

# Assédio em alta nas organizações

Como melhorar a qualidade de vida no trabalho?



G2 – ESG – Social



Residência em S.I – 2024/1

Qual objetivo da agenda 2030 estamos atacando, e suas relações?

**08 – Trabalho decente e crescimento econômico:** promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.



**Declaração  
suncita da  
situação  
problema.**

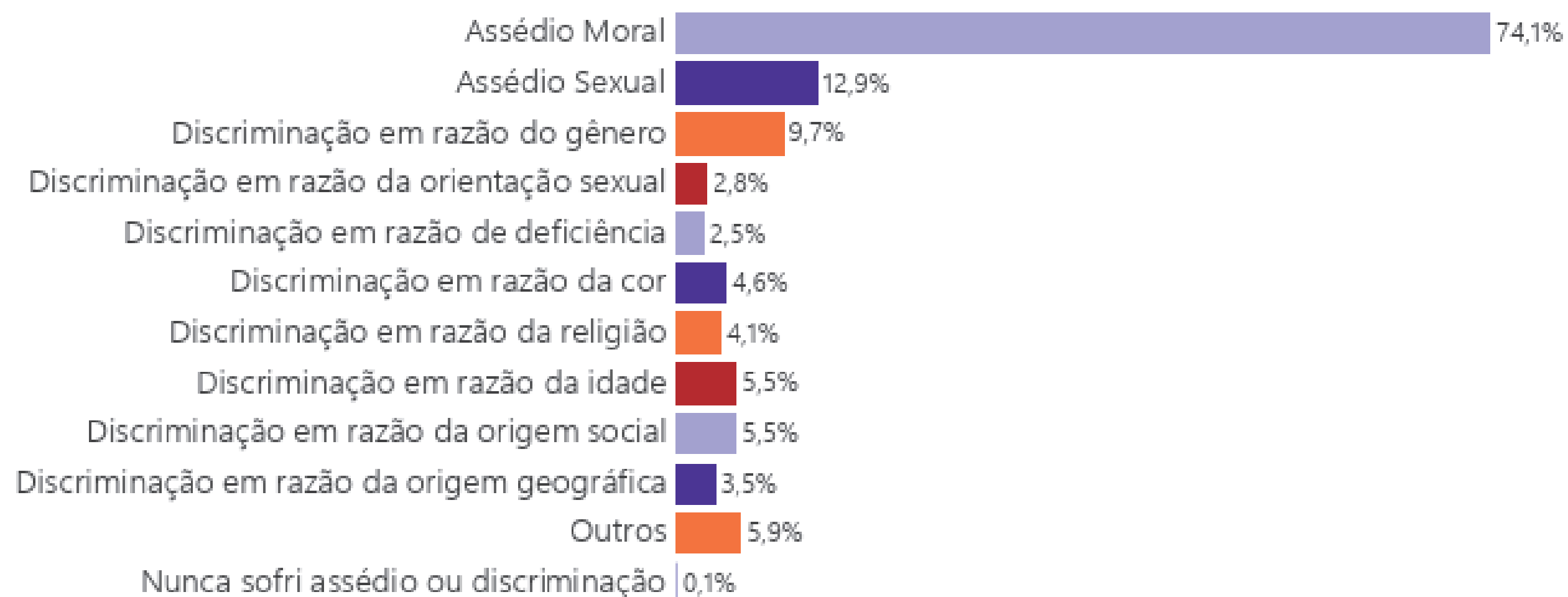
**Casos de assédio moral, assédio sexual e discriminações são persistentes no ambiente de trabalho, sem que exista uma forma desincentivar estas práticas, ou recompensar quem faz corretamente.**

**De que forma o problema se manifesta e quais as principais dores?**

- **O problema se manifesta no âmbito organizacional, onde ainda hoje é percebido um número muito alto de reclamações de assédio de todos os tipos dentro das organizações, conforme análise feita da planilha WPTW, até mesmo das mais conhecidas.**
- **A falta de transparência do ambiente organizacional dificulta o entendimento de quem não faz parte sobre como os colaboradores são tratados.**
- **Além disso, o receio de represálias faz com que boa parte não denuncie. O fato de que os casos são completamente tratados pela própria empresa aumenta o risco de que se tenha um setor de compliance ineficaz.**

**CNJ (2022) Política de  
Prevenção e  
Enfrentamento do  
Assédio Moral, do  
Assédio Sexual e da  
Discriminação.**

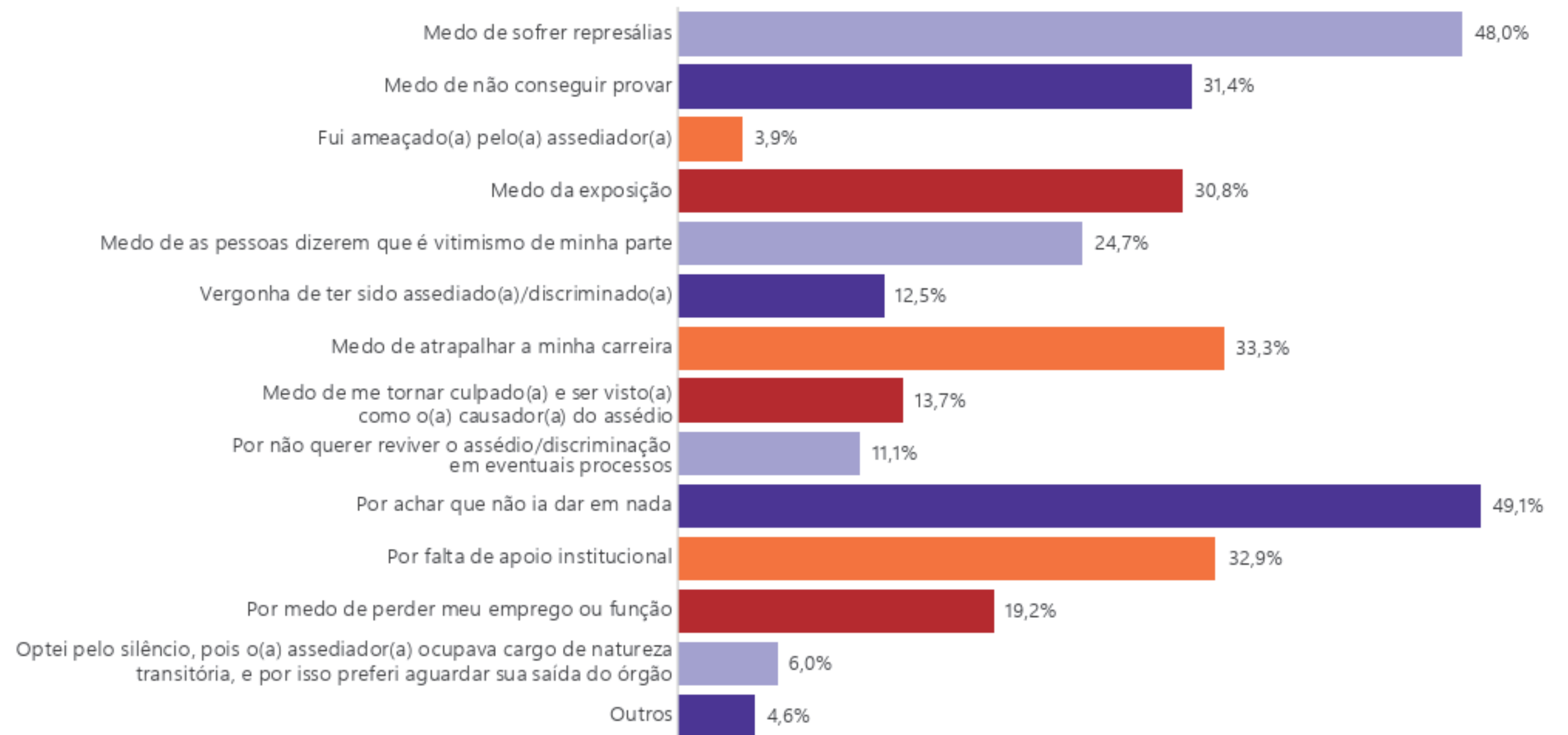
**Figura 13 – Percentuais quanto aos tipos de assédio ou discriminação sofridos**



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

**CNJ (2022) Política de  
Prevenção e  
Enfrentamento do  
Assédio Moral, do  
Assédio Sexual e da  
Discriminação.**

**Figura 19 – Percentuais quanto aos motivos de não denunciar**

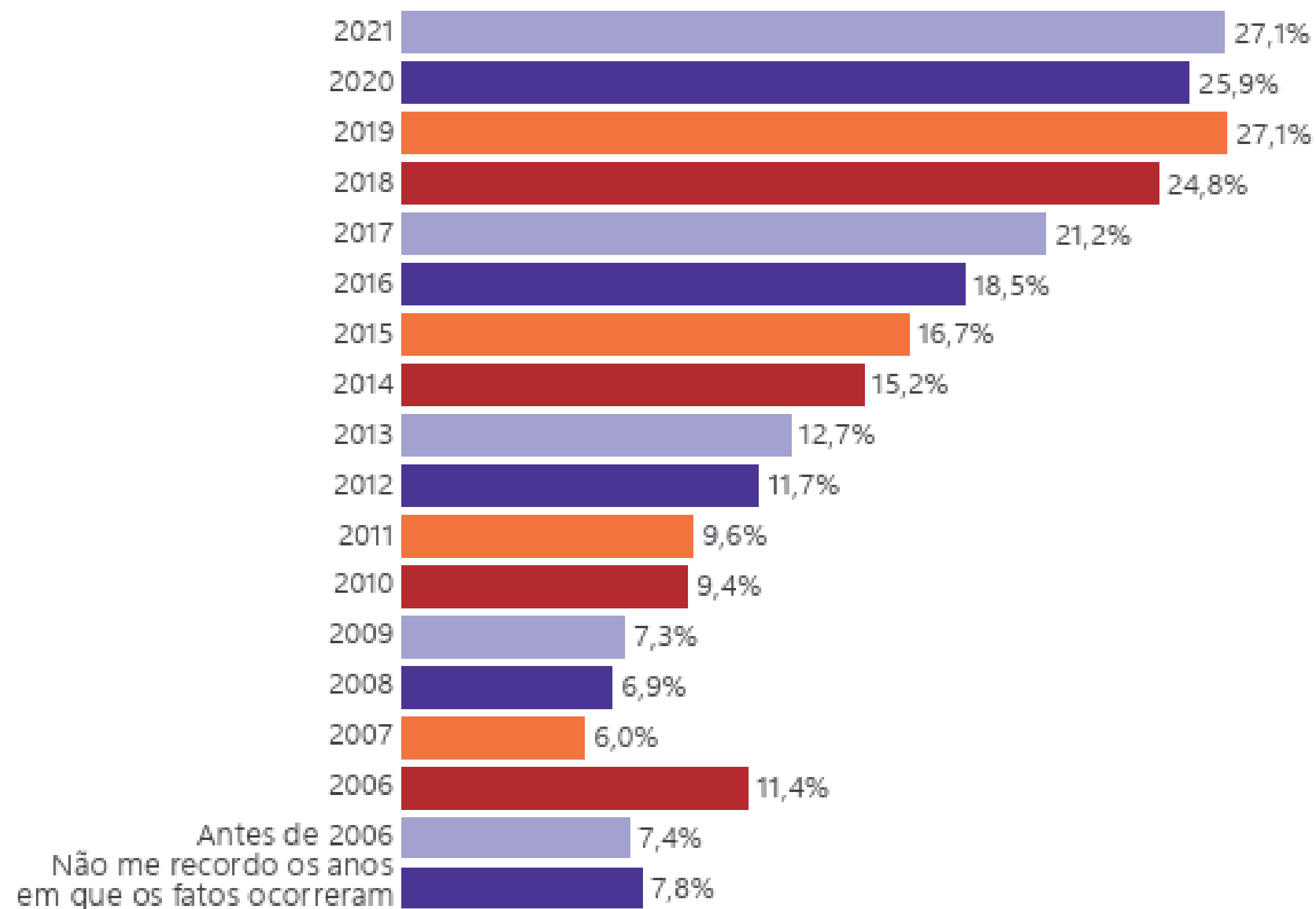


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.



**CNJ (2022) Política de  
Prevenção e  
Enfrentamento do  
Assédio Moral, do  
Assédio Sexual e da  
Discriminação.**

**Figura 14 – Percentuais por ano em que sofreu assédio ou discriminação**



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

**Quais motivações  
foram  
identificadas?**

- **Expor as empresas que possuem uma boa avaliação por parte dos funcionários, pois além de assegurar a confiança na empresa de que possui um ambiente limpo, também passa segurança a quem pretende trabalhar na empresa.** \*
- **Aumentar a transparência de casos de assédio, de forma que todo o público possa ver as solicitações que não foram tratadas, aumentando a urgência para que as empresas possam tratar os casos denunciados com a devida prioridade.**
- **Prover um canal seguro de feedbacks do funcionário para a empresa, evitando que os funcionários tenham medo de denunciar.**



**Quais as causas observadas para cada sentimento de dor mapeado?**

- **A falta de transparência acontece por não haver nenhum meio para dar luz às reclamações e feedbacks de forma confiável e reconhecida pela sociedade.**
- **A ausência de tratativas por parte da empresa acontece por conta da maioria tratar apenas internamente.**
- **O medo dos colaboradores de denunciarem é ocasionado pela incerteza de que a sua reclamação não se tornará de conhecimento do agressor, pois todo o processo é feito internamente.**

**Quais os sintomas observados para cada sentimento de dor mapeado?**

- **Perda de produtividade por parte do colaborador;**
- **Saúde mental prejudicada;**
- **Aumento do número de ausências no trabalho;**
- **Diminuição da eficiência da empresa tendo em vista a diminuição da produtividade do colaborador;**
- **Privação da autonomia;**
- **Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;**
- **Afastamentos por doenças, especialmente mentais;**
- **Desligamentos;**
- **Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;**
- **Agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio;**

**De onde se origina a causa para os problemas observados?**

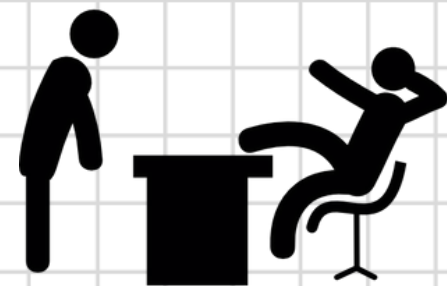
**A origem do problema é multifatorial dentre os quais podem ser citados:**

- **Preconceitos arraigados dentre os indivíduos.**
- **Falta de uma cultura organizacional que coíba esse tipo de conduta.**
- **Ausência de meios seguros e eficazes para a comunicação desses tipos de atos.**
- **Ausência de superiores hierárquicos.**
- **Ausência de consequências para os agressores.**
- **Sentimento de impunidade devido a ato coletivo.**
- **Normalização da conduta relatada.**
- **e etc...**

**Partes envolvidas  
que influenciam?**

- **Superiores hierárquicos;**
- **Equipe de compliance;**
- **Recursos humanos;**
- **Órgãos de regulamentação/fiscalização do trabalho;**
- **Forças policiais.**

**Partes envolvidas  
que influenciam?**



**Superiores hierárquicos;**



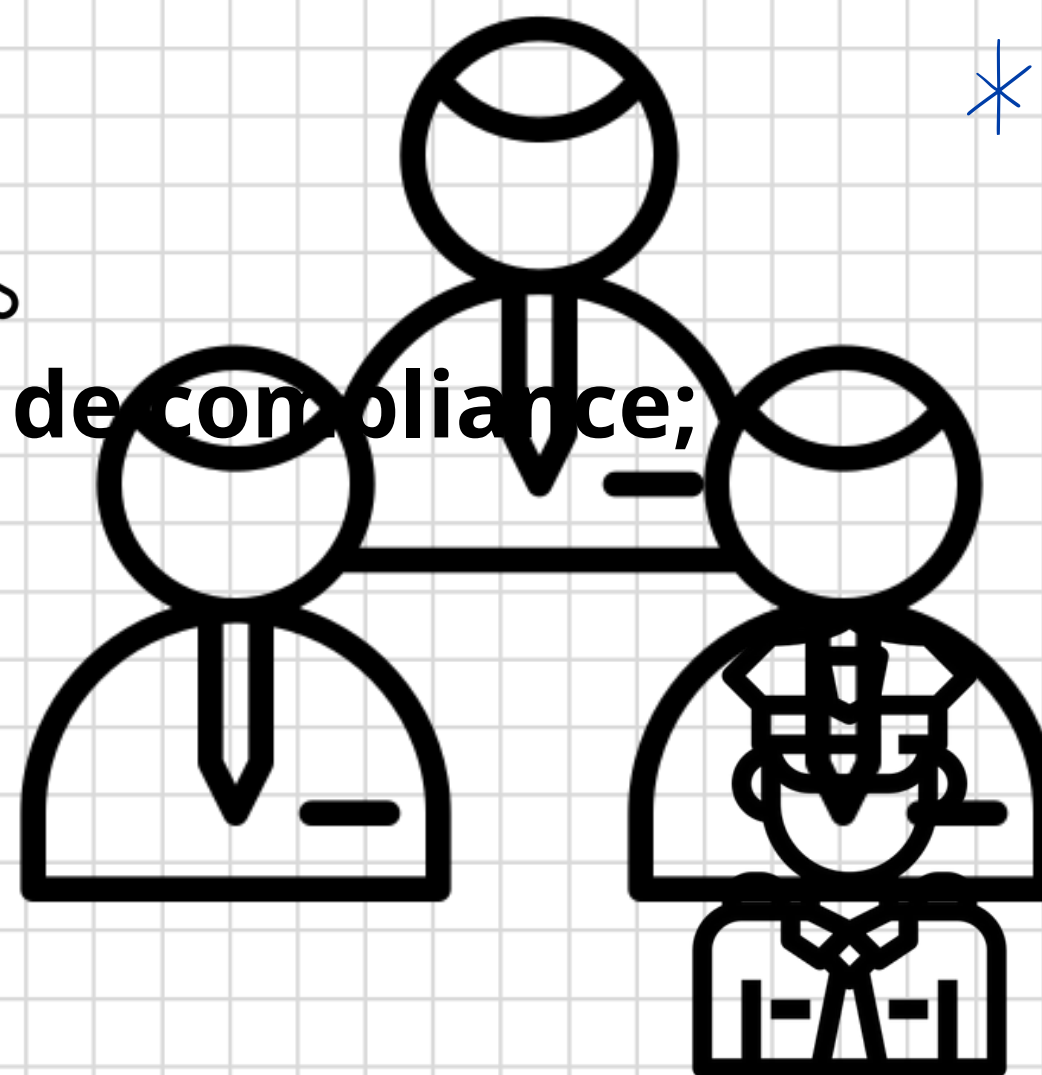
**Recursos humanos;**



**Equipe de compliance;**



**Órgãos de regulamentação  
ou fiscalização do trabalho;**



**Forças policiais.**

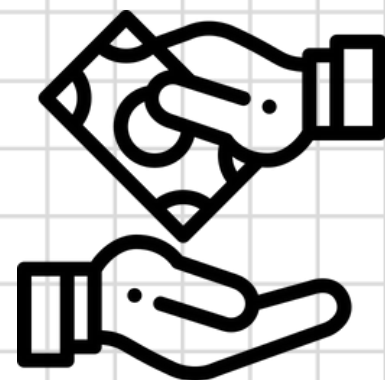
**Partes envolvidas  
que são  
impactadas?**



**Empregados**



**Candidatos a vagas**



**Clientes ou Usuários  
do serviço**



**De que forma os serviços prestados estão sendo afetados?**

**Os serviços serão deteriorados a medida em que as seguintes impactos iram acontecer :**

**A saúde dos colaboradores é afetada de forma geral, isso ocasiona na redução da produtividade, pedidos de demissão e ausências justificadas. Isso gera a redução da produtividade da organização como um todo, prejudicando a eficiência.**

**Com isso, é possível notar um atendimento ao público piorado, perda na qualidade de produtos fabricados, penalidade na imagem da organização, a pior do clima organizacional, dificuldade para renovação do quadro funcional, dentre outros...**

**Questões PESTEL que estão sendo descumpridas ou não estão sendo observadas?**

**Sociais: Piora na qualidade de vida dos colaboradores.**

**Legais: Lei 14.612, de 2023.**

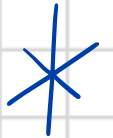
**Inclui o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.**

**Questões de segurança da informação que estão sendo negligenciadas ou não estão sendo observadas?**

- **Acontece porque o agressor (quem não deveria ter acesso à informação da denúncia) consegue acesso à informação.**
- **Nem sempre que deve ter acesso a informação consegue ter, pois é obstruída durante os fatos ocorridos.**
- **Por não ter a captação adequada dos casos, acaba que não existe a devida disponibilidade de dados estatísticos para que autoridades competentes possam criar políticas públicas adequadas.**

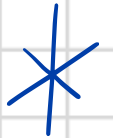
**Questões de  
proteção de dados  
que não estão  
sendo observadas?**

- **Os agressores tomam conhecimento de quem fez a denúncia a partir de informações sensíveis que não deveriam ter sido expostas.**



**Questões tecnológicas  
que não estão sendo  
implementadas ou  
funcionando de forma  
satisfatória?**

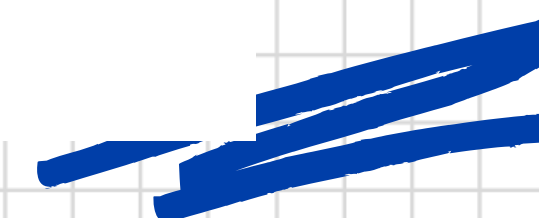
- **Canal de feedback seguro.**
- **Meios para mediação de conflitos.**
- **Meios para Assoreamento jurídico no quesito trabalho.**





# Referências

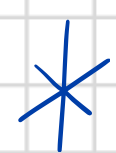

- CNJ (2020) Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em < <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=A%20Pol%C3%ADtica%20de%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20Enfrentamento%20do%20Ass%C3%A9dio%20Moral%2C%20do,20.>> Acesso em: 06, abr, 2024.
- CNJ (2022) Pesquisa Nacional Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em < <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/05/assedio-e-discriminacao.pdf> > Acesso em: 06, abr, 2024.





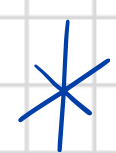


# Referências

- GUIA LILÁS Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. Disponível em < [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf) > Acesso em: 06, abr, 2024.
  - ESTUDO TEMÁTICO ASSÉDIO SEXUAL: Tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR). Disponível em < [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77821/1/Assedio\\_sexual\\_setembro\\_2023.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77821/1/Assedio_sexual_setembro_2023.pdf) > Acesso em: 06, abr, 2024.
- 
- 



# Referências

- Lei nº 14.612 de 03/07/2023. Disponível em :<  
<https://legis.senado.leg.br/norma/37349748> > Acesso em: 06, abr, 2024.
- 
- 