



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS, NO  
CONTEXTO DA DIVERSIDADE CULTURAL

IRANEIDE DA SILVA SANTOS OLIVEIRA

VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO: OS DIREITOS HUMANOS EM PRÁTICA  
LABORAL PARA DESARTICULAR O ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE DE  
BRASÍLIA.

BRASÍLIA  
2015

IRANEIDE DA SILVA SANTOS OLIVEIRA

VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO: OS DIREITOS HUMANOS EM PRÁTICA  
LABORAL PARA DESARTICULAR O ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE DE  
BRASÍLIA.

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB)  
como requisito para obtenção do grau de Especialista em  
Educação em Direitos Humanos, no contexto da  
Diversidade Cultural

Orientador: Professor Doutor José Geraldo de Sousa Junior

BRASÍLIA  
2015

IRANEIDE DA SILVA SANTOS OLIVEIRA

VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO: OS DIREITOS HUMANOS EM PRÁTICA  
LABORAL PARA DESARTICULAR O ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE DE  
BRASÍLIA.

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB)  
como requisito para obtenção do grau de Especialista em  
Educação em Direitos Humanos, no contexto da  
Diversidade Cultural

Orientador: Professor Doutor José Geraldo de Sousa Junior

Brasília, 14 de novembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. José Geraldo de Sousa Júnior  
Universidade de Brasília

---

Prof<sup>a</sup> Ms. Isabelle Borges Siqueira  
Universidade de Brasília

Monografia (Curso de Especialização em Educação em e para os Direitos Humanos) – violência moral no trabalho: os direitos humanos em prática laboral para desarticular o assédio moral na Universidade de Brasília / Santos, Iraneide da Silva Oliveira. Instituto de Psicologia – UnB, 2007. 29 pag.

“Sonho com o dia que todos levantarão e compreenderão  
que fomos feitos para sermos irmãos”

Nelson Mandela

## RESUMO

O presente trabalho objetiva o respeito ao direito de trabalho, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral na Universidade de Brasília, ressaltando que esses são os primeiros passos para poder lutar contra ele. Baseadas nas Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, e da melhoria das condições de trabalho, e da ampliação da proteção social e das Diretrizes Nacional de Direitos Humanos. Ações de identificação e preventivas do assédio moral no ambiente organizacional. Causas e tipos de Assédio moral verificadas no ambiente de trabalho. Cooperação entre a Ouvidoria e o Sindicato representante da categoria, desempenhando total acolhimento ao assediado e assediador, conduzindo as mediações, de fato solucionando todos os conflitos no âmbito administrativo, fortalecendo a interação entre a entidade, a Instituição e o servidor o estabilizando emocionalmente. Resgate do trabalho decente na universidade através da construção de políticas igualitárias que permitam o restabelecimento moral do trabalhador assediado, baseada a prática dos direitos humanos.

Palavras-chave: Assédio moral. Ouvidoria. Sindicato. Trabalho decente.

## **ABSTRACT**

This paper aims to respect the right to work, awareness and dissemination of information about the practice of moral harassment at the University of Brasilia, stressing that these are the first steps to be able to fight it. Based on international labor standards, employment, and improving working conditions, and the extension of social protection and the National Guidelines on Human Rights. Identification and preventive actions of moral harassment in the organizational environment. Causes and types of verified moral harassment in the workplace. Cooperation between the Ombudsman and the Union representative category, playing host to full harasser and harassed, leading the mediations actually solving all the conflicts at the administrative level, strengthening the interaction between the organization, the Institution and the server the stabilizing emotionally. Rescue of decent work at the university by building egalitarian policies that allow the moral restoration of the harassed worker, based on the practice of human rights.

Keywords: moral harassment. Ombudsman. Labor union. Decent work. "

## **Sumário**

|  |    |
|--|----|
| INTRODUÇÃO .....   | 9  |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....  | 14 |
| 1 – ASSÉDIO MORAL: CONCEITO .....  | 14 |
| 2 - ASSÉDIO MORAL: CLASSIFICAÇÃO .....   | 16 |
| 3 – ASSÉDIO MORAL: PRINCÍPIOS DA LEGALIDADE .....                                    | 18 |
| 3.1 – MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO \ PRIVADO. ....                | 19 |
| 3.2 – A PRÁTICA DOS DIREITOS HUMANOS NA UnB PARA O ENSINO E TRABALHO<br>DECENTE..... | 20 |
| <b>CAPÍTULO II</b> .....   | 22 |
| 1 – O ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA .....                                | 22 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS .....   | 24 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....   | 25 |
| ANEXOS.....  | 27 |

## INTRODUÇÃO

Caracterizado pela conduta abusiva de natureza psicológica, o assédio moral atenta contra a dignidade do ser humano, prolongadas e repetidas vezes, expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho no exercício de suas funções.

Conflitos existem em todas as esferas de trabalho, nas universidades onde há a promoção do ensino e pesquisa e cidadãos são profissionalizados e qualificados para o mercado de trabalho, consideravelmente o nível de conhecimento das pessoas é maior, o índice de conflitos é ainda maior. A violência moral nesses setores é desestruturadora e avassala a dignidade das pessoas.

O Papa Francisco em sua exortação apostólica, logo no seu primeiro documento oficial como pontífice, direcionado aos membros da igreja e aos fiéis leigos, destaca que a unidade deve prevalecer sobre o conflito, exalta que o conflito ou violência moral não deve passar despercebido, a mesma deve ser assistida e resolvida, através do diálogo, forma genuína e originalmente democrática, onde os personagens terão a oportunidade de se desenvolver e destrinchar suas diferenças corroborando para o aprendizado, essa comunhão culminará com o consenso e a prática do bom senso. (Papa Francisco, 2013).

Nessa nova era da Globalização e inovações tecnológicas, as organizações passam por constantes processos de mudanças e melhorias, apesar das dificuldades para colaboradores que estão em posições táticas e operacionais, os quais lidam com superiores que na busca por resultados, aumento de produção ou até mesmo visando cargos superiores, tornam a vida de seus subordinados um verdadeiro inferno, uma tortura diária. A racionalização profissional, em alguns casos, torna-se praticamente impossível quando o colaborador depara-se com um fenômeno nocivo a saúde física e mental, trata-se do assédio moral. (NASCIMENTO E SILVA, 2012)

O respeito ao direito de trabalho é a perspectiva de desenvolver e produzir o trabalho decente, através dos princípios que seguem: a) liberdade sindical e reconhecimento

efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) abolição efetiva do trabalho infantil; d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação a promoção do emprego produtivo e de qualidade a extensão da produção social e fortalecimento do dialogo social (OIT, 2015).

A atuação efetiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil ocorre desde 2006, data em que foi lançada a Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD), encaminhamento proveniente de acordo assinado entre a Organização e o Brasil. A promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho, da ampliação da proteção social, têm sido medidas mitigatórias que se intensificaram no combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil, e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho, e a promoção de trabalho decente para jovens. (OIT, 2005)

Na Universidade de Brasília o assédio moral é praticado de forma entrelaçada ao cotidiano dos trabalhadores, e em seu ambiente organizacional os coletivos profissionais buscam formas conjuntas para dissolver os conflitos, através das entidades e organismos institucionais, o Sindicato e a Ouvidoria, juntamente com os trabalhadores e trabalhadoras. Acolhem esses indivíduos e evitam a mascaração dos problemas, para que a prática do assédio moral, a forma mais grave de discriminação, não se difunda em pleno século XXI. Segundo (SOUSA JUNIOR, 2010) o trabalho difundido pela OIT assegura a dimensão emancipatória e dialógica do trabalho decente.

A Ouvidoria é um serviço disponibilizado para a recepção encaminhamento de sugestões, reclamações e denúncias da comunidade universitária e da cidadania em geral. (SANT'ANNA, 2011) Oriundo do termo Ombudsman (ombuds= representante; man= homem), o conceito de Ouvidoria surgiu na Suécia, em 1809, quando o parlamento elegia uma pessoa, o Ombudsman, para atuar como defensor dos interesses do povo, servindo como uma ponte entre o Governo e a população. A palavra Ouvidor vem desde o Brasil-Colônia e tem, basicamente, o mesmo significado de Ombudsman: representante do povo. A diferença entre as duas palavras está no tipo de relação. O ombudsman representa o cliente e está ligado às instituições privadas, já o ouvidor defende o cidadão e está relacionado às instituições públicas. (DETRAN – PE, 2015)

A Ouvidoria da Universidade de Brasília foi instituída em 24 de maio de 2011, pelo Conselho Universitário (Resolução n. 7/2011). O órgão é vinculado administrativamente ao Gabinete do Reitor, porém, sem nenhuma subordinação técnica, resguardando sua independência funcional. A Ouvidoria deve cumprir rigorosamente o Art. 12, do Título IV, do Regimento Interno da Ouvidoria da Universidade de Brasília, que versa “*O Ouvidor e sua equipe, no exercício de suas funções devem zelar pela ética, integridade e dignidade da pessoa humana, atuando em consonância com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Constituição da República Federativa do Brasil.*”

A Ouvidoria da UnB tem a finalidade de realizar a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos dos cidadãos. O atendimento é realizado à toda comunidade universitária (estudantes, professores, servidores técnico-administrativos e comunidade externa), dentre suas competências devem atuar na mediação de conflitos entre cidadão e a instituição, procurando personalizar o atendimento ao demandante; Avaliar a procedência das solicitações, encaminhando-as aos setores competentes para devida apreciação e retorno para resposta da Ouvidoria ao manifestante; Fundamental promover o acesso à informação como um direito do cidadão e dever da instituição; Acompanhar as providências adotadas e cobrar soluções; Dar o devido retorno ao interessado de forma ágil e desburocratizada;

A Ouvidoria recebe denúncia sobre quaisquer violações de direitos individuais ou coletivos, de atos ilegais, ou de qualquer ato de improbidade administrativa e garantindo o direito de todos, com real atenção aos grupos vulneráveis ou discriminados; Recomenda às instâncias acadêmicas e administrativas, a adoção de medidas para a melhoria das atividades e serviços da UnB de acordo com a demanda.

Na Universidade de Brasília a comunidade universitária é dividida em três segmentos que assim seguem: Diretório Central dos Estudantes – DCE, formado pelo corpo discente, a Associação dos Docentes da Fundação Universidade de Brasília – ADUnB, formada pelo corpo docente e o Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Universidade de Brasília, formado pelo corpo de servidores técnicos administrativos da Fundação Universidade de Brasília - Sintfub. No presente trabalho iremos nos ater ao Sintfub, entidade constituída no dia 29 de outubro de 1992, como sociedade civil, pessoa jurídica de direito privado, com a natureza e fins não lucrativos, até a referida data era denominado Associação dos Servidores ao Corpo Técnico Administrativo da Fundação Universidade de Brasília, ATA—FUB, e foi modificado para Sindicato, conforme legislação trabalhista da época.

O Sintfub como toda entidade representativa dos trabalhadores tem por finalidade defender continuamente os direitos da categoria dos técnico-administrativos em educação; promover medidas atinentes à orientação, informação, proteção jurídica e técnica dos filiados promover a integração permanente entre os filiados; estudar e buscar solução para todos os assuntos submetidos à sua apreciação e que se relacionem com os trabalhadores da base.

O Estatuto vigente do Sintfub em seu Art.3, § 7º - reforça as atribuições do sindicato de pugnar pela manutenção da dignidade dos trabalhadores da Fundação Universidade de Brasília, pelo aperfeiçoamento e administração universitária, bem como, pela qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão produzidos nessa Instituição; § 11º - defender e praticar a solidariedade entre os povos para a concretização da paz e do desenvolvimento de todo o mundo; § 12º - lutar pela defesa das liberdades individuais e coletivas, pelo respeito à justiça social, direitos fundamentações dos homens, mulher e crianças, respeito às diferenças de orientação sexual, convívio sustentável com o meio-ambiente e pelo fim de toda e qualquer forma de opressão e exploração.

Diante do exposto, o presente estudo objetiva demonstrar que a Ouvidoria e Sindicato dos Trabalhadores podem em consonância desenvolver conjuntamente ações e táticas para desarticular a violência moral na universidade, podem colocar em evidência essa problemática como um debate permanente através de agendas institucionais sobre o tema, agitando o intitulado “compromisso social” da Instituição e Entidade representativa, mobilizando todos os segmentos da comunidade universitária da Universidade de Brasília, e sociedade em geral para participarem das discussões e enfrentamentos sobre o tema, sempre pautando a educação como instrumento de superação das desigualdades.

O interesse imediato desse trabalho é de alguma forma assistir, orientar, se solidarizar com os diversos trabalhadores que procuram diariamente o Sindicato dos Trabalhadores, “A casa dos trabalhadores”, para resolverem seus conflitos seja no âmbito administrativo através da Ouvidoria, seja no âmbito político e ou jurídico do Sintfub, na certeza de desenvolver o trabalho decente na universidade, apresentar propostas com vistas à construção de políticas igualitárias para a promoção e reestabelecimento moral dos trabalhadores da UnB.

Segundo (Sousa Junior, 2010) trabalho decente é aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Por essa razão, é condição fundamental para superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais. Em sua participação em eventos relata sua observação a um elemento que ganhou relevância com o conceito de trabalho decente: a designação da igualdade de

oportunidades e de enfrentamento a todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho.

No Brasil a assinatura do termo de compromisso com a Organização Internacional do Trabalho – OIT foi realizada em 2003, ficou acordado o estabelecimento de uma agenda, para inserção das diretrizes de trabalho decente e direitos humanos, pactuadas segundo os eixos centrais: a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT, adotada em 1998. (idem)

## CAPÍTULO I

### 1 – ASSÉDIO MORAL: CONCEITO

A denominação de “assédio moral” foi utilizada pela primeira vez em 1998 por Marie-France Hirigoyen que, em 2002, aprimora o seu conceito e propõe a seguinte definição: (...) o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002)

O pesquisador alemão Heinz Leymann considerado o precursor nos estudos empíricos sobre assédio moral, pesquisou em diversas organizações na Suécia sobre o “psicoterror” na década de 1980 (LEYMANN, 1990;1996) Os estudos de Leymann remetiam a investigação do sofrimento no trabalho, chegando a resultados que o estimularam a ampliar em nível nacional as suas pesquisas – seu objetivo era sensibilizar os assalariados, sindicatos, gestores, médicos e juristas para a gravidade desta situação e, assim, incentivar o combate e a prevenção do assédio moral. (SOARES, ORGANIZAÇÃO)

Os conflitos que provocam o problema assédio moral são antigos. Há tempos os trabalhadores são agredidos psicologicamente no local de trabalho, os mesmos não tinham conhecimento dos seus direitos e dessa caracterização da violência, apenas seguiam a hierarquia, seus chefes mandavam e os trabalhadores prontamente obedeciam.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno Internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos (SINASEMPU, 2007). A violência ou assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício das funções.

Essas situações ofendem a dignidade ou integridade física, cabe destacar que em alguns casos, um único ato, pela a gravidade, pode também caracterizá-lo. Pode se dizer que assédio moral é toda e qualquer conduta – que ocorre por meio de palavras ou mesmo de gestos e atitudes – que trazem danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho (SINASEMPU, 2007).

O assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-lo em termos de poder (...). Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça (HELOANE, 2008).

Considerando as importantes discussões sobre o tema, e no que se refere a trabalho e trabalhador, destacam-se algumas características essenciais para que uma conduta seja identificada como assédio moral, habitualidade, pessoalidade, o ambiente em que é praticado e a intenção de se praticar o assédio (SOBOLL, 2008).

A habitualidade é definida por comportamentos hostis que ocorrerem repetidas vezes, ressaltando, que atos isolados e esporádicos não configuram o assédio. Não há consenso sobre um período determinado de tempo, sendo essencial, no entanto, identificar a prática continua desses atos. Como é o assédio é definido pelo tempo não pode ser diagnosticado imediatamente após a primeira hostilidade.

Em se tratando de pessoalidade o trabalhador ou trabalhadora assediado é o alvo das agressões é uma pessoa específica, individual, a hostilidade e os constrangimentos não ocorrem de maneira generalizada para todo o grupo, para que não haja testemunhas do comportamento vexatório. Duas ou mais pessoas de um mesmo grupo podem ser alvo das agressões simultaneamente, mas o processo de perseguição é direcional. O ambiente em que é praticado o assédio na maioria das vezes é no âmbito do trabalho ou decorrente das relações de trabalho, entre pessoas que pertençam ao mesmo organismo empresarial e a ele se vinculem a partir de uma relação contratual ou que sejam dependentes, direta ou indiretamente.

O assédio moral na maioria das vezes é praticado por pessoas despreparadas e desqualificadas, então o trabalhador deve se atentar se há a intenção de prejudica-lo, se o objetivo dos comportamentos hostis é prejudicar para diminuir os espaços de ação e forçar um desligamento de um projeto, função ou do emprego. Os ataques apresentam forma de

armadilhas, sutis ou explicitas direcionada para uma ou mais pessoas, mas de forma individualizada, isso é, envolve pessoalidade e tem alvo definido.

## 2 - ASSÉDIO MORAL: CLASSIFICAÇÃO

Importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta que vise humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar ou ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico. Não exige, pois, uma conduta típica, haja vista que se manifesta através de qualquer comportamento degradante em relação às condições de trabalho (WAGNER, 2014).

O assédio não ocorre apenas entre superior e subordinado, embora essa situação seja mais comum, pode ser identificado de acordo com sua origem, como assédio moral vertical descendente, horizontal ou vertical ascendente. O assédio moral oriundo do superior hierárquico da vítima é denominado assédio vertical descendente. Muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico esse é identificado como assédio moral horizontal, ou mesmo a partir de subordinados para um superior, sendo mais difícil de configurar como assédio moral vertical ascendente, nesse tipo de assédio a violência moral pode se manifestar de forma combinada entre os assediadores caracterizando o assédio moral misto. Precisamos deixar bem claro e ressaltar que o importante não é o nível de hierarquia entre assediador e assediado, mas sim as características da conduta, configurada pela prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetitiva. (SOBOLL, 2008)

Os critérios frequentemente utilizados para a identificação do assédio moral no trabalho são: a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade, o perfil e a intencionalidade do agressor praticante do assédio moral no trabalho. (SOBOLL, 2008)

Em relação ao primeiro critério somente há o assédio quando a vítima desenvolve algum sintoma de estresse ou doença, de natureza psicossomática ou mental, como reação à

situação hostil a que foi submetida. A exigência de que a vítima apresente um quadro de doenças mentais ou física condiciona o reconhecimento do assédio moral à sua subjetividade, ignora os casos em que ela seja mais resistente à agressão ou aqueles em que seus problemas físicos ou psíquicos transparecem apenas após o término da violência (HIRIGOYEN, 2002).

No segundo critério ressalta-se a frequência e periodicidade da conduta abusiva, onde o autor enfatiza esse aspecto ao sustentar que a violência não está focalizada no que é feito ou como é feito, mas sim na frequência e duração de seja lá o que for feito. (BARRETO, 2003)

O terceiro critério destaca com base em sua intensidade e sua vinculação às várias facetas da relação de trabalho: as condições materiais de trabalho, as condições sociais de trabalho e a pessoa do trabalhador. Aspectos como falta de justiça organizacional, sobreposição das metas organizacionais em relação ao indivíduo, formas de gestão antiéticas e abusos de poder, são situações que podem propiciar violência ao trabalhador, essas práticas hostis, dirigidas a um ou mais trabalhadores ou chefias de forma consciente ou inconsciente podem trazer danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de interferir no desempenho e no ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002). O assédio moral é um risco invisível que nasce nas estruturas das organizações. É principalmente exercido pelas pessoas inseguras, autoritárias e narcisistas (BARRETO, 2004).

### 3 – ASSÉDIO MORAL: PRINCÍPIOS DA LEGALIDADE

No Brasil hoje existem leis genéricas de proteção contra o assédio moral no sentido de orientar os trabalhadores de seus direitos no combate a essa prática perversa de degradação moral: a Constituição Federal em seu “*Art. 1º - III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*”; ressaltando que o ambiente é universitário com sua diversidade cultural, *Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade*; *Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social*; *Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e portadores de necessidades especiais*. Além dos dispostos no código civil e código penal. (<http://www.finom.edu.br>, visualizado em 27/10/2015).

Então quando a agressão é fruto de uma discussão ou irritação, não caracteriza assédio moral, devemos nos atentar a essa identificação, principalmente se o agressor se retratar com um pedido de desculpas, por exemplo, mas se este tipo de agressão se tornar repetitiva e não existir nenhuma intenção de resolver o problema e cessar as agressões é um início da prática do assédio moral.

### 3.1 – MANIFESTAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO SETOR PÚBLICO \ PRIVADO.

O assédio predomina no setor terciário, no setor de medicina social e no ensino, ou seja, nos setores em que as tarefas não são definidas e nos quais, em consequência, é sempre possível culpar alguém por alguma coisa (HIRIGOYEN, 2002).

O assédio moral assume formas diferentes de um setor para o outro. No privado é mais evidente, dura menos tempo e termina em geral com a saída da vítima. No setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido à falta muito grave. Por esta razão, os métodos de assédio moral são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade das vítimas (HIRIGOYENI, ANO).

As manifestações de assédio moral no setor privado são diferentes das manifestações do setor público, Marie-France Hirigoyen divide os diversos atos hostis, comuns aos dois setores, em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho, como retirar a autonomia da vítima; não lhe transmitir mais informações úteis para realização das tarefas; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores às suas competências, entre outros; isolamento e recusa de comunicação, exemplificativamente, a vítima é interrompida sistematicamente; superiores hierárquicos e colegas não dialogam com ela; a comunicação é unicamente por escrito; recusa de qualquer contato com a vítima, até mesmo visual; atentado contra a dignidade, como utilizar insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazer gestos de desprezo diante dela como suspiros, olhares desdenhosos; desacreditá-la perante os colegas, superiores e subordinados; espalhar rumores a seu respeito; atribuir-lhe problemas psicológicos e; violência verbal, física e sexual, entre as quais, ameaça-la com violência física, agredi-la fisicamente ainda que de leve, falar com a vítima aos gritos, invadir sua vida privada com ligações telefônicas e cartas.

### 3.2 – A PRÁTICA DOS DIREITOS HUMANOS NA UnB PARA O ENSINO E TRABALHO DECENTE

A Universidade de Brasília foi inaugurada em 21 de abril de 1962. Atualmente, possui 2.445 professores, 2.630 técnico-administrativos e 28.570 alunos regulares e 6.304 de pós-graduação, é uma instituição inovadora, comprometida com a excelência acadêmica, científica e tecnológica formando cidadãos conscientes do seu papel transformador na sociedade, respeitadas a ética e a valorização de identidades e culturas com responsabilidade social. Estar entre as melhores universidades do Brasil, inserida internacionalmente, com excelência em gestão de processos que fortaleça o ensino, pesquisa e extensão. ([www.unb.br](http://www.unb.br))

A UnB insere na sua prestação de serviços à sociedade, a luta em defesa da cidadania, avança no estabelecimento de medidas concretas para promoção da igualdade e defende a perspectiva de combater toda e qualquer forma de discriminação, seja no mundo do trabalho ou na sociedade.

O Conselho Nacional de Educação estabeleceu através da Resolução Nº 1, de 30 de maio de 2012, as Diretrizes Nacionais para a Implementação da Educação em Direitos Humanos, as quais deverão ser observadas pelos sistemas de ensino e suas instituições. Em seu artigo 6º, as Diretrizes Nacionais estabelecem que a Educação em Direitos Humanos (EDH) deverá ser implementada de forma transversal, a partir dos Projetos Político-Pedagógicos (PPP), dos Regimentos Escolares, dos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI), dos Programas Pedagógicos de Curso (PPC) das instituições de Ensino Superior, além dos materiais didáticos e pedagógicos, dos fundamentos e práticas de ensino, pesquisa e extensão, da gestão e dos processos de avaliação. A Universidade de Brasília, regulamentou a promoção dos Direitos Humanos através de seu Estatuto (2008) *Art.º 4 XII compromisso com a paz, com a defesa dos direitos humanos e com a preservação do meio ambiente.*

Os princípios da educação em direitos humanos devem fundamentar-se a partir de uma concepção crítica da educação, balizada por uma pedagogia aberta e dialógica. Deve articular-se com diferentes áreas de conhecimento tais como as áreas jurídica, histórica, filosófica, cultural, psicológica, sociológica, etc. Deve valer-se de linguagens, metodologias e recursos os mais variados. A Educação em Direitos Humanos deve trabalhar, também, com temas contemporâneos, tais como ética, política, democracia, cidadania, representatividade, subjetividades, diversidade sexual, pluralismo cultural, relações interétnicas, jurisprudência e

mecanismos nacionais e internacionais de defesa dos direitos humanos. Aos sistemas de ensino e suas instituições cabe a implementação da Educação em Direitos Humanos a partir da promoção dos seguintes princípios: i. dignidade humana; ii. igualdade de direitos; iii. reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades ; iv. laicidade do Estado; Na área de pesquisa, os estudos dos direitos humanos carecem de políticas de incentivo que instituam o tema como área específica de conhecimento de caráter inter e transdisciplinar, com especial atenção para a institucionalização de núcleos que reúnam pesquisadores de diversos campos de conhecimento, unindo esforços para a investigação acadêmica e produção de novos conhecimentos. Na extensão acadêmica, a introdução do tema da Educação e Direitos Humanos no Plano Nacional de Extensão Universitária assegura o compromisso das IES com a promoção dos direitos humanos e a inserção do tema em programas e projetos de extensão e outras ações e atividades, tais como capacitação, realização de eventos, entre outros. (Diretrizes Nacionais em EDH)

## CAPÍTULO II

### 1 – O ASSÉDIO MORAL NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Na Universidade de Brasília ambiente especialmente de diversidade de pensamentos, onde as atitudes são diversas e pluralizadas a conduta individual dos servidores, há um certo despreparado na conduta dos gestores, e que embora sempre tenha feito parte das relações de trabalho, o assédio passou a ser percebido em grande escala recentemente, em virtude dos crescentes índices de trabalhadores que têm apresentado problemas psíquicos como depressão, fenômeno associado aos altos índices mundiais de desemprego, no caso dos terceirizados, que forçam aqueles que têm uma vaga no mercado a se submeterem a qualquer sorte de ofensas em nome da manutenção do emprego ou permanecer no setor. (WAGNER, 2014)

De maneira geral, a vítima do assédio moral demora perceber que está sofrendo esse tipo de conduta deveras inadmissível por parte do assediador.

Os ensinamentos de Marie-France Hirigoyen elucidam bem o que ocorre no caso cotidiano. Veja-se: *“Pequenos atos perversos são tão corriqueiros que parecem normais. Começam com uma simples falta de respeito, uma mentira ou uma manipulação. Não achamos isso insuportável, a menos que sejamos diretamente atingidos. Se o grupo social em que tais condutas aparecem não se manifesta, elas se transformam progressivamente em condutas perversas ostensivas, que tem consequências graves sobre a saúde psicológica das vítimas. Não tendo certeza de serem compreendidas, estas se calam e sofrem em silêncio.”*

Mais adiante prossegue a doutrinadora: *“Os patrões e os pequenos chefes que perseguem visando a própria onipotência servem-se, conscientemente ou não, de procedimentos*

*perversos que, atando psicologicamente as vítimas, impedem-nas de reagir. Esses mesmos procedimentos, que se assemelham a armadilhas, forma usados nos campos de concentração e continuam a ser norma nos regimes totalitários. Para manter o poder e controlar o outro, utilizam-se de manobras aparentemente sem importância, que vão se tornando cada vez mais violentas se o empregado resiste a elas, (...) O empregado sente-se acuado. Vai aceitando cada vez mais, sem chegar sequer a dizer que aquilo é insuportável. Seja qual for o ponto de partida e sejam quais forem os agressores, os procedimentos são os mesmos: não se menciona o problema, mas age-se de maneira insidiosa para eliminar a pessoa em vez de encontrar uma solução. Esse procedimento é ampliado pelo grupo, que é chamado como testemunha, ou que até participa ativamente do fenômeno (WAGNER, 2014).*

Sendo assim, a vítima do assédio moral sofre tamanha fragilização que não percebe que está sendo vítima de comportamento perverso, acabando, muitas vezes, por questionar-se a despeito da sua própria culpa no que lhe está sendo infligido. Assédio moral e violência corporativa (Vagner Fonseca Lima, 2005)

Segundo Margarida Barreto, 2004 *“o assédio moral – muitas vezes chamado de tortura psicológica – se transformou em um problema de saúde pública. “A violência moral nas empresas tem contornos sutis”, diz a pesquisadora. Coação, humilhação e constrangimento são situações comuns que muitas vezes não são percebidos pelas vítimas, como um ato de violência.”*

Embora o assédio seja praticado em qualquer lugar favorecido pelas condições e circunstâncias da própria organização, existem locais de trabalho mais expostos.

Como o setor público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos que lá ocorrem parecem chamar muito mais a atenção. Nota-se geralmente que o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder. Neste caso, não se pode livrar as pessoas da responsabilidade, incriminando o lucro ligado ao capitalismo e à globalização, só se podendo atrelar o assédio a uma dimensão psicológica fundamental, a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho (HIRIGOYEN, 2009).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Universidade de Brasília em sua gestão de pessoas deve efetivamente enraizar as diretrizes de direitos humanos, estimular a comunicação e competição saudável, baseada no desenvolvimento da compreensão recíproca de situações profissionais complexas e, principalmente, nos casos de assédio moral, precisa providenciar interlocutores para escutar e analisar a situação das vítimas, acolhendo as, pois as pessoas estão em princípio isoladas.

Nesse sentido, a cooperação da consciência política do Sindicato e o conhecimento institucional da Ouvidoria são mecanismos fundamentais para guiar nossas ações no combate político-ideológico pela construção de uma nova sociedade sem qualquer tipo de discriminação, mediando os conflitos e sanando a violência moral.

Normalmente essas áreas são responsáveis por receber as denúncias de assédio moral e no caso da Ouvidoria repassar os casos às diretorias responsáveis pelo departamento do funcionário denunciado ou no caso do Sindicato, sua assessoria jurídica.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988;
- BARRETO, M. M. S., Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo, 2003;
- CARTILHA ASSÉDIO MORAL, SINASEMPU;
- CARTILHA ASSÉDIO MORAL, ANDES, 2008;
- EORTAÇÃO APOSTÓLICA DO PAPA FRANCISCO – *EvangelliGaudium* – A Alegria do Evangelho – 1ª Edição – 2013;
- ESTATUTO E REGIMENTO GERAL, Universidade de Brasília, 2008;
- HIRIGOYEN, Marie-France, Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano, 11ª Edição, 2009;
- HIRIGOYEN, Marie-France, Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral, 3ª edição, 2006;
- LIMA, Wagner Fonseca, Violência Corporativa e Assédio Moral, Edições Armazém Digital, 2005;
- NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do e SILVA, Silvana Patrícia dos Santos) ASSÉDIO, Assédio Moral x clima organizacional: impacto na produtividade organizacional (Bulling / Organizacional climate: ImpactonOrganizational Productivity);
- SOARES, Leandro Queiroz, Assédio Moral no Trabalho e Interações Socioprofissionais: Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais – dissertação – 2006;
- SOBOLL, Lis Andréa Pereira, Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho – Pesquisas Brasileiras, 2008;
- SOUSA JUNIOR, José Geraldo de, Artigo Trabalho Decente e política de direito, Revista do Sindjus, outubro de 2010;

- I Relatório Semestral da Ouvidoria da Universidade de Brasília, Universidade de Brasília. 2012;
- <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>, acesso em: 10/09/2015, 12/10/2015, 13/10/2015;
- [http://www.detran.pe.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=470](http://www.detran.pe.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=470), DETRAN, acesso em: 31/10/2015

## ANEXOS

### 1) DISPOSIÇÕES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em estados Democráticos de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana; [...] IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou imoral decorrente de sua violação;

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados na forma desta Constituição. (Redação dada pela EC nº 26/2000 – DOU 15/02/00);

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

### 2) DISPOSIÇÕES DA LEI 8.112/1990

No âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regimento próprio.

Embora a Lei nº 8.112 de 1990 (RJU – Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

O RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX), de tratar de pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que servir (Art. 116, inciso II).

Além, disso, o RJU prevê que é proibido ao servidor ou servidora promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública, proibições que são desrespeitadas em casos de assédio.

Por fim, a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, também é desrespeitada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições. Assim, a prática do assédio moral contraria vários dos deveres atribuídos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições que lhe são impostas.

Nesse sentido o RJU prevê também as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), dentre elas, constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade, a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada. A lei dispõe ainda que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela pode causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor.

Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a gradação da sanção aplicável. Quanto a essa penalidade, é importante destacar que dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do servidor assediador. Isso porque uma das situações em que está prevista a demissão do servidor é a de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição.

Ressalta-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, em que seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.

Analisada a questão na ótica trabalhista, a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio moral pode ser sim considerado. Em casos de menor gravidade, podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão.

### 3) DISPOSIÇÃO DA CLT

Art. 483 – “o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando:

- a) Forem exigidos serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) Correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

### 4) DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO CIVIL

Art.186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

Art. 187 – Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes;

Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (Arts. 196 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Paragrafo Único – Haverá obrigação de repara o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza risco para os direitos de outrem;

Art. 932 – São também responsáveis pela reparação civil: [...] III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e propostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 942 – Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Paragrafo Único: São solidariamente responsáveis com os autores e os coautores e as pessoas designadas no art. 932.

## 5) DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO PENAL

Art. 140 – Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena – detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I – quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;

II – no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou ofensa ao pudor, que por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes: Pena – detenção, de três meses a um ano, e multa, além de pena correspondente à violência.

§ 3º - se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência: (Redação dada pela Lei 10.741, de 2003): Pena – reclusão de uma a três anos e multa (incluído pela Lei nº 9.459, de 1977).

Art. 146 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou fazer o que ela não manda: Pena – detenção, de três meses a um ano, ou multa.

§ 1º - Aumento de pena – As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

§ 2º - Além das penas combinadas, aplicam-se as correspondentes à violência.

§ 3º - Não se compreendem na disposição deste:

I – a intervenção médica ou cirúrgica, sem consentimento do paciente ou de seu representante legal, se justificada por iminente perigo de vida;

II – a coação exercida para impedir suicídio.

Art. 147 – Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave: Pena – detenção, de um a seis meses, ou multa.

Parágrafo Único – Somente se procede mediante representação.

(<http://www.finom.edu.br>, visualizado em 27/10/2015).