seguir, listamos algumas atitudes (de forma exemplificativa) que, se repetidas reiteradamente contra uma mesma pessoa colaboradora, podem caracterizar assédio:





Deterioração proposital das condições de trabalho

- ◆ Criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado;
- ◆ Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências, sem justo motivo;
- ◆ 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 seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, etc.);
- ◆ Delegar tarefas perigosas que não estão previstas em contrato de trabalho e para as quais a pessoa trabalhadora não foi devidamente treinada;
- ◆ Danificar o local de trabalho ou os seus pertences;
- ◆ Induzir a pessoa trabalhadora ao erro na execução de suas tarefas;
- ◆ Restringir o desenvolvimento profissional.



Isolamento e recusa de comunicação

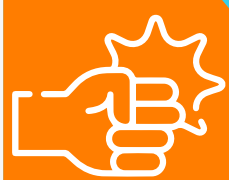
- ◆ Interrupção constante da pessoa trabalhadora durante a execução de suas tarefas;
- ◆ A chefia e a equipe não dialogarem com a pessoa trabalhadora;
- ◆ Evitam qualquer tipo de contato;
- ◆ Separam a pessoa trabalhadora dos demais membros da equipe;
- ◆ Ignoram sua presença na equipe;
- ◆ Proibição aos colegas de trabalho de comunicarem entre si.





Atentado contra a dignidade

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



Violência verbal, física ou sexual

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

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser praticado das seguintes formas:

a) Assédio vertical: acontece quando o assédio é praticado por pessoas com níveis hierárquicos diferentes. É chamado de descendente quando é praticado pela chefia – isto é, de cima para baixo. Ainda, pode ser ascendente, quando a chefia é a pessoa assediada por sua equipe ou pessoa subordinada, ou seja, de baixo para cima. Ocorre, por exemplo, em situações em que o grupo não aceita a nova chefia. Para sabotá-la, as pessoas subordinadas sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com propósito de atingir a chefia.

b) Assédio Horizontal: acontece quando o assédio é praticado por colegas de trabalho. A equipe é intolerante com o/a colega. As agressões, que podem começar em tom jocoso e “de brincadeira”, podem se transformar em assédio moral.

CONFLITO versus ASSÉDIO MORAL

O conflito consiste no desentendimento entre duas ou mais pessoas acerca de um tema. O conflito pode ser definido como um embate decorrente de diferentes culturas profissionais, visão de mundo (valores) diferentes, por tensões resultantes de reivindicações, por disputas de poder ou por recursos escassos.

As divergências nem sempre devem ser encaradas de forma negativa. No ambiente de trabalho, o conflito apresenta algumas características que ajudam a diferenciá-lo do assédio moral:

▶ É consciente e se manifesta na comunicação direta;

▶ A interação entre as pessoas colaboradoras é mantida;

▶ É ocasional e ocorre em torno de elementos/situações específicas;

▶ Os ideais defendidos são explícitos;

CONFLITO

Profissionais envolvidos(as) têm consciência da divergência

Não altera permanentemente o clima organizacional

Confrontos e divergências ocasionais

Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado

Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes

ASSÉDIO MORAL

Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio

Clima organizacional conturbado

Práticas antiéticas duradouras e frequentes

A pessoa assediada pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo)

Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo

O assédio moral **não pode ser confundido com o estabelecimento de metas e verificação de resultados pela chefia em relação à produtividade** ou na tentativa de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas. Porém, a forma como tais metas são estabelecidas e avaliadas podem configurar assédio.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O impacto da violência na vida da pessoa trabalhadora depende de fatores como intensidade e duração do assédio. Alguns exemplos dos possíveis problemas de saúde que podem resultar da prática do assédio no trabalho.

Para as pessoas colaboradoras:

PSICOPATOLÓGICA	PSICOSSOMÁTICA	COMPORTAMENTAL
Ansiedade	Hipertensão arterial	Agressividade contra si e contra os outros
Apatia	Ataques de asma	Aumento do consumo de álcool e drogas
Insegurança	Taquicardia	Aumento do consumo de cigarros
Depressão	Dermatites	Isolamento social
Melancolia	Cefaleia	Desordens de apetite
Irritação	Dores musculares	Distanciamento familiar
Insônia	Gastrite	
Mudança de humor		
Pânico e fobias		

*fonte: Organização Mundial da Saúde - OMS

Para a instituição (PMR Advocacia)

Queda de produtividade
Alta rotatividade
Aumento de acidentes e incidentes
Faltas ao trabalho
Ambiente de trabalho hostil
Passivos trabalhistas
Multas administrativas
Aumento de afastamentos
Exposição do nome da empresa

Para a sociedade

As consequências do assédio moral não atingem apenas o PMR Advocacia e suas pessoas colaboradoras. Pelo contrário, repercutem também nas demais esferas da vida e da sociedade:

Prejuízo nas relações familiares
Aumento do desemprego
Custos para tratamento e reabilitação
Despesas para a previdência social
Custos judiciais

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido como toda a tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre a pessoa subordinada, visando obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade no emprego. Também se caracteriza por quaisquer manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

Tipos de assédio sexual

a) Assédio sexual por chantagem: definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a uma pessoa subordinada para que preste a atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Esse tipo de assédio está diretamente vinculado ao abuso de poder.

b) Assédio sexual por intimidação: caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas, o que acaba por prejudicar a atuações de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento poder é irrelevante sendo um tipo comum de assédio sexual praticado por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.

O assédio sexual é acompanhado de humilhações, insultos e intimidações e todos possuem característica sexual.



EXEMPLOS DE PRÁTICAS DE ASSÉDIO SEXUAL

- ◆ Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- ◆ Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido e conversas indesejáveis sobre sexo;
- ◆ Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- ◆ Contato físico não desejado e convites impertinentes;
- ◆ Condicionamento de vantagens ou prejuízos ao trabalho da vítima a solicitações de índole sexual;
- ◆ Retaliações no ambiente de trabalho em razão de uma negativa a alguma investida de índole sexual;
- ◆ Olhares insistentes e invasivos.

DISCRIMINAÇÃO

A discriminação é a adoção de efetivo tratamento diferenciado em desfavor de determinadas pessoas, em razão do grupo social ao qual pertencem, resultando em desvantagens materiais ou simbólicas. Isso inclui, entre outros, tratamento menos favorável ou diferencial ou quando a dignidade de uma pessoa é violada com base em: raça, etnia, sexo, identidade de gênero, religião, idade, incapacidade, orientação sexual, opinião política ou situação sindical. A discriminação pode ser intencional, explicitamente ou não, ou até mesmo involuntária.

A seguir, alguns exemplos de discriminação:

▶ Uma mulher é demitida por estar grávida;

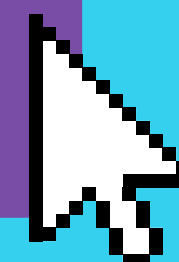
▶ Uma pessoa colaboradora se recusa a cooperar com um(a) colega de trabalho devido à crença religiosa desse(a) colega;

▶ Uma pessoa candidata a um emprego não é chamada para uma entrevista devido a seu nome estrangeiro ou nome social.



Reforçamos a **importância de denunciar**, ainda que de forma anônima, qualquer caso de **abuso, importunação sexual, assédio ou discriminação** através do **canal oficial** para que as medidas necessárias sejam tomadas.

Clique aqui para acessar o nosso Canal de Denúncias.





OBRIGADO!

