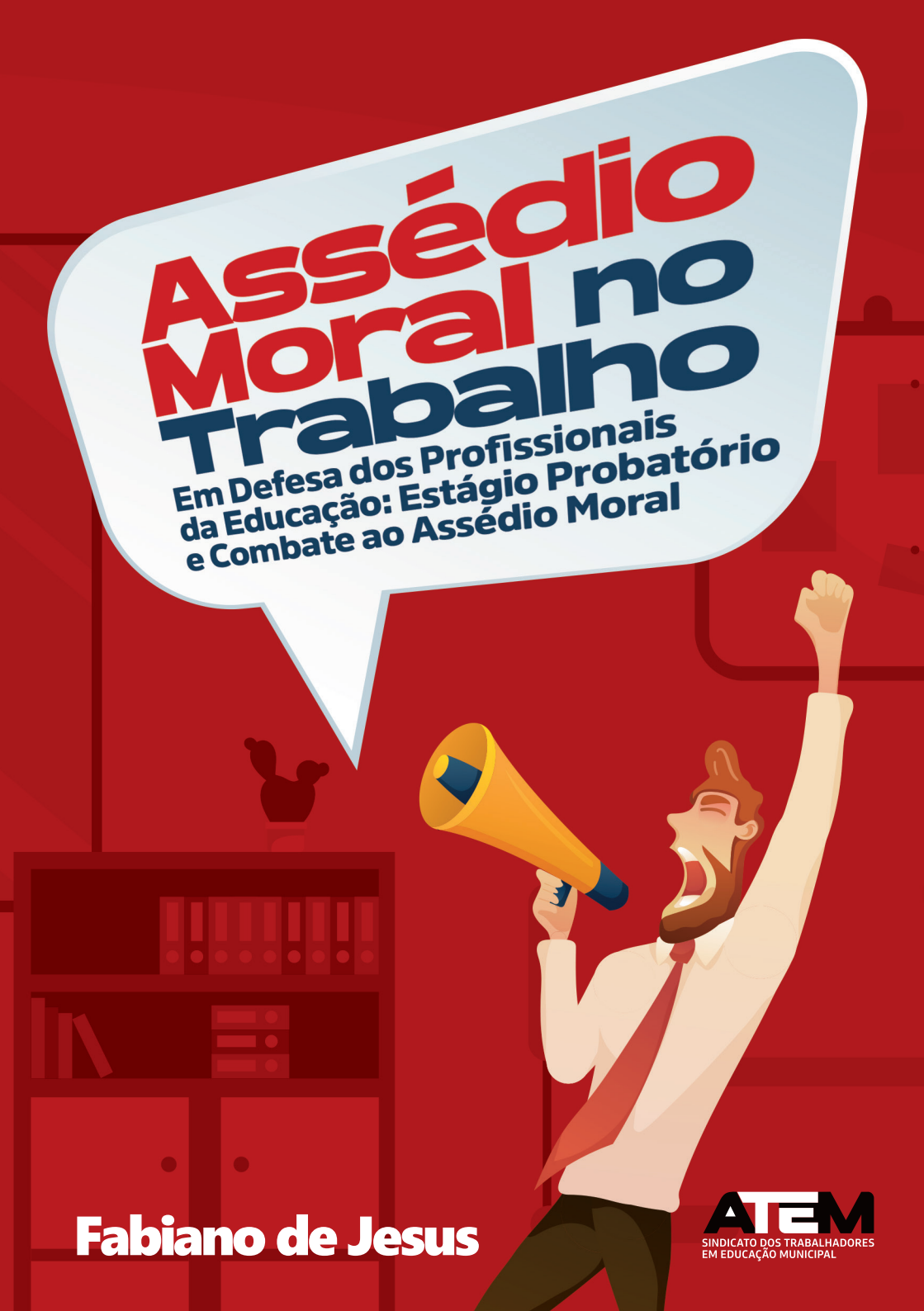
Assédio Moral no Trabalho

Em Defesa dos Profissionais da Educação: Estágio Probatório e Combate ao Assédio Moral



Fabiano de Jesus

ATEM
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO MUNICIPAL

Assédio Moral no Trabalho



Diante do aumento de casos de assédio moral na Educação Municipal de Rio Preto e do atual caos no setor, estamos republicando este material para oferecer aos trabalhadores da educação informações cruciais sobre esse problema. Um ambiente de trabalho adequado se apoia em relações interpessoais pautadas pelo respeito, justiça e pela proteção dos direitos dos trabalhadores, conforme a lei. Além disso, ambientes que valorizam o bem-estar dos envolvidos, incluindo funcionários, professores, diretores, coordenadores, supervisores, merendeiras, faxineiras, entre outros, são essenciais.

A persistência desse tipo de violência no ambiente de trabalho, apesar do reconhecimento da importância de um clima organizacional saudável, é reflexo da omissão da Secretaria Municipal de Educação (SME) de Rio Preto em enfrentar os problemas estruturais do setor. A delegação das responsabilidades de assegurar professores, manter a infraestrutura e administrar o fluxo de alunos para supervisores, diretores e coordenadores pedagógicos agrava a crise, ameaçando a qualidade da educação pública e gratuita.

Estudos apontam que o ambiente de trabalho pode incitar condutas abusivas, prejudicando a saúde física e mental dos trabalhadores, o clima laboral e a eficiência organizacional. O crescimento da violência nas escolas e o aumento de profissionais da educação adoecendo ressaltam a necessidade urgente de discutir e enfrentar essas questões.

O assédio moral se manifesta através de críticas destrutivas, pressão excessiva por resultados pedagógicos, constrangimentos e humilhações, podendo ir de atitudes sutis a agressões físicas, visando enfraquecer e desestabilizar a vítima. Esse problema não surge apenas nas relações pessoais, mas pode ser resultado da cultura da própria organização, que foca em objetivos sem considerar as consequências de suas ações. Ainda que o assédio moral tenha ganhado atenção da mídia, existe um grande desconhecimento ou entendimento incorreto sobre o tema. Com a republicação desta cartilha, em resposta ao caos na educação de Rio Preto, buscamos disseminar informações baseadas em pesquisas de várias áreas para esclarecer os aspectos fundamentais do assédio moral no trabalho.



Neste material, você encontrará definição, características, situações mais frequentes, consequências, onde e por que denunciar, entre outras informações relevantes. Ao concluir a leitura, esperamos que você entenda o que é assédio moral no trabalho e que seja capaz de prevenir, divulgar e combater essa forma de violência no ambiente de trabalho. Nós da ATEM estaremos à disposição para ajudar a combater essas práticas.

1 - O que é assédio moral no trabalho?

Assédio moral no trabalho é uma forma de violência caracterizada pela exposição contínua e repetida dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras, realizada por uma ou mais pessoas. Manifesta-se através de comportamentos com o intuito de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, intimidar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, comprometendo sua saúde física e psicológica, além de prejudicar seu desempenho e o

ambiente de trabalho.
O assédio pode ocorrer de maneira direta, como acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, ou de forma indireta, por meio da propagação de boatos, isolamento, recusa de comunicação, fofocas e exclusão social. Para ser considerado assédio, esses comportamentos devem ser frequentes e se prolongar no tempo.

Objetivos comuns do assédio incluem:

• Desestabilizar emocional e profissionalmente a pessoa;
• Pressioná-la a demitir-se;
• Provocar sua transferência para outro local de trabalho;
• Submetê-la a condições humilhantes e constrangedoras, incluindo más condições de trabalho.

O assédio moral pode ser praticado por chefes contra subordinados (assédio descendente), por subordinados contra superiores (assédio ascendente), entre colegas de trabalho, ou em situações mistas envolvendo superiores, colegas e/ou subordinados. Pode originar-se nas relações interpessoais ou ser parte do assédio organizacional, quando a própria organização promove ou tolera tais práticas.
Nem sempre o assédio é intencional. Em alguns casos, as práticas abusivas podem acontecer sem que os agressores percebam que seus atos, sendo frequentes e repetitivos, configuram uma forma de violência psicológica. Contudo, a falta de intenção não diminui a seriedade do assédio moral nem os danos que causa, sendo crucial buscar ajuda para resolver a situação.

Considerações sobre a vítima

As vítimas de assédio moral não são necessariamente indivíduos frágeis ou portadores de transtornos. Frequentemente, são pessoas cujas características o agressor vê como uma ameaça ao seu poder. Por exemplo, podem ser indivíduos que se opõem ao autoritarismo

do agressor ou que recusam a submissão. Adicionalmente, as vítimas muitas vezes pertencem a grupos já sujeitos a discriminação social, como mulheres, homossexuais, pessoas com deficiência, idosos, minorias étnicas ou aqueles diferenciados por suas ideologias políticas, entre outros.

Existe diferença entre assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional?

Sim. O assédio moral interpessoal visa prejudicar ou excluir o trabalhador nas suas interações com outros, enquanto o assédio moral organizacional busca afetar o trabalhador por meio de táticas de constrangimento organizacional, visando aumentar a produtividade e reforçar o controle para suprimir questionamentos.
O assédio moral organizacional pode ser empregado com a finalidade de pressionar o trabalhador considerado indesejável a pedir demissão, evitando assim custos para a organização, como o pagamento de indenizações rescisórias ou a necessidade de realocação. Esse tipo de assédio pode se manifestar através de práticas abusivas, como cobranças excessivas e incessantes ou a imposição de metas inatingíveis e progressivamente maiores por gestores ou representantes da organização, visando atender às exigências de Avaliações Externas.

2 - O que NÃO é assédio moral no trabalho

Existem algumas situações que podem ser erroneamente interpretadas como assédio moral:

Situações Eventuais

A principal distinção entre o assédio moral e momentos isolados de humilhação, comentários depreciativos ou constrangimento é a repetitividade. Para que se configure assédio moral, os comportamentos abusivos devem ser contínuos. Atitudes pontuais, embora possam ser

prejudiciais e levar a danos morais e físicos, não constituem assédio moral, mas podem resultar em calúnia, difamação e injúria.

Exigências Profissionais

O trabalho naturalmente envolve certas demandas e dependências. Existem requisitos inerentes ao contrato de trabalho que são legítimos de serem exigidos do trabalhador. Cobranças, críticas construtivas e avaliações baseadas em critérios objetivos e normas estabelecidas não se enquadram como assédio moral, sendo parte das atividades rotineiras de trabalho. O assédio moral ocorre quando essas exigências são feitas de forma constante e direcionada a uma pessoa com intuito de retaliação, afetando negativamente sua saúde física, mental e sua identidade.

Conflitos

A omissão da SME em cumprir suas obrigações, como a garantia de professores substitutos, por exemplo, não só compromete a qualidade do ensino, mas também desencadeia tensões que, se não resolvidas, podem intensificar-se e, eventualmente, evoluir para práticas de assédio moral. É importante destacar que conflitos onde há reciprocidade e igualdade de condições entre as partes não são considerados assédio moral, difamação ou injúria. Contudo, a negligência contínua da SME em garantir direitos básicos e condições adequadas de trabalho para os profissionais da educação coloca em risco o bem-estar desses trabalhadores e a eficácia do processo educacional.

Más Condições de Trabalho

Trabalhar em locais apertados, mal iluminados, com instalações inadequadas ou em salas de aula superlotadas, por si só, não constitui assédio moral. Entretanto, se um empregado (ou grupo de empregados) for submetido intencionalmente a essas condições com o objetivo de depreciá-lo perante os outros, isso pode ser considerado uma forma de assédio moral.

A realidade é que devemos enfrentar o governo municipal para exigir melhores condições de trabalho e conquistar o apoio da comunidade escolar para essa luta. Isso porque a existência de melhores condições de trabalho para os profissionais da educação garante uma maior qualidade no aprendizado.

3 - Possíveis Consequências

As consequências do assédio moral são sérias e abrangentes, impactando não apenas o indivíduo assediado, mas também o ambiente de trabalho e a sociedade como um todo. A seguir, apresentamos algumas das consequências para o indivíduo:

Dores generalizadas;	Distúrbios digestivos;
Palpitações;	Dores de cabeça;
Estresse;	Alteração do sono;
Irritabilidade;	Abandono de relações pessoais;
Crises de choro;	Problemas familiares;
Isolamento;	Esgotamento físico e emocional;
Síndrome do pânico;	Hipertensão arterial (pressão alta);
Depressão;	Perda do significado do trabalho;
Suicídio;	



4 - Situações de assédio moral no trabalho

O assédio moral, conforme descrito por Hirigoyen (2006), manifesta-se de várias maneiras, categorizadas em quatro tipos principais que refletem as situações mais comuns:

Degradação Proposital das Condições de Trabalho

• Subtrair a autonomia da vítima;
• Omitir informações necessárias para a execução das tarefas;
• Questionar constantemente as decisões da vítima;
• Avaliar o trabalho da vítima de maneira injusta ou excessiva;
• Impedir o acesso da vítima aos seus instrumentos de trabalho, como celular, notebook, computador, etc;
• Remover as tarefas habituais e atribuir constantemente novas atividades;
• Designar de forma intencional e reiterada tarefas abaixo ou acima da capacidade da vítima;
• Pressionar a vítima a não reivindicar seus direitos;
• Agir de forma a obstruir ou dificultar a promoção da vítima;
• Danificar o local de trabalho da vítima;
• Ignorar as recomendações médicas.

Isolamento e Recusa de Comunicação



• Levar a vítima ao erro;
• Interromper a vítima frequentemente;
• Evitar conversas com a vítima, tanto por superiores quanto por colegas;
• Comunicar-se somente por escrito;
• Recusar contato visual e físico;
• Isolar a vítima do grupo;
• Ignorar a presença da vítima, falando apenas com outros;
• Proibir que colegas se comuniquem com a vítima;
• Recusar discutir as situações de trabalho, que estão atingindo a vítima, por parte dos superiores imediatos.

Atentado Contra a Dignidade

• Fazer comentários depreciativos;
• Sugerir que a vítima tem problemas psicológicos;
• Descreditar a vítima perante colegas, superiores ou subordinados;
• Espalhar boatos sobre a honra e a reputação da vítima;
• Fazer gestos que menosprezam a vítima (suspiros, olhares, risos, etc.);
• Zombar de deficiências físicas ou da aparência;
• Fazer críticas sobre a vida pessoal da vítima;
• Ridicularizar as origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas da vítima;
• Atribuir tarefas humilhantes.

Violência Verbal, Física ou Sexual

• Ameaçar a vítima com violência física;
• Agredir fisicamente;
• Comunicar-se aos gritos;
• Invadir a privacidade da vítima, como escutar ligações, ler correspondências ou e-mails;
• Seguir e espionar a vítima;
• Danificar os pertences da vítima;
• Assediar ou agredir sexualmente por gestos ou propostas;
• Ignorar problemas de saúde da vítima.



EXEMPLOS DE FRASES

Muitas vezes, o assédio moral se manifesta através de frases discriminatórias. A seguir, listamos alguns exemplos adaptados do site **http://www.assediomoral.org.br** para ajudar a identificar essa prática:

♦ "Cuidado, você ainda está no período de experiência aqui na escola!"
♦ "Você é mesmo difícil... Não consegue nem seguir um plano de aula simples!"
♦ "Até um aluno faria melhor... Só você não consegue!"
♦ "Melhor desistir de tentar inovar na didática! Isso é para quem tem determinação! Não é para alguém como você!"
♦ "Não quer ensinar... fique em casa! Lugar de professor doente é em casa!"
♦ "A escola não é lugar para professor adoentado. Você só atrapalha aqui!"
♦ "Seu filho vai pagar suas contas? Não pode faltar! Escolha: ou dá aula ou fica com seu filho!"
♦ "Você é fraco... inseguro... Se não tem capacidade para ensinar... Então por que não fica em casa? Vá cuidar da família!"
♦ "Não posso contar com você para o projeto! Precisamos de professores que contribuam, e você só atrapalha!"
♦ "É melhor você pedir transferência... Você está adoecendo muito... Vive indo ao médico!"
♦ "Por que você foi ao médico durante o dia letivo? Que exagero é esse? Se quiser descansar durante o dia... tem que compensar à noite ou nos finais de semana!"
♦ "Ah... essa licença médica está muito conveniente para você! Sair mais cedo e ficar em casa. Eu também quero essa regalia!"
♦ "Não tem espaço aqui para quem não quer contribuir com o projeto pedagógico!"
♦ "Se você continuar pedindo para sair mais cedo, vou ter que te transferir de turma/de turno..."
♦ "Como você pode ter tantos anos de magistério e não consegue realizar uma tarefa tão básica?"
♦ "Não precisamos de professores incompetentes como você!"

LEGISLAÇÃO MUNICIPAL

A familiaridade dos servidores com o estatuto que regula suas atividades é fundamental para prevenir e combater o assédio moral em São José do Rio Preto. Esse conhecimento permite não apenas identificar comportamentos inadequados, mas também promove um ambiente de trabalho baseado no respeito mútuo e na integridade dos trabalhadores. Além disso, entender os direitos e deveres estabelecidos pela legislação municipal capacita os servidores a agirem de maneira assertiva perante a situações de ilegalidade ou abuso de poder, garantindo um espaço profissional seguro e saudável para todos. Vejamos o que diz a Lei 05/90, que estabelece o Estatuto do Servidor:

Art. 204 São deveres do funcionário:

I - exercer, com zelo e dedicação, as atribuições do cargo, emprego ou função;
IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
XI - tratar com urbanidade as pessoas, e;
XII - representar contra ilegalidade ou abuso de poder.
Parágrafo Único. A representação de que trata o Inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e obrigatoriamente apreciada pela autoridade superior, aquela contra a qual é formulada, assegurando ao representado o direito de defesa.

Art. 205 Ao funcionário público é proibido:
X - valer-se do cargo, emprego ou função para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
Art. 220 A demissão será aplicada nos seguintes casos:
IV - improbidade administrativa;
V - incontinência pública e conduta escandalosa;
VII - ofensa física, em serviço, a funcionário ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

Diferenças entre Crimes Contra a Honra e Assédio Moral

Os **crimes contra a honra**, previstos no Código Penal Brasileiro, são fundamentais para a compreensão das diferenças entre esses delitos e o assédio moral. São classificados em três tipos: calúnia (Art. 138), difamação (Art. 139) e injúria (Art. 140).

A **calúnia** envolve acusar alguém falsamente de um crime, com penas que vão de seis meses a dois anos de detenção, além de multa. Importante destacar que mesmo a propagação de uma acusação falsa, sabendo de sua falsidade, incorre na mesma pena. Excepcionalmente, a calúnia contra os mortos também é punível, e a prova da verdade só é admitida em casos muito específicos.

A **difamação** difere da calúnia ao imputar a alguém um fato ofensivo à sua reputação, não necessariamente um crime, com penas de três meses a um ano de detenção, além de multa. A exceção da verdade, nesse caso, só é permitida se o ofendido é funcionário público e a ofensa diz respeito ao exercício de suas funções.

A **injúria**, por sua vez, atinge a dignidade ou o decoro de alguém através de ofensas, com penas que variam de um a seis meses de detenção ou multa. Se a injúria incluir violência ou vias de fato consideradas aviltantes, as penas são aumentadas. Recentemente, a legislação foi atualizada para incluir penas mais severas quando a injúria se baseia em elementos referentes à religião, condição de pessoa idosa ou com deficiência.

O **assédio moral**, embora possa envolver comportamentos que se assemelham a esses crimes, distingue-se por ser um padrão de comportamento abusivo e repetitivo, geralmente no contexto laboral, que visa desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho. Enquanto os crimes contra a honra tratam de atos isolados que afetam a reputação, dignidade ou decoro de uma pessoa, o assédio moral caracteriza-se pela sistematicidade e pela intenção de prejudicar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e sua autoestima profissional. Portanto,

enquanto os crimes contra a honra são delitos penais claramente definidos no Código Penal, o assédio moral abrange uma gama mais ampla de comportamentos e exige uma abordagem multidisciplinar para sua identificação e combate.

5 - Como agir e denunciar

Se você é vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho, não fique calado. Existem inúmeros meios para denunciar e agir contra esse tipo de violência.

A ATEM disponibilizará a assessoria jurídica necessária para a proteção dos trabalhadores, não fique calado.

Algumas medidas imediatas:

• Converse, inicialmente, com o agressor para esclarecer como você se sente (se houver possibilidade de diálogo);
• Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
• Procure suporte emocional com amigos, familiares, colegas e psicólogos;
• Evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante sindical para servir como testemunha;
• Relate as agressões na Ouvidoria ou no setor de Recursos Humanos e solicite uma mediação para solucionar o problema;
• Busque apoio jurídico;
• Contate os responsáveis pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Onde Denunciar?

Na ATEM: Entre em contato conosco e garantiremos total sigilo. Faremos todos os encaminhamentos necessários aos órgãos competentes para proteger seus direitos. Não se esqueça de procurar os serviços de saúde e registrar a notificação de acidente de trabalho (CAT).

Procedimentos em outros órgãos:

Registrar no **Centro de Referência em Saúde do Trabalhador** (CEREST), relatando o ocorrido ao médico, assistente social ou psicólogo;

Se você for regime CLT: Denuncie ao MPT – Ministério Público do Trabalho e/ou ao MTE – Ministério do Trabalho e Emprego;

Se você for servidor público: Encaminhar a denúncia ao setor de atendimento à saúde ou Recursos Humanos e/ou nas seguintes instituições e órgãos: registrar no Ministério Público do Trabalho; ajuizar ação própria na Justiça Comum, se for contra o assediador, ou na Fazenda Pública, se envolver a responsabilização do órgão público; denunciar na Comissão dos Direitos Humanos, através do telefone 180; e encaminhar a notificação de Acidente de Trabalho para o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SEESMT) – protocolar no servidor online.

Você também pode optar por fazer a denúncia diretamente nesses órgãos de forma individual. Estamos aqui para apoiar e te orientar em todos os passos do processo.

Legislações

As legislações que regulamentam os tópicos abordados neste material estão disponíveis em nosso site: **ATEMSINDICATO.ORG.BR** ou através do **QRCODE**.

Sobre o autor

Há 19 anos na defesa da educação, fui reintegrado pela Justiça após ser demitido pelo prefeito Edinho Araújo. Minha demissão ocorreu por liderar mobilizações de trabalhadores e apoiar a urbanização da Vila Itália. A justiça reconheceu a perseguição política. Continuo lutando por educação e serviço público de qualidade.

A gestão de Edinho Araújo e Fabiana Zanqueta na educação de Rio Preto é criticada. Escolas sofrem com estruturas precárias, falta de pessoal e substituições forçadas de professores, afetando a qualidade do ensino. Medidas como retirada do auxílio-alimentação para gestantes foram contestadas judicialmente.

Dizem ser impossível falar da história da educação municipal sem mencionar o meu nome, mas isso não me envaidece, fortalece nossa luta. Ao longo dos anos, liderei movimentos contra a Reforma da Previdência em 2022 e 2023, além de combater a superlotação das salas de aula, lutar pela ampliação das vagas em creches, aumento de escolas em período integral, como também, climatização e reformas urgentes de escolas municipais.

Filho de uma cortadora de cana, iniciei na militância estudantil em 2005 na Universidade Estadual de Londrina. Combati o nepotismo e indicações políticas na administração pública, contribuindo para melhorias na educação municipal. Defendo o fim do descaso com a educação rio-pretense e estou preparado para lutar pelos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, e buscar melhorias na educação municipal. Vamos à luta em defesa dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

Fabiano de Jesus

ATEM

SINDICATO DOS TRABALHADORES
EM EDUCAÇÃO MUNICIPAL

ATEMSindicato

Rua José Polachini Sobrinho, n° 746, Jardim Urano,
São José do Rio Preto - SP,
CEP: 15084-160 | Telefone: (17) 98231-7399