

Guia de Bolso Sobre ASSÉDIO MORAL



Este guia faz parte de um conjunto de materiais desenvolvidos pela Ouvidoria da UFAPE pra ajudar você a identificar, lidar e denunciar atitudes inadequadas. A ideia é fortalecer uma cultura de respeito, colaboração e justiça por aqui, fazendo da nossa universidade um espaço cada vez mais acolhedor e inclusivo pra todo mundo.



O QUE É UMA DENÚNCIA?



A denúncia é o relato de atos ilícitos ou irregularidades praticadas contra a Administração Pública, cuja resolução dependa da atuação de um órgão responsável pela apuração. Ela pode envolver situações como corrupção, fraude, Assédio Moral ou Sexual, Discriminação, uso indevido de bens públicos, descumprimento de normas, entre outras infrações.

IMPORTANTE !

Se você está insatisfeito com a prestação de um serviço público ou com o atendimento de um agente público, registre uma ...



RECLAMAÇÃO

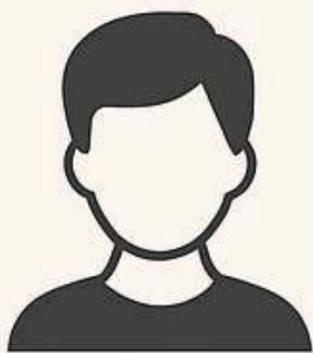
QUEM PODE DENUNCIAR?

Qualquer pessoa, seja física ou jurídica, brasileira ou estrangeira, tem o direito de registrar uma Denúncia.



O QUE DEVE CONTER NA MINHA DENÚNCIA ?

Para registrar uma Denúncia, é fundamental fornecer o máximo de informações possível. Essas informações são cruciais para a análise inicial do caso. As denúncias devem responder às seguintes perguntas essenciais:



QUEM?

Sujeito ou grupo responsável pela ação.



O QUE?

Ação ou situação em foco.



COMO?

Forma ou meio pelo qual a ação aconteceu.



ONDE?

Local onde a ação acontece.



QUANDO?

Tempo ou período em que ocorrem a ação.

OUTRAS INFORMAÇÕES TAMBÉM PODEM CONTRIBUIR PARA A APURAÇÃO DA DENÚNCIA, TAIS COMO:



Nomes de pessoas e empresas envolvidas.



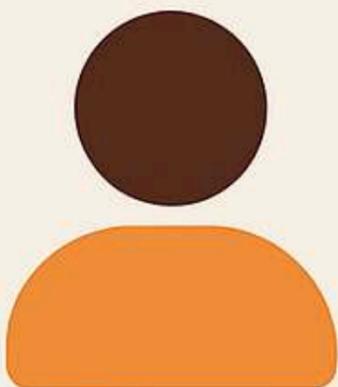
Data ou período em que se deu o fato e se ainda ocorre.



Se há registros ou documentos que possam comprovar o fato denunciado.



Se há testemunhas que possam ser procuradas para falar sobre o assunto.



Se você presenciou a situação que está denunciando ou apenas ouviu falar.

IMPORTANTE !

Descreva sua manifestação de forma clara e objetiva, com o máximo de detalhes e evidências possíveis, quando houver. Assim, a Ouvidoria entende melhor sua manifestação, oferecendo o melhor tratamento possível.



Está com dúvidas sobre Assédio Sexual ou Discriminação?

Consulte o Guia de Assédio Sexual e o Guia de Discriminação desenvolvidos pela Ouvidoria da UFAPE.

Eles foram pensados para te informar e orientar sobre como agir nessas situações.

Este Guia, em específico, trata apenas do Assédio Moral.



**Agora que você já
entendeu o que é uma
Denúncia.**

**Vamos mostrar rapidinho
o que é**

Assédio Moral



O QUE É ASSÉDIO MORAL ?

É a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socio-profissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico (Guia Lilás, 2024).



O ASSÉDIO MORAL

apresenta uma violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de **CONDUTA ABUSIVA**.



GESTOS



PALAVRAS

(orais ou escritas).



Ações que **EXCLUAM** o funcionário de suas funções.

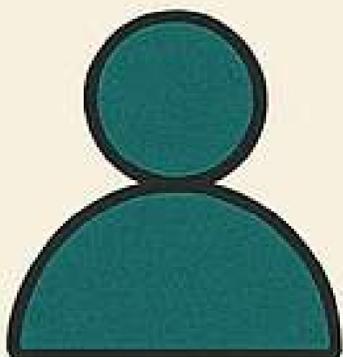


Atitudes que deterioram o **AMBIENTE LABORAL**.



Comportamentos ou atitudes que **EXPONHAM** individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras.

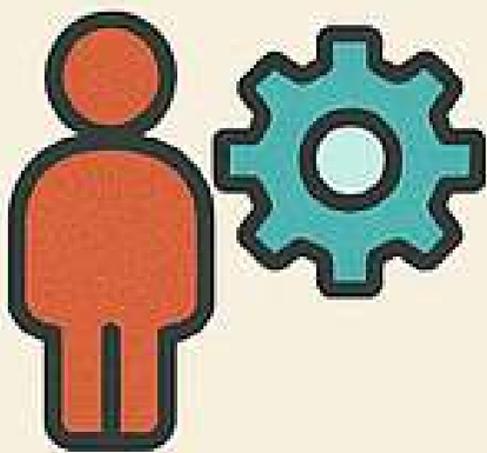
QUEM PODE SER UMA VITIMA?



Servidor (a).



Estagiário (a).



Terceirizado (a).



Discente.

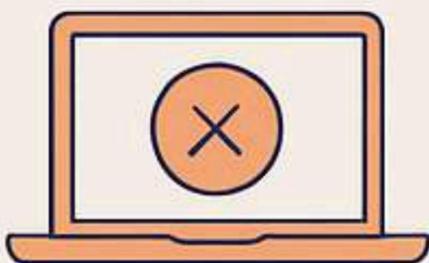


Qualquer pessoa que trabalhe na UFAPE, independentemente do vínculo jurídico.

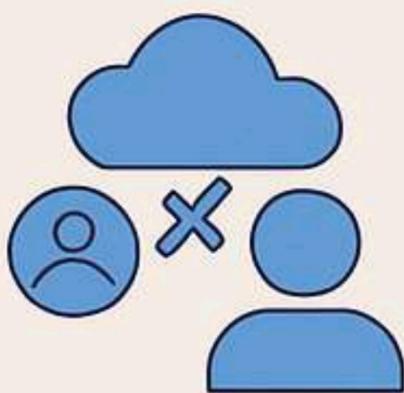


Qualquer pessoa que tenha contato ou utilize os serviços públicos da UFAPE.

VEJA ATITUDES DE COLEGAS OU SUPERIORES QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL



Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para a realização de seu trabalho.



Sonegar informações essenciais para a execução de suas tarefas ou fornecer dados incorretos que induzam ao erro.



Não atribuir atividades a uma pessoa, deixando-a sem tarefas a cumprir — o que pode gerar sensação de inutilidade e incompetência — ou colocá-la em situações humilhantes diante dos colegas de trabalho.



Contestar sistematicamente suas decisões e criticar seu trabalho de forma exagerada ou injusta, especialmente na presença de outras pessoas.



Sobrecarregar constantemente a pessoa com uma quantidade excessiva de tarefas em comparação aos colegas.

OUTRAS ATITUDES QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL



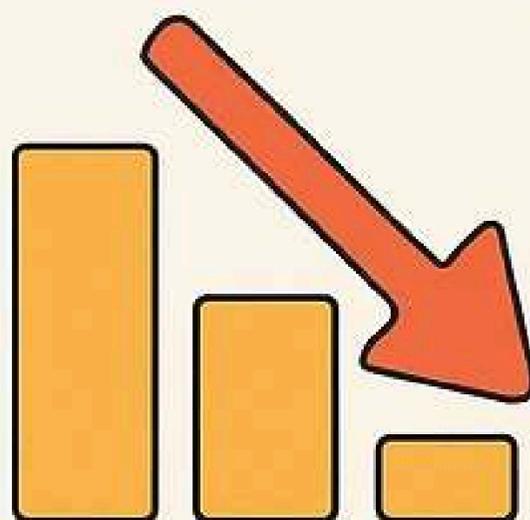
Exigir, de maneira recorrente e desnecessária, a execução de tarefas urgentes.

Atribuir intencionalmente e com frequência tarefas que não condizem com suas atribuições, sejam elas inferiores ou superiores à sua função.



Pressionar para que a pessoa não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas.

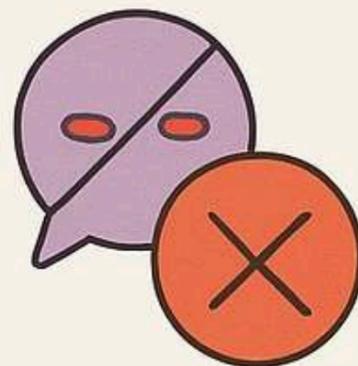
Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas.



OUTRAS ATITUDES QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL



Isolar a pessoa no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja por meio da recusa de comunicação.



Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com violência física e/ou emocional.



Criticar aspectos da vida privada, preferências ou convicções pessoais ou políticas da pessoa.

Espalhar boatos ou fofocas sobre a pessoa, ou fazer piadas para desmoralizá-la ou constrangê-la perante superiores, colegas ou subordinados.



Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas ao distribuir tarefas.



OUTRAS ATITUDES QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL



Fazer comentários inadequados sobre roupas, corpo, penteado, aparência ou bens pessoais da pessoa.

Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada.



Evitar a comunicação direta com a pessoa, optando por e-mails, bilhetes, terceiros ou outras formas indiretas de contato.

Excluir a pessoa de confraternizações, almoços e atividades realizadas em grupo.



Fazer comentários indiscretos sobre suas ausências no trabalho.

OUTRAS ATITUDES QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO MORAL



Ameaçar com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve.

Invadir a privacidade da pessoa, escutando ligações telefônicas, lendo correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails sem autorização.



Ignorar a presença da pessoa.

Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes.



QUALQUER CONVERSA DIFÍCIL É ASSÉDIO MORAL?

Não! Conversas difíceis são atos de gestão, que envolvem tópicos delicados, sensíveis ou emocionalmente carregados. Essas conversas podem ser desafiadoras devido à natureza dos assuntos discutidos, à presença de emoções intensas ou à existência de conflitos subjacentes.



EXEMPLOS DE CONVERSAS DIFÍCEIS:



Dar retorno a um colega sobre um desempenho insatisfatório.



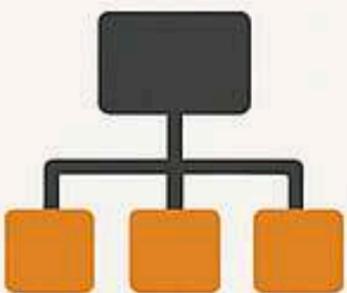
Receber feedback sobre áreas de melhoria em seu próprio desempenho.



Resolver diferenças entre colegas de trabalho.



Abordar mal-entendidos ou comunicação inadequada que causaram tensão.



Informar a equipe sobre mudanças significativas na estrutura da organização.

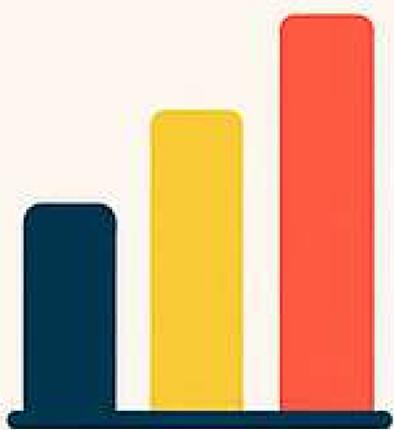
OUTROS EXEMPLOS DE CONVERSAS DIFÍCEIS:



Abordar casos de assédio no local de trabalho.



Conversar com um funcionário sobre uma queixa de discriminação.



Abordar desigualdades de desempenho entre membros da equipe.



Discutir realocações, fusões ou aquisições.

TIPOS DE ASSÉDIO

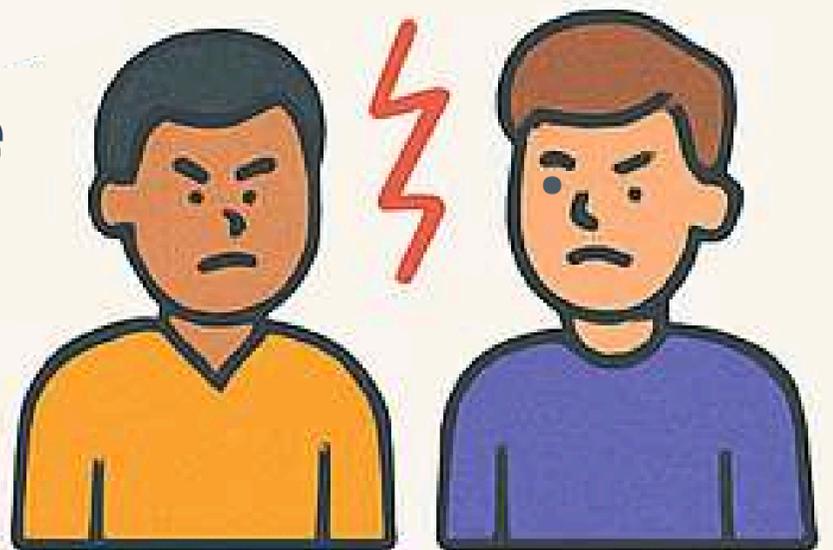


ASSÉDIO MORAL VERTICAL

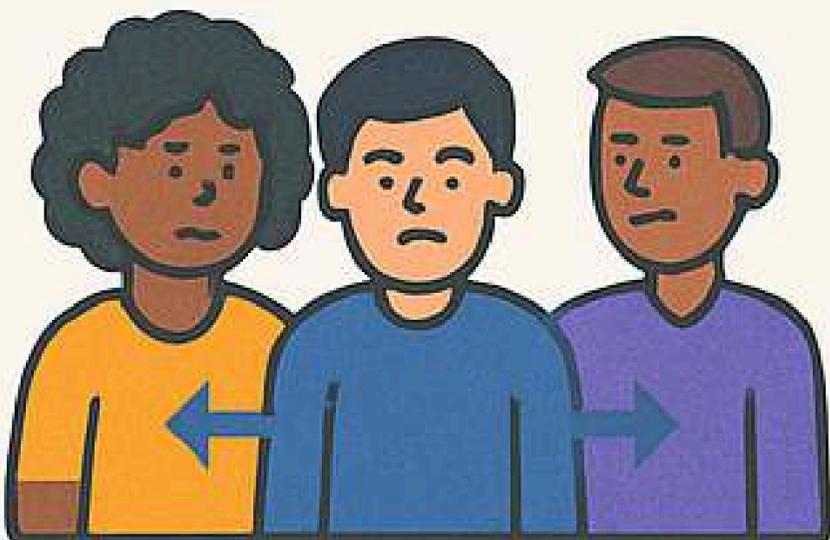
Relação de hierarquia descendente ou ascendente entre agressor(a) e assediado(a).

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL OU "BULLYING HEXAGONAL"

Entre pessoas de mesma hierarquia.



ASSÉDIO MORAL MISTO OU "BULLYING MISTO"



Assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

TIPOS DE ASSÉDIO



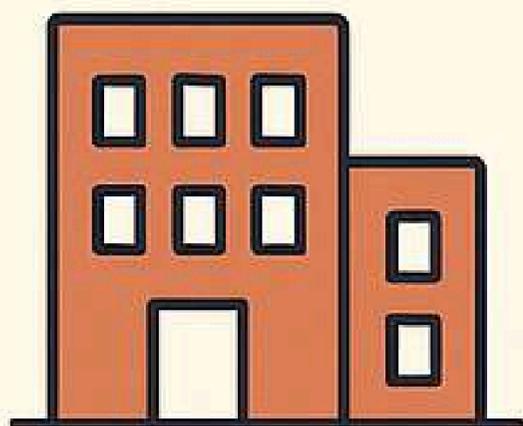
ASSÉDIO ORGANIZACIONAL OU INSTITUCIONAL

São condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais para conseguir o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo.

Um dos exemplos é a gestão por estresse, quando a pressão para atingir objetivos e melhorar desempenho extrapola as condições normais de trabalho.

As consequências são o comprometimento da saúde física e emocional dos envolvidos, esgotamento físico, mental, sentimento de incapacidade, depressão, ansiedade, insônia, entre outras descompensações.

ONDE E QUANDO PODE OCORRER O ASSÉDIO MORAL?



Nos locais de trabalho.

Em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho.



Em ambiente virtual (cyberbullying).

Em espaços de lazer (encontros, happy hours, com pessoas que tenham relação profissional direta).



QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL PODE CAUSAR?

PSICOLÓGICOS



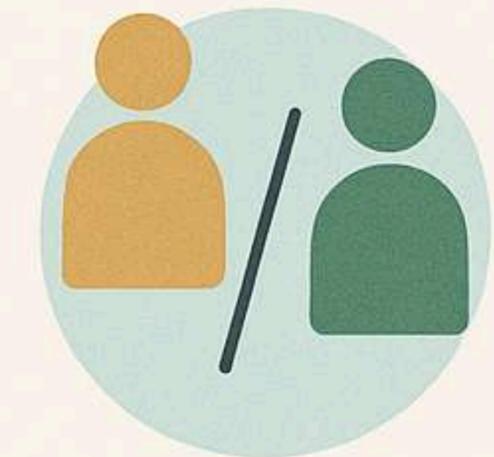
culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.

FÍSICOS



distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pre-existentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse e suicídio.

SOCIAIS



falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar.

PROFISSIONAIS



redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores.

COMO PROTEGER QUEM CONVIVE COM VOCÊ NO AMBIENTE DE TRABALHO?



Veja se colegas estão isolados no ambiente de trabalho.



Procure conversar, pois quem sofre assédio moral de forma contínua rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho.



Preste atenção se os colegas estão reproduzindo os atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico.



Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.

SE VOCÊ SE RECONHECE NUMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL. O QUE VOCÊ PODE FAZER?



Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral: data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos.



Coletar provas, como documentos, e-mails, testemunhas e prints de mensagens e toda forma de comunicação por meio da qual se propagou o assédio.



Indicar colegas ou superiores que possam ser testemunhas das situações vividas.

SE VOCÊ SE RECONHECE NUMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL. O QUE VOCÊ PODE FAZER?



Denunciar aos órgãos competentes situações de assédio moral contra si ou contra colegas, conforme protocolo da Ouvidoria.



Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível.



Buscar apoio com familiares e amigos e profissionais de saúde, quando for o caso.

QUEM PODE SER DENUNCIADO POR ASSÉDIO MORAL?

QUALQUER PESSOA COM COMPORTAMENTO ASSEDIADOR



Superiores hierárquicos

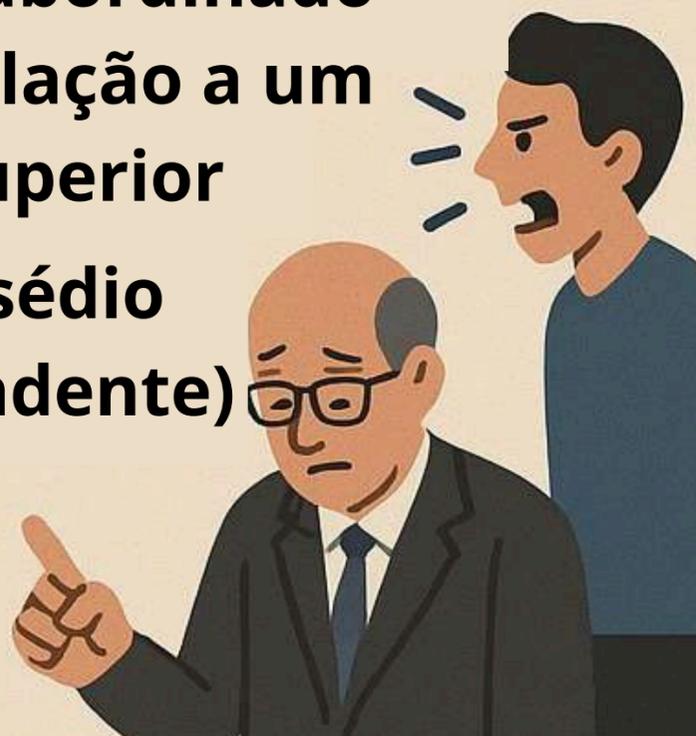


Colegas de trabalho de mesma hierarquia

Aquele que nutre sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.



Um subordinado em relação a um superior (assédio ascendente)



**Beleza, já entendi o que é
Assédio Moral**

**Mas e agora, como faço a
Denúncia no FalaBR?**





**A DENÚNCIA DEVERÁ SER
REALIZADA
PREFERENCIALMENTE POR
MEIO DA
PLATAFORMA FALA.BR**

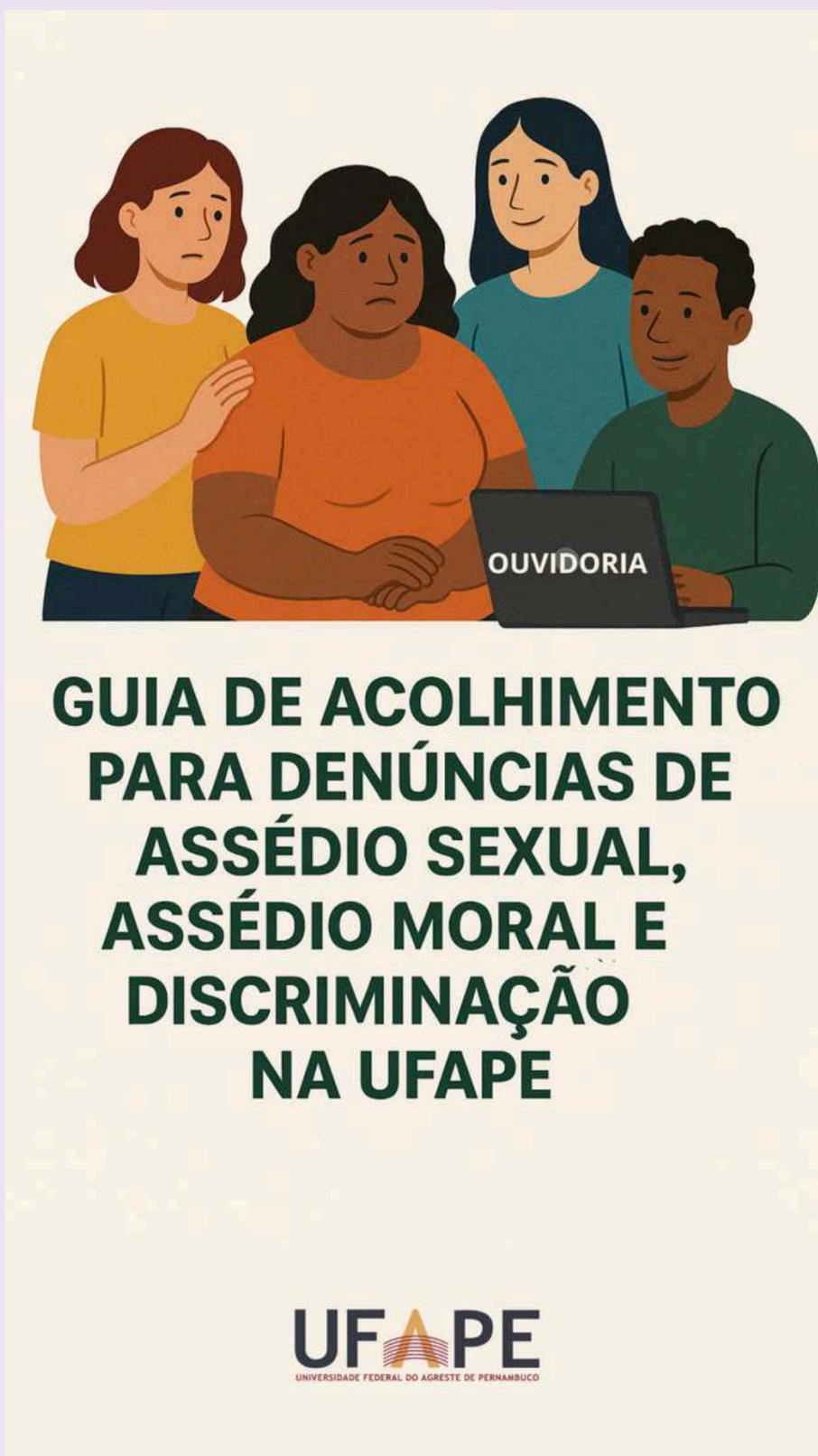
**DISPONÍVEL NO ENDEREÇO:
<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>**

**ACESSE A OPÇÃO:
“OUVIDORIA INTERNA”
“DENÚNCIA”
ASSUNTO “ASSÉDIO MORAL”**



Ainda tem dúvida sobre denúncia, acolhimento ou como funciona a proteção pra quem denuncia?

Dá uma olhada no Guia aqui embaixo! Ele tá disponível no site da UFAPE, na página da Ouvidoria.



E se quiser trocar uma ideia, é só dar um pulinho na Ouvidoria — a gente tá por aqui pra te ajudar!"



**Bora construir um ambiente
universitário onde todo
mundo se sinta seguro,
respeitado e bem-vindo? A
igualdade começa com a
gente!**

OUVIDORIA DA UFAPE



Bibliografia:

