

# **LINHA DE CUIDADO:**

**O FIM DO ASSÉDIO COMEÇA EM  
CADA ESCOLHA**



**MENTSAÚDE**  
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA



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?

# 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.”



MENTSAÚDE  
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA

# 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:

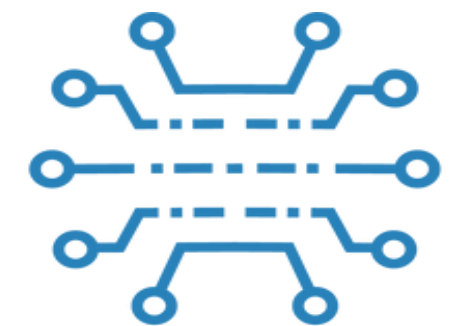
**ASCENDENTE**- Liderado para líder  
**(Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor).**

**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.



MENTSAÚDE  
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA



# 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



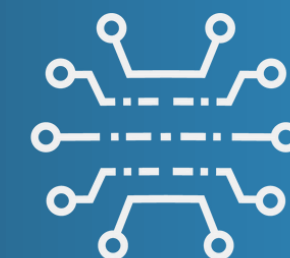
GESTÃO FIRME  
humanizada



# “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 está 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!**



**MENTSAÚDE**  
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA

# CORAGEM É CONTAGIOSA. DENUNCIAR TAMBÉM!

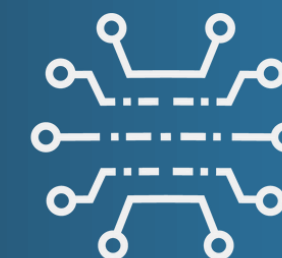


01

CANAIS DE DENÚNCIA

02

A LEI 14.457 OBRIGA O TREINAMENTO  
12/12 MESES



MENTSAÚDE  
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA



# 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



# 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





MENTSAÚDE  
SAÚDE MENTAL CORPORATIVA

“O ASSÉDIO NÃO NASCE DO  
NADA. ELE NASCE DA  
CULTURADA 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!**



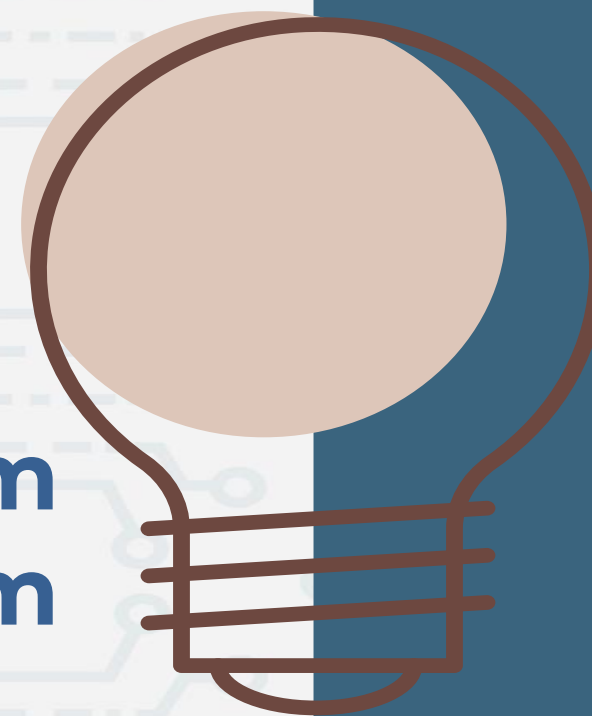
**Segundo dados do instituto gallup, com Segurança Psicológica, as organizações podem obter:**

**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

