

COMO LIDAR COM O PRECONCEITO E ASSÉDIO NO TRABALHO?



INTRODUÇÃO	3
O QUE É PRECONCEITO E ASSÉDIO NO TRABALHO?	5
QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSÉDIO QUE EXISTEM?	7
QUAL É O CENÁRIO DESSES PROBLEMAS NO BRASIL?	12
O QUE FAZER PARA LIDAR COM ESSAS SITUAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO?.....	15
CONCLUSÃO	18
SOBRE O SEBRAE PE.....	20



INTRODUÇÃO

Além de pensar na produtividade dos profissionais e nos resultados que eles oferecem, líderes e gestores precisam se preocupar com a qualidade do ambiente de trabalho. E, atualmente, problemas como **preconceito e assédio no trabalho têm se tornado os principais problemas no mercado brasileiro.**

Com suas vítimas majoritariamente mulheres, existem inúmeras situações em que a integridade física ou psicológica de um profissional pode ser colocada em risco. Por isso, as empresas precisam entender mais sobre o assunto e colocar em prática ações que ajudem a reduzir e eliminar esse tipo de problema.

O que acha, então, de tirar todas as suas dúvidas sobre o cenário de preconceito e assédio no trabalho no Brasil e sobre o que fazer para lidar com essas situações na busca pela construção de um espaço saudável para todos? Continue a leitura deste conteúdo para saber mais!





O QUE É PRECONCEITO E ASSÉDIO NO TRABALHO?

O preconceito e o assédio no trabalho **representam todo e qualquer tipo de ação ou conduta abusiva por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos ou escritos que prejudiquem uma pessoa específica**. Ou seja, situações em que a dignidade ou a integridade física de alguém é colocada em perigo.

Imagine que uma mulher, gestora de uma área de uma empresa, esteja exibindo os dados para o board da companhia. Nesse momento, algum profissional faz um comentário desmerecendo aquelas informações apenas por ser uma mulher apresentando esses detalhes.

Ou, então, um outro profissional faz um comentário degradante relacionado às roupas que essa mulher está vestindo. Essas são situações em que se caracterizam o preconceito e o assédio no trabalho, deixando com que fatores não conectados ao ambiente de trabalho interfiram no que acontece ali.

Esse tipo de ocorrência pode acontecer com qualquer tipo de profissional, porém, geralmente, as vítimas são mulheres. Além de ser considerada crime, essa prática prejudica o ambiente de trabalho como um todo, afetando a confiança e a credibilidade da empresa que permite esse tipo de situação.



QUAIS SÃO OS
TIPOS DE ASSÉDIO
QUE EXISTEM?

Além disso, existem inúmeras outras situações que podem ser caracterizadas como preconceito ou assédio no trabalho. Por isso, é importante entender quais são os diferentes tipos de situações em que eles podem acontecer. Confira!

Assédio moral

O assédio moral é um tipo de prática que normalmente acontece de maneira repetitiva por um longo período. Nela, **o agressor coloca a vítima em uma série de situações vexatórias e humilhantes**. São situações que podem ocorrer por meio de ações físicas ou apenas psicológicas, como ofensas ou ameaças.

Pode ser desde um acontecimento mais complexo, como a divulgação de informações falsas e/ou ofensivas sobre alguém, até mesmo posturas no dia a dia, como um líder que sempre se comunica com os seus subordinados de forma agressiva e com falta de respeito.



Além disso, o assédio moral se manifesta também de maneira silenciosa, com um profissional sendo sobrecarregado ou deixado de lado de reuniões e tarefas do dia a dia da equipe. Aos poucos, isso vai minando a confiança daquele profissional, que passa a se sentir inútil e incompetente, por exemplo.

Alguns exemplos de assédio moral:

- o profissional receber broncas e ofensas na frente de toda a empresa, mesmo que não tenha motivos para tal;
- atitudes violentas, sejam elas físicas ou não, que colocam a integridade física e emocional do trabalhador em risco;
- apropriação de ideias, quando algum profissional utiliza informações de outra pessoa para tirar vantagem disso no trabalho.

A partir do momento que esse tipo de prática acontece deliberadamente em uma empresa, a autoestima de todos os profissionais — não apenas da vítima direta da situação — é prejudicada. Além disso, esse cenário atrapalha a produtividade dentro do ambiente de trabalho.

Casos como rotatividade de pessoal ou aumento de erros ou acidentes também se tornam muito comuns. Outro cenário que tende a crescer é o aumento do absenteísmo, ou seja, mais profissionais passam a ficar mais tempo em casa, evitando um ambiente prejudicial para eles.



Assédio sexual

Por um longo período, o assédio sexual não era contemplado pela lei como uma situação específica. Porém, com o aumento de casos no Brasil, o Código Penal passou a definir o crime de assédio sexual de acordo com o artigo 216-A:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001).

Em resumo, o assédio sexual acontece sempre que **alguém oferece algum benefício em troca de um tipo de conduta sexual**. As vítimas desse tipo de situação no ambiente de trabalho são majoritariamente mulheres — mais à frente você vai entender melhor sobre isso.

Também é importante entender que esse tipo de crime não se caracteriza apenas com a consumação de algum ato sexual. A simples indicação ou suposição do agressor em relação à vítima com qualquer tipo de conotação sexual, como comentários ofensivos, pode se enquadrar nesse contexto.

Intimidação

Apesar de não ter o mesmo nome, **a intimidação também é considerada um tipo de assédio no ambiente de trabalho.**

Normalmente, ela acontece quando um profissional tenta conseguir qualquer tipo de vantagem a partir de ameaça ou coação de um outro colega naquela empresa.

Imagine que alguém queira uma promoção, por exemplo, mas, em vez de utilizar os meios legais para isso, ele busque algum segredo ou informação confidencial sobre o seu superior para tirar proveito dessa situação e conseguir subir de cargo sem necessariamente merecer.

Normalmente, esse tipo de assédio acontece com profissionais que sofrem com maior insegurança — alguém novo na empresa ou mais tímido, por exemplo —, o que facilita o trabalho do intimidador, já que é pouco provável que a vítima queira buscar ajuda, preferindo ficar em silêncio.

Alguns exemplos de intimidação:

- exigir algo em troca por não expor um segredo ou não espalhar um rumor sobre aquele profissional;
- descobrir algo de errado e, em vez de denunciar, utilizar a informação para benefício próprio;
- utilizar informações confidenciais para conseguir algum benefício em troca.

Esses acontecimentos causam uma série de problemas no ambiente de trabalho. Além da vítima que está sendo intimidada, isso pode ter um impacto em outros profissionais, que passam a desconfiar da seriedade da empresa para lidar com esse tipo de assunto, aumentando, por exemplo, a rotatividade.



**QUAL É O
CENÁRIO DESSES
PROBLEMAS NO
BRASIL?**

Para compreender a gravidade do assunto, nada melhor do que alguns números e pesquisas que corroboram tudo o que foi falado até aqui, certo? De acordo com um estudo desenvolvido pelo [VAGAS.com](#), **52% dos profissionais no Brasil já sofreram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho.**

Mas o dado mais assustador dessa pesquisa é outro: 87,5% desses profissionais que estiveram em situações de assédio não denunciaram o agressor. Ou seja, é um problema muito maior do que se imagina, já que as vítimas nem mesmo têm a coragem para fazer uma denúncia.

O levantamento ainda mostra que o **principal motivo para não realizar uma denúncia é o medo de perder o emprego.** Possíveis represálias do agressor ou até mesmo a vergonha de fazer esse tipo de denúncia são outras razões que justificam o silêncio nessas situações.



Além disso, outra informação do estudo do VAGAS.com é bastante preocupante: em 74% dos casos em que a vítima fez uma denúncia, o agressor continuou na empresa. Isso significa que todos os medos e justificativas para não denunciar se comprovam ao longo do tempo.

O principal tipo de assédio que acontece, segundo a pesquisa, é o moral, pelo qual mais de 47% dos entrevistados revelam ter passado. Já o assédio sexual chegou ao total de 10% dos tipos de assédio no trabalho, com a grande maioria que passou por esse tipo de situação composta de mulheres (80%).

Analisando outro estudo, este desenvolvido pela [Associação Brasileira de Comunicação Empresarial \(Aberje\)](#), **três em cada quatro mulheres já sofreram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho**. Ao mesmo tempo, 77% já presenciaram algum tipo de situação com outras mulheres.

Para se ter uma ideia mais global do cenário de preconceito e assédio no trabalho no mercado brasileiro, informações do [Tribunal Superior do Trabalho \(TST\)](#) mostram que, apenas em 2021, foram mais de **52 mil casos de assédio moral e outros três mil relacionados ao assédio sexual no ambiente de trabalho**.

Todos esses dados confirmam a importância de que empresas e profissionais saibam como lidar com preconceito e assédio no trabalho. Sem um planejamento específico para lidar com essas situações, os prejuízos para os dois lados podem ser muito grandes, especialmente no longo prazo.



**O QUE FAZER
PARA LIDAR COM
ESSAS SITUAÇÕES
NO AMBIENTE DE
TRABALHO?**

Mas, afinal, o que pode ser feito para lidar com essas situações de preconceito e assédio no trabalho? Listamos alguns cuidados e boas práticas que podem ser úteis para profissionais e empresas. Confira!

Defina limites

O primeiro cuidado é muito básico e deve ser colocado em prática para todos os profissionais que chegam à empresa: **definição de limites**. Apesar de ser algo um pouco subjetivo, é preciso ter cuidado ao abordar o tema, mas definir condutas que são aceitáveis e outras que não são.

Crie um grupo específico

Outro ponto importante é **criar um grupo específico para tratar desses assuntos**. Como líder de uma empresa, essa tarefa se torna essencial, e o fundamental aqui é ter uma série de profissionais diferentes (gênero, cor, origem e hierarquia) fazendo parte de uma equipe focada em avaliar situações de assédio.



Ofereça um canal de denúncias

Além disso, deve-se garantir o anonimato das vítimas e, por isso, **criar um canal de denúncias também é relevante**. Deve ser um espaço em que a vítima tenha a segurança de falar sobre alguma situação, mas preservar o seu anonimato, evitando problemas como retaliação, por exemplo.

Realize pesquisas de clima

Outra estratégia muito eficiente para entender como está o nível de preconceito e assédio no trabalho é **realizar pesquisas de clima**. Também anônima, a ideia é que os colaboradores se sintam à vontade para revelarem como estão se sentindo e criar mais um canal para eventuais denúncias ou relatos.

Faça treinamentos específicos

Para estabelecer uma cultura contra o preconceito e o assédio no trabalho, **também é importante realizar treinamentos periódicos sobre o tema**, ainda mais em situações em que a pesquisa de clima ou o canal de denúncias reportar situações frequentes de assédio na empresa.

Ofereça suporte para a vítima e investigue

O grupo criado anteriormente deve ser o responsável por **oferecer todo o suporte para as vítimas** e investigar o caso em um primeiro estágio. Isso vai servir para fortalecer a credibilidade da vítima e estimular outras pessoas a denunciarem situações de assédio.



CONCLUSÃO

Na busca pela construção de um ambiente de trabalho saudável para todos, é fundamental que as empresas desenvolvam ações que combatam o preconceito e o assédio no trabalho, **desenvolvendo uma cultura em que todos os profissionais são respeitados e valorizados.**

Agora que você tirou todas as suas dúvidas sobre o que é preconceito e assédio no trabalho, o que acha de ficar por dentro de outros assuntos como esse? Então é só seguir as nossas páginas nas redes sociais: estamos no [Facebook](#), [Instagram](#), [LinkedIn](#), [Twitter](#) e [YouTube](#).





O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) é uma entidade privada, desenvolvida com o intuito de **auxiliar os empreendedores na gestão e no crescimento dos negócios**. Nós estamos em todo o território nacional e contamos com ampla experiência de mercado.

Nossa proposta é construir oportunidades em conjunto, trabalhando com capacitações, oficinas, consultorias e diversos serviços para auxiliar empresários a alcançarem prosperidade com os empreendimentos. Atuamos nas frentes de **fortalecer o empreendedorismo e de estimular a formalização dos negócios**, com a proposta de criação de soluções construtivas e criativas junto aos empresários.

