

**CONTROLADORIA-
GERAL DO
MUNICÍPIO DE
UBERABA**

uberaba.mg.gov.br



/prefuberaba

**CARTILHA DE
PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO
AO ASSÉDIO
MORAL**

Controladoria-Geral



UBERABA
PREFEITURA

Elaborado pela Controladoria-Geral do Município de Uberaba

Alfredo Lopes da Silva Neto

Antônia Teixeira

Elaine Mendes Prata

Fabiana Soares Santos Rufino

Raquel Lourenço Caetano

Rarielle Willa Passos

Taciano Barbosa Zanolini Nazareth

Ana Cristina de Paula e Silva Castro

Controladora-Geral Adjunta

Júnia Cecília Camargo de Oliveira

Controladora-Geral

Apresentação



Se liga!

O assédio moral não é apenas um desconforto no ambiente de trabalho, ele afeta a saúde emocional e merece atenção.

A Controladoria-Geral do Município de Uberaba convida você, servidor e colaborador, a ser protagonista na construção de um ambiente de trabalho ético e acolhedor. Esta cartilha é sua ferramenta para identificar, prevenir e interromper ciclos de desrespeito. Com esta cartilha você aprenderá como agir diante de situações de assédio moral.

**QUE TAL
APRENDERMOS
A SER MAIS
HUMANOS NO
DIA A DIA?**

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

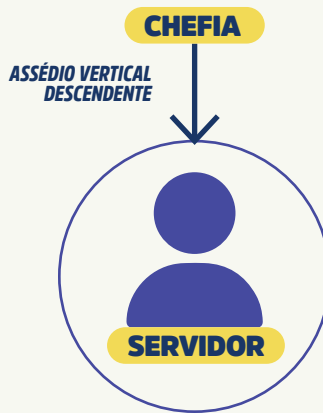
O assédio moral ocorre quando um servidor é tratado de forma abusiva, vexatória ou humilhante de maneira recorrente no ambiente de trabalho. São atitudes, palavras ou comportamentos que ferem a dignidade e prejudicam a autoestima da vítima.

Uma situação chata isolada pode ser um problema, mas, para ser assédio moral, é necessário que ela seja repetitiva.

DE QUE MANEIRA OCORRE O ASSÉDIO MORAL?

DE CIMA PARA BAIXO (ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE):

Quando quem tem um cargo de chefia abusa do poder para pressionar ou punir um subordinado de forma inadequada.



SITUAÇÃO 1

Sem justificativa técnica, a chefia critica constantemente um servidor na frente de toda a equipe.

SITUAÇÃO 2

A chefia passa prazos impossíveis de cumprir apenas para um servidor específico e depois o pune por "baixo desempenho".

SITUAÇÃO 3

O superior ignora o servidor, não repassa informações importantes e depois o culpa por erros no trabalho.



DE BAIXO PARA CIMA (ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE):

Quando um ou mais servidores se unem para desestabilizar ou desrespeitar o chefe, boicotando o trabalho.

SITUAÇÃO 1

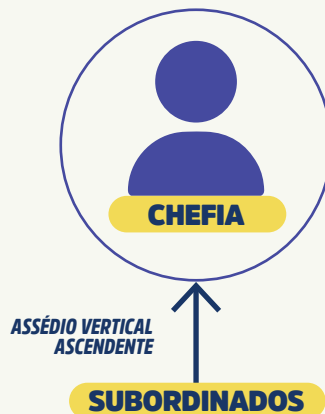
Servidores se recusam a seguir orientações do gestor, ignoram suas decisões e fazem piadas sobre ele pelas costas.

SITUAÇÃO 2

Um grupo combina de atrasar entregas de propósito para prejudicar a imagem do chefe diante de seu superior direto.

SITUAÇÃO 3

Os subordinados espalham boatos de que o chefe é incompetente, prejudicando sua autoridade.



ENTRE COLEGAS (ASSÉDIO HORIZONTAL):

Quando pessoas do mesmo nível na hierarquia perseguem, isolam ou humilham um colega.

SITUAÇÃO 1

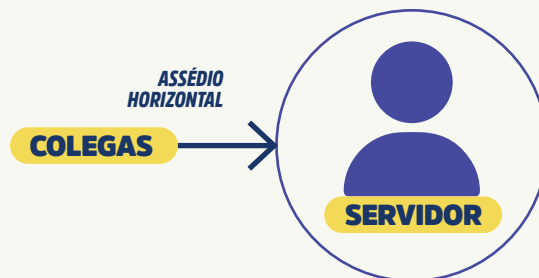
Um grupo de colegas exclui um servidor de reuniões importantes e eventos da equipe.

SITUAÇÃO 2

Colegas fazem comentários irônicos e piadas frequentes sobre a aparência ou forma de trabalhar de alguém.

SITUAÇÃO 3

Um servidor tem suas ideias constantemente desvalorizadas ou apropriadas por outros colegas.





ASSÉDIO MISTO:

Quando o servidor sofre ataques tanto dos chefes quanto dos próprios colegas ao mesmo tempo.

SITUAÇÃO 1

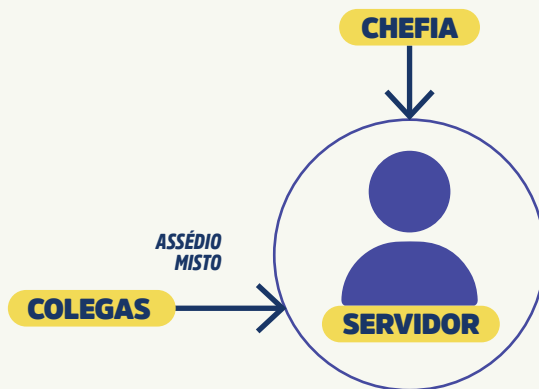
O chefe critica constantemente o servidor e os colegas reforçam a situação com piadas e exclusão.

SITUAÇÃO 2

O superior delega tarefas impossíveis e a equipe se recusa a ajudar, deixando o servidor sobrecarregado.

SITUAÇÃO 3

O servidor é ignorado tanto pela liderança quanto pelos colegas, ficando completamente isolado no ambiente de trabalho.





ISSO É ASSÉDIO?

Muitas vezes, o assédio começa aos poucos. Use esta lista para refletir sobre o que tem acontecido no seu trabalho.



NO DIA A DIA DAS TAREFAS

- [] Estão tirando sua liberdade de decidir coisas que você sempre decidiu?
- [] Você está sendo sobrecarregado com tarefas impossíveis de entregar?
- [] Tiraram suas funções principais e agora você se sente sem ter o que fazer ou "inútil"?
- [] Escondem informações que você precisa para conseguir trabalhar?
- [] Você foi colocado para trabalhar em um local ruim ou perigoso sem necessidade?
- [] Você não recebe os mesmos direitos ou benefícios que seus colegas, sem explicação?

SOBRE A CONVIVÊNCIA

- [] Você é ignorado, "fingem que você não existe" ou te isolam dos outros?
- [] Te dão tarefas que servem apenas para te humilhar ou te deixar envergonhado?
- [] Alguém controla **exageradamente** suas idas ao banheiro ou suas saídas?
- [] Você recebe mensagens, e-mails ou ordens de forma grosseira e desrespeitosa?
- [] Você recebe broncas e castigos injustos, sem ter feito nada de errado?

SOBRE O RESPEITO A VOCÊ

[] Você sofre com olhares de desprezo, risadinhas ou deboche constantes?

[] Fazem piadas ofensivas sobre você ou criticam sua vida particular e seus gostos?

[] Espalham fofocas e boatos para tentar sujar sua imagem na repartição?

[] Alguém fica dizendo que você tem "problemas de cabeça" para tentar te desmerecer?

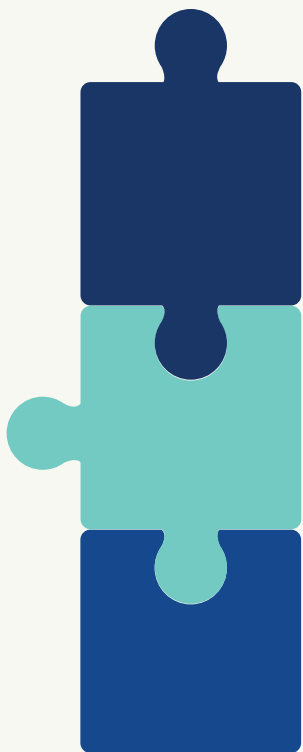
Fique atento

O assédio moral não é culpa sua. Se alguma das situações acima acontece sempre ou você marcou vários itens, procure ajuda. Além disso, existem situações que, mesmo não sendo repetitivas, são mais graves e, por isso, podem ser denunciadas.

Canais de atendimento

RH de sua secretaria
Casa do Servidor - (34) 3321-9180

Ouvidoria - 156 ou
ouvidoria.cgm@uberaba.mg.gov.br ou
Fala.BR (www.falabr.cgu.gov.br)



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Nem todo problema ou desentendimento no trabalho é assédio moral. Existem situações que podem ser desconfortáveis, mas que fazem parte da rotina profissional e da gestão do serviço público, desde que sejam feitas com respeito.

VEJA ALGUNS EXEMPLOS DO QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO:

- **Cobrança de trabalho:** Estabelecer metas e exigir que as tarefas sejam entregues no prazo e com qualidade é um dever da chefia, desde que a cobrança não seja feita com ofensas.
- **Controle de horário:** exigir que o servidor cumpra sua jornada de trabalho e seja pontual é uma regra da administração.
- **Críticas construtivas:** Receber um retorno sobre um erro ou uma sugestão de como melhorar o serviço, de forma respeitosa faz parte do crescimento profissional.

• **Mudanças na equipe:** A chefia tem o direito de reorganizar as funções, mudar os horários ou redistribuir tarefas para melhorar o atendimento ao cidadão, desde que respeitadas as atribuições de cada cargo.

• **Conflitos isolados:** Uma discussão pontual, um dia de mau humor ou um desentendimento que acontece uma única vez não é assédio. Lembre-se: o assédio exige repetição.

• **Divergência de opiniões:** Ter uma ideia diferente da do colega ou do chefe sobre como realizar um trabalho é algo normal e saudável, mesmo que isso gere embates mais incisivos.

• **Fiscalização da equipe:** É dever da chefia exercer, com moderação, os poderes hierárquico e disciplinar, inclusive aplicando advertência pedagógica quando necessário.

QUALQUER CONVERSA DIFÍCIL É ASSÉDIO MORAL?

X 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 pré-existentes.

EXEMPLO DE CONVERSAS DIFÍCEIS

*Dar retorno
sobre um
desempenho
insatisfatório*

*Receber
retorno 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*

*Abordar
casos de
assédio no
local de
trabalho*

*Conversar com
um servidor
sobre uma queixa
de discriminação*

*Abordar
desigualdades
de desempenho
entre membros
da equipe*

*Discutir sobre
reorganizações
do trabalho
e de tarefas*

Compreendendo as Conversas Difíceis

Conversas difíceis são aquelas que demandam sensibilidade e uma comunicação eficaz para abordar assuntos potencialmente desconfortáveis. Exemplos comuns incluem fornecer ou receber retornos, resolver conflitos, discutir mudanças organizacionais ou tratar de casos de assédio e discriminação.

Lidando com Conflitos

Quando uma conversa parece se encaminhar para o conflito, é importante focar no que pode ser controlado, considerar uma pausa ou buscar a perspectiva de um mediador externo. Em situações extremas, saber quando desistir e encerrar a conversa pode ser necessário para preservar a integridade das relações.

Conclusão

Cada conversa difícil é uma oportunidade de aprendizado e crescimento. Ao desenvolver essas habilidades, contribuimos para um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo, onde o respeito mútuo e a comunicação clara são prioridades.

CONFLITOS FAZEM PARTE DAS RELAÇÕES HUMANAS E DE TRABALHO, MAS VOCÊ PODE USAR SUA COMUNICAÇÃO PARA PREVENIR E ADMINISTRAR O ASSÉDIO MORAL.

FIQUE ATENTO: A LINHA ENTRE GESTÃO E ASSÉDIO

Muitas pessoas têm dúvida sobre onde termina a cobrança de trabalho e onde começa o assédio. A regra de ouro é simples:

O que define a diferença entre uma gestão eficiente e o assédio moral é o RESPEITO e a FORMA como se fala.

NA GESTÃO: O FOCO ESTÁ NO TRABALHO. O CHEFE COBRA TAREFAS, PRAZOS E RESULTADOS, TRATANDO O SERVIDOR COM EDUCAÇÃO E PROFISSIONALISMO.

NO ASSÉDIO: O FOCO MUDA PARA A PESSOA. O OBJETIVO PASSA A SER HUMILHAR, ISOLAR OU DESESTABILIZAR O SERVIDOR EMOCIONALMENTE.

TRABALHAR EM UM AMBIENTE SAUDÁVEL É UM DIREITO DE TODOS. RESPEITO NÃO É FAVOR, É OBRIGAÇÃO. FAÇA A SUA PARTE POR UM AMBIENTE DE TRABALHO SADIO!

ADVERTÊNCIA PEDAGÓGICA

A advertência pedagógica não é punição, e sim uma forma de correção, visando o aperfeiçoamento profissional do servidor (art. 163, § 1º, III, e § 2º, da LC 392/2008).

CASOS DE APLICAÇÃO DE ADVERTÊNCIA

(I) comportamentos leves relacionados ao desempenho das atividades e contrários às orientações adotadas;

(II) condutas leves contrárias à melhoria e aperfeiçoamento do serviço e da condição profissional do servidor; e

(III) outros comportamentos leves contrários à manutenção da ordem disciplinar e à eficiência na prestação do serviço.

SAIBA MAIS

A aplicação de 3 advertências dentro de 12 meses acarreta na abertura de processo disciplinar.

O servidor que discordar da advertência, poderá requerer sua revisão, mediante protocolo de requerimento por escrito à secretaria de origem.

A aplicação de uma advertência que o servidor entenda injusta, por si só, não caracteriza assédio moral.

O uso indiscriminado de advertências infundadas, com a intenção de coagir ou acuar servidores, pode caracterizar a prática de assédio moral.

RECAPITULANDO: O QUE NÃO É ASSÉDIO!

Cobranças de trabalho firmes, desde que realizadas de maneira respeitosa.

Críticas construtivas.

Avaliação de desempenho realizados por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória no servidor avaliado.

Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração.

Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.

Aplicação de advertência pedagógica.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

É uma abordagem com intenção sexual, que a vítima não deseja. No trabalho, isso causa medo e fere a liberdade da pessoa. Uma situação que acontece uma única vez basta para caracterizar assédio sexual.

FIQUE ALERTA SE HOVER

- [] Insinuações ou piadas sobre o seu corpo ou sua vida sexual.
- [] Convites insistentes para sair, mesmo depois de você ter dito "não".
- [] Toques indesejados, abraços apertados ou "esbarrões" propositados.
- [] Chantagem: quando alguém usa o cargo para pedir favores sexuais em troca de benefícios ou para não te punir.



NÃO É BRINCADEIRA

Se não houver vontade das duas partes, é assédio. O limite é o **consentimento**.

DEPOIS DO NÃO, TUDO É ASSÉDIO.

O QUE FAZER SE VOCÊ ESTIVER SOFRENDO ASSÉDIO?

Se você percebeu que está passando por situações de assédio moral ou sexual, não sofra sozinho. Siga estes passos para se proteger e buscar ajuda:

ANOTE TUDO

MANTENHA UM "DIÁRIO" – ESCREVA O DIA, A HORA, QUEM ESTAVA PRESENTE E O QUE EXATAMENTE A PESSOA DISSE OU FEZ. ISSO AJUDA MUITO NA HORA DE PROVAR O QUE ACONTECEU.

GUARDE PROVAS

NÃO APAGUE E-MAILS, MENSAGENS DE WHATSAPP OU BILHETES OFENSIVOS. SE PUDER, TIRE "PRINTS" E GUARDE EM UM LUGAR SEGURO.

IDENTIFIQUE POSSÍVEIS TESTEMUNHAS

TENTE IDENTIFICAR COLEGAS QUE PRESENCIARAM AS SITUAÇÕES; NA MAIORIA DOS CASOS, É O RELATO DAS TESTEMUNHAS QUE CÔMPROVA A OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL.

DIGA "NÃO" (SE CONSEGUIR)

SE SENTIR SEGURANÇA, TENTE DIZER CLARAMENTE À PESSOA QUE VOCÊ NÃO GOSTA DAQUELE COMPORTAMENTO DESRESPEITOSO.

NÃO SE ISOLE

PROCURE AMIGOS, FAMILIARES OU COLEGAS DE CONFIANÇA PARA CONVERSAR. O ASSÉDIO FAZ VOCÊ SE SENTIR SOZINHO, MAS VOCÊ NÃO ESTÁ.

CUIDE DA SUA SAÚDE

SE ESTIVER SE SENTINDO TRISTE, COM DIFICULDADE PARA DORMIR OU ANSIOSO (A), PROCURE AJUDA. A SUA SAÚDE VEM EM PRIMEIRO LUGAR.

A PREFEITURA OFERECE ESSE TIPO DE APOIO POR MEIO DA SEÇÃO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E PSICOLÓGICA AO SERVIDOR (SAD).

VOCÊ SOFRE ASSÉDIO NO TRABALHO? DENUNCIE!

*Se você está sofrendo assédio
ou presenciou alguém passando
por isso, a Prefeitura de
Uberaba possui canais oficiais
para te ouvir e tomar as
providências necessárias.
A denúncia pode ser anônima e o
caso será tratado com sigilo.*

OUVIDORIA

É o canal principal para
registrar o que está acontecendo.

Telefone: Disque 156

E-mail: ouvidoria.cgm@uberaba.mg.gov.br

Site: www.falabr.cgu.gov.br

Presencialmente: Você também pode procurar a
Controladoria-Geral do Município para orientações
presenciais sobre como proceder.



SAIBA MAIS

**GUIA LILÁS
DA CGU**



**CARTILHA
"ENTRE NÓS"
DA CGM DO
RIO DE JANEIRO**



Controladoria-Geral



UBERABA
PREFEITURA

uberaba.mg.gov.br



/prefuberaba