

# AGÊNCIA SEM ASSÉDIO

UM MANUAL DE CONDUITA DA WUNDERMAN







# PROJETO

# ASSÉDIO MORAL

# ASSÉDIO SEXUAL

OS TEMPOS MUDARAM _____	<b>08.</b>
PRA COMEÇO DE CONVERSA... _____	<b>09.</b>
E AÍ, O QUE É ASSÉDIO MORAL? _____	<b>12.</b>
QUAIS TIPOS DE COMPORTAMENTO SÃO ASSÉDIO? _____	<b>12.</b>
QUEM PRATICA ASSÉDIO? _____	<b>18.</b>
É NORMAL DISCORDAR DOS COLEGAS DE TRABALHO. COMO EU SEI SE É DIVERGÊNCIA OU ASSÉDIO? _____	<b>19.</b>
TUDO ISSO TAMBÉM VALE PARA VEÍCULOS, FORNECEDORES E FREELAS _____	<b>22.</b>
O QUE É ASSÉDIO SEXUAL? _____	<b>24.</b>
FOI ASSÉDIO OU CANTADA? _____	<b>24.</b>
E NA AGÊNCIA? _____	<b>25.</b>

# O QUE MAIS PRECISO SABER?

SÓ PRA LEMBRAR: NÃO É PRECISO TER ROLADO CONTATO FÍSICO _____	<b>26.</b>
ENTÃO, QUAIS SITUAÇÕES PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO SEXUAL? _____	<b>26.</b>
EXISTEM ELEMENTOS COMUNS A TODAS ESSAS SITUAÇÕES? _____	<b>33.</b>
A AUSÊNCIA DE “NÃO” É “SIM”? _____	<b>33.</b>
TUDO TIPO DE CONSENTIMENTO VALE? _____	<b>34.</b>
E QUANDO O ASSÉDIO VEM DO CLIENTE? _____	<b>35.</b>
O QUE O ASSÉDIO PODE PROVOCAR _____	<b>37.</b>
PUTZ... O QUE ACONTECE SE EU PERCEBER QUE TIVE UM COMPORTAMENTO RUIM? _____	<b>38.</b>
E SE EU TESTEMUNHAR ALGUMA COISA? _____	<b>39.</b>

# O MANUAL É VIVO

O ASSÉDIO TEM QUE TER ROLADO DENTRO DA AGÊNCIA? _____	<b>39.</b>
SE FOI SÓ UMA VEZ, É ASSÉDIO? _____	<b>40.</b>
MAS O QUE EU FAÇO SE FOR VÍTIMA? _____	<b>41.</b>
COMO POSSO PROVAR QUE FUI ASSEDIADO? _____	<b>42.</b>
A WUNDERMAN PODE SER RESPONSABILIZADA? _____	<b>42.</b>
SOCORRO! AINDA TENHO DÚVIDAS!!! _____	<b>43.</b>
APROVEITANDO O PAPO... _____	<b>44.</b>
ESSE MANUAL É COLABORATIVO _____	<b>46.</b>
PENSOU EM ALGUMA COISA? _____	<b>46.</b>

# O PROJETO

# Os tempos mudaram

Os movimentos sociais estão com tudo, e a gente tá achando isso o máximo! Parece que, agora, muita coisa que já foi considerada normal virou alvo de questionamento, inclusive o comportamento das pessoas dentro das agências de publicidade.

Foi nesse contexto que surgiu este manual. Pra gente começar um papo sobre assédio, um assunto que não pode mais passar batido.

O que pode? O que não pode? O que dá pra fazer sobre isso?

**Vamos descobrir juntos?**



# Pra começo de conversa...

Você já sabe o que é assédio?

**as.sé.di.o** [s.m.]

**Comportamento abusivo, frequente e repetitivo que humilha, constrange ou desqualifica alguém. Pode vir na forma de palavras, atos, gestos ou atitudes e é capaz de afetar a saúde mental e física da pessoa atingida.**

Já deu pra perceber que o negócio é sério, né?! Então, imagina a barra que é lidar com isso no trabalho todo dia. Por mais triste que pareça, essa é a realidade do nosso mercado.

## PRA OUVIR

SE VOCÊ QUISER ENTENDER COMO O ASSÉDIO NO TRABALHO PODE MEXER COM A SAÚDE DE ALGUÉM, VALE OUVIR O EPISÓDIO SOBRE BURNOUT DO PODCAST MAMILOS A PARTIR DO MINUTO 13:30. SACA SÓ:



**CLIQUE AQUI**

## Ainda bem que agora estamos conversando mais sobre o assunto

Queremos oferecer apoio e soluções pra quem passa por isso, mas também abrir os olhos de quem anda cometendo erros sem se dar conta. Por isso, achamos superimportante deixar tudo às claras e falar abertamente sobre os principais tipos de assédio: o **moral** e o **sexual**.



\* É bom saber: o assédio sexual é, em todos os casos, uma forma de assédio moral.

# ASSÉDIO MORAL

# E aí, o que é assédio moral?

O assédio moral é uma conduta **abusiva**, **frequente** e **repetitiva** que desrespeita a integridade de uma pessoa ou grupo. Trata-se de uma prática na qual **tempo** e **duração** são importantes: o assédio não é uma violência pontual, mas um conjunto de ações que menosprezam, desqualificam e humilham alguém, são reproduzidas diversas vezes (seja diária, semanal ou mensalmente) e têm como consequência a degradação das condições de trabalho e de saúde do assediado.

Ah, e pode ser tanto algo descarado, que todo mundo percebe, quanto uma coisa mais sutil.

## Quais tipos de comportamento são assédio?

Muita coisa pode ser considerada assédio moral, mas, neste “mundo de agência”, algumas atitudes são comuns e reconhecê-las não é difícil.

# 1. Falta de respeito pelo trabalho e pelo tempo do outro

- **Menosprezo pelo trabalho de alguém** com comentários do tipo “isso é simples, você já deveria saber” e “sério que você pensou só nisso?”. **Ou qualquer forma de humilhação e desrespeito frequente**, seja individualmente ou na frente de toda a equipe. Por exemplo: interrompendo uma pessoa sistematicamente toda vez que ela tenta falar ou detonando o trabalho dela sem qualquer crítica construtiva.
- **Tarefas confusas, impossíveis de realizar ou com prazos irreais.** Se isso ocorre com frequência, vale conversar com as pessoas envolvidas e tentar entender o que está acontecendo, pois nem toda demanda confusa, impossível de realizar ou com prazo irreal é assediadora. Agora, se isso virar rotina, e se essa atitude for direcionada a uma pessoa específica todas as vezes, pode ser de fato uma situação assediadora.
- **Ignorar a agenda e os compromissos das pessoas.** Ficar até tarde, trabalhar no fim de semana e emendar feriado na agência fazem parte da nossa vida, certo? Errado! A gente sabe que algumas

tarefas tomam mais tempo que outras e que, às vezes, emergências acontecem. Mas **é preciso respeitar a vida pessoal do outro**. Especialmente antes de passar um trabalho ULTRA MEGA URGENTE de última hora. O funcionário tem direito de dizer não caso não possa ajudar. Outra coisa: cabe somente ao gestor controlar os horários dos funcionários e sair no horário não tem nada a ver com não ter job, ok? Sem essa de apontar o dedo quando alguém vai embora antes de você. Ao mesmo tempo, não vale sumir e deixar seus colegas na mão. Isso não é assédio, mas é uma grande falta de respeito e não é essa agência que queremos construir aqui.

Aproveitando a deixa, vivemos num sistema: **se um chega tardão sem avisar, atrapalha o trabalho de todos os envolvidos**. Tudo é questão de comunicação: sabe que vai atrasar? Dá um toque na galera. Transparência é tudo!

## PAPO SÉRIO!

VALE SEMPRE SER SINCERO CONSIGO MESMO E AVALIAR SE AS HORAS EXTRAS NÃO PODEM TER SIDO CAUSADAS POR FALTA DE PRODUTIVIDADE E DISPERSÃO. SE AINDA ASSIM VOCÊ REALMENTE ESTIVER SE SENTINDO ASSEDIADO POR UMA CARGA DE TRABALHO IMPOSSÍVEL, PROCURE SEU GESTOR E BATA UM PAPO OU FAÇA UMA DENÚNCIA NOS CANAIS.

## 2. Ameaças, boicote, intimidação e terrorismo psicológico

Qualquer tipo de **ameaça ou terrorismo psicológico** é uma forma de assédio. Frases como: “Tem muita gente por aí querendo o seu emprego. Se não fizer, já sabe!” ou “Terei que demitir pessoas se as coisas continuarem assim” e as clássicas “Se não fizer o que estão pedindo, vamos perder a conta!” ou “Esse trabalho é um pedido do Superdiretor, tem que ser pra hoje!”, quando nem o cliente vai tirar a conta e nem o Superdiretor solicitou o trabalho, são abordagens assediosas. Usar ameaças para botar medo na equipe, além de estar errado, não justifica burlar os processos da agência. Eventualmente um projeto ou outro vai ser prioridade, mas isso deverá ser devidamente combinado entre os gestores envolvidos.

**Boicote** também é uma forma horrorosa de assédio. Não atribuir atividades a alguém, provocando a sensação de inutilidade e incompetência, ou ignorar a presença e opiniões da pessoa é o fim da picada. Imagina se fosse você?

**Impedir ou dificultar eventual promoção.** Essa situação pode ocorrer quando você já conversou com seu gestor e não ficou claro por que não consegue aquela promoção tão esperada. Se você acha que existe algo além dos fatores profissionais prejudicando sua carreira isso pode ser assédio.

### 3. Linguagem e maneiras inadequadas

- **Não tá valendo gritar nem xingar.** Se emocionou? Lembre-se de que o tom de voz deve combinar com o ambiente de trabalho.
- **Grosseria e falta de respeito, não!** Ninguém merece conviver com alguém desrespeitoso, insensível e sem educação. Então, nada de chamar o colega de burro, incompetente ou idiota.
- Perdeu a cabeça? Vai lá e pede desculpas a todos os envolvidos, inclusive a quem só viu a cena acontecer. **Sem essa de fingir que não rolou nada.**
- O que mais não vale: **ignorar a presença ou não dirigir a palavra** a alguém, **ironizar** ou **desconsiderar opiniões** e adotar comportamentos ou gestos de desprezo como **suspiros, olhares, risinhos** etc.





## 4. Referências e comentários negativos a respeito de uma pessoa

Não adianta falar que “o mundo tá ficando chato”. É bem importante lembrar que **atributos físicos** (gordo, magro, alto, baixo), **roupa** (curta, longa, velha, moderninha), **orientação sexual** (hétero, gay, bi), **identificação de gênero** (cis, trans, não binário), **nacionalidade** (brasileiro, argentino, americano, português), **regionalidade** (nordestino, paulistano, sulista), **situação financeira** (rico, pobre, comprador de ilhas), **temperamento** (tímido, expansivo, sensível, prático, preocupado), **maternidade** e outras características particulares não podem virar motivo de piada ou discriminação. Criar apelidinho e fazer fofoca também não pode, hein?

É preciso dizer, também, que ainda falta muito pra que todas as pessoas sejam respeitadas e tratadas com igualdade (lá fora e aqui dentro também). Então, bora ajudar? **Um passinho de cada vez já faz toda a diferença.**

## 5. Síndrome do “no meu tempo, era bem pior...”

“Já passei por coisa bem pior”, “Quando eu era estagiário, trabalhava de graça”, “Que cara é essa? Na minha época, ficar até 22h não era nada” e afins são frases que, de vez em quando, escutamos por aqui. Mas tá errado! Como já falamos, os tempos são outros, estamos construindo uma nova cultura.

## Quem pratica assédio?

Eu, você e a galera com quem você almoça também. Pra resumir, todo mundo pode ser assediador em algum momento, e tá aí a importância de falar sobre isso pra entender o que é errado e pode tornar o ambiente de trabalho prejudicial.

# É normal discordar dos colegas de trabalho. Como eu sei se é divergência ou assédio?

É super OK compartilhar e debater opiniões distintas, mas o assédio tem outra cara.

## TENDEU?

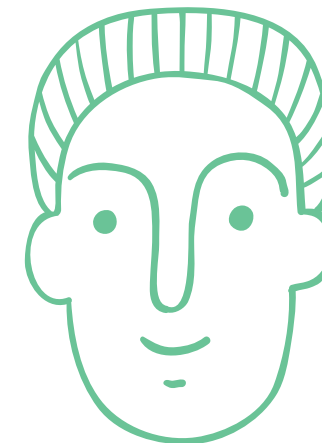
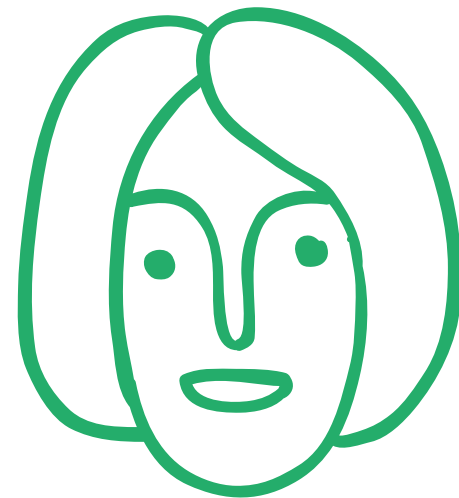
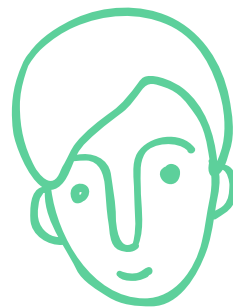
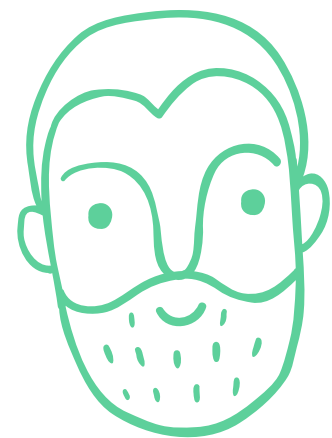
MUITA GENTE ACHA QUE A FIGURA DO ASSEDIADOR É AMEAÇADORA, COISA DE CHEFE OU GESTOR. MAS, NA PRÁTICA, O ASSÉDIO NÃO PRECISA ESTAR ATRELADO À AUTORIDADE. ALÉM DISSO, MUITAS VEZES SE TRATA DE UM CÍRCULO VICIOSO: QUEM ASSEDIA TAMBÉM É ASSEDIADO.

Vê só essas possíveis respostas a um mesmo cenário, no qual um colaborador acabou de apresentar um projeto:

“NÃO CONCORDO COM OS PONTOS X, Y E Z QUE VOCÊ COLOCOU. ACREDITO QUE PODEMOS IR PELO CAMINHO A, B E C.”  
[DIVERGÊNCIA]

“ISSO AÍ TÁ UMA GRANDE M#RDA! SE CONTINUAR ASSIM, VOU TER QUE TE DEMITIR.”  
[ASSÉDIO]

“TÔ ACHANDO ESTRANHO. PODEMOS REPENSAR ISSO JUNTOS?”  
[DIVERGÊNCIA]



“NÃO TEM NADA AQUI.  
SE VIRA, PENSA MAIS. E SE  
VOCÊ NÃO QUER RESOLVER,  
FALA LOGO QUE EU PROCURO  
OUTRA PESSOA.”  
[ASSÉDIO]

“ACHO QUE ISSO  
ESTÁ ERRADO. PODE ME  
EXPLICAR O QUE TE LEVOU  
A ESSA CONCLUSÃO?”  
[DIVERGÊNCIA]

“NÃO GOSTEI  
E PONTO. VOCÊ SEMPRE  
TEM IDEIAS IMBECIS.”  
[ASSÉDIO]



Dá pra discordar sem ofender e exercer autoridade sem diminuir a competência do outro, né?

# Tudo isso também vale para veículos, fornecedores e freelas

Não é porque alguém é terceiro que a cena muda. Veículos, fornecedores e freelas obviamente também têm direitos e devem, acima de tudo, ser respeitados. Pensar antes de falar, entender os prazos, tratar com educação e não dar chá de cadeira é o mínimo. Afinal de contas, são nossos parceiros. Não vamos fazer com os outros o que não queremos que façam com a gente.



# O que é assédio sexual?

No bom português: é qualquer atitude, de natureza sexual, imposta a uma pessoa contra sua vontade. Pode se manifestar fisicamente, por palavras ou por gestos.

## Foi assédio ou cantada?

Aqui dentro, a regra é clara: **não tá valendo misturar as coisas**. Estamos num ambiente de trabalho e profissionalismo é primordial. Curtiu um colega? É só chamar pra dar um rolê. E, se a pessoa disser não, segue o baile! Já para os gestores, não é permitido relacionamento com subordinados em nenhuma situação.



# E na agência?

No trabalho, o assédio sexual viola direitos fundamentais da vítima, como privacidade, igualdade de tratamento e direito a um ambiente de trabalho seguro, e pode rolar por meio da **chantagem** ou da **intimidação**.

- **Chantagem:** Sabe **abuso de poder**? Tem tudo a ver com isso aqui. Nesse caso, um superior – direto ou não – exige ou sugere que um subordinado faça algo de natureza sexual (pode ser descarado, do tipo “Me dá um beijo!”, ou bem sutil, como “Quero te levar pra jantar, vamos?”). Isso é problemático porque, devido à relação de poder, o colaborador pode se sentir obrigado a aceitar a situação para não se prejudicar dentro da agência. Nada bom!
- **Intimidação:** Sabe aquela “atenção especial” no ambiente de trabalho? É assim que se manifesta o assédio sexual por intimidação. Ele pode ser verbal ou físico, mas é sempre prejudicial e cria um ambiente profissional hostil. Aqui, a relação de poder não importa e pode rolar até entre colegas de trabalho. Dar lembrancinhas, chamar pra sair insistentemente, chegar na mesa pra bater papo todo dia às 17h e acompanhar até o trem sem a pessoa ter pedido podem parecer delicadezas, mas, muitas vezes, são situações indesejadas. Será que o outro quer isso? Se tá na dúvida, pergunte.

# Só pra lembrar: não é preciso ter rolado contato físico

Muitos comportamentos podem ser considerados assédio sexual, mesmo sem contato físico. O assédio pode ser falado, escrito ou gestual e também pode vir na forma de imagens, comentários em redes sociais, vídeos, presentes etc.

## Então, quais situações podem ser consideradas assédio sexual?

# 1. “Elogios”, brincadeiras e comentários totalmente inapropriados, mesmo que não ocorram na frente da pessoa assediada

Esse tipo de fala coloca toda a competência de alguém em segundo plano, como se sua aparência fosse a parte mais importante. Mó ideia errada! Não tem mais desculpa: já sabemos que esse tipo de fala pode causar constrangimento e é muito desrespeitoso. Você não vai querer ser a figura mala da agência, né?

- Comentários e elogios sobre o corpo de alguém, mesmo quando a pessoa não está presente;
- Perguntas indelicadas e inoportunas e comentários grosseiros sobre vida sexual;
- Comentários sobre a roupa;
- Comentários que diminuem o outro como profissional.



## 2. Toques, abraços e beijos

Como conversamos, aqui dentro precisamos ser profissionais. Isso significa que tocar, abraçar e beijar seus colegas nem sempre é um comportamento legal. Tudo depende do consentimento e da relação que você tem com a pessoa. Vale avaliar a situação, reparar a reação do outro e, na medida do possível, evitar contato físico desnecessário. É pra ficar cheio de “não me toques”, sim!

**Dica esperta:** se alguém tocar em você de um jeito desconfortável, não tenha medo de criar clima. Falar que não foi bacana e deixar claro que não é pra acontecer de novo é o primeiro passo. Mas fique tranquilo: se você não se sentir à vontade o suficiente pra isso, pode contar com a ajuda do RH.

### 3. Efeito manada

Sabe quando junta a galera e sai um monte de besteira? A gente tá falando daquele dia que todos os caras olharam juntos pra bunda de uma mulher da agência e depois comentaram. Ou daquela vez que alguém publicou uma foto sensual no Instagram e rendeu assunto em todos os grupos do WhatsApp. O fato é: quando participa dessas conversinhas (seja entrando na onda ou ficando calado diante das ofensas), você se torna parte do problema.

#### E se você é chefe:

- Não participe desse tipo de grupo;
- Viu esse papo ou qualquer outro comportamento assedioso rolando? Corte na hora! Você, como líder, tem a obrigação de interferir e levar o tema para o RH ou outro canal de denúncia.



## 4. Exigir favores em troca de obrigações

Dizer (mesmo que de brincadeira) que só vai terminar um trabalho em troca de um *date*, um beijo ou qualquer coisa parecida é mó vacilo. Sua obrigação aqui dentro é clara! Se você tiver dúvidas quanto a isso, vale bater um papo com o seu gestor ou com o RH.

ISSO É SLUT-SHAMING.  
SLUT O QUÊ?

O SLUT-SHAMING ROLA QUANDO PESSOAS DEGRADAM OU ZOMBAM DE UMA MULHER PORQUE ELA É TRANSPARENTE EM RELAÇÃO A SUA SEXUALIDADE, USA DETERMINADOS TIPOS DE ROUPA OU SÓ PORQUE A CONSIDERAM VULGAR. ESSE É UM COMPORTAMENTO COMUM ENTRE OS "BROTHERS", MAS ROLA BASTANTE ENTRE AS MINAS TAMBÉM. BORA REPENSAR?

## 5. Constrangimentos e abusos cometidos por superiores

Com grandes poderes, vêm grandes responsabilidades. Então, já vamos deixar avisado: se você é chefe e se envolveu em um caso de assédio com um subordinado, a responsabilidade é sua (sem exceções).

E o negócio é sério, viu? Além de ser **crime tipificado**, os gestores são responsáveis pelo comportamento das pessoas, devem proibir o assédio e incentivar uma cultura de respeito. **O gestor dá o exemplo.**



# Existem elementos comuns a todas essas situações?

- Pelo menos duas pessoas precisam estar envolvidas: o **sujeito ativo** (quem assedia) e o **sujeito passivo** (quem é assediado);
- O assediador desrespeita e constrange o assediado (mesmo que o assediado não fique sabendo);
- O comportamento é repetitivo;
- Há falta de consentimento.

## A ausência de “não” é “sim”?

O silêncio da vítima não pode ser considerado um “sim”, e, vale lembrar, ele não desconfigura o assédio sexual no ambiente de trabalho. Como já falamos aqui, a pessoa pode não ter falado “não” por medo ou constrangimento. É por isso que o consentimento verbal é tão importante.

# Todo tipo de consentimento vale?

Não! Se a pessoa se sentiu forçada a dizer sim por medo (de ser demitida, de se prejudicar, de você!) ou constrangimento (por criar um clima, por não saber se é frescura, por nunca ter visto outra pessoa na agência se incomodando com isso), não tá valendo!

Se você já se viu nessa posição, lembre-se: **ficar incomodado e pedir que a pessoa pare é 100% seu direito.**

Caso você esteja com medo ou se sentindo muito mal, lembre-se de que o ambiente de trabalho deve ser um lugar onde todos se sintam felizes, confiantes e, principalmente, seguros. Então tem algo errado, sim, com tudo isso! Você não está exagerando e, principalmente, não é sua culpa. Conte com a ajuda dos canais, colegas e quem mais te deixar à vontade. Vamos resolver isso de uma vez por todas. Pode confiar!

CONSENTIMENTO.  
É PAVÊ OU PACUMÊ?

PRA DEIXAR O SIGNIFICADO  
DESSA PALAVRA DIFÍCIL BEM  
CLARO, DÁ UMA OLHADA  
NESTE VÍDEO SOBRE CHÁ E  
CONSENTIMENTO:



CLIQUE AQUI

# E quando o assédio vem do cliente?

**Se o assediador for o cliente**, não se intimide e reporte o ocorrido ao seu gestor o quanto antes. Nada de ficar com medo de prejudicar a conta ou o projeto. **Ser cliente não dá o direito de ser assediador.** A agência está colocando em pauta esse assunto exatamente para que ninguém mais tenha que passar por situações constrangedoras. Chega de sofrer sozinho!

## IMPORTANTE!

VALE SEMPRE RESSALTAR QUE O ASSÉDIO SEXUAL NUNCA É CULPA DA VÍTIMA E NÃO DECORRE DO SEU COMPORTAMENTO OU DA SUA ROUPA, MAS DA ATITUDE DO AGRESSOR.

O QUE MAIS  
PRECISO SABER?

# O que o assédio pode provocar

É coisa pacas. Mas a OMS (Organização Mundial da Saúde) montou uma lista de sintomas que podem ser causados pelo assédio.

- **Psicopatológicos (ou os sintomas da mente):** ansiedade; apatia; insegurança; depressão; melancolia; irritação; insônia; mudanças de humor; pânico e fobias e pesadelos.
- **Psicossomáticos (ou os sintomas do corpo):** hipertensão arterial; ataques de asma; doenças cardíacas; dermatite; dores de cabeça e enxaquecas; dores musculares e gastrite.
- **Comportamentais (ou os sintomas sociais):** agressividade contra si e outros; aumento do consumo de álcool, cigarro e outras drogas; isolamento social e falta ou excesso de apetite.

**Viu como é sério?** Não é “mimimi”!

E o assédio também afeta a Wunderman e pode tornar nosso ambiente de trabalho **nocivo, pouco produtivo e sem criatividade**. Zuado, né? Mas calma! A gente tá falando tudo isso porque queremos que nossa agência se torne **livre de assédio**. Num lugar maneiro, fica fácil ter ideias incríveis, aprender mais e curtir de verdade trabalhar todo dia.

# Putz... O que acontece se eu perceber que tive um comportamento ruim?

Calma, ainda dá tempo de melhorar. Vai lá:



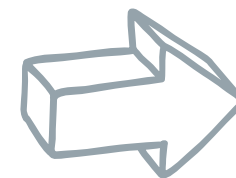
**PARE:** Se você notou que andou vacilando, pare agora.



**REPENSE:** Tente entender (de verdade!) por que seu comportamento não foi legal. É hora de olhar pra dentro.



**DESCULPE-SE:** Mostre seu arrependimento e peça desculpas para as pessoas que você pode ter magoado.



**MUDE:** Não adianta nada pedir desculpas e repetir o mesmo erro. Então, bola pra frente?

## É se eu testemunhar alguma coisa?

Seja solidário e não esqueça que o medo só serve pra reforçar o poder do agressor. Pra ajudar, você pode se disponibilizar como testemunha, mas a parte mais importante é mostrar que você está pronto pra apoiar e escutar a vítima. Se você for chefe, tudo isso ainda vale e se omitir não é uma opção.

## O assédio tem que ter rolado dentro da agência?

**Não!** Pra ser caracterizado como assédio, basta que a atitude esteja relacionada ao ambiente de trabalho. Ou seja, se rolou na festa de fim de ano, no escritório do cliente, no HH, no intervalo do café, na hora do almoço ou quando você já estava indo embora, pode usar um dos nossos canais de denúncia.

# Se foi só uma vez, é assédio?

Como regra geral, o assédio é caracterizado pela **insistência** (ou seja, o comportamento deve ser repetitivo). Se rolou só uma vez, trata-se de uma agressão (que também é um comportamento péssimo!). Mas, **após o caso ser analisado, é possível que mesmo um ato isolado seja considerado assedioso.**



# Mas o que eu faço se for vítima?

Primeira coisa: **tudo de ruim que estiver sentindo, acredite, não é normal, não é coisa da sua cabeça, e a culpa não é sua.** Além disso, é fundamental que, cada vez mais, você se empodere e não ceda. Pode parecer difícil, mas conte com pessoas em quem confia pra ter uma rede de apoio.

## É importante:

- Pedir pro assediador parar, com todas as letras;
- Procurar o seu gestor e o RH;
- Usar um dos nossos canais de denúncia. [ [Inserir canal de denúncia](#) ]

# Como posso provar que fui assediado?

Depois da denúncia, vamos precisar apurar cada caso. Bilhetes, cartas, mensagens de texto, e-mails ou registros em redes sociais (Facebook, WhatsApp, Instagram etc.) são provas que podem nos ajudar. Mas, caso não existam evidências materiais, fique tranquilo: seu depoimento (e o de possíveis testemunhas) será considerado uma evidência.

## A Wunderman pode ser responsabilizada?

Sim, pois garantir um ambiente de trabalho psicologicamente saudável e livre de assédio é obrigação do empregador. Por isso, estamos trabalhando pra conscientizar todo mundo do que pode e do que não pode ser feito. No mais, temos a obrigação de tomar as devidas providências acerca de todas as denúncias. Vamos apurar cada caso e agir de acordo. Beleza?

# Socorro! Ainda tenho dúvidas!!!

Nem tudo o que a gente não gosta no ambiente de trabalho é assédio, e às vezes é difícil identificar se estamos sendo assediados ou não. Mas se você sente que está sendo isolado, tratado de forma diferente ou com grosseria, recebe críticas repetidas sobre seu trabalho, comunicações sempre incorretas ou incompletas quanto as tarefas que deve realizar, ou estão espalhando boatos sobre sua vida pessoal e te expondo sistematicamente, você pode estar sendo assediado sim.

Se ainda tem dúvidas, vamos conversar.

[ [Inserir canal de denúncia](#) ]

# Aproveitando o papo...

Tem coisas bem chatas, que até podem parecer assédio pra alguns, mas na verdade são “apenas” falta de profissionalismo:

- Enviar convites para reuniões que não foram combinadas, sem informações suficientes;
- Responder o convite de uma reunião e não aparecer;
- Chegar atrasado e deixar todo mundo esperando;
- Deixar e-mails sem resposta;
- Criar grupos no WhatsApp para tratar de job no meio do feriado ou durante o fim de semana sem combinação prévia;
- Usar termos não apropriados para o ambiente de trabalho, como “colocar o pau na mesa”, “vamos abrir as pernas?” e outros do tipo.

Boas práticas no ambiente de trabalho resultam em um lugar melhor para todos. Vamos fazer nossa parte?



# Esse Manual é colaborativo

O “Agência sem Assédio” foi criado para nortear as ações e comportamentos aqui na agência. Afinal de contas, esse é um assunto que levamos MUITO a sério.

A ideia é que este material esteja sempre em construção, ou seja, todo mundo pode colaborar com ideias para que ele evolua constantemente.

## Quer participar do debate?

Envie sua contribuição para o RH, venha participar das reuniões semanais do @WE ou mande um e-mail para [we@wunderman.com.br](mailto:we@wunderman.com.br).



