



Combate a Assédios na Compesa

Construção de relacionamentos
saudáveis na companhia



A Diretoria da Compesa não aceita qualquer tipo de assédio, seja moral ou sexual, e não se furtará de tomar todas as medidas cabíveis para reduzir os efeitos dessa prática tão nociva aos relacionamentos interpessoais nas nossas instalações.

Esta cartilha é uma construção coletiva dos órgãos de governança, que se relacionam com o assunto. Objetiva disseminar o combate à prática do assédio na Compesa, buscando propiciar um ambiente de trabalho mais saudável e humanizado, no qual os trabalhadores possam alcançar resultados sem que tenham que vivenciar situações humilhantes/vexatórias, decorrentes de condutas abusivas por parte de seus líderes ou colegas de trabalho. Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o tema. Importante ressaltar que este assunto é tratado em normativos nacionais e internacionais, principalmente na OIT (Organização Internacional do Trabalho), lembrando que a existência do fato concreto pode, inclusive, ensejar consequências jurídicas. Sendo assim, é muito importante que as pessoas se conscientizem de que não é aceitável assediar colaboradores, e quem se sentir assediado deve buscar a ouvidoria para o devido tratamento.



Mas, de fato, o que é assédio moral?

Para tratar o assunto, temos várias definições, que indicamos abaixo:



- É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social);

- Tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações e omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e até mesmo a convivência social e familiar;

- Exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho;

- "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (convenção 190 da OIT).

Para falar sobre o assunto, precisamos entender um pouco da teoria:

Classificações e Tipologia

Quanto à abrangência:



- **Assédio moral interpessoal**

Assédio praticado de forma direta, de indivíduo para indivíduo, com o objetivo de afetar o trabalhador.

- **Assédio moral institucional**

Assédio praticado pela própria empresa, que incentiva ou tolera o assédio. Praticado via estratégias abusivas, impostas por administradores e gestores, com objetivo de aumentar a produtividade dos empregados.

Quanto ao tipo:

- **Assédio moral horizontal**

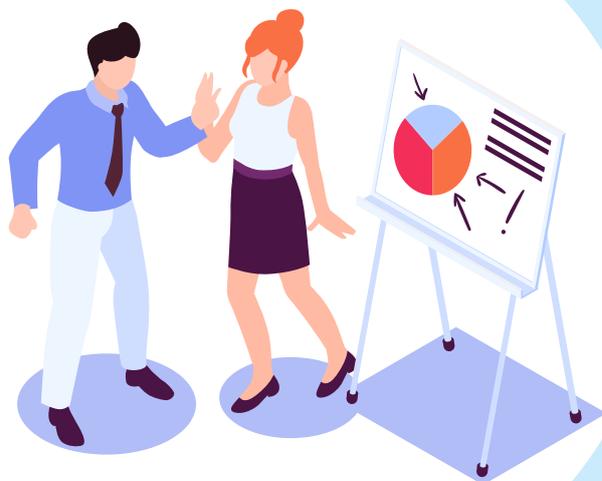
Praticado entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico.

- **Assédio moral vertical**

- **Ascendente:** praticado por trabalhador em relação ao gestor.
- **Descendente:** praticado pelo gestor em relação ao subordinado.

- **Assédio moral misto**

Praticado tanto por superiores hierárquicos, quanto por colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico do trabalhador.



Situações que caracterizam assédio

- Retirar tarefas ou funções do empregado, provocando a sensação de inutilidade e incompetência;
- Passar tarefas humilhantes;
- Questionar a todo momento as decisões do empregado;
- Ignorar o empregado e se dirigir apenas aos demais;
- Atribuir apelido pejorativo;
- Espalhar boatos;
- Mandar mensagens depreciativas em grupos de redes sociais;
- Impor punições vexatórias;
- Criticar a vida pessoal;
- Ignorar problemas de saúde;
- Evitar comunicação direta, comunicando-se somente via mensagens, e-mails ou por terceiros;
- Isolar o empregado fisicamente;
- Limitar uso do banheiro;
- Impor regras diferenciadas;
- Usar palavras ofensivas de desprezo e desconsideração como xingamentos, palavrões e palavras de humilhação, por diversas vezes e de forma indelicada;
- Uso constante de uma forma de falar hostil com tom de voz mais alto e rude, que agridem e deixam as pessoas intimidadas.

- Uso de ameaças como, por exemplo, ameaça de demissão e de ser colocado em tarefas ou condições de trabalho, horários, setores e equipe que ninguém deseja;
- Excluir de reuniões ou retirar o acesso a informações ou equipamentos importantes para o trabalho, impedindo uma boa realização da tarefa;
- Usar de críticas constantes particulares ou diante de outras pessoas, menosprezando o empregado ou colega;
- Apresentar diante de outras pessoas ou divulgar resultados negativos da pessoa ou grupo para que todos vejam;
- Sobrecarga de trabalho, acompanhada de inadequadas condições de realização das tarefas e cobranças exageradas e constantes de produtividade e de falta de reconhecimento;
- Impedir, ameaçar ou pressionar para que a pessoa não exercite seus direitos previstos em lei ou acordados com a empresa;
- Perguntas insistentes sobre sua vida pessoal, ou invasão de privacidade em correspondências, armários, veículos, e-mail e/ou ligações telefônicas;
- Críticas constantes infundadas sobre o trabalho realizado ou sobre o comportamento no trabalho, podendo ser acompanhadas de punições injustas formais ou informais;
- Brincadeiras insistentes e constrangedoras, ou humilhações relacionadas às crenças ou escolhas pessoais.

Assédio Moral e Discriminação

O **assédio moral** é, muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de:

- Machismo;
- Etarismo;
- Racismo;
- Capacitismo (deficiência); ou
- LGBTfobia.



Desenvolvendo **relações saudáveis** no ambiente de **trabalho**

- Não usar de cargo ou função para defender interesses pessoais e amedrontar ou ameaçar pessoas;
- Não usar de atitudes discriminatórias de qualquer natureza;
- Não pregar o medo no ambiente de trabalho, buscando alcançar os objetivos;
- Não usar da competição desleal e do constrangimento como forma de gerenciar ou de alcançar seus resultados.



Conflitos no trabalho

- Diferenças de opinião e de ideias podem estar presentes em qualquer relação humana, e não são, em si mesmas, um problema de relacionamento;
- O conflito saudável envolve ouvir a opinião do outro e respeitar a ideia do outro, mesmo que esteja diferente do que você pensa e contrária às decisões que precisam ser tomadas;
- Uma opinião diferente da sua não significa que está sendo rejeitado ou que a pessoa não gosta de você;
- Numa relação saudável, as pessoas têm espaço para dizer o que pensam e para discordarem umas das outras, sem se ofenderem;
- Liberdade de opinião não é liberdade para ofender;
- Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



Nem tudo é assédio moral

De forma geral, em todo ambiente corporativo existem cobranças por resultados, críticas, avaliações e períodos com maior volume de trabalho. Além disso, temos outros fatores:

- Aumento de volume de trabalho;
- Estímulo ao cumprimento de metas;
- Críticas sobre um trabalho/comportamento;
- Uso de mecanismos tecnológicos;
- Avaliação negativa das atividades;
- Más condições de trabalho;
- Atos de gestão associados a exonerações de funções de confiança e remanejamento de empregados;
- Conflitos que acontecem só uma vez e não se repetem;
- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da alta gestão;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas.



Possíveis consequências do assédio moral

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;
- Aumento na rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo;
- Aposentadoria prematura;
- Clima desfavorável para o trabalho;
- Exposição negativa da marca;
- Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações;
- Multas administrativas por manifestações de discriminação;
- Licenças médicas;
- Demissões.



Para a sociedade:

- Custos com tratamento médico e reabilitação;
- Despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce);
- Custos dos processos administrativos e judiciais.

Como se prevenir

Existem várias formas de prevenir o assédio no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Vejamos algumas medidas de prevenção:

- **Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa**, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- **Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho**, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- **Ampliar a autonomia para organização do trabalho**, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- **Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;**
- **Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo** (faltas ao trabalho);
- **Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;**
- **Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual**, com tratamento justo e respeitoso;
- **Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas**, evitando omitir-se diante de situações de assédio moral;
- **Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores** que se julguem vítimas de assédio moral.

O que fazer

A vítima

- Reunir todas as provas possíveis, anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com:
 - a. Data;
 - b. Hora;
 - c. Local;
 - d. Listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
 - e. Guardar e-mails.
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica, quando possível, sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação à Ouvidoria da Compesa (o sigilo é garantido), relatando minuciosamente todos os fatos, com evidências que facilitem a instrução do processo e elucidação dos fatos.



Os colegas

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar a situação à Ouvidoria da Compesa, que pode ser realizada anonimamente e tem sigilo garantido, relatando minuciosamente todos os fatos, com evidências que facilitem a instrução do processo e elucidação dos fatos.

Clique e acesse o canal da Ouvidoria da Compesa:

[Ouvidoria da Compesa](#)



Assédio sexual

São práticas reiteradas que afetam a dignidade, a intimidade e a liberdade sexual do trabalhador. Podem ser caracterizadas por atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, como uma condição clara para manter o emprego, influir nas promoções da carreira do assediado, ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso.

Tipos de assédio sexual:

Chantagem

Acontece quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

Intimidação

Abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Em geral estas práticas estão ligadas a posturas machistas, misóginas, sexistas e homofóbicas.

**NÃO É
NÃO**





Secretaria
de Recursos Hídricos e
Saneamento



GOVERNO DE
**PER
NAM
BUCA**
ESTADO DE MUDANÇA