



ASSÉDIO MORAL

**ASSÉDIO
MORAL**

©2017, Sindicato dos Professores no Distrito Federal
Diretoria Colegiada do Sinpro-DF
Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador
Gestão Colegiada 2016-2019
Permitida a reprodução mediante a citação da fonte

Autores:

Luciane Kozicz Reis Araujo - Psicóloga
Victor Mendonça Neiva - Advogado
Alberto de Oliveira Ribeiro - Sinpro
Gilza Lúcia Camilo Ricardo - Sinpro
Manoel Alves da Silva Filho - Sinpro

Assédio Moral
Sindicato dos Professores no Distrito Federal
Brasília: 2017
20p. v.1

1.Assédio Moral 2. Violência no Trabalho 3.Sinpro

Apresentação

A ocorrência de adoecimento no trabalho de professores(as) e orientadores(as) educacionais é crescente. Em estudo realizado pelo Governo do Distrito Federal – coordenado pela Subsecretaria de Saúde, Segurança e Previdência dos Servidores/DF, referente ao biênio 2011/12, a incidência de afastamentos por motivos de saúde é crítica em todas as regiões pesquisadas: Distrito Federal, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Espírito Santo.

As doenças do aparelho vocal, os transtornos mentais e comportamentais, caracterizados pela alteração do sono, ansiedade, depressão e as genericamente designadas como LER/DORT são as principais moléstias que têm levado ao afastamento do trabalho, à readaptação e à aposentadoria por invalidez. Atualmente, só sob a condição de readaptados na Secretaria de Educação, há cerca de 4.000 professores definitivamente afastados de atividades em sala de aula por motivo de saúde.

Baseado nos preceitos da Psicodinâmica do Trabalho, que tem como objeto de estudo as relações saúde e trabalho, percebe-se que as condições de trabalho precárias, gestão despreparada, excesso de burocratização e relações socioprofissionais deterioradas propiciam um ambiente de sofrimento, que tem como consequência o adoecimento. A desvalorização do magistério, o acúmulo pelo professor de obrigações cada vez maiores, a incapacidade de se

ofertar meios adequados e profissionais insuficientes à tarefa constitucional de educar são algumas fontes citadas pelos docentes como fonte de angústia no ambiente laboral.

Dada a gravidade da situação, o Sindicato dos Professores, desde 2005, criou a Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador, que oferece os serviços jurídicos e de escuta psicológica nas relações de trabalho com o objetivo de acolher, pesquisar e buscar informações para rever e criar políticas que previnam a escala crescente dos adoecimentos. É por meio da informação que é possível o acesso das relações vividas no trabalho e ao abrir o espaço de circulação da palavra, o sindicato acredita que novas práticas podem ser criadas, mobilizando os docentes para lutar por melhores condições de trabalho, com o foco na promoção à saúde.

Nos atendimentos realizados, verificou-se que para além dos problemas estruturais listados, que são objeto de militância diuturna, existe, também, a elevada incidência de casos de assédio moral, praticado em todas as suas formas (ascendente, descendente e horizontal) na Secretaria de Estado de Educação.

Em face disso, o Sinpro-DF tomou a iniciativa de elaborar esta cartilha, que tem o objetivo de esclarecer e sensibilizar os(as) professores(as) sobre esta forma de violência no trabalho, de modo a evitar o assédio moral.

Sumário

Assédio moral no trabalho	9
Causas do assédio moral	10
Ações características no ambiente de trabalho	12
Possíveis Consequências	13
Como prevenir o assédio moral	14
Como agir em caso de assédio moral	15
Legislação	18

1. Assédio moral no trabalho

O assédio é compreendido como uma violência psicológica sutil, dissimulada, intencional, de caráter repetitivo e prolongado, com a intenção de humilhar e excluir socialmente uma pessoa no contexto da atividade laboral, provocando estresse psicossocial e prejuízos à sociedade e à organização.

Com esse enfoque, o assédio moral ocorre nas relações sociais entre o assediador e o assediado, apresentando-se nas seguintes formas: a forma descendente, na qual o subordinado é agredido por um superior, sendo entendida como a mais grave e frequente; o assédio horizontal, aquele no qual a agressão é efetivada por um colega de trabalho de mesmo nível hierárquico. Já a forma ascendente se configura quando um superior é assediado por um ou vários subordinados. Outros estudos acrescentam o assédio moral misto, o qual é composto pela presença do assediador vertical, horizontal e a vítima.

Assim, o assédio não tem como condição de sua ocorrência uma relação necessária de subordinação. O que lhe é essencial, entretanto, é que se dê de forma intencional e frequente. Ofensas e outras práticas de diminuição da pessoa, embora também ilícitas, se isoladas, não configuram o assédio moral.

É importante salientar que a cobrança de um trabalho de qualidade também não se caracteriza em si como ato de assédio, caso a conduta do agente esteja dentro de suas prerrogativas e não impliquem o desrespeito reiterado ao profissional ou a sua desqualificação.

Como efeito, todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de tra-



balho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho, o remanejamento do(a) trabalhador(a) ou da chefia de atividades, cargos ou funções, ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas. Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Para serem consideradas como assédio moral, as práticas precisam ocorrer repetidas vezes e por um período prolongado.

2. Causas do assédio moral

Diversas são as causas do assédio moral. Vão desde a incorporação excessiva de valores de competitividade e sucesso, até a intolerância com a diferença. Pode-se dizer, entretanto, que a fonte primária é a incapacidade do assediador, individual ou coletivamente, compreender que cada um, como você, leitor(a), tem o direito de ser o que é e que tem o seu próprio limite físico e mental, que merece respeito.

É preciso neste momento compreender os valores do momento histórico que vivemos. Utilizando as palavras de Boaventura de Sousa Santos, “nesse sentido, podemos afirmar que a forma de capitalismo que hoje domina, vulgarmente designada por neoliberalismo, ao inculcar com crescente agressividade que não há alternativa ao capitalismo e ao modo de vida que ele impõe, configura uma proposta necrodependente, uma eco-

nomia de morte, uma sociedade de morte, uma política de morte, uma convivência de morte, um vício de ver na morte dos outros a prova mais convincente que estamos vivos”.¹

Não é à toa, neste contexto, que as vítimas preferenciais do assédio moral, sejam aquelas consideradas mais vulneráveis: mulheres, negros, homossexuais, etc.

No caso da educação pública, há ainda o agravante do amesquinha-mento das políticas, das condições de trabalho e da própria compreensão de qual é o papel da educação. A função constitucional de formar cidadãos tem sido paulatinamente alterada para qualificação de mão de obra e, hoje, quando se fala que “se deve colocar as crianças na escola para evitar que caiam na criminalidade”, nem se percebe o discurso subliminar que converte a educação em política preventiva de segurança pública. Este contexto, associado a condições desfavoráveis de trabalho, à falta de profissionais suficientes e para o exercício com qualidade da arte de ensinar tem fomentado a intolerância e a incompreensão dos limites do outro. Assim, torna-se cada vez mais frequente o assédio em relação a colegas adoentados, readaptados e temporários, ou seja, daqueles que se veem em situação funcional diferente.



¹ Santos, Boaventura de Souza, *Para uma Sociologia das Emergências*,

3. Algumas ações características no ambiente de trabalho

Abaixo, algumas situações que podem identificar um empregado que está sendo assediado:

- Isolado dos demais colegas;
- Impedido de se expressar sem justificativa;
- Fragilizado, ridicularizado e menosprezado na frente dos colegas;
- Chamado de incapaz;
- Torna-se emocionalmente e profissionalmente abalado, o que leva a perder a autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Propenso a doenças;
- Forçado a pedir demissão ou remoção.
- Estigmatizado por sua condição ou característica;



Citamos também algumas situações frequentes em ambiente de trabalho com ocorrência de assédio moral:

- Liderança autoritária, opressiva e manipuladora;
- Exclusiva perseguição do(a) assediado(a) com excessivo controle dos horários, das tarefas, registro minucioso das suas falhas e faltas e a crítica explícita das suas ações com o intuito de fragiliza-lo(a), a qual não é realizada com os (as) demais professores(as)/orientadores(as);
- Reuniões em que os(as) professores(as)/orientadores(as) são expostos(as) pelos seus erros, tendo ignorados e desmerecidos seus acertos;
- Sobrecarga de trabalho, delegando até mesmo a realização de projetos que não são da sua competência com prazos exíguos a serem cumpridos;
- Falta de condições de trabalho;
- Difamar a pessoa através de um clima constante de fofocas;



- Ameaças à integridade física ao defrontá-lo(a) com situações de risco, por exemplo: solicitar que um(a) professor(a) asmático(a) cuide da organização e limpeza dos livros da biblioteca;
- Mobilizar alunos(as) contra o assediado(a), incitando o assédio moral vertical ascendente.

4. Possíveis consequências

Para o indivíduo:

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

Para a instituição:

- Redução da produtividade;
- Aumento na rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo;
- Aposentadoria prematura;
- Clima desfavorável para o trabalho;
- Exposição negativa da marca;
- Passivos judiciais decorrentes de indenizações;
- Multas administrativas por manifestações de discriminação;
- Licenças médicas;
- Demissões.

Para a sociedade:

- Custos com tratamento médico e reabilitação;
- Despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce);
- Custos dos processos administrativos e judiciais.

5. Como Prevenir o Assédio Moral?

A grande arma contra a ocorrência do assédio moral chama-se solidariedade. A cooperação e união de colegas de trabalho, fortalecendo o coletivo, sem excluir ninguém, é a melhor forma de impedir que situações de assédio ocorram.

Como dito anteriormente, a caracterização do assédio depende de sua repetição e prolongamento no tempo. Assim, uma palavra de solidariedade em caso de ofensa ou uma manifestação coletiva de desaprovação de condutas ofensivas normalmente impedem que um erro, por repetição de uns e omissão de outros, se converta nesta funesta forma de humilhação.

“Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação ao subordinado pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores. Eles passam a isolar o assediado, com finalidade de proteger seu próprio cargo, e, muitas vezes, reproduzem as condutas do agressor”.²

“Forma-se, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, levando à falta de solidariedade para com o empregado que está exposto ao assédio moral. Isso acontece porque o assediador ataca os laços afetivos entre os empregados como forma de facilitar a manipulação, dificultar o relacionamento e a troca de informações”.³

Ocorre que no caso de nós professores(as), temos construído normas e procedimentos internos para evitar que instrumentos normais de gestão sejam usados para perseguição, o que permite um maior empoderamento da categoria e o fomento de valores de solidariedade que

2 - Ministério Público do Trabalho, Coordigualdade, Assédio Moral em Estabelecimentos Bancários, p.12

3 - Ministério Público do Trabalho, Coordigualdade, Assédio Moral em Estabelecimentos Bancários, p.12



nos protejam. Para isso, é fundamental que, no cotidiano, seja se dispondo a testemunhar, se manifestando contrariamente a uma atitude humilhante ou até mesmo com uma palavra de conforto, atuando unidos para construir um ambiente saudável e construtivo de trabalho.

6. Como agir em caso de Assédio

Caso você seja vítima ou presencie um caso de assédio moral, é fundamental que atitudes sejam tomadas.

A principal dificuldade para se levar estes casos adiante é a comprovação de sua ocorrência. Assim, é importante que se resista a esta conduta buscando meios de provar o assédio. Recomenda-se anotar com detalhes

todas as humilhações sofridas, buscar testemunhas dos fatos e, se possível, formalizar o que está ocorrendo. E-mails e mensagens por celular são meios de prova válidos. A jurisprudência também tem entendido que “A gravação de conversa feita por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro para fins de comprovação de direito não é ilícita e pode ser usada como prova em ação judicial”.⁴



4 - <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI126928,51045-TST+Gravacao+de+conversa+pode+ser+usada+como+prova+na+Justica>

Um dos maiores problemas quando ocorre o assédio é a possibilidade de, após formulada a denúncia, enquanto se está apurando a situação, o assediado continuar exposto ao assediador. Assim, é importante adotar uma estratégia em que, ao mesmo tempo em que se esteja reprimindo esta conduta, se proteja a vítima.

O Sinpro tem um serviço especializado para o tratamento destes casos, em que uma abordagem multidisciplinar tem se mostrado bastante eficiente em casos de assédio moral. Com a atuação da diretoria na seara política, associado aos serviços jurídicos e psicológicos, conseguimos, seja através da mediação dos conflitos, da atuação administrativa ou mesmo da judicial, atingir êxito relevante na cessação de situações de assédio e na proteção ao assediado.

Além deste serviço, no âmbito administrativo pode-se denunciar o caso a diversos órgãos do próprio GDF, particularmente à Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho ou Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Educação. Há ainda, na Secretaria de Educação, além da Ouvidoria, um setor voltado à mediação de conflitos que também tem atuado em casos dessa natureza.

No campo judicial, o assédio moral possui repercussões cíveis e criminais, podendo ser denunciado no Ministério Público do DF, na Delegacia de Polícia onde se deu a ocorrência, bem como motivar ação de reparação de danos.

Além destas medidas direcionadas à denúncia, recomenda-se ainda à vítima que:

- 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, família, colegas e psicólogos;
- Evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante sindical para servir como testemunha;

7. Legislação

Embora nacionalmente não haja lei discriminando e punindo o assédio moral, no âmbito do Distrito Federal também em virtude da militância da categoria, há dispositivos legais que estabelecem sanções ao assédio moral. No Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal, das Autarquias e das Fundações Públicas Distritais (Lei Complementar nº 840/2011) define-se especificamente o assédio moral e sexual como infração disciplinar do servidor.

Além dele há a Lei 2.949/2002, que determina sanções às práticas de assédio moral. Eis o seu teor:

LEI Nº 2.949, 19 DE ABRIL DE 2002
DODF DE 20.05.2002

Determina sanções à prática de assédio moral.

O Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal promulga, nos termos do § 6º do art. 74 da Lei Orgânica do Distrito Federal, a seguinte Lei, oriunda de Projeto vetado pelo Governador do Distrito Federal e mantido pela Câmara Legislativa do Distrito Federal:

Art. 1º A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem, permitirem ou concorrerem para a prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras de natureza civil ou penal.

Parágrafo único. Entende-se por subordinado o servidor público ou empregado celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral:

I - desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;

II - tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;

III - exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;

IV - exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

Art. 3º A infração aos preceitos desta Lei por entidade privada sujeitará o infrator às seguintes sanções:

I - advertência;

II - multa de cinco a dez mil reais, dobrada na reincidência;

III - suspensão do alvará, de funcionamento por trinta dias;

IV - cassação do alvará de funcionamento.

§ 1º Fica a autoridade fiscalizadora autorizada a elevar em até cinco vezes o valor da multa cominada se verificar que, em face à capacidade econômica do estabelecimento, a pena de multa resultará inócua.

§ 2º A aplicação de qualquer das sanções previstas nos incisos II a IV implicará a inabilitação do infrator para:

I - contratos com o Governo do Distrito Federal;

II - acesso ao crédito concedido pelo Distrito Federal e suas instituições financeiras ou a programas de incentivo ao desenvolvimento por estes instituídos ou mantidos;

III - isenções, remissões, anistias ou quaisquer benefícios de natureza tributária.

§ 3º *Em qualquer caso, o prazo de inabilitação será de doze meses contados da data de aplicação da sanção.*

§ 4º *A suspensão do Alvará de Funcionamento será aplicada no caso de infração cometida após a aplicação de multa por reincidência e a cassação do Alvará, após o prazo de suspensão por ocorrência de nova suspensão.*

Art. 4º *A infração das disposições desta Lei por órgãos ou entidades da Administração Pública do Distrito Federal, ou ainda por seus agentes, implicará aplicação de sanções disciplinares previstas na legislação a que estes estejam submetidos.*

Art. 5º *O Poder Executivo do Distrito Federal regulamentará esta Lei no prazo de sessenta dias, observando obrigatoriamente os seguintes aspectos:*

I - mecanismo de recebimento de denúncias ou representações fundadas nesta Lei;

II – forma de apuração das denúncias;

III - garantia de ampla defesa dos infratores.

Parágrafo único. Até que seja definido pelo Poder Executivo o órgão ao qual competirá a aplicação dos preceitos instituídos por esta Lei, fica sob a responsabilidade da Secretaria do Governo do Distrito Federal a sua aplicação, na forma do que dispõe a Lei nº 236, de 20 de janeiro de 1992, com as alterações introduzidas pela Lei nº 408, 13 de janeiro de 1993, bem assim com as modificações posteriores.

Art. 6º *Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.*

Art. 7º *Revogam-se às disposições em contrário.*

Cabe a área de gestão de pessoas, dentre outras medidas, a instauração do processo de sindicância e/ou de processo administrativo.

Ainda, na Portaria nº 55, de 21 de maio de 2012, que institui o Manual de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público do Distrito Federal, pg.147:

4. “A apuração da prática de assédio moral será imediata e solicitada pela parte ofendida, por no mínimo duas testemunhas, ou pela autoridade que tiver conhecimento da existência do assédio.”

4.1. “Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes da prática de assédio ou por tê-las relatado.”

Embora não seja crime estabelecido na legislação penal, na seara criminal a prática de assédio pode motivar condenações por constrangimento ilegal ou por crimes de ofensa à honra (calúnia, injúria ou difamação) a depender do caso. Na área civil, entretanto, apesar de inexistência de legislação a reprovabilidade da conduta já é uníssona na jurisprudência se tem motivado amiúde condenações a reparação de danos.

Diretoria Colegiada do Sinpro-DF - 2016-2019

Secretaria de Administração e Patrimônio

Carlos Cirane Nascimento - 99987-8279
Carlos de Souza Maciel - 99860-0901
Nilza Cristina G. dos Santos - 99157-9471

Secretaria de Assuntos dos Aposentados

Silvia Canabrava - 99271-7399
Marilange da Silva Vianna - 99146-9965
Delzair Amancio da Silva - 99696-6600

Secretaria de Assuntos Culturais

Thaís Romanelli Leite - 99674-9947
Eliceuda Silva de França - 99965-8294
Ticho Lavenere - 99812-7246

Secretaria de Assuntos Jurídicos Trabalhistas e Socioeconômicos

Dimas da Rocha Santos - 99987-8315
Cássio de Oliveira Campos (*In memorian*)
Ilson Veloso Bernardo - 99674-9946
Francisco Assis de S. Lucena - 99261-9905

Secretaria de Assuntos e Políticas para Mulheres Educadoras

Vilmara Pereira do Carmo - 99279-6282
Maria Goretti Oliveira Cunha - 98528-4636
Ruth Oliveira Tavares Brochado - 99995-9049

Secretaria de Finanças

Rosilene Corrêa Lima - 99942-0377
Polyelton de Oliveira Lima - 99266-4876
Maria Cristina Sant'Ana Cardoso - 99856-4555

Secretaria de Formação Sindical

Luciana Custódio de Castro - 99248-2314
Jairo Mendonça - 99987-8305
Magnete Barbosa Guimarães (Meg) - 99241-5053

Secretaria de Imprensa e Divulgação

Cláudio Antunes Correia - 99963-4286
Cleber Ribeiro Soares - 99674-9944
Samuel Fernandes da Silva - 99276-3285

Secretaria de Raça e Sexualidade

Elbia Pires de Almeida - 99991-6312
Letícia Vieira Montandon - 99993-3063
Jucimeire Barbosa da Silva - 99264-5466

Secretaria de Saúde do Trabalhador

Manoel Alves da Silva Filho - 99251-0738
Gilza Lúcia Camilo Ricardo - 99674-9945
Alberto de Oiveira Ribeiro - 99184-2331

Secretaria de Organização e Informática

Julio Barros - 99232-1674
Luciano Matos de Souza - 99816-1148
Solange Buosi - 99645-5899

Secretaria de Política Educacional

Berenice Darc Jacinto - 99674-9942
Anderson de Oliveira Correa - 99994-7210
Regina Célia T. Pinheiro - 99257-6794

Secretaria de Políticas Sociais

Gabriel Magno Pereira Cruz - 98583-1314
Hamilton da Silva Caiana - 99819-7310
Yuri Soares Franco - 98313-6145

CONSELHO FISCAL

Enóquio Sousa Rocha
Jailson Pereira Sousa
Joana Darc Ferreira Soares
Joana Brito M. Rodrigues
Misaél dos Santos Barret



www.sinprodf.org.br | facebook.com/sinprodf