

O ASSÉDIO MORAL NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS

Valéria de Oliveira Dias¹

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral está entre as formas de violência e de assédio mais denunciadas no mundo do trabalho.

O assédio moral é um tipo de violência psicológica que afeta a dignidade, a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores assediados, bem como daqueles que o presenciam, poluindo o meio ambiente de trabalho. Além desses danos, o assédio prejudica as relações interpessoais, a produtividade, a reputação da instituição, a qualidade dos serviços oferecidos e o ambiente social e familiar dos trabalhadores vítimas de violência.

Os efeitos danosos do assédio alcançam ainda o sistema previdenciário em face do alto índice de afastamentos e de aposentadorias por invalidez, sobretudo por transtornos mentais e comportamentais.

Diversas condutas podem caracterizar o assédio moral no trabalho. Humilhação, constrangimento, manipulação da reputação do trabalhador, seu isolamento, perseguição, retenção de informação, atribuição de tarefas que não estão de acordo com as capacidades da pessoa, estipulação de metas com prazos inadequados e a instrumentalização do medo da perda do emprego e da função comissionada são algumas delas.

O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, especialmente na dimensão da saúde mental e do trabalho digno, e, portanto, é um ato ilícito que pode causar danos passíveis de reparação pecuniária na esfera judicial.

Pesquisas apontam que o assédio moral nas universidades públicas tem aumentado. Nesse cenário, o modelo de gestão do trabalho pautado no produtivismo e na avaliação de desempenho se destaca por incentivar a competição, que se espalha alcançando docentes, discentes, servidores técnicos-administrativos, trabalhadores terceirizados e temporários, enfim, toda a comunidade.

O assédio moral nas universidades públicas, além de violar a dignidade individual e coletiva e prejudicar a qualidade ambiental no trabalho, resulta em licenças médicas, alteração de lotação, desmotivação e pedidos de aposentadoria precoces, prejudicando a universidade como um todo.

¹ Doutoranda em Direito, área de concentração Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília – UnB. Integrante do Grupo de Pesquisa “*Trabalho, Constituição e Cidadania*” (UnB/CNPq). Mestre em Direito pela UnB. Especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela UnB e em Direito do Trabalho pelo Instituto Processus. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB e Bacharel em Administração pela UnB. Servidora da Justiça do Trabalho.

Embora o corpo técnico e docente das universidades federais possua estabilidade no serviço público, estudos indicam que tal peculiaridade, em alguns casos, não influi significativamente para inibir a prática de assédio moral. Há indícios de que as situações de violência podem se prolongar no tempo diante das dificuldades de reconhecer os casos concretos de assédio, da complexidade dos procedimentos administrativos de apuração de denúncias e das particularidades do processo disciplinar contra o assediador.

O fato é que a estabilidade pode ser eficiente instrumento de proteção contra o assédio moral e a favor da moralidade nas relações de trabalho. Por certo que divergências, disputas por cargos, reivindicações ou outras situações similares podem ocorrer no ambiente de trabalho, de modo que nem todo conflito é assédio moral. Daí a importância de desenvolver instrumentos eficazes de prevenção e de combate ao assédio, os quais incluem a conscientização da comunidade, especialmente dos gestores, e a abertura de canais sigilosos de escuta para esclarecimentos e denúncias, por exemplo.

REFERÊNCIAS:

- BOLETIM ESPECIAL DA ADUNICAMP. Campinas, mar. 2014. Disponível em: http://adunicamp.org.br/wp-content/uploads/2015/03/Boletim_Assedio_Moral_Finalizado.pdf
- CARAN, Vânia Cláudia Spoti et al. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem* [online]. 2010, v. 23, n. 6, pp. 737-744. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/4H7JZDDzgV7wz8bkvJmMwTP/?format=pdf&lang=pt>
- GUIMARÃES, C. A.; CANÇADO, V. L.; LIMA, R. de J. C. Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *Revista de Administração [RAUSP]*, 51(2), 2016, p. 151-164. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rausp/a/SSQSmJyTT3sTFCf8ZWYVMGk/?format=pdf&lang=en>
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Traduzido por Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.
- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S. Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. *Revista Organizações em Contexto*, v. 9, n. 18, p. 25-61, 2013.
- SILVA, Leda Maria Messias da; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. A estabilidade no serviço público como instrumento contra o assédio moral e a favor da moralidade nas relações de trabalho. *Revista Húmus* vol. 11, num. 25, 2021, p. 395-412. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/15547/9416>