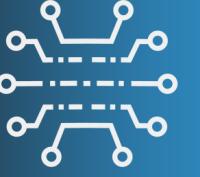


MENTSAÚDE
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA

LINHA DE CUIDADO:

O FIM DO ASSÉDIO COMEÇA EM
CADA ESCOLHA





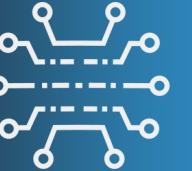
MENTSAÚDE
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA



O ASSÉDIO NÃO COMEÇA COM O GRITO.

COMEÇA COM O SILÊNCIO.

E ENTRA EM CHOQUE COM A SEGURANÇA
PSICOLÓGICA



MENTSAÚDE
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA

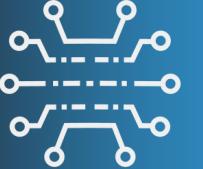


QUANDO A EXIGÊNCIA VIRA ABUSO?

Binômio violado: Respeito e flexibilidade

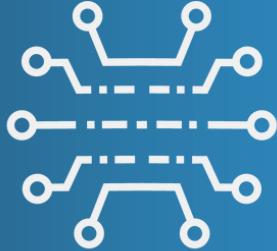


E AFINAL, O QUE É
ASSÉDIO?



MENTSAÚDE
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA

ASSÉDIO MORAL



DESTRÓI A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E POTENCIALIZA O
SOFRIMENTO PSICOLÓGICO

MENTSAÚDE
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA

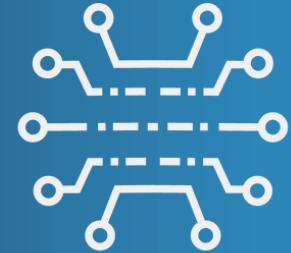
ASSÉDIO MORAL

Quando alguém sofre humilhações constantes, abusos verbais, xingamentos, isolamento ou cobranças abusivas, vexatórias e afeta o psicológico.

Exemplos:

“Você é burro ou faz de propósito?”

“Com essa lentidão, nem devia estar aqui.”



O QUE DIZ A LEI?

SOBRE ASSÉDIO

“Assédio moral é toda conduta repetitiva que humilha, constrange, ridiculariza ou desestabiliza psicologicamente o trabalhador. Pode partir de chefes, colegas ou até clientes.”

amplamente reconhecido pela Justiça do Trabalho com base em princípios da Constituição Federal, COMO:

- Art. 1º, III – Dignidade da pessoa humana
- Art. 5º, X – Direito à honra, imagem e intimidade
- Art. 7º, XXII – Redução dos riscos no ambiente de trabalho

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

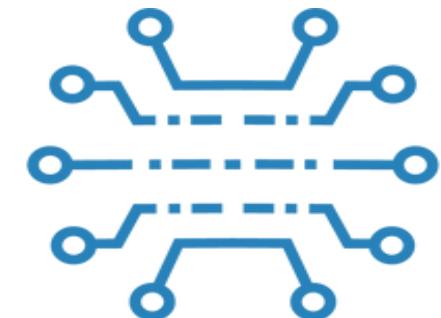
ASCENDENTE- Liderado para líder (**Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor**).

DESCENDENTE- Líder para liderado com abuso de poder.



HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas que **pertencem ao mesmo nível de hierarquia**. É um comportamento instigado pelo clima de competição EXAGERADO entre colegas de trabalho.

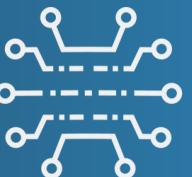


O ASSÉDIO SE DISFARÇA DE BRINCADEIRA.

SE VOCÊ JÁ UTILIZOU ESSES TERMOS, PRESTE MUITA ATENÇÃO!

- "É só zoeira"
- "Foi só um toque"
- "Você tá exagerando"
- "tudo agora é assédio?"

O que é leve pra um, pode ser pesado para o outro.
Cuidado é o novo normal.



ASSÉDIO MORAL NÃO É SOBRE SEXO.

É SOBRE PODER E CONTRANGIMENTO.



QUEM TEM O APITO, MANDA PARAR!

E QUANDO O APITO É USADO PRA PERTURBAR O JOGO, COMO FICA ?

APITO= Pode ser entre pares (mais antigo x novato; mais tímido; líder e liderado; homem x mulher etc)- ASSÉDIO HORIZONTAL

Pode ser sexual e moral (palavras, escritos, virtual,

**“NEM TODO CONFLITO É ASSÉDIO.
MAS TODO ASSÉDIO É UMA VIOLÊNCIA.”**

Diferença entre ...



CONFLITO
trocas



RIGOR
metodologia

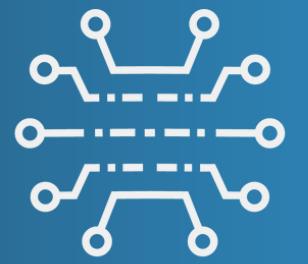


GESTÃO FIRME
humanizada

“CHECKLIST DO RESPEITO”- SE PERGUNTE

- Eu falaria isso na frente da minha mãe?
- Eu me sentiria confortável se ouvisse isso?
- Se minha filha recebesse este “elogio” estava, tudo bem...
- Eu posso estar invadindo o espaço do outro?
- Se filmarem agora, isso me orgulharia?

Se a resposta for NÃO em qualquer uma das perguntas repense a sua atitude!



CORAGEM É CONTAGIOSA. DENUNCIAR TAMBÉM!



01

CANAIS DE DENÚNCIA

02

A LEI 14.457 OBRIGA O TREINAMENTO
12/12 MESES

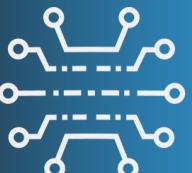


O QUE NÃO É NADA ENGRAÇADO?

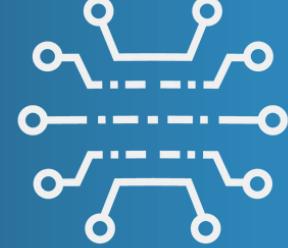
- Microviolências, “brincadeiras”, apelidos, ironias.
- Fazer piadas com opções de gênero, raça ou

Qualquer outra diferença humana (A diversidade humana é o que nos permite coexistir e sobreviver)

- Cultura do medo e da hierarquia.
- O papel da omissão e da naturalização dos comportamentos abusivos.



MENTSAÚDE
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA



MENTSAÚDE
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA



RESPONSABILIDADE COLETIVA TODO MUNDO TEM PARTE.

A TOLERÂNCIA PRECISA SER ZERO

- O papel do observador: quem vê, precisa denunciar.
- Como agir: o que fazer, a quem recorrer, canais de denúncia.
- Cultura da escuta e do acolhimento.

“ASSÉDIO SE COMBATE EM GRUPO, NÃO EM SEGREDO.”



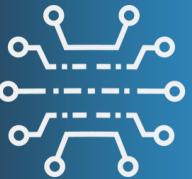
**“RESPEITO NÃO É FAVOR,
É LEI. E ONDE HÁ LEI, HÁ
LIMITES QUE PROTEGEM A
DIGNIDADE.”**

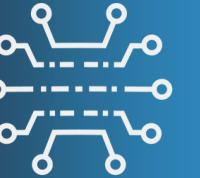
**Se não é consentido, se constrange, se
machuca — é assédio. E tem consequência!**

O LADO PSICOLÓGICO — FERIDAS INVISÍVEIS



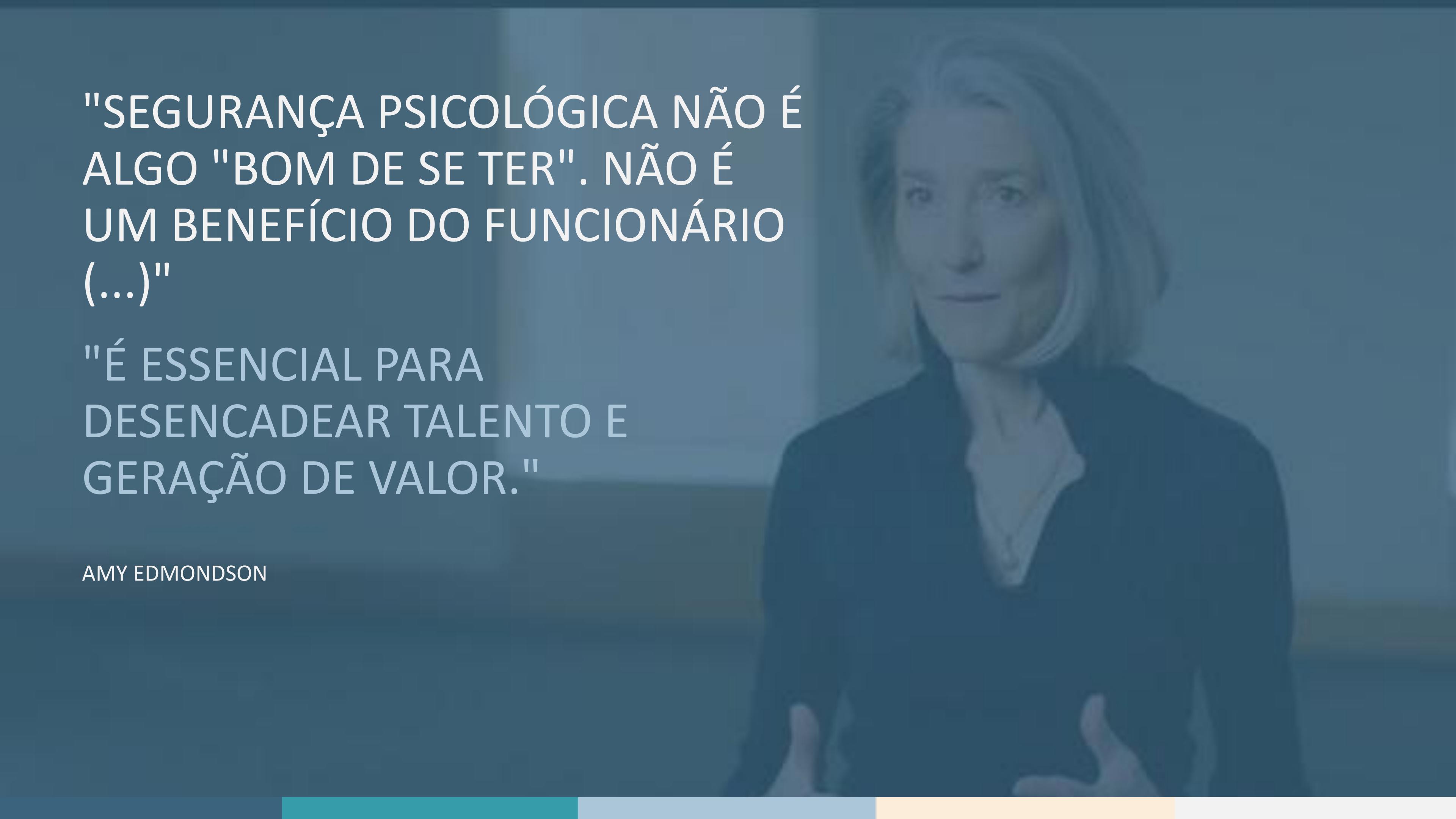
- Consequências emocionais: ansiedade, medo, isolamento, culpa.
- A importância do acolhimento psicológico e da rede de apoio.
- O papel das lideranças no cuidado com o outro.





MENTSAÚDE
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA

“O ASSÉDIO NÃO NASCE DO NADA. ELE NASCE DA CULTURA DA EMPRESA OU ÓRGÃO.”



"SEGURANÇA PSICOLÓGICA NÃO É
ALGO "BOM DE SE TER". NÃO É
UM BENEFÍCIO DO FUNCIONÁRIO
(...)"

"É ESSENCIAL PARA
DESENCADEAR TALENTO E
GERAÇÃO DE VALOR."

AMY EDMONDSON

Mas afinal, o que é Segurança Psicológica?

“É uma crença compartilhada pelos membros de uma equipe de que a equipe é segura para a tomada de riscos interpessoais.”

Dra. Amy Edmondson, professora de Harvard

**A Segurança Psicológica é a possibilidade que
sua empresa tem de criar RESULTADOS
satisfatórios para PERFORMAR de forma possível
e sustentável.**

**A Segurança Psicológica alinhada a um alto
padrão de desempenho, mantém as equipes na
zona de aprendizado e levam ao sucesso!**

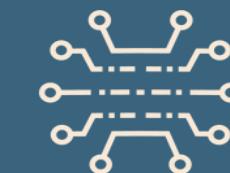
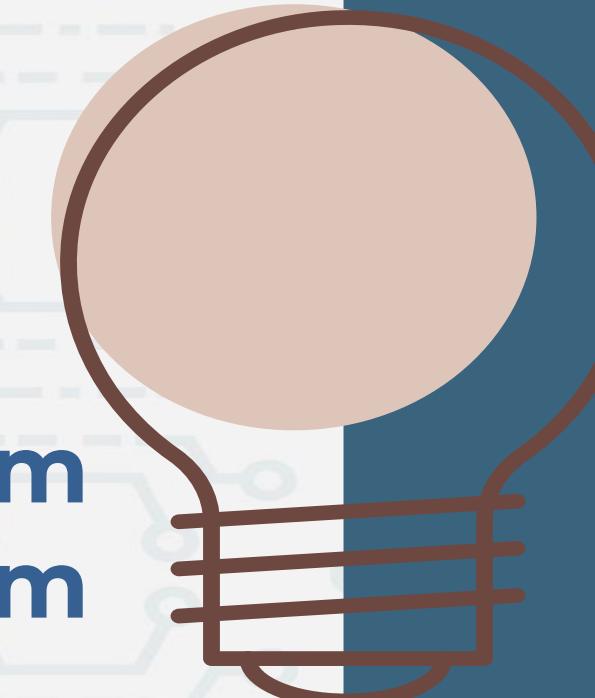
**Segundo dados dos instituto gallup, com
Segurança Psicológica, as organizações podem
obter:**

redução de 27% na rotatividade.

redução de 40% nos incidentes de segurança.

aumento de 12% na produtividade.

**SEGURANÇA PSICOLÓGICA & ALTA
PERFORMANCE.**



MENTSAÚDE
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA

“100% DOS SEUS
FUNCIONÁRIOS SÃO
PESSOAS.

SE VOCÊ NÃO
ENTENDE DE
PESSOAS, VOCÊ NÃO
ENTENDE DE
NEGÓCIOS.”

SIMON SINEK

