

PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO, SEGURANÇA PSICOLÓGICA E MARCADORES DA DIVERSIDADE.

Taciane Correia Holtz; Colli, A.C.M; Silva, E. C. C.

Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil- Curitiba/Paraná

INTRODUÇÃO

Abordar as temáticas do assédio, da segurança psicológica e da inclusão no ambiente de trabalho, a partir dos marcadores da diversidade, são ações cruciais para a promoção e prevenção da saúde física, mental e estrutural dos colaboradores e instituições, impactando diretamente a cultura empresarial.

A alta incidência de casos de assédio e a ausência de segurança psicológica nas empresas, estão diretamente associadas ao aumento de índices de absenteísmo, afastamentos por questões de saúde mental, quadros de Burnout, além da perpetuação de desigualdades e barreiras sociais no ambiente profissional.

O assédio, em suas diversas manifestações, caracteriza-se por comportamentos repetitivos e prolongado que causam desconforto, humilhação, intimidação ou perseguição à vítima. Pode acontecer de forma explícita ou implícita, com ou sem a presença de testemunhas.

A segurança psicológica, por sua vez, refere-se à construção de um ambiente de confiança, no qual as pessoas se sintam seguras para expressar opiniões e ideias sem medo de represálias, desrespeito e humilhações.

Além disso, a ausência de políticas efetivas de diversidade negligência os múltiplos marcadores sociais que influenciam o pertencimento, o reconhecimento e a equidade no ambiente corporativo. Os maiores desafios encontrados permeiam em sub-representação de grupos minorizados, racismo, sexismo e etarismo institucional, gerando barreiras invisíveis como linguagem capacitista e microagressões.

No entanto, o preconceito relacionado a idade, nomeado por “ageism” e traduzido como etarismo, embora uma realidade recorrente no contexto social contemporâneo, ainda é pouco debatido quando comparado a outras formas de preconceito e discriminação. Indivíduos vítimas desse tipo de discriminação podem sofrer prejuízos significativos e interseccionais, enfrentando barreiras em

áreas fundamentais como educação, mercado de trabalho, acesso à saúde, entre outros.

A construção de uma cultura organizacional saudável exige a integração de três pilares: prevenção ao assédio, promoção da segurança psicológica e coordenação voltada para a valorização da diversidade. Ações assertivas incluem estabelecer políticas claras, treinamentos periódicos e canais efetivos de comunicação.

Evidencia-se que quando os colaboradores possuem o sentimento de valorização, respeito e pertencimento, a organização colhe os frutos de uma equipe mais comprometida, engajada e inovadora. Portanto, investir no combate ao assédio, estimular um ambiente seguro psicologicamente e promover a inclusão da diversidade, é resultar no sucesso da organização.

OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é promover ações formativas e reflexivas para contribuir sobre o papel dos envolvidos e mudança cultural organizacional, a fim de promover a prevenção do assédio, demonstrar os prejuízos da ausência de segurança psicológica e ressaltar a importância da diversidade no ambiente institucional, a partir da amostragem intencional, junto aos colaboradores (gestão e equipe) da Unidade Paraná.

MÉTODOS

A pesquisa é de natureza qualitativa, exploratória e intervencionista, a partir da participação voluntária dos colaboradores, com garantia de sigilo e anonimato, conduzidas pelos profissionais de Psicologia, setores Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Atenção Primária à Saúde (APS), com o apoio Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

A atividade foi conduzida em dois encontros, totalizando 12 (doze) equipes e 49 (quarenta e nove) participantes. Cada encontro teve duração de 1h30min (uma hora e trinta minutos), mediada por palestras, dinâmicas em grupos e rodas de conversas.

Os encontros foram fragmentados por temáticas. 1) Assédio no Ambiente de trabalho: palestra expositiva, dinâmica de grupo para discussão de casos, roda de conversa e caixa anônima de sugestão. 2) Segurança Psicológica no Ambiente de Trabalho: palestra expositiva, dinâmica de grupo para discussão de

casos, quebra cabeça para fixação, roda de conversa e caixa anônima de sugestão.

Os instrumentos de coletas de dados são elaborados por anotações de campo feitas pelos mediadores durante as rodas de conversas, análise descritiva simples e relatos dos participantes.

RESULTADOS

A escolha por uma abordagem participativa e dialógica fortalece o engajamento dos colaboradores e gestores, estimulando o protagonismo de cada indivíduo na promoção de um ambiente mais ético, seguro e acolhedor. Assim, a metodologia torna-se não apenas um instrumento de sensibilização, mas uma estratégia concreta de transformação cultural no cotidiano da organização.

A participação da equipe, nos trouxe sugestões significativas, como: necessidade de fluxos de trabalhos atualizados e definidos, reuniões regulares com a gestão para alinhamentos e feedbacks, comunicação clara e objetiva, escuta ativa e humanizada, proteção ao funcionário diante de comportamentos agressivos da comunidade que acessa ao serviço, melhorias nas ferramentas de trabalho (sistema).

CONCLUSÃO

O combate ao assédio, a promoção da segurança psicológica, aliado a valorização dos marcadores da diversidade, não são apenas questões éticas, mas pilares fundamentais para o desenvolvimento sustentável das organizações.

Empresas que investem nesses valores, tornam-se locais seguros, inovadores e humanizados, além de reduzirem riscos jurídicos, danos psicológicos e financeiros.

Nesse cenário, é imprescindível destacar o enfrentamento ao etarismo, que ainda persiste como uma forma silenciosa, porém significativa, de discriminação no ambiente corporativo. Ignorar as contribuições e potencialidades desta classe de trabalhadores não só perpetua desigualdades, mas compromete a riqueza da diversidade geracional, essencial para a inovação.

Portanto, políticas inclusivas que combatam o etarismo, promovam a equidade etária e garantam segurança psicológica são indispensáveis para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente pluralistas e sustentáveis.

A transformação exige compromisso contínuo da instituição, liderança, políticas consistentes e a participação ativa de todos os colaboradores. São por meio das articulações, comunicação clara, escuta ativa, produção de feedbacks construtivos, que constroem ambientes fortalecidos em dignidade, respeito e pertencimento.