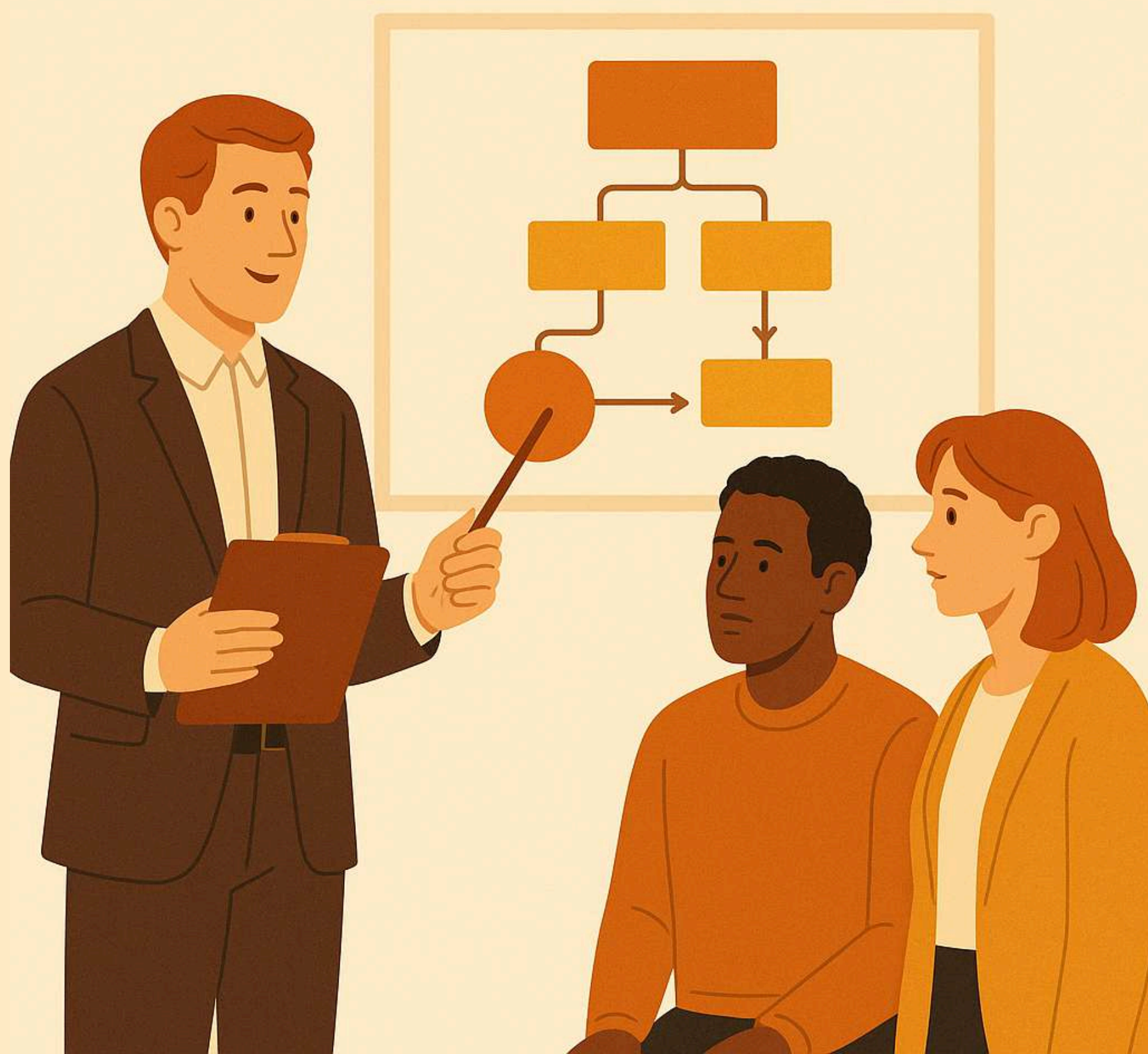


MATRIZ PARA AVALIAÇÃO DA GRAVIDADE DE CONDUTAS

Foco em Assédio
e Discriminação



INTRODUÇÃO

Assegurar relações profissionais saudáveis e promover ambientes de trabalho respeitosos e éticos é fundamental para o bem-estar físico e mental de todas as pessoas envolvidas. Nesse contexto, o enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e à Discriminação exige a implementação de uma métrica para avaliar a gravidade de condutas inapropriadas, tornando-se um instrumento estratégico que possibilita a identificação e a classificação objetiva de comportamentos inadequados.

A Matriz de Avaliação da Gravidade das Condutas, ao estabelecer diferentes níveis de severidade, orienta a aplicação de medidas proporcionais e adequadas — desde ações educativas até sanções disciplinares. A incorporação de fatores adicionais, como o impacto da conduta e as dinâmicas de poder envolvidas, contribui para uma análise mais precisa e contextualizada dos incidentes.

Dessa forma, a instituição assegura um tratamento mais justo, reduz a subjetividade nas decisões e reforça a confiança no compromisso com ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e éticos.

Ouvidoria da UFAPE

ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÕES



São problemas coletivos e individuais que impactam a convivência entre colegas de trabalho, violam a dignidade e a integridade das pessoas, a salubridade do ambiente, a saúde física e mental da pessoa trabalhadora e a sua produtividade.

Assegurar relações profissionais saudáveis e promover ambientes de trabalho respeitosos e éticos é essencial para o bem-estar físico e mental.

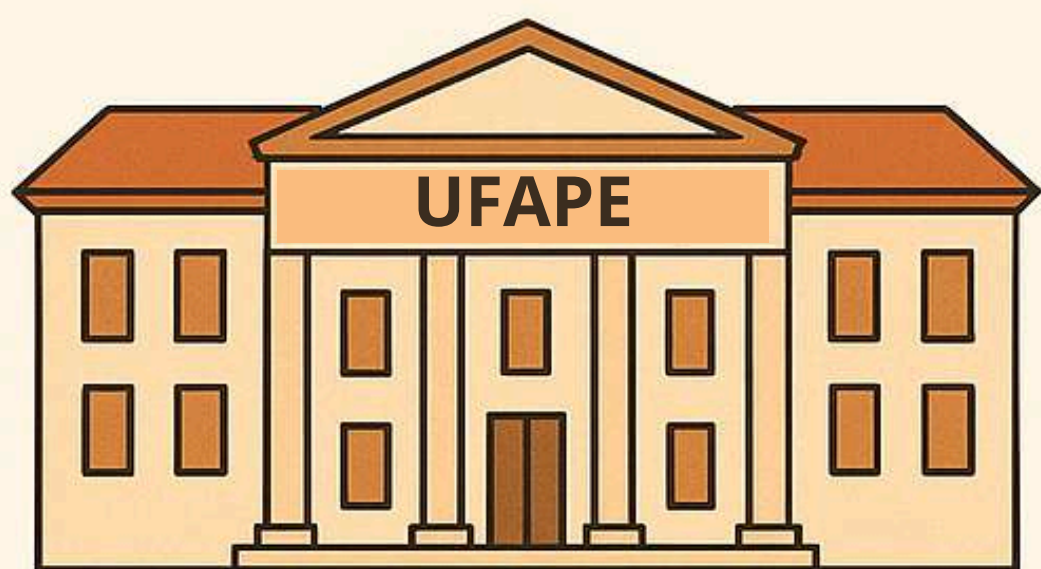


**Para enfrentar o
Assédio Moral
Assédio Sexual e
Discriminação**

**DEVEM SER SEGUIDOS OS
SEGUINTE PILARES:**

COMPROMISSO INSTITUCIONAL

A ALTA GESTÃO tem o COMPROMISSO de enfrentar todas as formas de assédio e discriminação em sua instituição.



VISIBILIDADE



A Administração deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão.

RESOLUTIVIDADE



Procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas e, para sua apuração devem ser bem definidos para que o acolhimento à vítima seja assertivo.

UNIVERSALIDADE



As mudanças devem impulsionar o bem-estar de TODAS as pessoas.

FOCO NA VÍTIMA



Todo o trabalho está centrado no APOIO e no acolhimento à vítima.

PREVENÇÃO



Atividades de capacitação, letramento e sensibilização são importantes para a prevenção de Assédio Moral e Sexual e de todas as formas de Discriminação.

CONFIDENCIALIDADE



As identidades devem ser protegidas para evitar exposição, revitimização e retaliações.

Dúvidas sobre quais comportamentos e falas são inadequados no ambiente de trabalho?



É fundamental conhecer a
Matriz de Avaliação da
Gravidade de Condutas
que orienta sobre o que é
aceitável ou passível de
responsabilização.

AVALIAÇÃO DAS CONDUTAS



A implementação de uma métrica para avaliar a gravidade de condutas inapropriadas no ambiente de trabalho é o primeiro passo na Matriz de Gravidade.

Esta métrica, estruturada em diferentes níveis de severidade, permite que gestores identifiquem e classifiquem comportamentos problemáticos de forma clara e objetiva.



RÉGUA PARA AVALIAÇÃO DA GRAVIDADE DE CONDUTAS



NÍVEL 1 = EM GERAL, NÃO OFENSIVO

NÍVEL 2 = CONSTRANGEDOR E LEVEMENTE OFENSIVO

NÍVEL 3 = OFENSIVO

NÍVEL 4 = BASTANTE OFENSIVO

NÍVEL 5 = AGRESSIVO E NÃO FISICAMENTE VIOLENTO

NÍVEL 6 = AGRESSIVO E FISICAMENTE VIOLENTO

Ao utilizar a escala de gravidade a Instituição pode aplicar respostas proporcionais e adequadas, desde ações educativas até medidas disciplinares, dependendo do nível de ofensa.

Isso não apenas ajuda a prevenir futuros incidentes, mas também minimiza a subjetividade nas decisões e reforça a confiança no tratamento justo de todas as questões relacionadas a condutas inapropriadas.

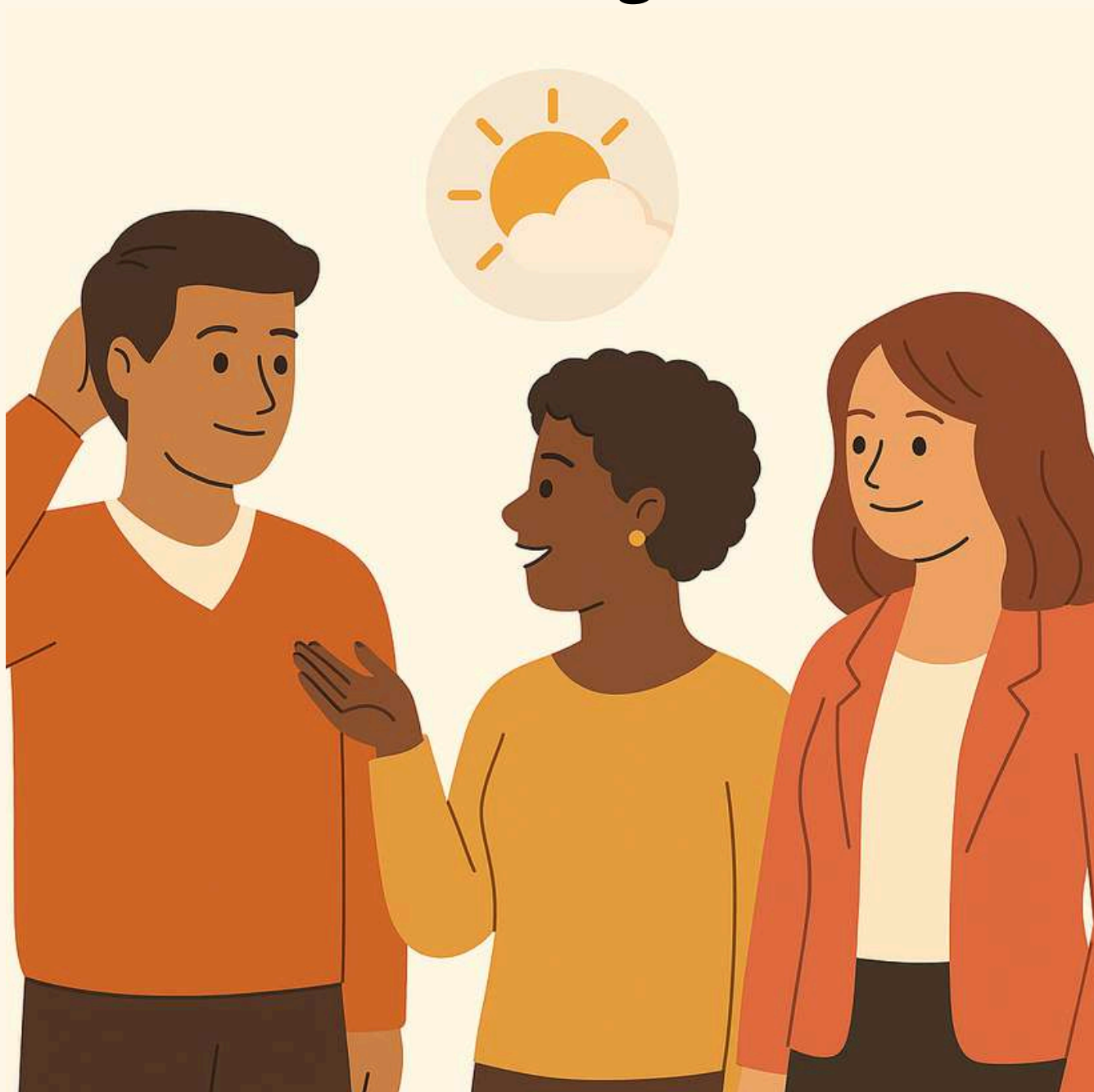
NÍVEL 1

EM GERAL, NÃO OFENSIVO

Esta categoria abrange comportamentos e comentários que são socialmente aceitáveis e cotidianos, que não implicam julgamentos ou avaliações baseadas em características pessoais ou culturais.

Tais interações são geralmente percebidas como neutras e não provocam desconforto ou ofensa entre as partes envolvidas.

São típicos em contextos cordiais e profissionais e não afetam a dignidade ou o respeito mútuo entre colegas.



São exemplos comentários sobre alguém ter mudado o corte de cabelo, elogios por uma roupa nova, ou discussões sobre assuntos neutros como o clima.

NÍVEL 2

CONSTRANGEDOR E LEVEMENTE OFENSIVO

Inclui comportamentos que, embora possam não ser intencionados para prejudicar, acabam criando uma atmosfera de desconforto ou embaraço.

Esses comentários ou ações podem ser percebidos como desrespeitosos ou insensíveis, especialmente quando evocam estereótipos ou preconceitos sutis.

Ainda que os danos não sejam graves, tais atitudes podem começar a erodir o sentimento de segurança e pertencimento no ambiente de trabalho.



São exemplos as perguntas ou afirmações sobre habilidades de trabalho baseadas em estereótipos de gênero, ou comentários sobre a aptidão física ou aparência de pessoas de certos grupos étnicos.

NÍVEL 3

OFENSIVO

Esta categoria é caracterizada por uma evidente falta de consideração pelas diferenças individuais, sociais e culturais, manifestando-se por meio de ações ou palavras que reforçam negativamente estereótipos ou preconceitos e/ou que reproduzem estruturas de privilégio.

Tais comportamentos são mais diretos e evidentes, podendo afetar significativamente o bem-estar emocional do indivíduo alvo, além de perturbar o ambiente de trabalho como um todo.



São exemplos dessas condutas piadas ou insinuações sobre a orientação sexual de uma pessoa, uso de apelidos pejorativos com marcas raciais ou de gênero, retirar oportunidades de trabalho por questões relacionadas ao gênero.

NÍVEL 4

BASTANTE OFENSIVO

Comportamentos ou declarações que são explicitamente humilhantes ou degradantes, frequentemente intencionais e com o objetivo de insultar ou diminuir a pessoa no contexto de suas características pessoais ou sociais.

Inclui também condutas fisicamente intrusivas, como toques não solicitados. Tais ações são altamente prejudiciais, provocando danos emocionais substanciais e possivelmente afetando a saúde mental e a produtividade dos envolvidos.



São exemplos os insultos diretos e ostensivos, comentários depreciativos sobre a capacidade intelectual de uma mulher, a humilhação ou ridicularização maliciosa de alguém por suas características físicas, sociais ou culturais e a imitação ofensiva do sotaque de alguém.

NÍVEL 5

AGRESSIVO E NÃO

FISICAMENTE VIOLENTO

Envolve ações persistentes ou degradantes baseadas em gênero, raça ou sexualidade.

Este nível inclui comportamentos que não apenas violam a dignidade da pessoa, mas também criam um ambiente hostil e intimidador, que pode ter repercussões legais sérias para os perpetradores e para a instituição.



Consistem em avanços sexuais não solicitados, comentários racistas, compartilhamento ou armazenamento de material pornográfico no local de trabalho e a sugestão de retaliação a alguém que não queira se envolver sexualmente com a pessoa.

NÍVEL 6

AGRESSIVO E FISICAMENTE VIOLENTO

Representa a forma mais extrema de conduta inapropriada, envolvendo agressões físicas, ameaças de violência grave, ou qualquer forma de coerção que coloque em risco a segurança física dos indivíduos.

Essas ações não só têm um impacto devastador sobre as vítimas, mas também comprometem a cultura e a integridade da organização, exigindo uma resposta imediata e medidas disciplinares severas.



São os comportamentos que representam uma ameaça direta à integridade física ou psicológica de uma pessoa, incluindo qualquer forma de coerção ou violência física.



Cada um desses níveis reflete a necessidade de uma resposta organizacional proporcional ao impacto e à gravidade das condutas, garantindo a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todas as pessoas.



+ INCLUSÃO DE FATORES ADICIONAIS NA AVALIAÇÃO

Para aprimorar a Matriz de Avaliação da Gravidade das Condutas inapropriadas no ambiente de trabalho, é essencial considerar fatores adicionais que complexificam a análise e fornecem uma conjuntura mais detalhada para cada incidente.

Isso ajuda a entender melhor a situação e a tomar decisões mais informadas sobre as ações corretivas apropriadas.

A seguir estão os fatores adicionais a serem integrados à matriz.



FATOR 1

CONTEXTO EM QUE OCORREU A CONDUTA

Considere o ambiente e as circunstâncias específicas em que a conduta ocorreu, como durante uma reunião, em conversas informais, ou em eventos sociais da empresa.

Uma conduta pode ser percebida de maneira diferente dependendo de onde e como ocorreu. Por exemplo, um comentário inapropriado durante uma apresentação formal pode ter um impacto mais grave do que o mesmo comentário em um contexto informal.

Se, por um lado, condutas discriminatórias em contextos formais ou públicos podem ser consideradas mais graves devido ao seu amplo impacto potencial e ao exemplo negativo que representam, por outro lado, comportamentos inapropriados de conotação sexual ocorridos em salas fechadas ou locais isolados devem ser avaliados com maior gravidade, pois essas circunstâncias aumentam a sensação de vulnerabilidade da possível vítima.



COMO AVALIAR:

Analise o ambiente e as circunstâncias específicas em que a conduta ocorreu. Importante considerar se o evento aconteceu em um local público dentro da Universidade, durante uma reunião oficial, ou em um contexto social como uma confraternização. Avalie a presença de outras pessoas e como isso poderia influenciar a percepção e o impacto da conduta.

COMO CATEGORIZAR:

Formal/Informal:

Conduta ocorre em reuniões, apresentações ou em situações que requerem um comportamento profissional rigoroso; ou a conduta ocorre em eventos menos formais ou em conversas casuais.

Público/Privado:

Conduta foi um ato público, afetando a percepção de mais pessoas; ou a conduta foi um ato privado, influenciando diretamente apenas indivíduos específicos. Se a conduta tem conotação sexual e a privacidade do ato contribui para a percepção de vulnerabilidade da possível vítima, incorpore essa gravidade.

FATOR 2



HISTÓRICO DOS ENVOLVIDOS

Considere se houve incidentes anteriores envolvendo a mesma pessoa.

Um histórico de condutas inapropriadas pode aumentar a gravidade da avaliação, sugerindo a necessidade de intervenções mais severas para corrigir o comportamento.





COMO AVALIAR:

Verifique registros anteriores de comportamentos semelhantes, tanto para o agressor quanto para a vítima, se aplicável. Considere a frequência e a gravidade de incidentes anteriores, bem como quaisquer ações corretivas previamente aplicadas.

COMO CATEGORIZAR:

Primário:

Sem histórico anterior de condutas inapropriadas.

Reincidente:

Histórico de condutas similares ou relacionadas.

Frequente:

Múltiplas reincidências que indicam um padrão comportamental

**FATOR
3**



FREQUÊNCIA DAS CONDUTAS

Considere quantas vezes a conduta ocorreu, se é um evento isolado ou parte de um comportamento recorrente.

Condutas recorrentes devem ser tratadas com mais seriedade do que incidentes isolados, devido ao seu potencial de criar um ambiente de trabalho hostil continuado.





COMO AVALIAR:

Determine se o comportamento foi um incidente isolado ou parte de um padrão recorrente. Avalie o intervalo de tempo entre incidentes semelhantes, se aplicável.

COMO CATEGORIZAR:

Isolado:

Incidente único sem repetições conhecidas.

Ocasional:

Ocorre esporadicamente, mas mais de uma vez.

Repetitivo e/ou Insistente:

Acontece frequentemente.

FATOR 4

IMPACTO NA VÍTIMA

Considere as consequências da conduta para a vítima, avaliando o tipo de impacto que o comportamento teve em sua vida profissional, pessoal e em seu bem-estar físico, psicológico e emocional.





COMO AVALIAR:

Pergunte à vítima a respeito do impacto da conduta em sua vida, tanto profissional quanto pessoal, pedindo exemplos desses impactos, e analise possíveis fontes de informação a respeito das consequências psicológicas, emocionais e físicas em sua saúde.

COMO CATEGORIZAR:

Impacto não-significativo:

Não teve maiores repercussões para a vítima.

Impacto negativo considerável:

Gerou consequências de curto prazo e não muito graves à vítima.

Impacto Negativo Intenso:

Gerou consequências de médio e longo prazo à vítima, causando-lhe sofrimento físico, emocional ou psicológico, bem como impactando sua saúde e bem-estar.

FATOR 5

SINAIS NÃO-VERBAIS

Considere a linguagem corporal, expressões faciais e outros sinais não-verbais que acompanham a conduta, inclusive recorrendo à descrição de outras vítimas e testemunhas.

Sinais não-verbais podem intensificar a gravidade de uma conduta, especialmente se sugerem ameaça ou desprezo.





COMO AVALIAR:

Considere a linguagem corporal, expressões faciais e outros sinais não-verbais que acompanham a conduta, inclusive recorrendo à descrição de outras vítimas e testemunhas. Sinais não-verbais podem intensificar a gravidade de uma conduta, especialmente se sugerem ameaça ou desprezo.

COMO CATEGORIZAR:

Neutro:

Sem sinais não-verbais significativos que exacerbem o comportamento.

Agravado:

Sinais não-verbais que intensificam a negatividade da conduta.

FATOR 6

INTENÇÃO PERCEBIDA



Considere se a conduta parece ter sido intencionalmente prejudicial ou se pode ter sido um mal-entendido.

Condutas que são claramente intencionais podem ser julgadas mais severamente do que aquelas que podem ser atribuídas a um mal-entendido ou ignorância.





COMO AVALIAR:

Analise as circunstâncias e os comentários feitos para inferir se houve a intenção de prejudicar ou se foi um possível mal-entendido. Considere declarações de todas as pessoas direta e tangencialmente envolvidas.

COMO CATEGORIZAR:

Acidental:

Sem intenção clara de causar dano.

Negligente:

Falta de consideração pelas consequências .

Intencional:

Evidente objetivo de causar dano ou desconforto.

FATOR 7

RELAÇÃO HIERÁRQUICA

Incluir a análise da relação hierárquica entre os envolvidos é crucial para uma avaliação mais completa da gravidade de condutas inapropriadas no ambiente de trabalho.

A dinâmica de poder pode intensificar o impacto de uma conduta inapropriada, especialmente se o agressor ocupa uma posição de autoridade sobre a vítima.

A presença de uma relação de superioridade, especialmente se o agressor é o superior direto da vítima, pode aumentar significativamente a gravidade da conduta.

Isso se deve ao impacto potencialmente maior e à dificuldade que a vítima pode ter para se defender ou reportar o incidente.





COMO AVALIAR:

Identifique a posição de cada envolvido na estrutura organizacional da instituição. Avalie se a conduta inapropriada pode ter sido influenciada ou exacerbada pela posição de autoridade de um dos envolvidos. Considere se a conduta poderia ser percebida como um abuso de poder ou como uma tentativa de manipulação hierárquica.

COMO CATEGORIZAR:

Mesmo nível hierárquico ou nível hierárquico não relevante:

Os envolvidos possuem o mesmo nível de autoridade ou são colegas sem relação de subordinação direta.

Superior subordinado direto:

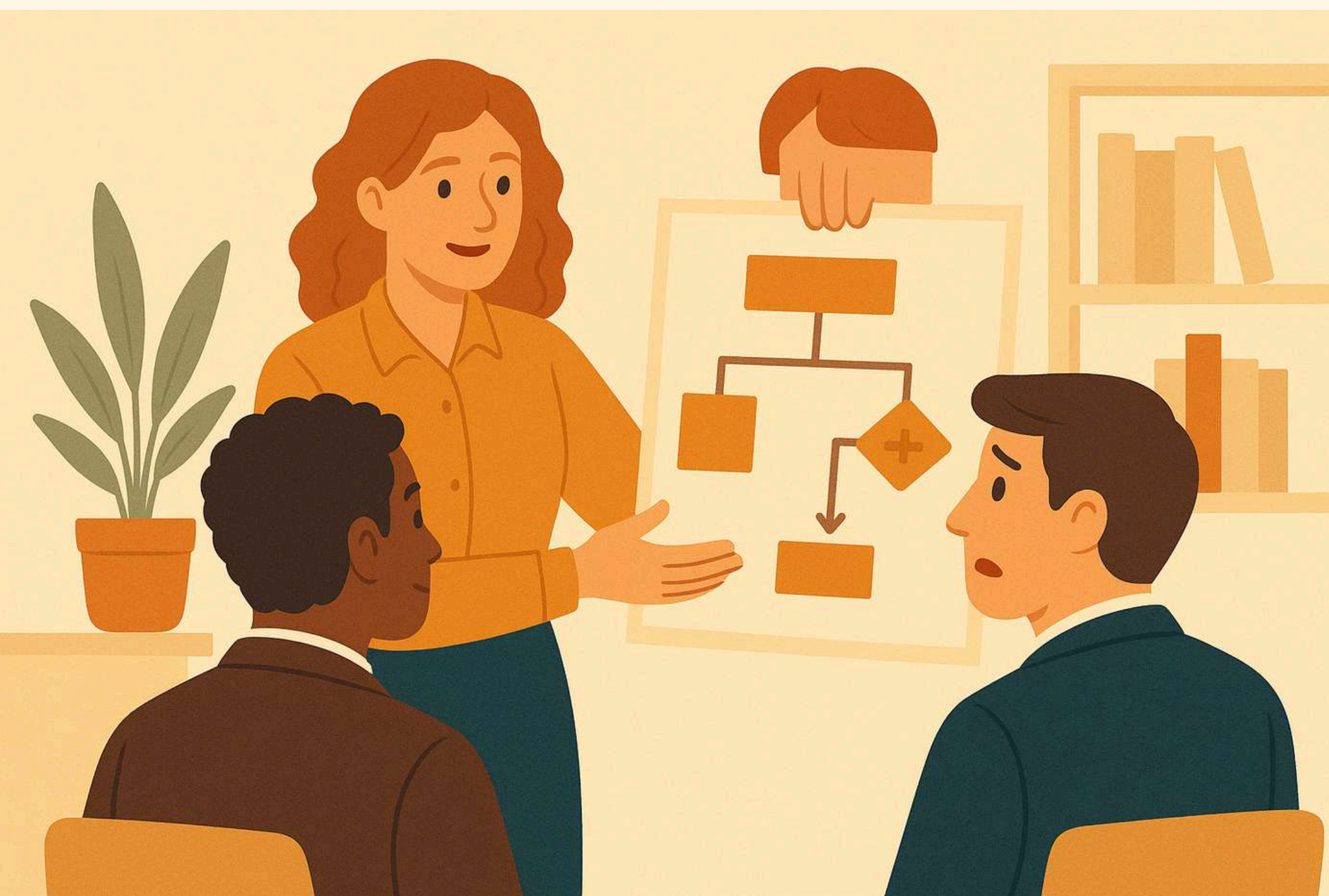
O agressor é superior direto da vítima, caracterizando uma clara relação de subordinação.

Superior subordinado indireto:

O agressor tem uma posição superior, mas não é o superior direto da vítima, ainda assim possui algum grau de influência hierárquica.



Incorporando esses fatores na Matriz de Avaliação da Gravidade das Conduitas, a UFAPE pode garantir que todos os aspectos relevantes sejam considerados ao avaliar os casos, permitindo uma resposta mais justa e eficaz que leva em conta tanto o impacto quanto as dinâmicas de poder envolvidas.



**Ambientes seguros e
inclusivos não nascem
prontos.**

**Eles são construídos,
todos os dias, por nossas
escolhas e atitudes.**

Ouvidoria da UFAPE



Bibliografia:

