

# **CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL**

---



centro universitário  
**unifacvest**



# **CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACVEST**

## **Reitor**

Geovani Broering

## **Pró-reitora Administrativa**

Soraya Lemos Erpen Broering

## **Pró-reitor de Pesquisa e Extensão**

Renato Rodrigues

## **Pró-reitor Acadêmico**

Roberto Lopes da Fonseca



## **APRESENTAÇÃO**

A relação de um trabalho saudável é o resultado de uma cultura e um clima organizacional em que o respeito e a ética prevalecem e fazem parte do dia a dia de uma instituição de ensino superior como a UNIFACVEST.

Esses valores, aliado a uma gestão participativa exercida por colegiados, com representação de todos os segmentos da comunidade acadêmica, são básicos para que os objetivos organizacionais e das pessoas que participam desta Instituição sejam atingidos por intermédio da colaboração e cooperação nos processos de trabalho e de estudo, marginalizando a utilização abusiva do poder hierárquico e do autoritarismo.

Contudo, as mudanças que observamos hoje no comportamento da sociedade contemporânea têm contribuído para o aumento da violência nas relações de trabalho. A comunidade acadêmica da UNIFACVEST reprova esse comportamento e se utiliza de seus organismos para que haja um diálogo interno, mantendo boas relações entre seus membros.

Vedamos o uso do poder hierárquico de forma excessiva para que não haja pressão psicológica nas relações e conseqüentemente o assédio moral.

O assédio moral é um dos temas mais trabalhados na atualidade e vem recebendo grande destaque nos meios de comunicação empresarial. Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou tem uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assedio moral e como combatê-lo. Os organismos internos da UNIFACVEST vêm ao longo do tempo se reunindo para manter um ambiente agradável e simpático no trabalho.

Diante deste cenário, a UNIFACVEST tomou a iniciativa de produzir a presente Cartilha, com a finalidade de informar e conscientizar a comunidade acadêmica sobre o assédio moral, assim como apresentar medidas preventivas e inibidoras do assédio moral, de forma a manter o ambiente acadêmico saudável.

Esperamos que leia atentamente esta Cartilha, discutindo e divulgando o tema entre seus colegas e amigos de trabalho e estudo, buscando inibir comportamentos inconvenientes como o assédio moral.

## VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, durante a jornada de trabalho e estudo, no exercício de suas funções. Sua prática tem a intenção de prejudicar, anular ou excluir o indivíduo.

Dito de outra forma, o assédio se refere à exigência, direta ou indireta, presencial ou eletrônica, de que os funcionários devam ser obrigados a realizar atos contrários ao regimento interno e ao estatuto da UNIFACVEST.

## TIPOLOGIAS DO ASSÉDIO MORAL

Pode-se identificar três tipos de assédio moral:

### 1. Assédio moral vertical:

Ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, isto é, quando há uma relação de superioridade entre indivíduos como chefe e funcionário ou professor e aluno. Subdivide-se em descendente e ascendente:

a. Descendente: caracteriza-se pela pressão dos chefes em relação aos subordinados, aproveitando-se da sua posição superior de autoridade para criar situações desconfortáveis com o funcionário que deseja atingir. Tal agressão pode ser percebida ao delegar funções que não fazem parte da sua prática laboral, com o objetivo de puni-lo ao cometer erros.

b. Ascendente: assédio praticado de forma inversa, isto é, praticado por um ou um grupo de subordinados contra o chefe, através de ações como a omissão de informações a fim de prejudicar o gestor ou para obter promoções de cargo através de intimidações.

### 2. Assédio moral horizontal:

Acontece entre colegas do mesmo nível hierárquico da organização, motivados pela competição no ambiente de trabalho. Caracteriza-se por condutas similares ao *bullying*, onde o assediador promove liderança negativa diante do colega.

### 3. Assédio moral misto:

É a acumulação do assédio moral vertical e horizontal, no qual a pessoa sofre assédio moral tanto dos superiores quanto dos colegas do mesmo nível hierárquico. Normalmente surge da iniciativa de um autor que propaga e lidera os demais para agir com o mesmo comportamento agressivo.

## COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser identificado quando uma ou mais situações abaixo ocorrem:

- a) Recusa do supervisor direito em comunicar-se diretamente com o funcionário;
- b) Segregação do subordinado no local de trabalho e em suas funções;
- c) Designar ao subordinado tarefas humilhantes;
- d) Sobrecarregar o colaborador com novas funções ou retirar tarefas que habitualmente competia a ele para causar sensação de inutilidade ou incompetência;
- e) Manipulação de informações pelo subordinado ou pelo supervisor;
- f) Omissão de informação ao supervisor do funcionário;
- g) Regulação do tempo na execução de sua função;
- h) Limitação e vigilância do ambiente do trabalhador;
- i) Comentários de mau gosto, divulgação de boatos sob moral (piadas e brincadeiras ofensivas);
- j) Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do(a) trabalhador(a) em público;
- k) Advertências ao subordinado sem razão;
- l) Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- m) Proibições e ações atribuídas especificamente ao assediado, de forma injustificada;
- n) Criticar injustamente ou excessivamente o trabalho realizado.

## **CAUSAS E PRÁTICAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL**

As causas e práticas que caracterizam o assédio moral se referem a toda e qualquer conduta que traz danos à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, tais como:

- a) Humilhar;
- b) Ridicularizar;
- c) Menosprezar;
- d) Inferiorizar;
- e) Ofender;
- f) Rebaixar;
- g) Atitude arbitrária e negativa;
- h) Conduta abusiva de autoridade manifestada sobre comportamentos, palavras, atos, gestos e até mesmo de forma escrita.

## **CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE A SAÚDE DA PARTE OFENDIDA**

O assédio moral pode ter como consequência sobre a parte ofendida:

- a) Estresse;
- b) Ansiedade;
- c) Mal-estar físico e mental;
- d) Transtornos alimentares;
- e) Dores no corpo;
- f) Cansaço;



- g) Insônia;
- h) Dificuldades de concentração;
- i) Isolamento social;
- j) Tristeza;
- k) Desesperança;
- l) Prejuízo nas relações interpessoais;
- m) Prejuízo na relação social ao se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- n) Sensação negativa em relação ao trabalho e futuro.

## **CONSEQUÊNCIAS PARA A INSTITUIÇÃO**

O assédio moral também traz consequências para a Instituição:

- a) Depreciação da imagem da Instituição;
- b) Absenteísmo de funcionários;
- c) Queda da produtividade do trabalho;
- d) Queda da qualidade no atendimento;
- e) Prejuízos ao clima e à cultura organizacional;
- f) Processos trabalhistas;
- g) Abandono dos estudos.

## **POSICIONAMENTO DA UNIFACVEST FRENTE AO ASSÉDIO MORAL**

A UNIFACVEST posiciona-se contrária à prática do assédio moral nas relações de trabalho e de estudo, sendo intolerante em relação a atos, gestos, palavras, ação ou omissão sistemática que visem depreciar ou oprimir funcionários e estudantes.

## AÇÕES PREVENTIVAS

Procurando evitar comportamentos indesejáveis dentro da Instituição, a UNIFACVEST vem desenvolvendo uma série de ações educativas, mas também de prevenção e inibição do assédio moral, a saber:

- a) Estratégias organizacionais de gestão de pessoas baseadas na cooperação, interação, ética e respeito mútuo;
- b) Manutenção de espaços e momentos de comunicação vertical e horizontal com a comunidade acadêmica;
- c) Incentivo às boas relações no ambiente de trabalho em que se está inserido, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e ritmo de trabalho;
- d) Desenvolvimento periódico e permanente de: pesquisa do clima organizacional; palestras on line e presenciais voltadas à temática; cartilhas informativas e de conscientização;
- e) Formação de grupos de orientação e suporte dentro na Instituição.

## QUAL O PROCEDIMENTO AO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL?

Todavia, se mesmo com todas as ações preventivas ainda ocorrer assédio moral, a parte ofendida ou colegas da vítima poderão efetuar denúncia à Reitoria através da Ouvidoria, no site <https://www.unifacvest.edu.br/ouvidoria>, ou solicitar uma audiência com as Pró-Reitorias, para que a UNIFACVEST proceda ao esclarecimento dos fatos e, se for o caso, aplique uma punição àqueles que venham a praticar o assédio moral.

Para o melhor tratamento e encaminhamento do assunto, solicita-se fornecer o máximo de informações possíveis sobre os fatos, com nome das pessoas envolvidas, data, hora, local, período e, se possível, documentos impressos, áudio ou imagem, além de testemunhas.

A denúncia será protocolada de forma a permitir ao denunciante o acompanhamento da apuração, decisão do CONSUN e, se for o caso, punição do infrator.

Caberá à UNIFACVEST, especialmente o Ouvidor e as Pró-Reitorias, após a formalização da denúncia:

- a) Não externar a situação, mantendo o sigilo sobre o assunto e os envolvidos;
- b) Abrir uma sindicância para averiguação dos fatos e subsidiar a tomada da decisão do Conselho Universitário - CONSUN, garantindo ampla defesa e contraditório ao acusado;
- c) Decidir, através do CONSUN, em tempo razoável, pela penalidade ao agressor, que pode variar desde a advertência, suspensão, até a demissão, de modo a desestimular conduta ilícita futura por qualquer outro empregado;
- d) Encaminhar a parte ofendida, se desejar, para atendimento psicológico e jurídico na Casa da Cidadania.

---

## Discuta e divulgue as informações desta Cartilha para coibir o assédio moral

---

### REFERÊNCIAS

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. 352 p.

RAMBO, Inês Luciana; SPACIL, Rodrigues Daiane; WAGNER, Luis José; **Assédio Moral: A Microviolência Do Cotidiano - Uma cartilha voltada para o serviço público** – acesso em 18/08/20 Disponível em <https://wagner.adv.br/cartilha/assedio-moral/>

SOBOLL, PEREIRA ANDRÉA LIS; **Assédio Moral/Organizacional: Uma Análise Da Organização Do Trabalho**São Paulo : Casa do Psicólogo®, 2008.

TEIXEIRA, Vieira Luís João; **O Assédio Moral No Trabalho: Conceito, Causas E Efeitos, Liderança Versus Assédio, Valoração Do Dano E Sua Prevenção** 3. ed. -- São Paulo : LTR, 2016.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. **Assédio Moral Nos Ambientes Corporativos**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 821-851, dez. 2015. Acesso em 18/08/20, Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512015000400010&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000400010&lng=pt&nrm=iso)>.

ZANETTI, Robson; **Assédio Moral No Trabalho**. eBook Kindle [E-book]. [S.l.: s.n.], 2018. Acesso em: 18/08/20. Disponível em: <https://docero.com.br/doc/n8nxs0>

