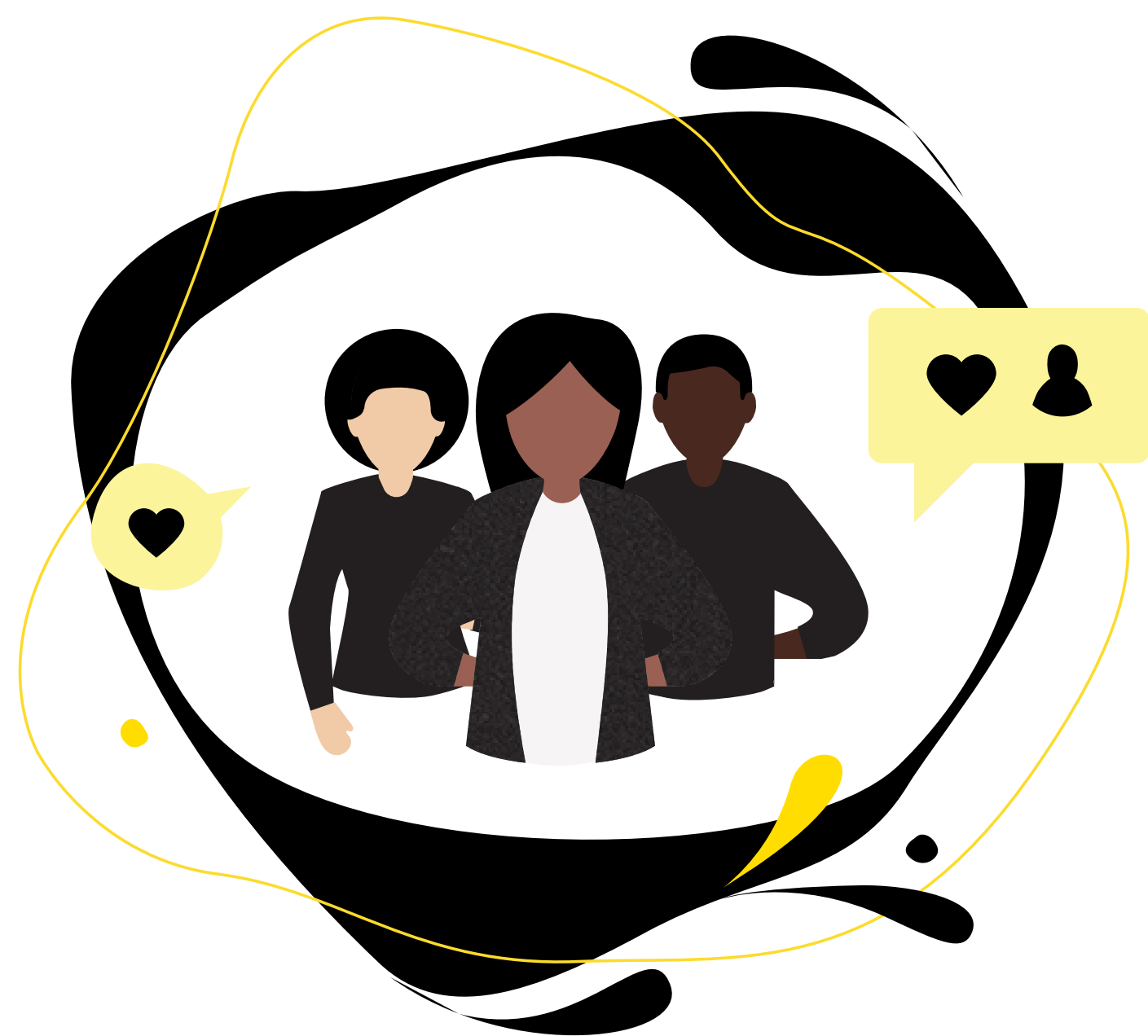


{ Fbiz • b2biz • TEAM. • MOV • match. MARKETING + TECH • foxi CONSULTING }

CONTRA O ASSÉDIO



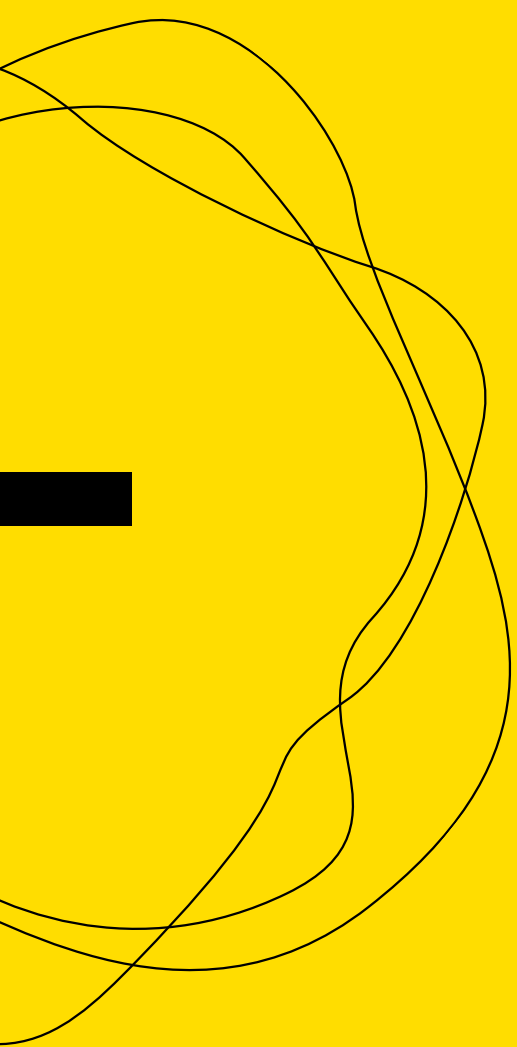
Sumário

Introdução01	Fique atento! — I15
Evoluindo juntos04	Não confunda: assédio moral x conflito de trabalho18
O retrato do assédio no mercado de comunicação05	Assédio sexual19
Assédio moral06	O que é assédio sexual20
O que é assédio moral07	Assédio sexual e violência no trabalho21
Informar para combater09	Tipos de assédio sexual22
Quando o assédio acontece, todos nós perdemos10	Fique atento! — II23
Caracterizando o assédio moral13	Continue atento!26
Dimensões do assédio14	Para bom entendedor... ..	.27

Sumário

Consequências para as vítimas29
E não para por aí!31
Condução F.biz32
O que buscamos33
Quer falar?34
Acolher, sim. Intimidar, não35
O que acontece depois37
Errou?39
Exercendo o bom senso40

Ética, respeito, transparência e humildade41
Ainda tem dúvida?42
Agradecimentos43



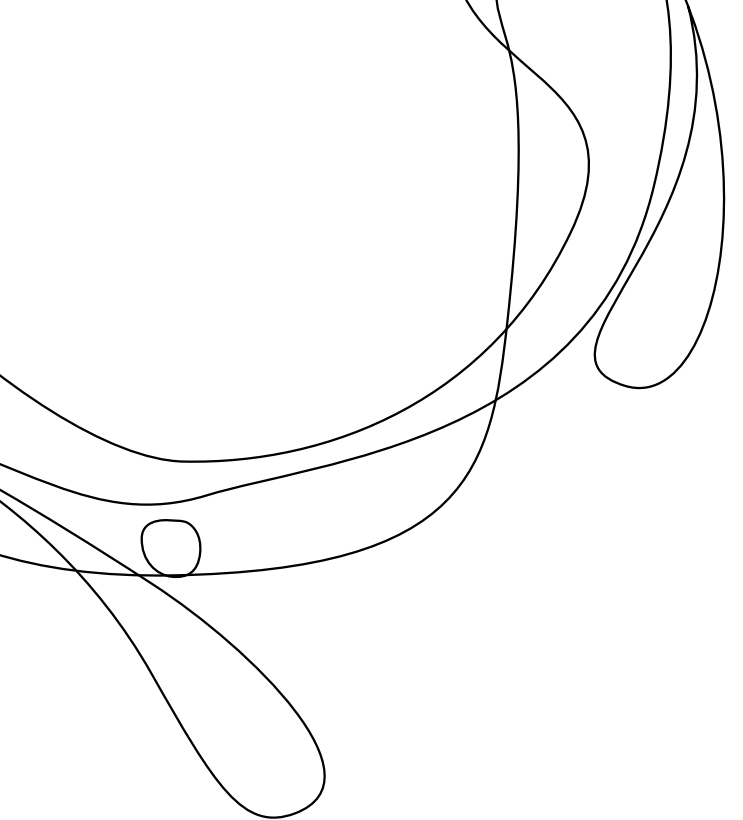
INTRODUÇÃO



Nosso maior prêmio

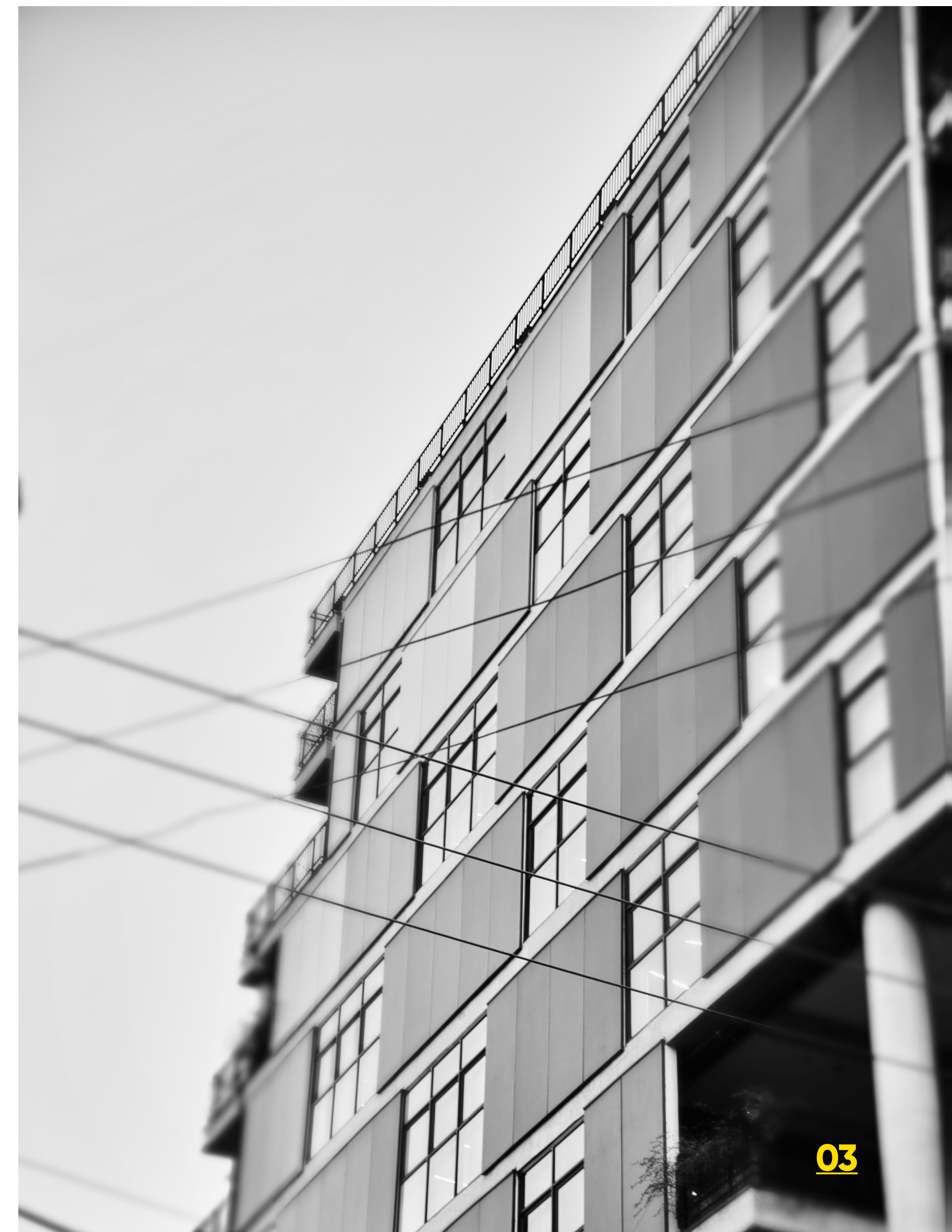
Ser **early adapter** está no DNA da **F.biz** e no de **todas as empresas do nosso grupo**. É algo que nos distingue e nos estimula a ser agentes de transformação. Quando se trata de ambiente de trabalho e relações profissionais, buscamos sempre manter uma conduta positiva, inclusiva e diversa.





E isso exige um exercício constante de olhar para dentro. Não é simples ou fácil, mas toca diretamente em valores inegociáveis: cuidado, respeito, ética e transparência – bases de qualquer relação saudável. Somos expressamente contra o constrangimento e outras formas de agressão. Também condenamos qualquer diferenciação por cargo, origem, cor, idade, religião, gênero ou orientação sexual. O nosso valor está nas pessoas e na colaboração entre elas.

Fica claro, portanto, que aqui não há, definitivamente, espaço para o assédio.

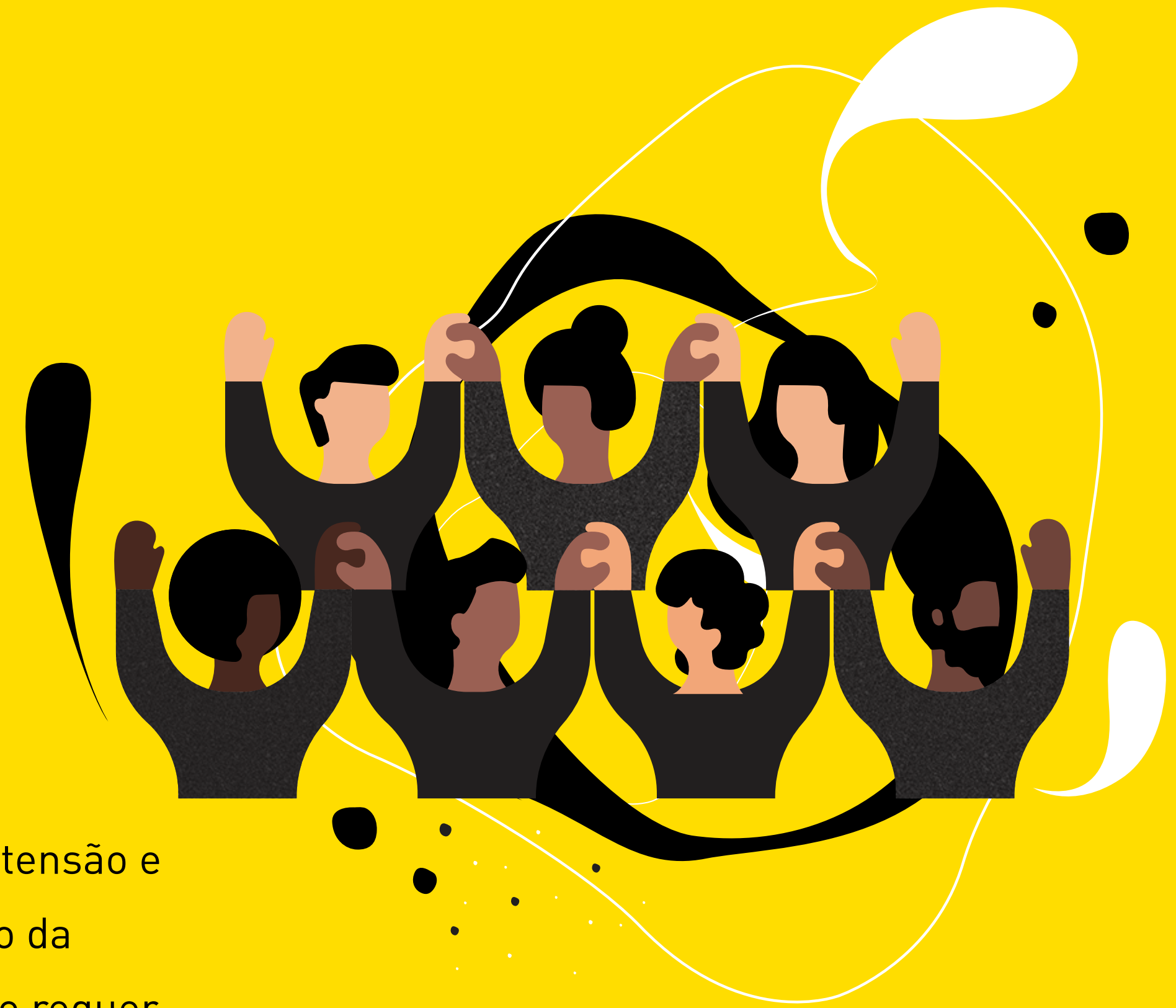


Evoluindo juntos

Além de prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho, esta cartilha é educativa e representa um **esforço coletivo de aprendizado contínuo**. Ela também pode mudar com o tempo, assim como todos nós. E esse é um passo importante para construir uma agência mais unida e saudável.

A gente não quer um clima de tensão e patrulhamento. Quebrar o ciclo da hostilidade gerado pelo assédio requer abertura, respeito, reflexão, compreensão, empatia e escuta.

**É isso o que buscamos.
É por isso que esta cartilha existe.**



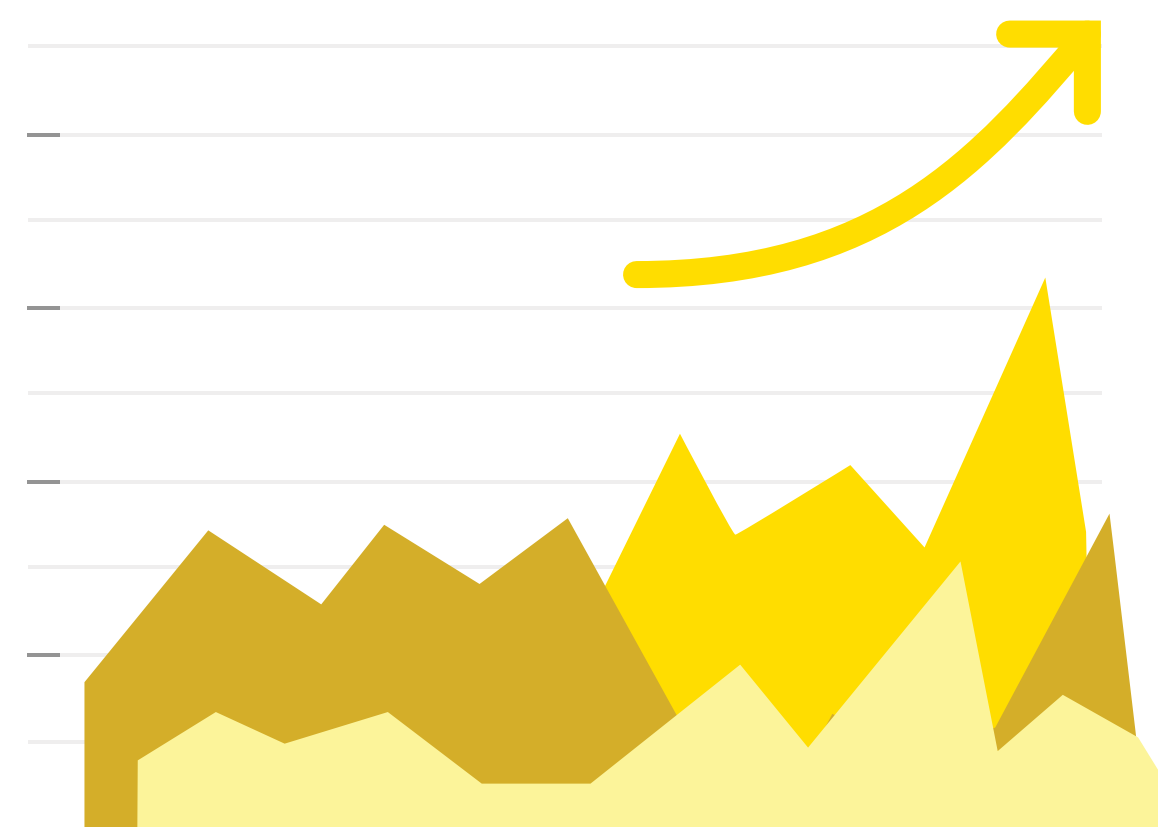
// Hostilidade, silêncio e omissão: o retrato do assédio no mercado de comunicação de São Paulo //

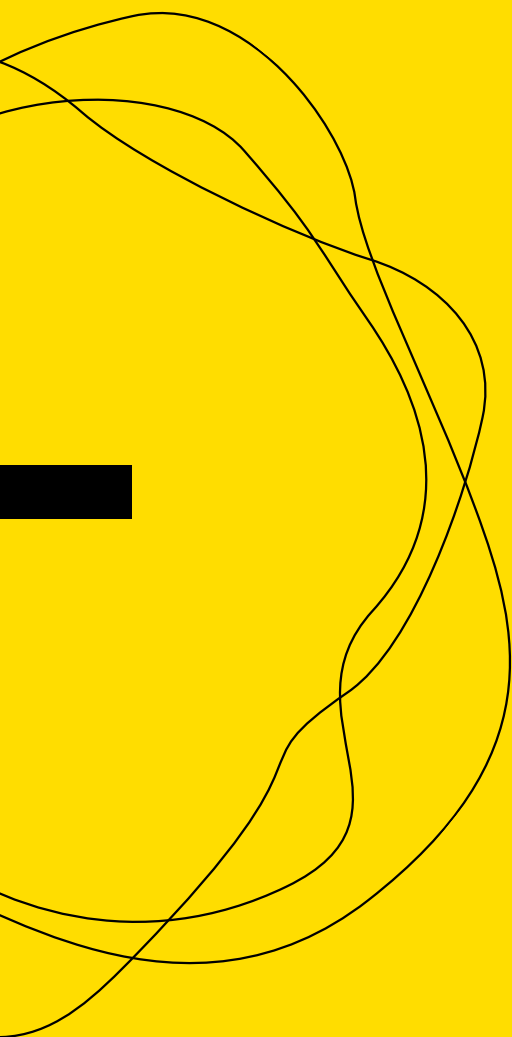
O report do Grupo de Planejamento de novembro de 2017 mostra que o **assédio moral e sexual** faz parte da cultura do mercado de comunicação e traz dados alarmantes sobre essa violência institucionalizada.

Isso significa que não estamos falando de casos isolados ou do comportamento específico de algumas pessoas.

E é justamente por estar tão enraizado, acontecendo de forma reiterada e sistemática, que não podemos banalizar condutas abusivas.

**Estamos aqui para repensar atitudes e comportamentos.
E vamos todos juntos.**





ASSÉDIO MORAL



O que é assédio moral

O assédio moral é uma **forma tóxica de relacionamento**.

Ele se caracteriza por **atos abusivos ou hostis** que ocorrem de maneira **repetida, frequente e com certa duração**, tendo como objetivo humilhar e desrespeitar uma pessoa ou um grupo.

Além disso, não é algo pontual nem está relacionado a cargos de autoridade, mas, sim, a uma **escalada de conflitos**.

Apesar de não existir um padrão exato de como o assediador age, ele costuma atacar regularmente o seu alvo (ironias constantes, piadas sarcásticas, constrangimentos).



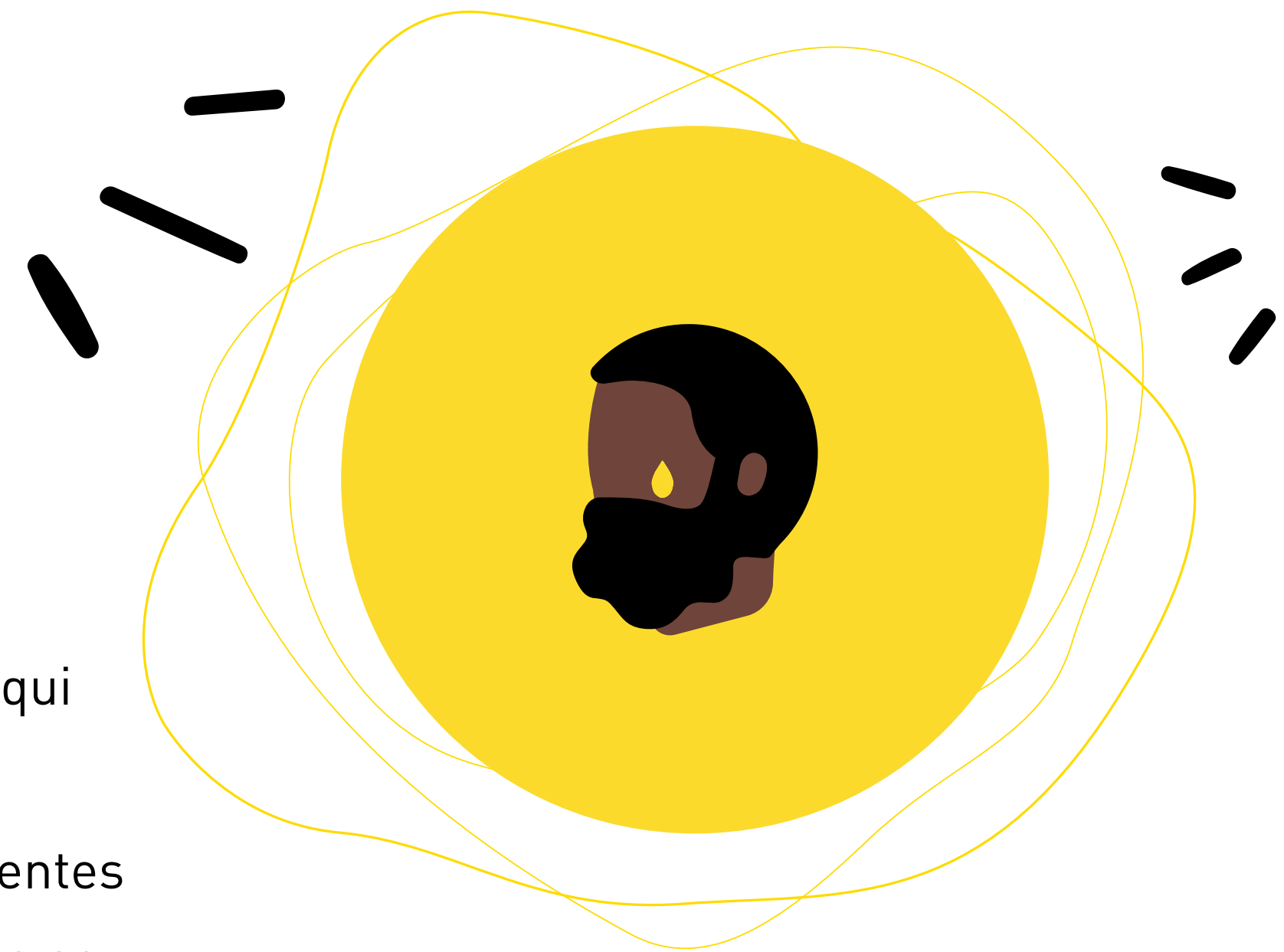
O que é assédio moral

Essas repetições desestabilizam a vítima psicologicamente, fazendo com que ela duvide de si mesma e de sua competência, além de provocar impactos negativos à sua saúde.

Nem sempre é fácil detectar esse tipo de violência, porque envolve noções subjetivas e pode se manifestar de maneiras sutis.

Mas vamos fazer um mapeamento aqui para que todos sejam capazes de reconhecer algumas atitudes recorrentes dos assediadores. E é importante que se diga:

**essas práticas são antiéticas,
prejudicam as condições de
trabalho e afetam a saúde física
e psicológica das pessoas.**



Informar para combater

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),
art. 483, alíneas "a", "d", "e", "f" e § 3º

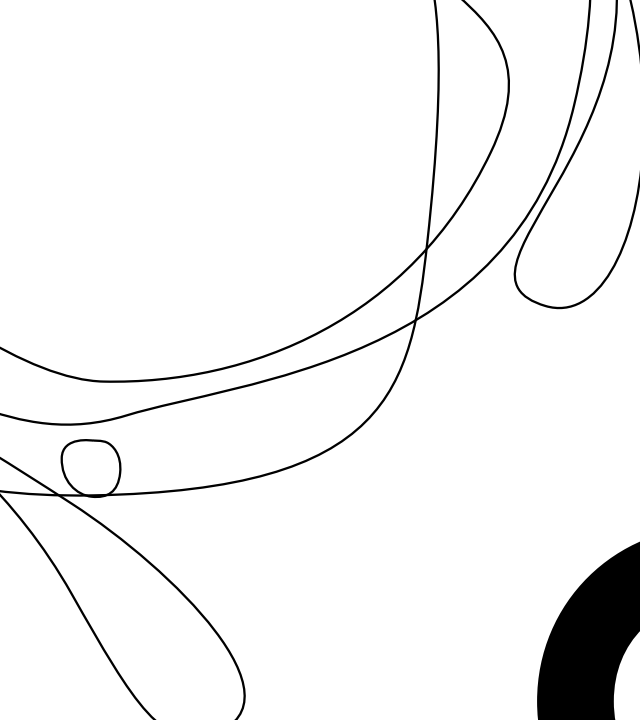
Lei Municipal n. 13.288/2002



Apesar de ser discutido com mais frequência nos últimos tempos, o assédio moral não é um assunto novo.

A **CLT** prevê várias situações que constituem faltas graves características do assédio moral. Quando isso acontece, temos também o descumprimento de uma das principais obrigações do empregador: garantir que o trabalho seja uma fonte de dignidade para o colaborador.

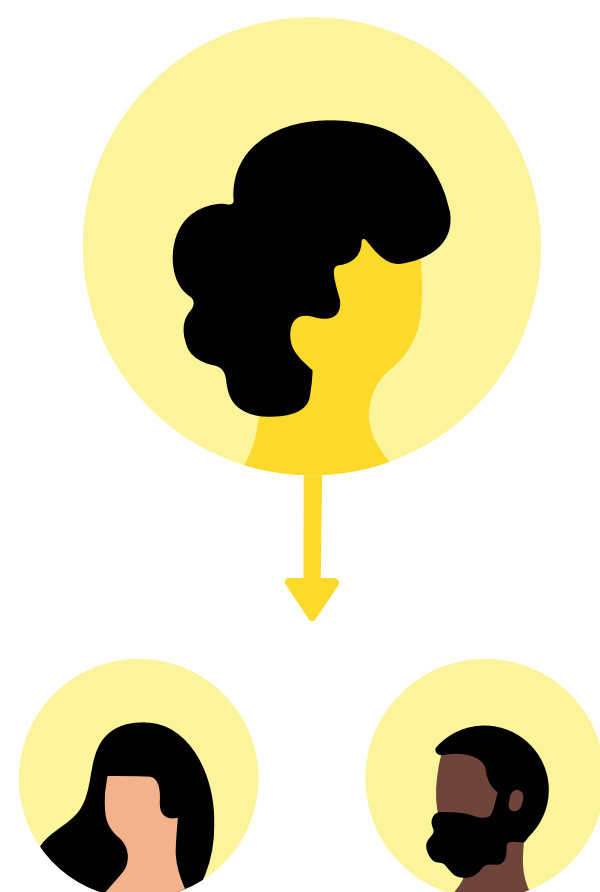
Além disso, em São Paulo já existe uma legislação trabalhista que regulamenta o tema desde 2002 (Lei Municipal n. 13.288).



Quando o assédio **acontece, todos** **nós perdemos**

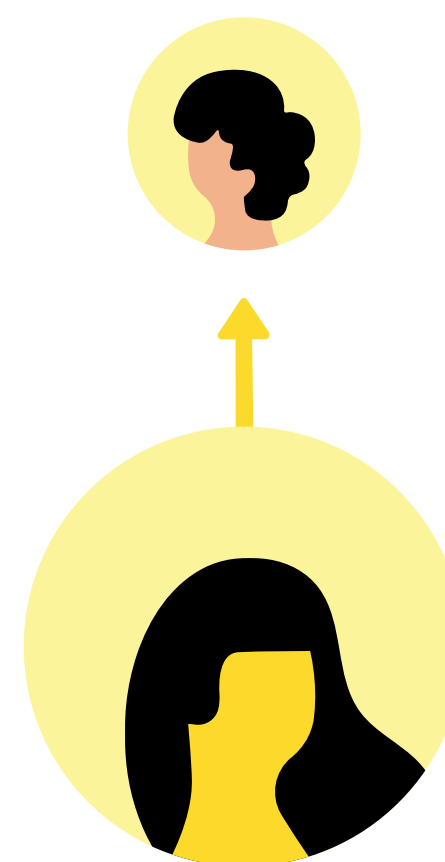
Você sabia que qualquer pessoa pode praticar assédio?

Conheça os tipos de assédio moral:



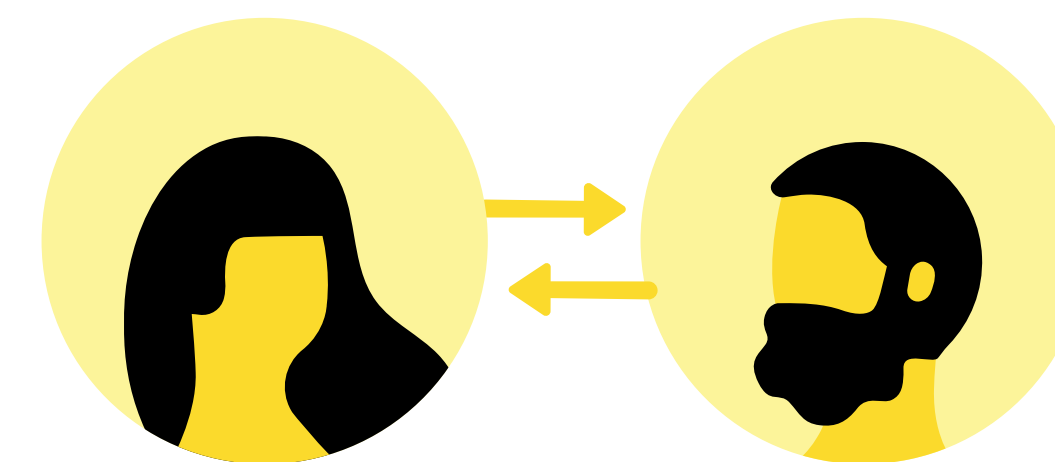
VERTICAL DESCENDENTE

Praticado por superiores hierárquicos contra subordinados diretos ou colaboradores de nível hierárquico inferior de outras áreas. Essa é a forma mais comum de assédio moral.



VERTICAL ASCENDENTE

Ocorre quando um subordinado assedia o seu superior hierárquico.

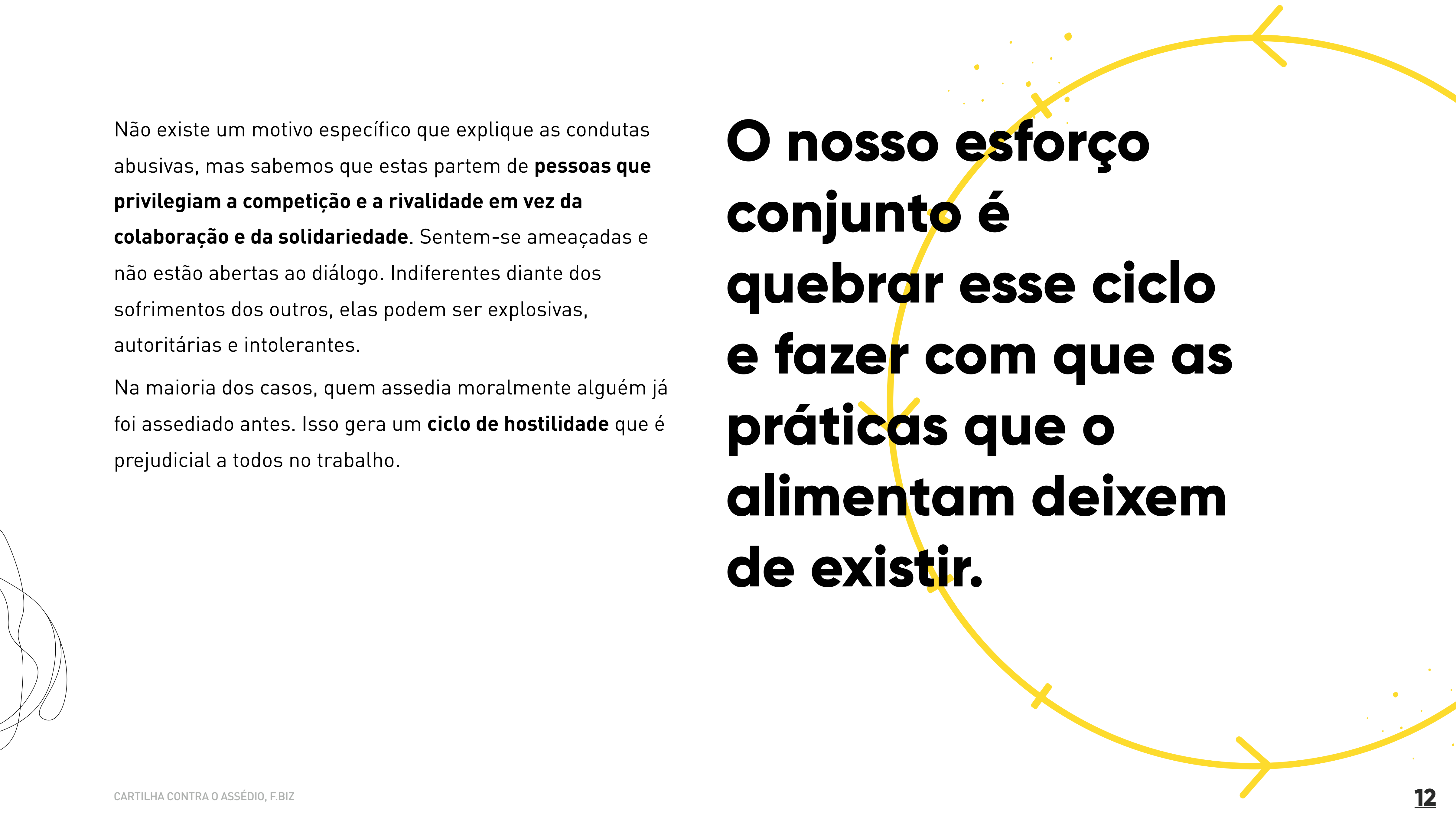


HORIZONTAL

Acontece entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

Não existe um motivo específico que explique as condutas abusivas, mas sabemos que estas partem de **pessoas que privilegiam a competição e a rivalidade em vez da colaboração e da solidariedade**. Sentem-se ameaçadas e não estão abertas ao diálogo. Indiferentes diante dos sofrimentos dos outros, elas podem ser explosivas, autoritárias e intolerantes.

Na maioria dos casos, quem assedia moralmente alguém já foi assediado antes. Isso gera um **ciclo de hostilidade** que é prejudicial a todos no trabalho.



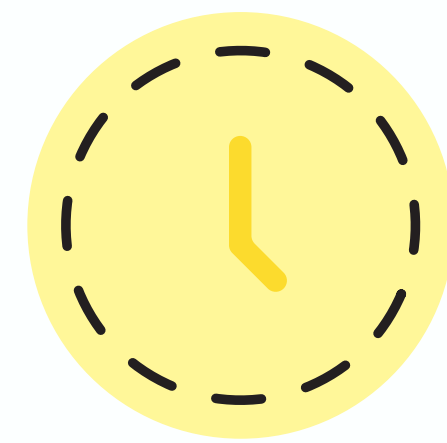
O nosso esforço conjunto é quebrar esse ciclo e fazer com que as práticas que o alimentam deixem de existir.

Caracterizando o assédio moral



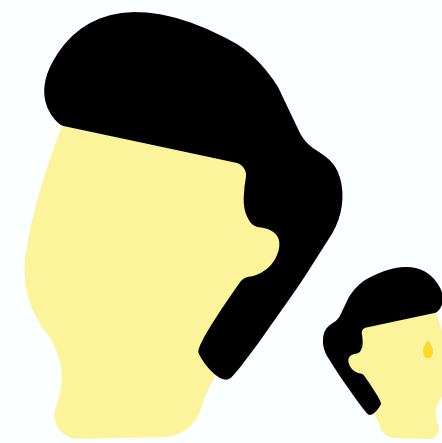
Humilhar e criticar com persistência

Promover terrorismo psicológico, ameaçar, gritar, discriminar sob qualquer forma, espalhar rumores maliciosos ou criticar com persistência.



Tarefas com prazos impossíveis

Ter ciência do impacto do pedido, que pode demandar horas excessivas de trabalho, inclusive em fins de semana e/ou feriados, ocorrendo de forma frequente e sem planejamento.



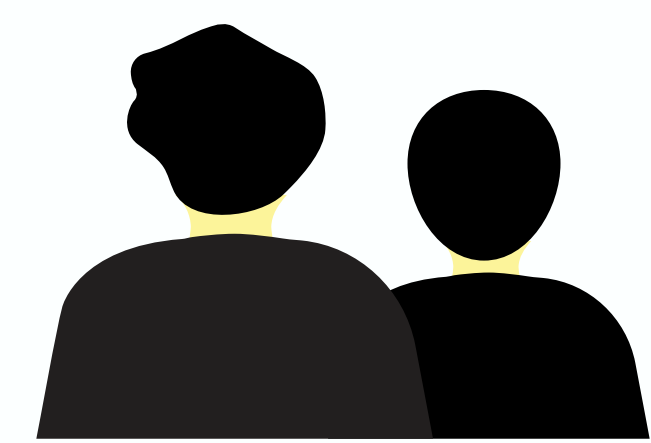
Ignorar ou excluir

Ignorar agenda ou invisibilizar o colega durante os processos; menosprezar o esforço, desconsiderando ou diminuindo a importância da pessoa.



Tomar crédito pelas ideias dos outros

Apresentar trabalhos sem citar o autor ou a devida referência.



Boicotar

Transferir alguém de uma área de responsabilidade para outra com funções triviais, impedir promoções, interromper falas ou sonegar informações de forma insistente.



Dimensões **do assédio**

1

Não requer autoridade

Pode vir do chefe ou dos colegas, inclusive de departamentos diferentes.

2

Pode ser silencioso

Suspiros, olhares de desaprovação e risadinhas também agridem.

3

Repetição configurada

Comportamento irracional e repetido em relação a uma pessoa ou um grupo de pessoas.

4

Constrangimentos de ordens diversas

Diferença de tratamento devido a questões pessoais (gênero, orientação sexual, origem, religião, maternidade etc.).

Fique atento! – I

E nunca reproduza estas ideias:

1. Discriminação de gênero



“ Tinha que ser mulher. ”

“ Deve estar de TPM. ”

“ Muito loira, né? ”

“ Tá nervosinha por quê? Arruma um namorado pra resolver isso. ”

“ Cuidado pra não engravidar. Depois não reclama que perdeu o emprego. ”

Fique atento! – I

E nunca reproduza estas ideias:

2. Racismo e preconceito religioso e de origem

“ Não dá pra trabalhar com macumbeiro. ”

“ Nem parece nordestino. ”

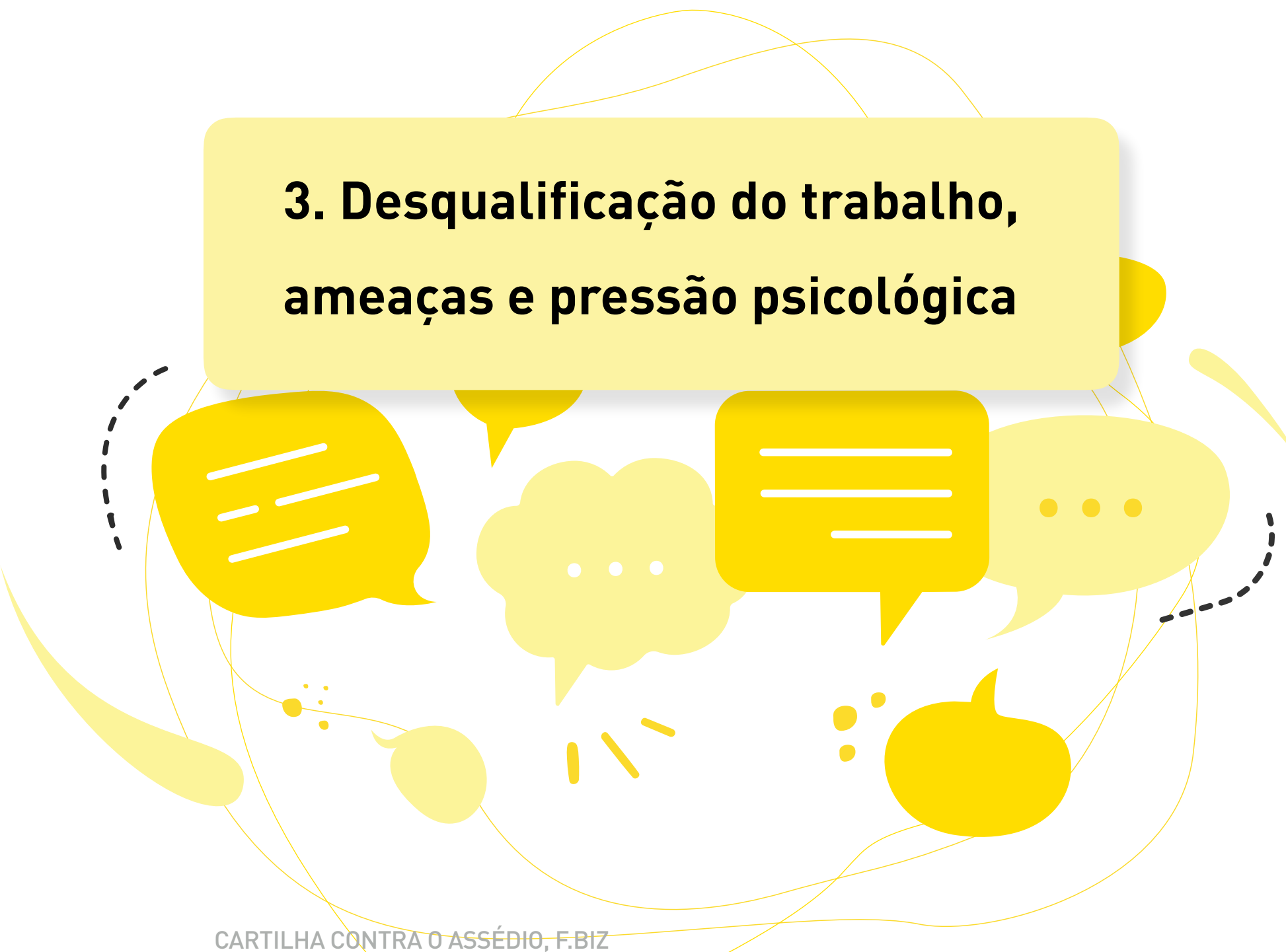
“ Isso que dá contratar evangélico/baiano/preto*. ”

* Os crimes de racismo e injúria racial estão tipificados na Lei n. 7.716/1989 e no art. 140 do Código Penal. Ressaltem-se também os seguintes artigos da Constituição Federal de 1988: art. 3º, inciso IV, e art. 5º, incisos XLI e XLII.

Fique atento! – I

E nunca reproduza estas ideias:

3. Desqualificação do trabalho,
ameaças e pressão psicológica



“ É sério que você errou até isso? ”

“ Você não consegue fazer nada sozinho? ”

“ Que merda é essa que você tá apresentando pra mim? ”

“ Você sabe que tem uma fila de gente querendo a sua vaga, né? ”

“ Se você não entregar, vamos perder a conta. ”

“ Você não está produzindo o suficiente. ”

Não confunda:

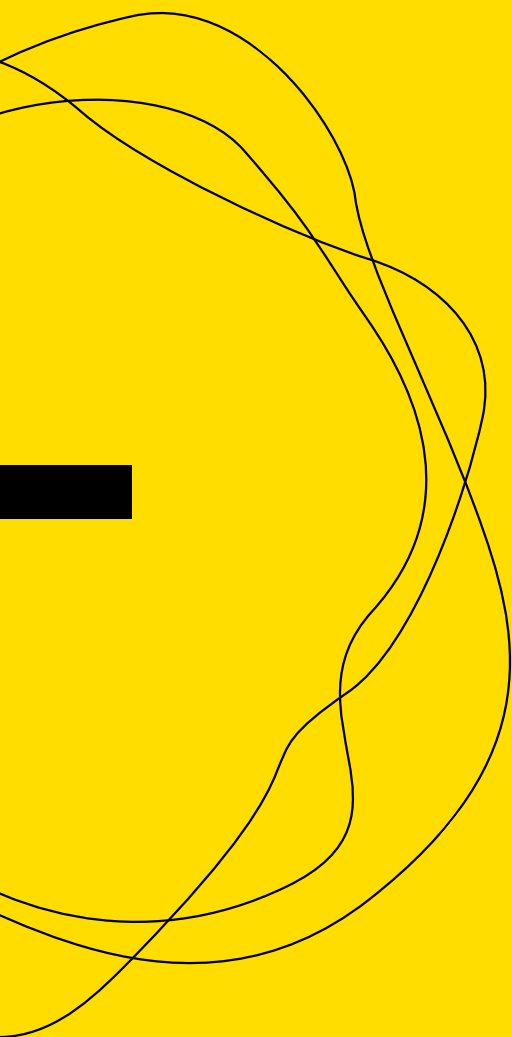
**Assédio
moral**

X

**Conflito de
trabalho**

O conflito no trabalho surge a partir da divergência de ideias, opiniões e sentimentos em relação a determinado assunto ou modo de prosseguir diante de um job ou de problema específico. No conflito, todos os envolvidos têm voz para expressar aquilo que pensam, e a mediação de alguém pode resolver a questão. Em alguns casos, o conflito pode evoluir para o assédio moral.

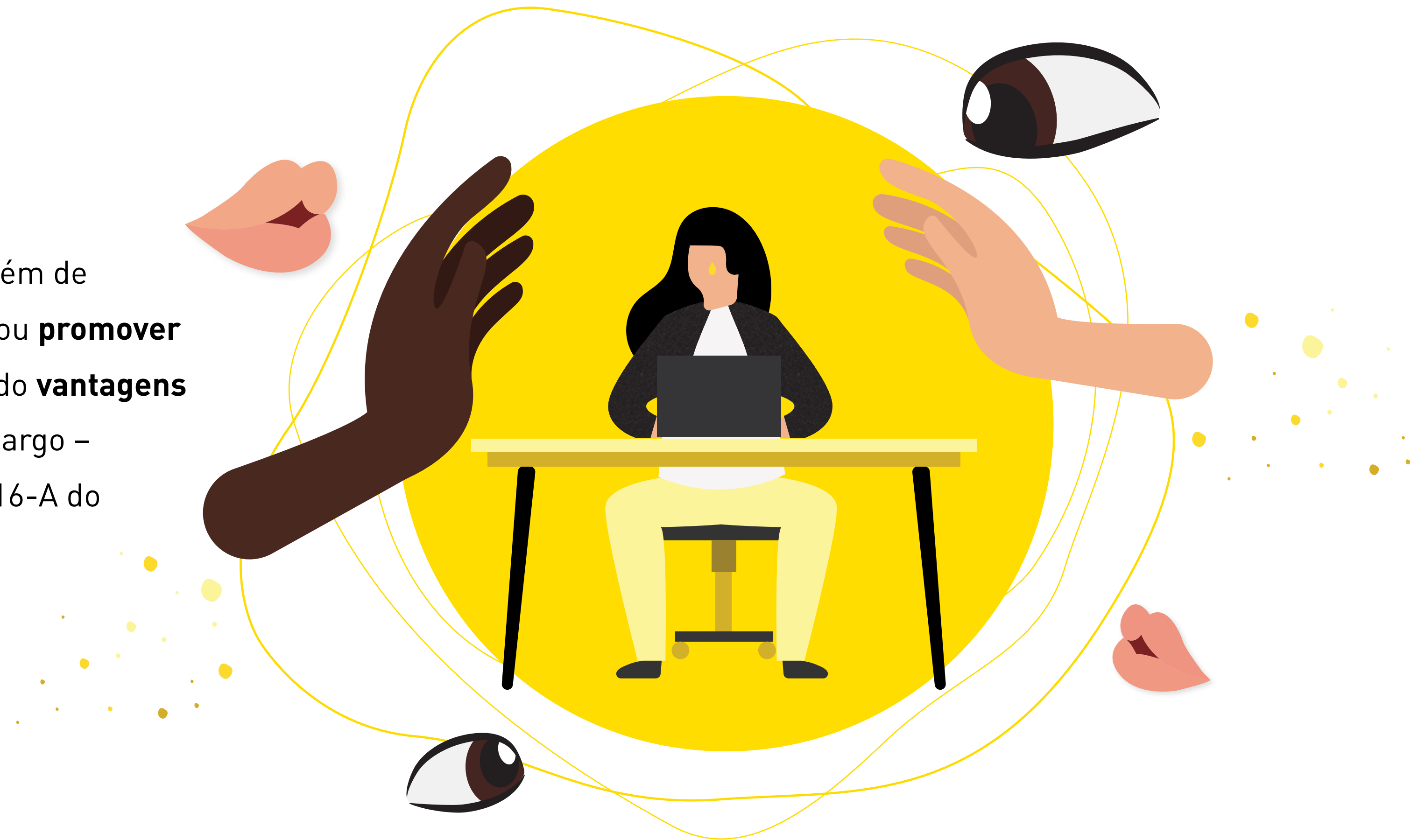
Mas é importante ter em mente o fato de que, quando se trata de assédio moral, existem práticas abusivas que permitem identificá-lo, tais como: manipulação da informação, demonstração de poder, ataques humilhantes e degradantes, perseguição, isolamento da vítima etc.



ASSÉDIO SEXUAL

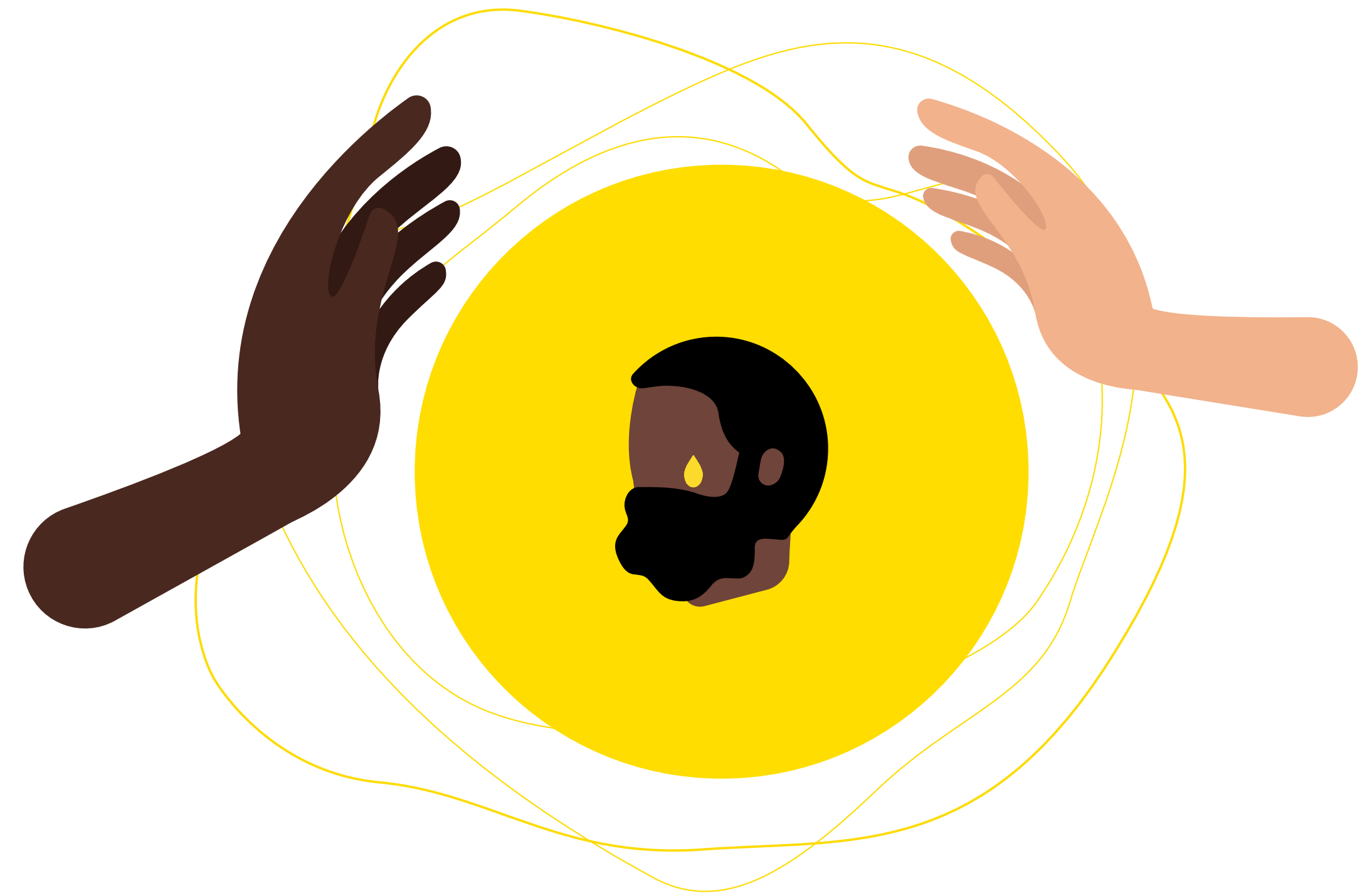
O que é assédio sexual

O ato de constranger alguém é algo condenável, além de contrário aos valores da F.biz. **Insinuar** ato sexual ou **promover** contato íntimo insistente e não desejado – sugerindo **vantagens na carreira** ou impondo condições para manter o cargo – configura **crime previsto em lei**, conforme o art. 216-A do Código Penal.

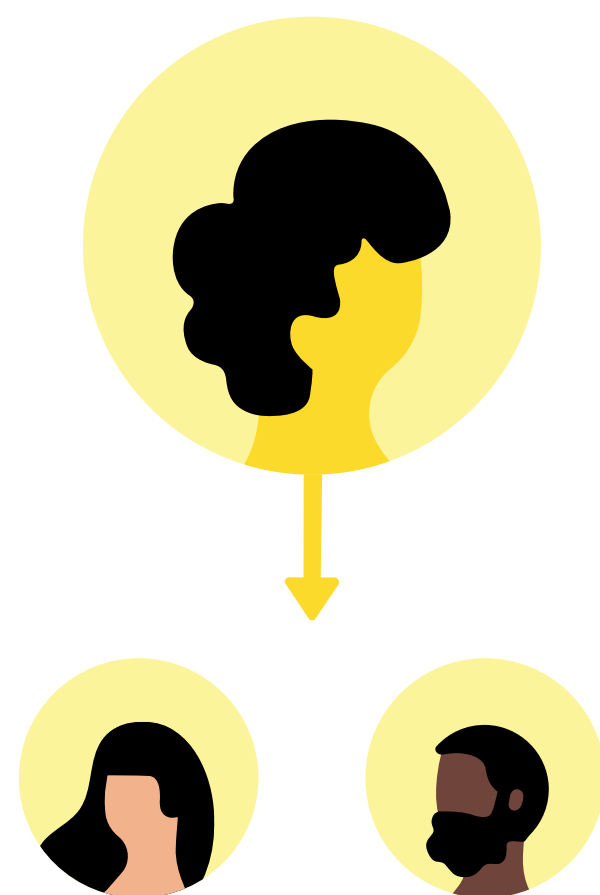


Assédio sexual e violência no trabalho

- Pode ser de ordem física e psicológica. Isso significa que existem inúmeras maneiras de acontecer: por meio de gestos, toques, falas, imagens, mensagens escritas, comentários em redes sociais, insinuações obscenas ou degradantes etc.
- Ocorre tanto na forma de **incidentes isolados** quanto assume padrões de comportamento mais sistemáticos.
- Pode ser uma prática que parte de colegas, superiores hierárquicos, subordinados ou de terceiros (clientes, fornecedores etc.).

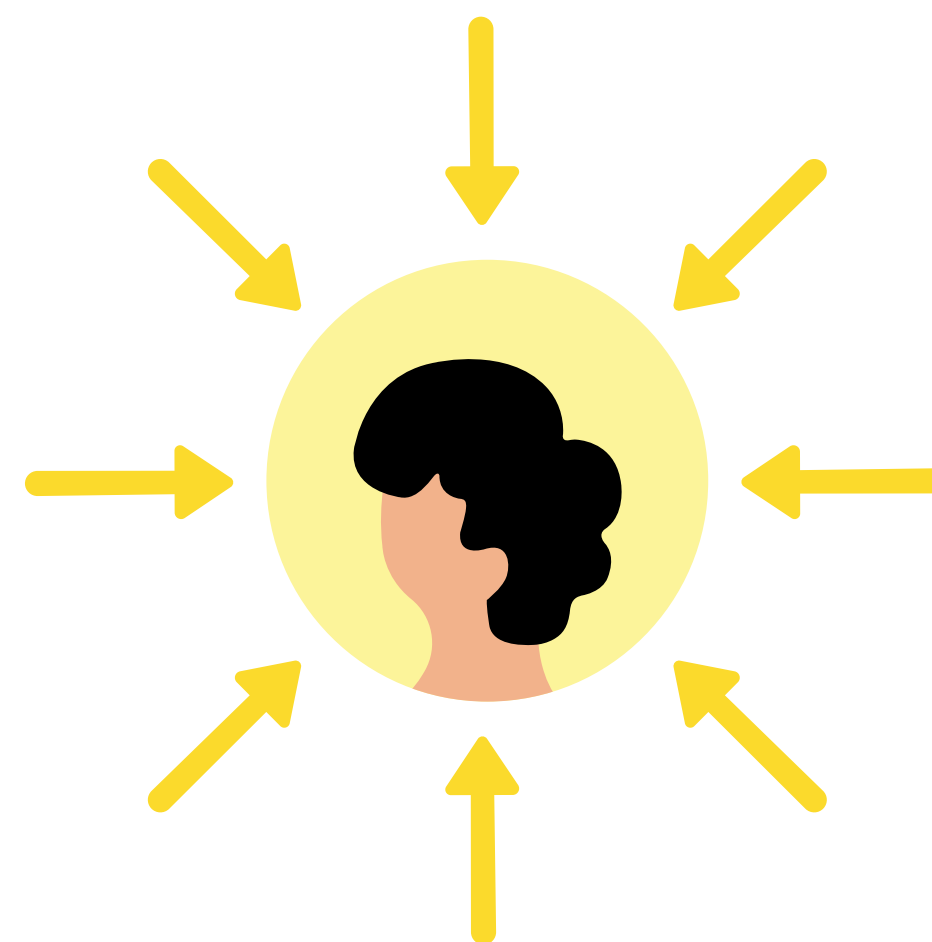


Tipos de assédio sexual



CHANTAGEM

Nesse caso, o assediador se aproveita de uma relação de poder, já que é necessariamente um superior hierárquico. Seja a chantagem sutil ou explícita, a vítima pode se sentir constrangida a ceder ou a permanecer em silêncio por medo de colocar em risco o seu emprego.



INTIMIDAÇÃO

Este tipo de assédio sexual não está limitado à hierarquia, podendo acontecer também entre colegas. A partir de atos humilhantes e ofensivos, ele pode tanto gerar um ambiente de trabalho hostil quanto ter como finalidade a vantagem sexual em relação à vítima. Em geral, essas práticas estão ligadas a posturas machistas, misóginas, sexistas e homofóbicas.

Fique atento! – II

E nunca reproduza estas ideias:

1. Piadas sobre sexualidade



“ Resolveu dar
pinta hoje, hein? ”

“ É sapata, mas
ainda tem jeito. ”

“ Corta pros dois lados.
Não sabe o que quer. ”

Fique atento! – II

E nunca reproduza estas ideias:

2. Piadas sobre partes do corpo
(comentários vulgares e grosseiros)

“ Colocou os coxão
pro jogo hoje! ”

“ Nossa, que delícia
você tá. ”

“ Você tá malhando,
hein? ”

Fique atento! – II

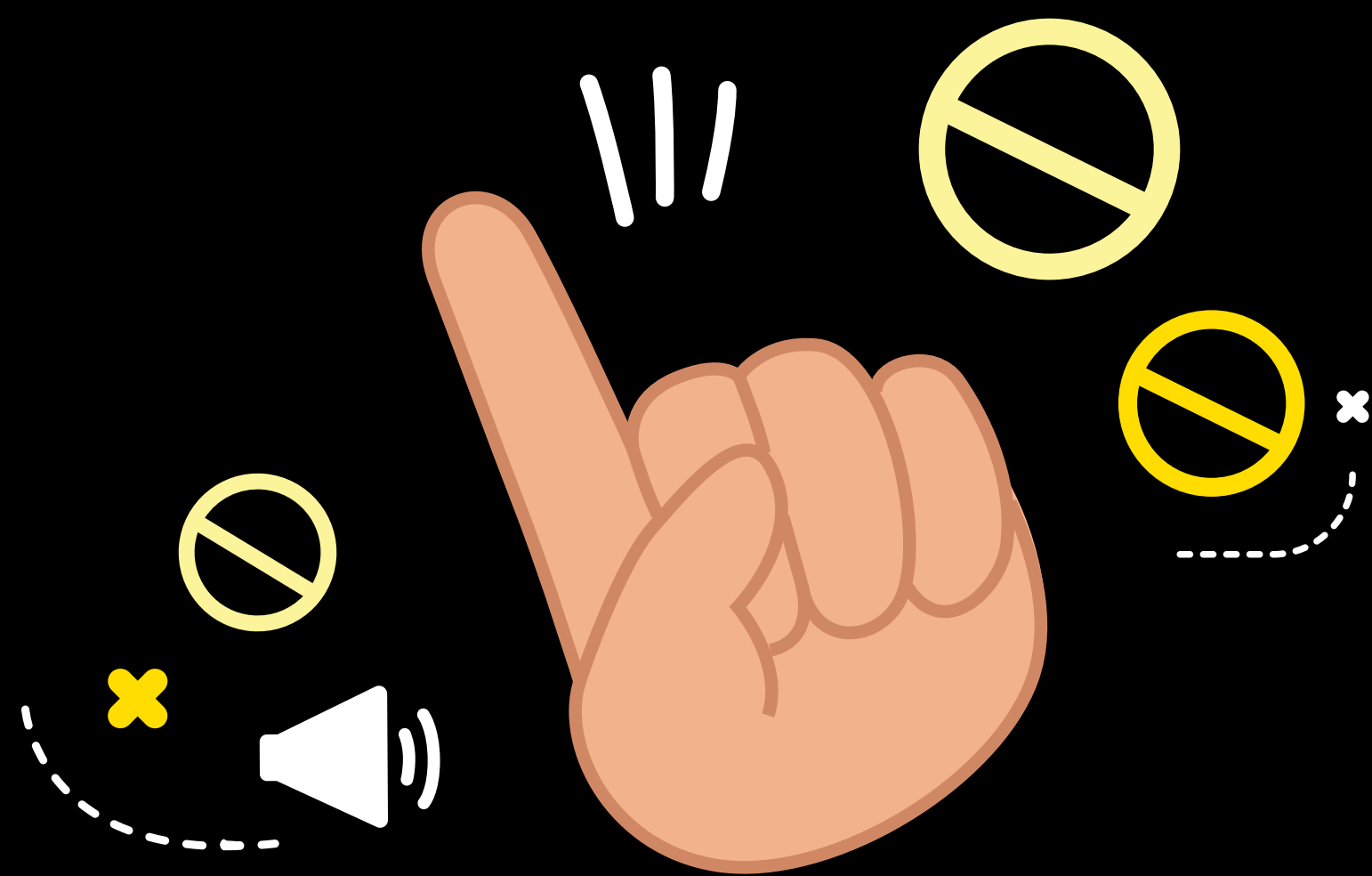
E nunca reproduza estas ideias:

3. Insinuações sexualizadas e convites inoportunos

- “ Bora tomar uma breja? Essa produção toda aí não foi à toa. ”
- “ Matadora assim vai aprovar o job de primeira. ”

Só para lembrar: essas práticas abusivas e hostis caracterizam o assédio sexual dentro e fora da agência, sejam feitas na frente ou não da vítima.

Continue atento!



Toques não consentidos

Abrços insistentes, massagens que ninguém pediu e contatos físicos despropositados.

Comentários, “brincadeiras” e “elogios” inconvenientes

O corpo e a vida sexual de uma pessoa só dizem respeito a ela mesma. E tem mais: não faça comentários grosseiros sobre o corpo ou a roupa dos seus colegas nem diga nada que possa constrangê-los como profissionais. Lembre-se de que a sua “opinião pessoal” pode não ser bem-vinda.

Para bom entendedor...

1

“Mas não pode mais elogiar?”

O seu bom senso deve ser sempre maior do que o seu impulso. Parta sempre da premissa de que as mulheres – e todas as potenciais vítimas – são profissionais cujo trabalho deve ser valorizado como o de qualquer outra pessoa, ou seja, as mulheres não vão ao trabalho para serem reconhecidas pela sua aparência ou atributos emocionais. Portanto, não é apropriado elogiar a beleza de uma mulher enquanto ela fala ou se manifesta sobre aspectos do trabalho nem é correto apontar críticas aos seus trabalhos baseadas em seu gênero.

2

A culpa não é da vítima

Não dá mais para achar que a roupa que uma pessoa veste ou o seu comportamento justifica a violência. Essa cultura não faz parte da F.biz. Se você passar por uma situação assim ou presenciar algo na agência, precisa reportar: o assediador é quem deve ser responsabilizado, e não a vítima.

Para bom entendedor...

3

Quem cala não consente

Lembre-se de que, às vezes, as pessoas não reagem de imediato ao assédio sexual por medo de represália, por serem pegas de surpresa, por se questionarem de alguma forma sobre o que aconteceu ou devido a diferenças de hierarquia. Mas isso **não significa que o assédio não ocorreu nem demonstra o consentimento da vítima.**

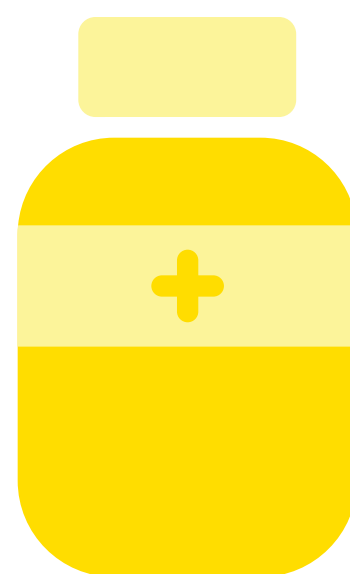
4

Assédio sexual não é paquera

No assédio sexual, **não há reciprocidade.** Pelo contrário: a vítima se sente constrangida, agredida, lesada e ofendida. Se você ficou interessado por algum ou alguma colega e não deu match, não force a barra. **Não é não.**

Consequências para as vítimas

Tanto a Organização Mundial da Saúde (OMS) quanto o report do GP revelam alguns sintomas na saúde das pessoas que foram vítimas de assédio moral e sexual.



Psicossomáticos (sintomas físicos)

- Falta de ar
- Dor de cabeça e enxaqueca
- Diminuição da libido
- Gastrite
- Hipertensão arterial



Comportamentais (sintomas sociais)

- Consumo de álcool e outras drogas
- Isolamento social
- Irritabilidade
- Agressividade



Psicopatológicos (sintomas da mente)

- Falta de concentração
- Depressão
- Crises de choro
- Insônia ou sono excessivo
- Sentimento de inutilidade
- Síndrome de ansiedade
- Pensamento suicida



As vítimas podem entrar em um mecanismo autodestrutivo, uma espiral depressiva e até mesmo suicida. Diante disso, o nosso papel aqui é de **prevenção**, ou seja, **evitar que o assédio moral e sexual tenha esse alcance na vida das pessoas.**

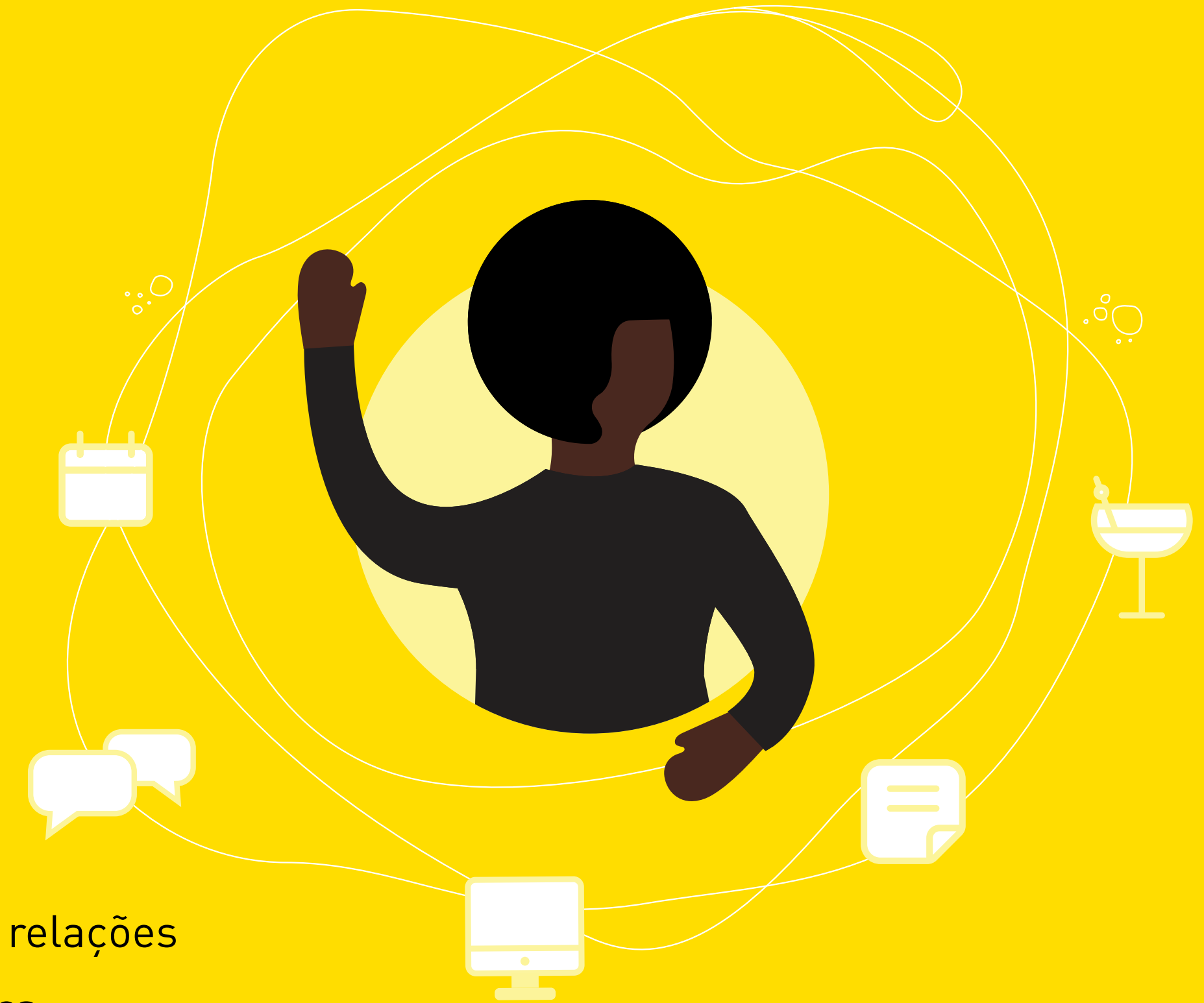
Para nós, todos importam
e têm direito a um trabalho
digno e respeitoso.

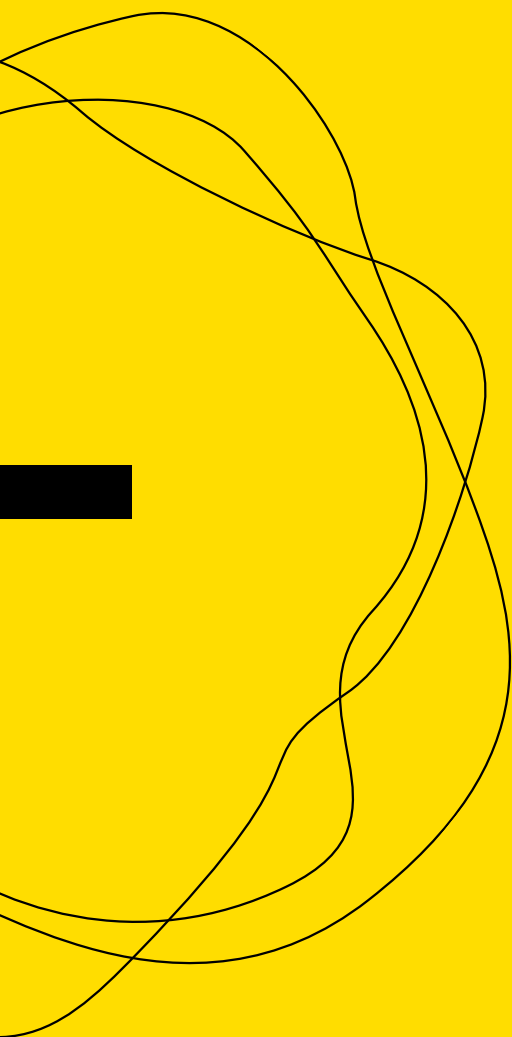
E não para por aí!

O **assédio moral e sexual** não precisa acontecer somente dentro da agência para ser configurado como tal.

Isso inclui happy hours, festas de fim de ano, eventos corporativos, reuniões com clientes etc.

O **cuidado** e o **respeito** com as relações de trabalho fazem parte da **ética profissional** do indivíduo e da empresa. E não abrimos mão disso.





CONDUÇÃO F.BIZ



O que **buscamos**

Todas as nossas práticas são voltadas para proporcionar um ambiente de trabalho cada vez mais **seguro, sadio, igualitário e inclusivo**. O que não é desejado torna-se invasivo, desrespeitoso e constrangedor: não é engraçado nem aceitável. Por isso, se acontecer, deve ser reportado.

Estamos atentos e trabalhando para realizar políticas internas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. Esta cartilha faz parte desse empenho da F.biz. O nosso esforço deve ser conjunto, e cada um tem um papel para a construção de **relações mais equilibradas, responsáveis e justas**.



Quer falar?

Sabemos que quebrar a barreira do silêncio pode parecer um grande desafio, mas não precisa ser. O RH, os sócios da agência e os principais executivos da empresa (incluindo o gestor do seu departamento) foram treinados para escutar os colaboradores com toda a discrição, bem como dar o devido encaminhamento a qualquer tipo de ocorrência sempre que for necessário.

Para isso, criamos um **Comitê contra o Assédio**, que conta com a participação de **colaboradores orientados** por uma assessoria externa especializada, a qual poderá ser acionada para ajudar a conduzir cada situação sem pré-julgamentos e com responsabilidade, garantindo acolhimento, respeito, segurança e privacidade.



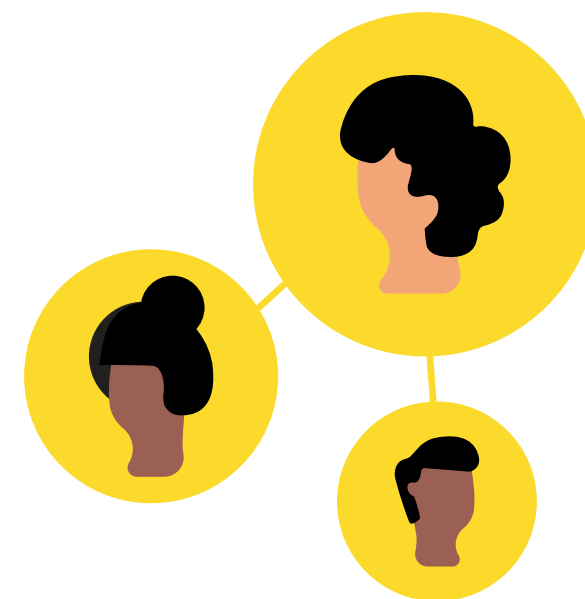
Acolher, sim. Intimidar, não.

Decidiu denunciar? Escolha o caminho que te deixa mais confortável.



1. Formulário de contato

Disponibilizamos um formulário simples para ser preenchido.



2. RH

O nosso RH está preparado para orientar e acolher você no que for necessário.



3. Fale com um gestor

Se não se sentir à vontade para falar com o seu gestor, pode procurar qualquer outro da agência.

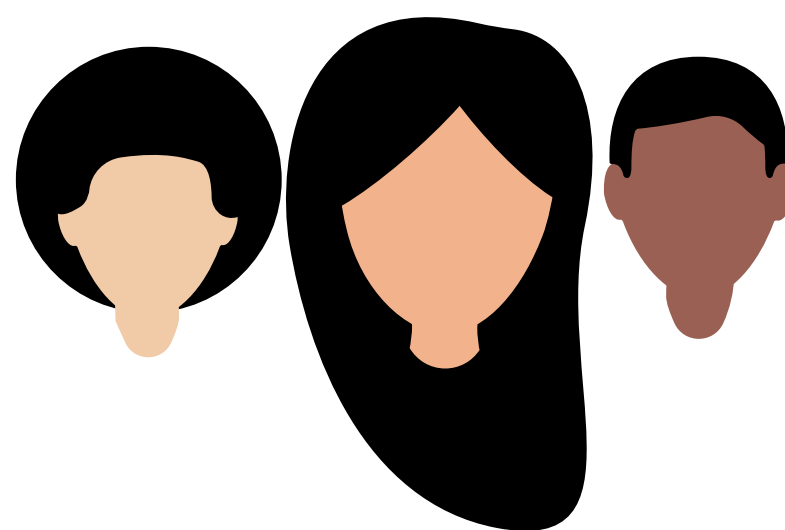
Acolher, sim. Intimidar, não.

Decidiu denunciar? Escolha o caminho que te deixa mais confortável.



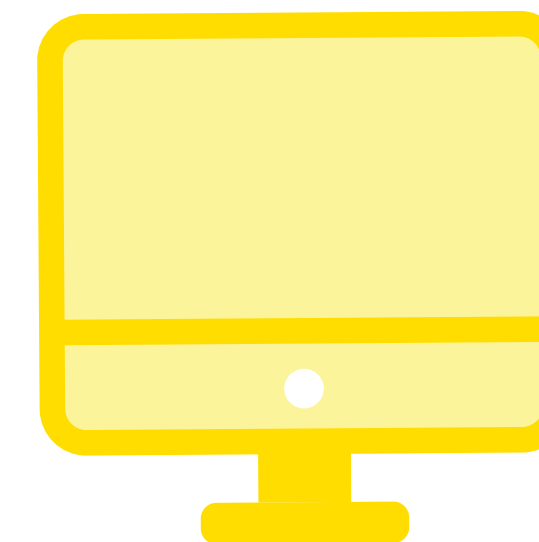
4. Converse com os sócios

Você também pode procurar um dos sócios para levar a sua denúncia. Portas abertas sempre.



5. Comitê contra o Assédio

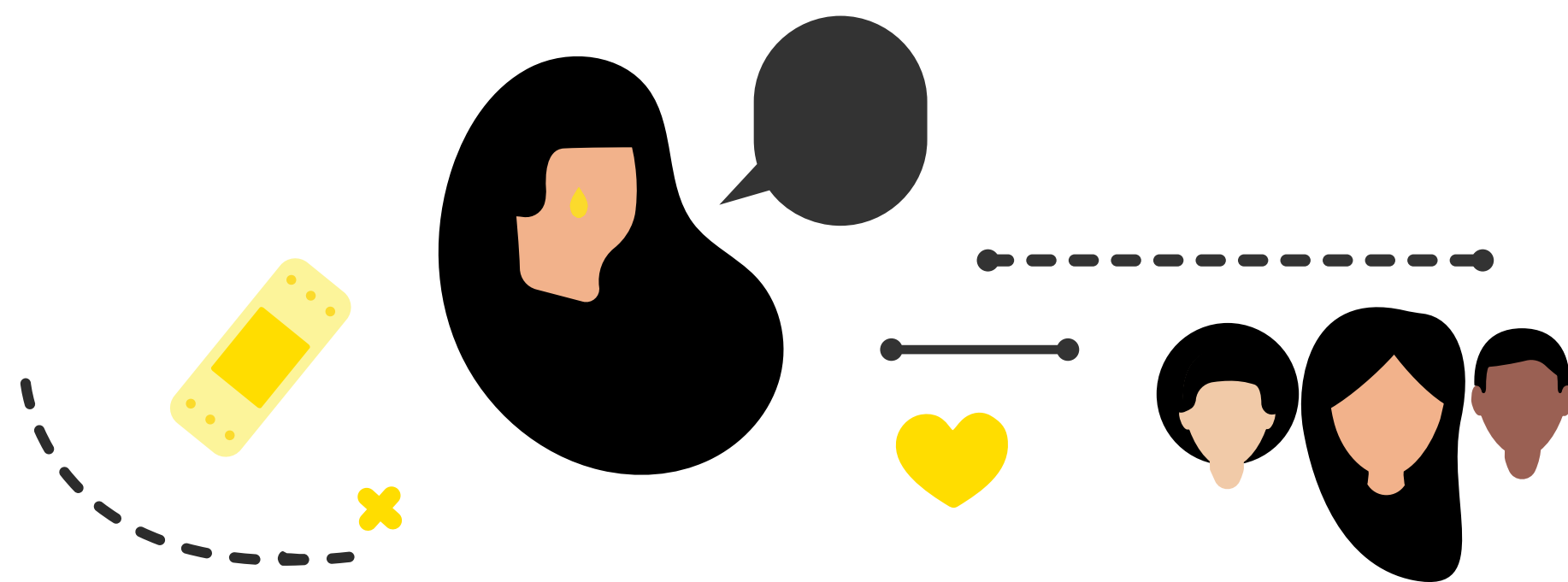
Outra opção é acionar qualquer pessoa que compõe o nosso comitê. Todas estarão prontas para ouvir você.



6. Canal WPP

Essa via sempre esteve disponível para todos os colaboradores. E continua sendo um canal importante que pode ser utilizado.

O que acontece depois

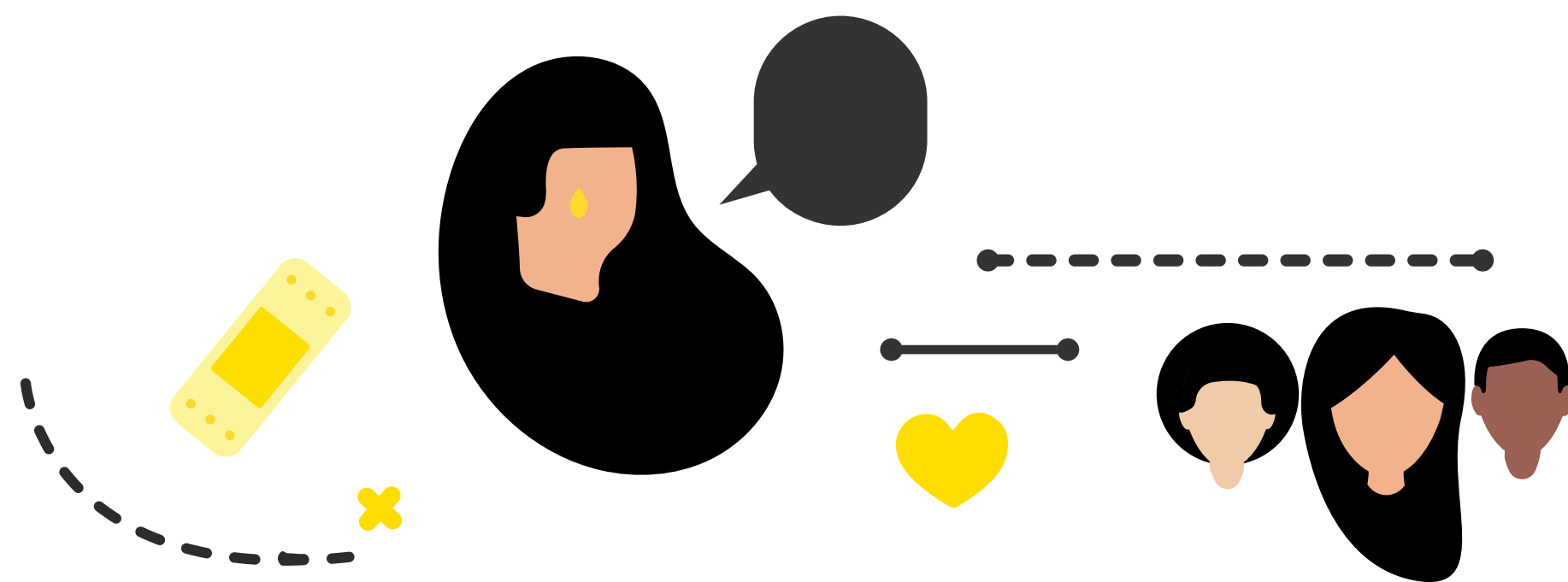


Após a ocorrência ser reportada, o comitê fará a escuta acolhedora, atenta e qualificada da pessoa, dando total credibilidade aos seus relatos. Importante: isso não significa que a parte acusada não possa se defender. O nosso cuidado vai sempre no sentido de evitar que a pessoa que denunciou seja novamente vitimizada.

O procedimento seguinte é a investigação do fato relatado, ouvindo todas as partes envolvidas, inclusive outros colaboradores. Também serão analisadas, se houver, mensagens, e-mails, bilhetes, registros em redes sociais etc.

Depois, o comitê irá avaliar a necessidade de mediação, orientação, advertência e/ou desligamento do assediador. Dependendo da situação, a nossa assessoria jurídica será contatada para que possamos proceder da maneira mais justa possível.

O que acontece depois



Além disso, se for confirmado o caso de assédio, a agência prestará todo o apoio à vítima, cuidando das suas relações de trabalho e avaliando eventuais sintomas decorrentes dos abusos e hostilidades vivenciados.

Deve ficar claro ainda que quem fizer uma denúncia sempre terá uma resposta, seja configurado o assédio ou não.

Temos um espaço para que tudo isso possa ser discutido dentro da agência. Ninguém está sozinho. Estamos aqui para acolher, orientar e trabalhar conjuntamente no combate ao assédio.

Errou?

Peça desculpas.

**E não
faça
nova-
mente.**

Fingir que nada aconteceu não é a solução. Se por alguma razão você errou, corrija. Pedir desculpas não é um sinal de fraqueza. Ser humilde para reconhecer a própria falha requer coragem. E mais: reflita sobre as suas ações para não repeti-las.



Exercendo o bom senso

É preciso estar sempre atento aos nossos comportamentos e jeitos de se expressar.

Esse cuidado vale até mesmo para a nossa postura fora da agência e nas redes sociais. Não se trata de tirar a liberdade de ninguém – que fique bem claro –, mas todos os colaboradores representam a agência no espaço público. Por isso, esse alinhamento é fundamental.



Ética, respeito, transparência e humildade

Todos os colaboradores são importantes. Cada um de nós está construindo uma história de crescimento e de realização do seu potencial.

Estamos aqui numa grande parceria para que nada impeça a gente de fazer o melhor sempre. E vamos continuar crescendo juntos sem abrir mão dos nossos valores.

#assédio não

#assédio nunca

#assédio jamais

Ainda tem dúvida?

Se algo não ficou claro e você ainda precisa de alguma informação, é só procurar o **RH** ou alguma pessoa que integra o **Comitê contra o Assédio**.

Vale também enviar sugestões e comentários para somar ainda mais.



Agradecimentos

Muita gente fez parte deste projeto e contribuiu de maneira significativa para a criação da nossa cartilha. Pessoas que passaram pela agência, outras que trouxeram um olhar de fora e aquelas que continuam aqui colaborando com esta iniciativa: Ana Cortat, Caroline Ferraz, Daniele Pereira, Eliane Paradela Arakaki, Isabela Guimarães, Ken Fujioka, Lara Thomazini, Marcello Hummel, Monica Gelbecke, Monica Szanto, Renata d'Ávila, Renata Ledandeck e Roberto Grosman.

Temos um papel transformador para mudar mentalidades, combater preconceitos e lutar contra o assédio.

A todos que participaram e também àqueles que vão ser multiplicadores deste conteúdo, muito obrigada!



