



UNIVERSIDADE DE UBERABA (UNIUBE) – CAMPUS UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO: FORMAÇÃO DOCENTE PARA
EDUCAÇÃO BÁSICA MESTRADO PROFISSIONAL (PPGEB)

FLÁVIO CARDOSO TEIXEIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DOCENTE DA EDUCAÇÃO BÁSICA

UBERLÂNDIA – MG
SETEMBRO DE 2020

FLÁVIO CARDOSO TEIXEIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DOCENTE DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Dissertação de Mestrado apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Educação: Formação Docente para Educação Básica – Mestrado Profissional (PPGEB), da Universidade de Uberaba EDITAL N° 044/2018, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Práticas Docentes para Educação Básica

Orientador: Prof. Dr. Cílon César Fagiani.

Área de Concentração: Educação.

UBERLÂNDIA – MG

SETEMBRO DE 2020

Catálogo elaborado pelo Setor de Referência da Biblioteca Central UNIUBE

Teixeira, Flávio Cardoso.
T235a Assédio moral no trabalho docente da educação básica /
Flávio Cardoso Teixeira. – Uberlândia-MG, 2020.
138 f. : il. color.

Dissertação (Mestrado) – Universidade de Uberaba.
Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em
Educação: Formação Docente para a Educação Básica.
Orientador: Prof. Dr. Cílon César Fagiani.

1. Agressão psicológica. 2. Educação básica. 3. Trabalho docente.
I. Fagiani, Cílon César. II. Universidade de Uberaba. Programa
de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Educação:
Formação Docente para a Educação Básica. III. Título.

CDD 155.232

FLÁVIO CARDOSO TEIXEIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DOCENTE DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Educação da Universidade de Uberaba, como requisito final para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Aprovado em 09/11/2020

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Cílon César Fagiani
(Orientador)
Universidade de Uberaba – UNIUBE



Prof.ª Dr.ª Fabiane Santana Previtali
Universidade Federal de Uberlândia -
UFU



Prof. Dr. Osvaldo Freitas de Jesus
Universidade de Uberaba – UNIUBE

AGRADECIMENTOS

À minha família – minha mãe, Eliane; meu pai, Orlando; minha esposa, Cynthia; meu filho, Matheus e minha filha Manuela – pilares de minha existência e insistência, manifesto meu inefável amor, meu incomensurável respeito e meu irrestrito reconhecimento, e reitero minha gratidão pelo apoio incondicional, pela paciência, por entender meu mau-humor (eu, mais que todos, sei que não foi fácil), minhas ausências e incentivar cada uma das pequenas conquistas. Os desafios são aceitos, pensando em vocês.

Aos(Às) colegas que tornaram a caminhada mais gratificante, transformando o mestrado em muito mais do que uma formação, uma experiência. e Ao meu “chefe”, pelo incentivo constante e compreensão. À Universidade Federal de Uberlândia – UFU, pelo apoio. Aos(Às) amigos(as), pela torcida. Aos(Às) docentes, pelas aulas e pela motivação. E em especial, ao meu orientador por fazer parte e me guiar nessa caminhada.

“Agir é decerto não só ajudar às vítimas a se tratar e reparar o mal que fizeram, mas tomar medidas concretas para fazer cessar tais comportamentos e, sobretudo, modificar os contextos que os propiciaram”.
(HIRIGOYEN).

RESUMO

O assédio moral é, em princípio, um abuso psicológico que traz efeitos à dignidade, à saúde e à capacidade laboral do(a) trabalhador(a) e suscita impactos danosos nas instituições e na sociedade. Trata-se de um fenômeno interpessoal complexo, potencialmente nocivo, mas, perceptivelmente, contemporâneo no espaço de trabalho. Via de regra se manifesta de forma sutil e dissimulada, não deve ser tratado de forma corriqueira; muito pelo contrário, deve ser, verdadeiramente, combatido. E o ponto vital para coibir e/ou lidar com essa prática, é conhecê-la em sua origem, entender as razões que favorecem seu surgimento, e apreender suas características, particularidades e efeitos. O trabalho docente na Educação Básica é de complexidade intensa na sociedade contemporânea pela relação trabalhista, pública ou privada, pela relação necessária com toda a comunidade acadêmica e principalmente pelas suas características intrínsecas de relação humana. O objetivo principal desse trabalho é qualificar e explicitar noções essenciais, características e implicações acerca do assédio moral relacionado ao trabalho docente e difundir, em especial, entre os(as) docentes da Educação Básica. Informações que podem propiciar a estes profissionais, sobretudo, a possibilidade de se defender. Trata-se de pesquisa sistematizada, de natureza bibliográfica, da produção literária, em especial no contexto brasileiro, que traz referências, preferencialmente e com alguma simultaneidade, sobre: assédio moral (Freitas; Barreto; Heloani; Hirigoyen); trabalho (Marx; Braverman; Manacorda; Antunes; Lombardi; Saviani; Harvey) e a reestruturação produtiva do trabalho educacional (Previtali; Scocuglia; Fagiani). Outras referências foram pesquisadas nas bases de dados SciELO Brasil, CAPES e ERIC, além da análise de obras findas e/ou capítulos específicos dos autores citados. A metodologia de análise vinculada aos objetivos da pesquisa, faz uso dos resultados divulgados e das percepções dos autores e pesquisadores apresentados, para fundamentar, teoricamente, os temas e correlacionar situações e aspectos identificados no decorrer da análise, bem como, elencar observações pertinentes aos constructos pesquisados. Deste modo, com base na qualificação do assédio moral e contextualização da reestruturação produtiva, majorar reflexões sobre o necessário cuidado com as práticas institucionais e as relações interpessoais, as quais podem se diferenciar em condutas abusivas. E dessa pesquisa, disponibilizar material teórico que possibilite ampliar ações preventivas e combativas; e corroborar entendimento de que o conhecimento é condição vital para se enfrentar essa problemática social, e que por isso mesmo, discussões e novos estudos devem avançar.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Trabalho docente. Educação Básica.

ABSTRACT

Moral harassment is, in principle, a psychological abuse that has an effect on the dignity, health and work capacity of the worker and has harmful impacts on institutions and society. It is a complex interpersonal phenomenon, potentially harmful, but, perceptibly, contemporary in the workspace. As a rule, it manifests itself in a subtle and covert way, it should not be treated in an ordinary way, quite the contrary, it must be truly combated. And a vital point to restrain and / or deal with this practice is to know it in its origin, understand the reasons that favor its appearance, and learn its characteristics, particularities and effects. The teaching work in Basic Education is of intense complexity in contemporary society due to the employment relationship, public or private, the necessary relationship with the entire academic community and mainly due to its intrinsic characteristics of human relationship. The main objective of this work is to qualify and explain essential notions, characteristics and implications about bullying related to teaching work and to disseminate, especially, among teachers of Basic Education. Information that can provide these professionals, above all, the possibility of defending themselves. This is systematic research, of a bibliographic nature, of literary production, especially in the Brazilian context, which brings references, preferably and with some simultaneity, on: moral harassment (Freitas; Barreto; Heloani; Hirigoyen); labor (Marx; Braverman; Manacorda; Antunes; Lombardi; Saviani; Harvey) and the productive restructuring of educational work (Previtali; Scocuglia; Fagiani). Other references were searched in the SciELO Brasil, CAPES and ERIC databases, in addition to the analysis of finished works and / or specific chapters of the authors mentioned. The methodology of analysis linked to the research objectives makes use of the published results and the perceptions of the authors and researchers presented, in order to theoretically base the themes and correlate situations and aspects identified during the analysis, as well as list relevant observations to the constructs surveyed. The qualification of moral harassment and contextualization of the productive restructuring, increase reflections on the necessary care with institutional practices and interpersonal relationships, which can differ in abusive behavior. And from this research to make available a theoretical material that makes it possible to expand preventive and combative actions; and to corroborate the understanding that knowledge is a vital condition to face this social problem, and that for this reason, discussions and new studies must advance.

KEY WORDS: Moral harassment; Teaching work. Basic education.

LISTA DE ABREVIATURAS E ACRÔNIMOS

A-B-C-D-E-F-G-H-I-J-K-L-M-N-O-P-Q-R-S-T-U-V-W-X-Y-Z

Art.	– Artigo
BA	– Bahia
BNDES	– Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
Capes	– Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAPS	– Centros de Atenção Psicossocial
CAT	– Comunicação de Acidente do trabalho
CF	– Constituição Federal
CFM	– Conselho Federal de Medicina
CID	– Código Internacional de Doença (CID)
CLT	– Consolidação das Leis Trabalhistas
CGE	– Controladoria-Geral do Estado
CGU	– Controladoria-Geral da União
CNTE	– Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
CNS	– Conselho Nacional de Saúde
CNST	– Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador
CNSTT	– Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
CRG	– Corregedoria-Geral da União
DF	– Distrito Federal
DORT	– Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DOU	– Diário Oficial da União
Eric	– <i>Education Resources Information Center</i>
Fagen	– Faculdade de Gestão e Negócios
IES	– Instituições de Ensino Superior
IE	– Instituições de Ensino
IIEB	– Ensino da Educação Básica
LDB	– Lei de Diretrizes e bases da Educação Nacional
LER	– Lesões por Esforços Repetitivos
LGBT	– Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros
MBA	– <i>Master of Business Administration</i>
MEC	– Ministério de Educação e Cultura

MG	– Minas Gerais
MS	– Mato Grosso do Sul
MT	– Mato Grosso
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
OGE	– Ouvidoria-Geral do Estado
OGU	– Ouvidoria-Geral da União
PAD	– Processo Administrativo Disciplinar
PE	– Pernambuco
PL	– Projetos de Lei
PLS	– Projetos de Lei do Senado
PPGEB	– Programa de Pós-Graduação em Educação: Formação Docente para Educação Básica
PPP	– Projeto Político Pedagógico
PR	– Paraná
PUC-SP	– Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
RAE	– Revista de Administração de Empresas
RAS	– Rede de Atenção à Saúde
RJ	– Rio de Janeiro
RN	– Rio Grande do Norte
RO	– Rondônia
RS	– Rio Grande do Sul
SC	– Santa Catarina
SciELO	– <i>Scientific Electronic Library</i>
Sind-UTE/MG	– Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais
SINAN	– Sistema de Informação de Agravos de Notificação
SP	– São Paulo
TEDE	– Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações
UFU	– Universidade Federal de Uberlândia
UNIUBE	– Universidade de Uberaba
WHO	– <i>World Health Organization</i>

LISTA DE QUADROS

Quadro 01	– Propostas e Moções, aprovadas da 3ª Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador (CNST) e relacionadas ao assédio moral.	26
Quadro 02	– Propostas e Moções, aprovadas da 4ª Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CNSTT) e relacionadas ao assédio moral.	27
Quadro 03	– Tipos de assédio moral.	61
Quadro 04	– Alguns efeitos do assédio moral sobre a saúde.	84
Quadro 05	– Compilado parcial de Leis Federais que podem ser aplicadas, quando de ocorrência de assédio moral. Com destaque para a legislação que versa, especificamente, sobre assédio moral.	90
Quadro 06	– Compilado parcial de Leis Estaduais que versam, sobre assédio moral. Com destaque para a legislação de Minas Gerais.	91
Quadro 07	– Compilado parcial de Leis Municipais que versam, sobre assédio moral. Com destaque para Iracemápolis (SP) e Uberaba (MG). SINTÉTICO.	95
Quadro 08	– Compilado parcial de Leis Municipais que versam, sobre assédio moral. Com destaque para Iracemápolis (SP) e Uberaba (MG). ESTENDIDO. ..	96
Quadro 09	– Compilado de Projetos de Lei da Câmara (PL), que versam sobre assédio moral. Com destaque para o Projeto de Lei (PL) 4742/2001.	99
Quadro 10	– Compilado de Projetos de Lei do Senado (PLS), que versam sobre assédio moral. Com destaque para o Projeto de Lei (PL) 4742/2001.	100
Quadro 11	– Situações que impactam na saúde dos (as) profissionais da educação Público pesquisado – mulheres e homens (resumo).	108
Quadro 12	– CENÁRIO SUGERIDO Situações que impactam na saúde dos (as) profissionais da educação Assédio moral + Bullying/racismo + Bullying/aparência física + Bullying/orientação sexual agrupados. Público pesquisado – mulheres e homens (resumo).	109

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Desenho esquemático da metodologia de análise/revisão bibliográfica	32
Figura 02 – Métodos de assédio – Lista de atitudes hostis.....	60
Figura 03 – Países em que se obriga o empregador a adotar medidas para prevenir a violência psicológica e o assédio relacionado ao trabalho	101

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Quantitativo de docentes da educação básica, Brasil, 2009; 2013; 2017.....	75
Tabela 02 – Estudo de frequência de relatos de situações envolvendo constrangimento/humilhação sofridas por docentes universitários.....	78
Tabela 03 – Quantitativo de afastamentos por licença tratamento saúde. Servidores da educação/MG 2015-2019	87

SUMÁRIO

1. MEMORIAL ACADÊMICO	15
1.1. UMA BREVE BIOGRAFIA	15
1.2. EDUCAÇÃO BÁSICA – ANOS INICIAIS.....	17
1.3. PRÉ VESTIBULAR – LIMBO EDUCACIONAL	20
1.4. EDUCAÇÃO SUPERIOR – O CURSO DE PSICOLOGIA.....	20
1.5. PÓS-GRADUAÇÃO – ESPECIALIZAÇÃO: GESTÃO DE PESSOAS	21
1.6. PÓS-GRADUAÇÃO – MESTRADO EM EDUCAÇÃO	21
2. INTRODUÇÃO	24
2.1. TEMA.....	24
2.2. QUESTÃO DE ESTUDO: DELIMITANDO O PROBLEMA	29
2.3. JUSTIFICATIVA	29
2.4. OBJETIVOS.....	30
2.4.1. Objetivo primário (geral).....	30
2.4.2. Objetivo secundários (específicos).....	31
2.5. METODOLOGIA	31
2.5.1. Procedimentos metodológicos	31
3. REVISITAÇÃO TEÓRICA – UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO	34
3.1. TRABALHO	34
3.1.1. Modo de produção.....	41
3.1.1.1. Sobre alguns dos modos de produção capitalista.....	42
3.2. EDUCAÇÃO E O TRABALHO DOCENTE	47
4. ASSÉDIO MORAL	54
4.1. ORIGEM DO TERMO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS	54
4.1.1. O ser humano e suas interações únicas – com outros seres humanos e com o sistema	64
4.1.2. Os ambientes laborais: públicos e privados.....	68
4.1.3. As instituições de ensino (IE), o docente e o assédio moral.....	74
4.1.3.1. As instituições de ensino (IE).....	74
4.1.3.2. Assédio moral e o ser humano docente	78
4.2. NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL	80
4.3. ADOECIMENTO QUE FUNDAMENTA INTERVENÇÃO.....	81
4.3.1. As políticas públicas.....	81
4.3.2. O adoecimento real.....	83
4.4. ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	89
4.5. REAGIR É DIFÍCIL, MAS NECESSÁRIO	102
5. RESULTADOS.....	107
6. REFLEXÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
ANEXOS.....	125

1

MEMORIAL
ACADÊMICO

1. MEMORIAL ACADÊMICO

A missão de escrever este breve memorial exigiu certo retorno introspectivo, um exercício de autorreflexão, complexo e, por vezes, extenuante, visto se tratar de uma volta a memórias, usualmente, pouco acessadas; praticamente uma busca ericksoniana por lembranças de um passado não muito distante, porém, conscientemente quase esquecido.

Oportuno, antes de prosseguir, um pequeno desvio de rota, para esclarecer, àqueles não familiarizados com termos – habitualmente – utilizados na Psicologia, que a expressão “busca ericksoniana”, faz alusão metafórica os objetivos e as técnicas da hipnoterapia Ericksoniana, um método de hipnose indireta (criada por Milton Erickson, psiquiatra e psicólogo americano, considerado pai da hipnoterapia) ao qual dediquei parte de minha formação acadêmica.

Tecnicamente este memorial, trata-se de um texto narrativo, estruturado e enunciado numa perspectiva histórica, no qual apresento de forma manifesta meu decurso acadêmico, vivências que ponderei mais significantes, até maio de 2020. Preliminarmente, apresento uma breve autobiografia, e ato contínuo, relato minha formação acadêmica, dividida em 5 tópicos, a saber: Educação Básica, curso pré-vestibular (ao qual decidi apelidar de: *limbo educacional*), educação superior, pós-graduação – especialização e pós-graduação – mestrado.

1.1. UMA BREVE BIOGRAFIA

Nasci na manhã de uma quinta-feira, dia 06 de outubro de 1977, na cidade de Monte Carmelo, Minas Gerais, chamada à época “Capital Nacional da Telha”. Filho único, mas criado no cerne de um copioso grupo familiar, de Eliane Helena Cardoso e Orlando Teixeira Filho, e neto dos saudosos “Vô Mané”, Vó Vanda”, “Vó Ignês” e “Vô Orlando”, detentores de numerosos valores e preceitos, dentre os quais destaco a honestidade e o respeito ao próximo.

Com a então chamada “Capital da Telha”, desenvolvi, desde o início, tamanha afinidade que calhou de alinharmos até nossas datas de aniversário, 06 de outubro. Monte Carmelo, cidade interiorana, dita pequena, devido as suas dimensões territoriais e quantitativo populacional, mas que foi por 15 anos a minha definição de mundo. Às gerações mais “novas” um lembrete: naquela época, entre os anos de 1977 e 1993, o mundo tinha sim fronteiras e diversas barreiras, afinal internet e celular eram coisa de ficção científica.

E foi este “mundo” que me oportunizou vivências fantásticas. Estudei, brinquei, “aprontei”, desorganizei e reorganizei, por fim, sociabilizei com crianças das mais díspares etnias e classes (sociais, econômicas e culturais) e de tal modo, que muito cedo, entendi que pessoas devem ser consideradas pelo que “são”, por seu caráter e comportamento, e jamais por sua “condição” (financeira, social, religiosa ou étnica e/ou outrem).

A primeira recordação que tenho sobre livros e leitura (mesmo sem saber ler), se deu sob influência de meu pai “Seu Orlando”, e está relacionada as revistas em quadrinhos (Tio Patinhas, TEX, dentre outras) que ele colecionava. Me recordo de passar longos períodos sentado no sofá da casa de minha avó paterna, a saudosa “Dona Ignês” e do meu saudoso avô “Vô Orlando”, com uma almofada, gigante (a percepção de tamanho hoje seria outra) no colo – comendo moranguinhos, colhidos na hora, com açúcar refinado – e foleando aqueles papéis que pareciam mágicos e inventando na minha cabeça estórias, acerca daquelas infundáveis imagens que tanto me fascinavam; pois as letras, bem; naquela época elas não faziam nenhum sentido.

Já o contato inicial com meio educacional e vida dos(as) docentes se dá por influência da mãe e, também, docente de matemática, “Dona Eliane Cardoso”, que me apresenta – primeiro pelo incontestável exemplo e bem a posteriori, pela relação fática aluno(a)/docente – situações que, definitivamente foram essenciais na formação de meu entendimento acerca da relevância da atuação dos(as) docentes na formação, e na vida, dos(as) alunos(as) bem como, da relevância da Educação, em especial da Educação Básica, para formação do indivíduo.

Segui filho único, mas acrescentei realizações relevantes ao currículo, dentre as quais destaco as duas mais importantes: esposo, nem sempre exemplar, mas de dedicação acima da média, de Cynthia, a melhor companheira, em todos os momentos; pai, de dois fantásticos e complexos seres humanos: Matheus e Manuela dois grandes milagres que me mostram, diariamente, os desafios e as alegrias da paternidade e me estimulam a transmitir, mesmo errando muitas vezes, o conhecimento aprendido até então. Essa turma nem sempre é fácil (e daí, eu também não sou) mesmo assim, motivam minhas batalhas diárias, potencializam minhas conquistas, abrandam minhas derrotas e me dão razão para eu seguir acreditando e lutando.

Por fim, encerro este breve compêndio com a certeza que a jornada acadêmica que descrevo nas próximas páginas, se deu sobre o alicerce de minha formação familiar, que estabeleceu os parâmetros de meu caráter e meu modo de ser, pessoal e profissional.

1.2. EDUCAÇÃO BÁSICA – ANOS INICIAIS

Minha primeva experiência escolar foi na Escola Municipal Melo Viana ou simplesmente “Melo Viana” (dos 06 aos 08 anos de idade). E a primeira escola, de fato, a gente nunca esquece, afinal foi, e ainda é, onde tudo se inicia:

- a primeira ansiedade, sem nem mesmo saber o que essa palavra significa;
- a primeira caminhada “*vai mãe e filho – volta mãe – fica filho*”;
- o primeiro, de muitos, uniformes;
- a primeira “tia”;
- a primeira foto padrão escola pública;
- a primeira “turma”;
- os primeiros colegas de “turma”;
- os primeiros melhores amigos (alguns mantêm esse status até hoje);
- os primeiros objetos;
- o primeiro recreio;
- os primeiros receios;
- a primeira lancheira – o melhor suco quente e bolacha seca do mundo;
- o primeiro reencontro com a mãe, no portão; e
- em suma, a primeira vez, de incontáveis fatos, de um mundo novo que se apresenta.

De fato, mesmo já tendo se passado mais de 33 anos, eu poderia relatar, com riqueza infindável de detalhes, uma série de memórias relacionadas a minha vida escolar na escola “Melo Viana”. Entretanto por se tratar de memorial acadêmico, decidi estabelecer foco sobre a lembrança que se fez mais fortemente presente, durante este processo de resgate de memórias, e sobre a qual passo a discorrer a seguir.

Como adiantei, de todos os eventos significantes, de minha jornada pelo “Melo Viana” para mim, o que ficou mais fortemente marcado de certo foi o fato de minha mãe, decorridos apenas alguns meses ou dias (a percepção de tempo também era outra), de aula me permitir ir, e retornar, sozinho, a escola. Pois, apesar de um trajeto curto – afinal a referida escola se localizava no mesmo quarteirão e/ou quadra da minha residência; à época dos fatos – essa pequena experiência solo gerou, em mim, afora o um medo absurdo claro, um extraordinário sentimento de independência e confiança; coisa “de gente grande” mesmo.

Entretanto, o meu caminhar acadêmico, junto a Escola Municipal Melo Viana chegou a fim, quando de minha transferência, no início da 2ª série do ensino fundamental, para Escola Estadual Coronel Virgílio Rosa, ou simplesmente “Virgílio Rosa”, salvo engano aos 08 anos de idade, e por outro motivo marcante: o inconformismo (obviamente não sabia naquela época que o nome era esse) de parte da turma (eu e, salvo engano, mais uns 08 colegas), diante do comportamento não muito amistoso, pelo menos essa foi a percepção à época dos fatos, inclusive fisicamente, de nossa “tia”, contra um dos “amiguinhos” de turma. Esta foi, efetivamente, a primeira vez que, mesmo no papel de coadjuvante, percebi os efeitos negativos da atuação de uma docente.

Outrora, a pequena caminhada de 200 metros, sem sequer sair do meu pequeno quarteirão, se transformou em um deslocamento de mais de 10 quadras, mais que uns 1000 metros, e que digo de passagem, continuou a ser feito sozinho, porém agora, de bicicleta, aqui começa uma paixão que perdura até hoje. Hoje, sob a capa da paternidade, me vem uma indagação: *O que se passava na cabeça de meus pais para permitirem que uma criança de 08 anos fizesse aquilo?* Eu respondo: confiança nos ensinamentos transmitidos, outros tempos e a pura e simples sabedoria de vida.

Minha passagem pelo “Virgílio Rosa” também renderia detalhes que comporiam, por si só, um tópico completo deste memorial. Todavia, novamente, optei pelo enfoque na recordação mais vívida, a qual, no caso em questão, também tem relação direta com a autonomia que meus pais sempre buscaram estimular. Sinceramente, acredito que eles não têm a real noção do quanto lhes sou grato, por esse posicionamento. “Obrigados meus velhos!”

Antes de prosseguir, pausa para expor uma curiosa atipicidade: na 3ª série do ensino fundamental, por um breve período de tempo, se não me falha a memória algo entre 30 e 40 dias, minha turma, teve suas atividades transferidas para única escola particular de Monte Carmelo (Colégio Nossa Senhora do Amparo) durante greve de docentes, uma das muitas, vivenciadas em minha formação. Desconheço os detalhes do processo, mais tenho certeza que só foi possível devido a empenho de alguns pais e de uma docente em afastar a possibilidade de perda do ano letivo. Voltamos ao “Virgílio Rosa” assim que a greve foi encerrada.

Mais uma etapa concluída, era hora de, enfim, seguir para a 5ª série do ensino fundamental não disponível do “Virgílio Rosa”, e aqui se inicia meu relacionamento com a Escola Estadual Gregoriano Canedo, “O Estadual”, instituição na qual eu:

- cursei a 5ª, 6ª, 7ª e 8ª séries do ensino fundamental e o 1º ano do ensino médio eu chamava de “1º colegial”;
- conheci o mimeógrafo, e seus “prazeres olfativos”. Maquinário que, assim como o retro projetor de transparências (e não o moderno retroprojetor), muitos jamais conheceram;
- tive a primeira experiência como aluno e filho, simultaneamente, pois ali minha querida mãe, lecionava, com rigor militar, a disciplina de Matemática;
- participei de meu primeiro grêmio estudantil, e de empolgantes gincanas;
- produzi textos mais complexos, incluso a produção coletiva de um “livro”, não concluído;
- tive meu 1º emprego (office-boy), recebi meu 1º salário e perdi meu 1º cheque;
- tive contato com meus diretos, deveres e aspirações, enquanto estudante;
- fiz parte dos protestos que afastaram uma diretora por indícios de improbidade; e
- tive minhas primeiras ideações de sair da cidade, para estudar (ideações concretizadas em 1994 – quando consigo vaga na Escola Estadual Messias Pedreiro e me mudo para cidade de Uberlândia/MG.

Como dito acima, aos quinze anos de idade, consigo vaga e ingresso no 2º ano do ensino médio, “2º colegial”, da Escola Estadual Messias Pedreiro – “O Messias” (na época o nome não me parecia tão profético como me parece agora) escola pública, de ensino médio, considerada na época uma das melhores escolas de Uberlândia, cidade para qual me mudei e onde resido até a presente data. E em decorrência de minha transferência para o “Messias”:

- me vejo, pela primeira vez fora de casa, residindo em uma “república” (moradia compartilhada de estudantes);
- enfrento de fato, minhas primeiras dificuldades escolares;
- faço meus primeiros sacrifícios pessoais, visando seguir sem nenhuma reprovação; e
- vivencio na prática o sentido do termo independência (ao mesmo tempo conheço o seu peso) assim como conheço o significado do termo solidão, e ressignifico o valor da presença.

Eis aqui o resumo necessário sobre meu permear pela Educação Básica. Fatos que, sob a luz de minha compreensão atual, de forma, direta e/ou indireta, contribuíram para enraizar meu entendimento de que a educação seria a ferramenta fundamental para minha formação, e através da qual eu me consumaria em indivíduo, socialmente ativo e independente.

1.3. PRÉ VESTIBULAR – LIMBO EDUCACIONAL

Os “cursinhos”, como usualmente são definidos os cursos pré-vestibulares, representam, no meu entendimento, verdadeiras “empresas” da educação; estruturadas às margens do sistema de ensino oficial, daí a expressão “limbo educacional”, mas que se incorporaram, melhor dizendo se institucionalizaram, como etapa, quase obrigatória, na trajetória acadêmica de uma parcela de jovens que visam ingressar o curso superior – dispondo, ou não, de condições financeiras para arcar com custos dessa “modalidade de ensino”.

Nos dois anos e meio que se seguiram a conclusão do 3º ano do ensino médio, 3º colegial”, fui consumidor final dos serviços destas “empresas” da educação e período que foi marcado por:

- práticas pedagógicas que visavam memorização de conceitos já aprendidos em algum momento (aulas show, fórmulas traduzidas em canções, ações motivacionais, dentre outras); única e exclusivamente, destinadas a preparação para vestibulares (e como são bons nisso), sem tempo para reflexões ou considerações;
- muitas horas de estudo, muita pressão e expectativas;
- muitas incertezas quanto a profissão sobre a qual dedicaria pelo “resto” dos anos de minha vida, o pensamento era assim mesmo, sem metáforas; e
- dois momentos anuais, de tristeza e frustração, quando dos resultados de vestibulares (de início e meio de ano), a exceção do segundo semestre de 1998, graças a Deus!

Essa minha jornada educacional “marginal”, mais de significativas vivências, se encerrou quando de minha aprovação no curso de Psicologia em meados de 1998, após entender que a odontologia era, talvez, uma escolha, para mim, equivocada.

1.4. EDUCAÇÃO SUPERIOR – O CURSO DE PSICOLOGIA

Em 2003 concluí o curso de Psicologia na Universidade Federal de Uberlândia. Foram cinco anos de muito estudo e dedicação, com um grande número de docentes competentes e exigentes. Dos quais destaco dois os docentes excepcionais que ganharam meu respeito e consideração: Prof. Milton Vicente Fernandes e Prof. Armando Vieira Barbosa que me aproximaram da Hipnoterapia Ericksoniana e da Psicossomática.

De fato, embora não tivesse a intenção de privilegiar nenhuma vertente teórica, visto reconhecer em todas, pontos fortes e pontos fracos, as disciplinas da Hipnoterapia Ericksoniana e da Psicossomática atraíram meu interesse, incluso pela atuação e dedicação dos mestres citados anteriormente.

Da mesma forma, a Psicologia Organizacional também atrai minha atenção, incluso, este interesse propicia minha iniciação profissional na área Organizacional, antes mesmo de minha formatura, caminho que trilhei até fevereiro de 2014.

1.5. PÓS-GRADUAÇÃO – ESPECIALIZAÇÃO: GESTÃO DE PESSOAS

Após minha formatura, no final de 2003, e já incorporado ao mercado de trabalho de Uberlândia, como psicólogo organizacional, opto em 2004, pelo ingresso no *Master of Business Administration* (MBA) em Gestão de Pessoas – oferecido pela Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU); com intuito de aproximar a realidade fática do mundo empresarial de meu arcabouço teórico. Aproximação que afirmo deu demasiadamente certo.

1.6. PÓS-GRADUAÇÃO – MESTRADO EM EDUCAÇÃO

Antes de apresentar o tema propriamente dito, ou seja, o mestrado em educação, necessária uma pequena recapitulação profissional, visando contextualizar minhas escolhas.

Em 2005, após conclusão de minha especialização, imergi de vez no ambiente organizacional (no qual ingressei, como já mencionado, pouco antes de minha formatura em 2003) e como psicólogo organizacional e gestor de pessoas, atuei por uma década nas áreas de: recursos humanos, departamento pessoal, capacitação, treinamento, dentre outras.

Em fevereiro de 2014, deixo a iniciativa privada e, mediante aprovação em concurso público da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), ingresso no serviço público federal, na qualidade de técnico administrativo. Onde, decorridos mais seis anos de efetivo exercício, me vejo diante de um contexto, profissional e pessoal, que me permite almejar e planejar meu o retorno a jornada acadêmica, interrompida no decurso de minha atuação na esfera privada em virtude, principalmente, das nuances e particularidades do sistema capitalista.

E eis que, visando executar esse retorno ao caminhar acadêmico, descubro o Programa de Pós-graduação em Educação: formação para a Educação Básica – Mestrado Profissional da UNIUBE, que traz à baila a possibilidade de restabelecer meu vínculo com a área de educação. Área que, para mim, e creio que para muitos(as) alunos(as), é, dizendo o mínimo, estimulante e crucial.

Assim – sem necessidade de discorrer sobre os trâmites burocráticos que se fizeram necessários, ingresso – em fevereiro de 2019, ingresso como aluno no Programa de Pós-graduação em Educação. Local onde, iniciei meus primeiros passos no, para mim, misterioso mundo da pesquisa e do saber acadêmico profissional.

Mundo novo, de novas experiências, de novos e variados desafios, de prazos apertados de infindáveis leituras e escassas horas de sono. Um mundo que me foi apresentado por doutos e experientes guias, aqui inclusive, breve pausa, para render referência e agradecer a todos os docentes e à todas as docentes que nos anos de 2019 e 2020 atuaram do Programa de Pós-graduação em Educação: formação para a Educação Básica – Mestrado Profissional, com menção especial ao meu orientador Dr. Cílson César Fagiani; afinal são dignos de nota.

Também seria impossível prosseguir para a finalização desse Memorial, sem antes deixar consignar minha total gratidão aos colegas e amigos que, como eu, embarcaram nessa viagem. “Futuros mestres, muito obrigado!”, por me permitirem compartilhar desse momento com vocês. “Suas, vencedoras, histórias de vida, seguem me inspirando”. Por fim só me resta dizer que os passos dados, se evidenciam, de fato, como sendo apenas os primeiros de uma longa jornada que pretendo trilhar. E esse trabalho, alicerçado em minhas experiências, é apenas um, espero, dos muitos desdobramentos decorrentes dessa nova caminhada.

Eis o que é relevante, até o momento, destaca-se que, deste ponto em diante, o texto segue estruturado em cinco (05) etapas. Na primeira etapa, consigna-se aspectos introdutórios (tema, questão de estudo, justificativa, objetivos e metodologia) acerca desse estudo. Na segunda etapa, apresenta-se conceitos acerca da significação do trabalho, da educação e do trabalho docente. Na sequência, na terceira etapa, contextualiza-se o assédio moral – origem plano de fundo e decorrências. Posteriormente, na quarta etapa, indica-se os resultados. Por fim, na quinta etapa, traz-se as reflexões e considerações finais sobre o tema principal e sobre a pesquisa. Boa leitura!

INTRODUÇÃO

2. INTRODUÇÃO

Transformações socioeconômicas, reestruturações produtivas e precarização do trabalho há muito, são verificadas nos agrupamentos humanos Freitas *et al.*¹ (2017), isto é fato. Assim como, a existência de relações abusivas no ambiente do trabalho, nos mais variáveis formatos, também não se configura como nenhuma novidade; Souza (2008), Tolfo e Oliveira e (2015). Em especial, porque o modelo capitalista, acentua a divisão da sociedade em classes sociais, e implanta modelos em que o trabalho, antes visto como essencial à vida do homem, enquanto ser humano, se torna força motriz na criação de valor nos modos de produção, e se estabelece como categoria, fundamental, para se compreender e aclarar as relações sociais na sociedade contemporânea.

Notadamente recentes, porém, se mostram os estudos que se propõem a identificar e compreender as causas e efeitos desses tipos de interações interpessoais abusivas, em especial no ambiente laboral da Educação Básica Tolfo e Oliveira e (2015), Freitas *et al.* (2017). E nesse contexto contemporâneo apresenta-se o conceito de assédio moral, Hirigoyen (2017a; 2017b), utilizado, de forma geral, para tipificar o arquétipo de violência que, dentre outros fatores, se caracteriza por ter como eixo principal a prática de agressões psicológicas recorrentes e, quase sempre, sutis, direcionadas a outrem, com intuito de comprometer sua dignidade, sua saúde (física e mental) e/ou sua capacidade laboral, e que finda por também gerar, impactos negativos nas instituições e na sociedade, incluso econômicos.

Os coordenadores da obra partem do pressuposto de tratar-se de um tipo de violência predominantemente psicológica que pode ser considerada tão antiga quanto o trabalho. Apesar disso, foi somente nas últimas décadas do século 20 que foi identificada formalmente e se tornou objeto de estudos científicos e de diagnóstico, prevenção e intervenção em organizações (TOLFO; OLIVEIRA, 2015, p. 251)

2.1. TEMA

[...] na atualidade, os problemas relacionados à saúde mental decorrentes, sobretudo, o assédio moral nos ambientes de trabalho, estão entre os mais relevantes, que estão a exigir de todos os atores que atuam no campo, ações de combate e de intervenção sobre o quadro atual (BRASIL, 2017b, p. 84).

¹ Para grafia dos estrangeirismos o Manual de Redação e Estilo do Senado Federal determina o não uso de itálico ou aspas em palavras incorporadas à nossa língua, como: abstract, a priori, et al. entre outras. <<http://www12.senado.gov.br/manualdecomunicacao/redacao-e-estilo/estilo/estrangeirismos-grafados-sem-italico>>.

Ato contínuo, o que pode ser observado é que as discussões em torno do assédio moral, atualmente, têm se intensificado; “[...] uma elevação no número de dissertações de mestrado e teses de doutorado em diferentes áreas, que têm no assédio moral o grande objeto da investigação e que demonstra o caráter interdisciplinar desse tema”, Freitas *et al.* (2017, p. 32).

Por outro lado, vem diminuindo a tolerância da sociedade frente a essa reprovável violência que tende a causar graves transtornos na vida do ser humano, seja lá qual for a sua faceta. Como pode ser evidenciado:

- a) no quadro 01, “*Propostas e Moções, aprovadas da 3ª Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador (CNST) e relacionadas ao assédio moral.*” – que traz trechos do documento: “*Trabalhar sim! Adoecer, não!:* o processo de construção e realização da 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador: relatório ampliado da 3ª CNST” (2011a), no qual se apresenta e descreve o processo de organização, realização e avaliação da 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador (CNST), 344 resoluções aprovadas; e
- b) no quadro 02, “*Propostas e Moções, aprovadas da 4ª Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CNSTT) e relacionadas ao assédio moral*” – que traz trechos do documento: “*4ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora: relatório final*” (2017b), que apresenta a metodologia aplicada e os resultados da 4ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CNSTT), 219 propostas aprovadas.

Quadro 01: Propostas e Moções, aprovadas da 3ª Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador (CNST) e relacionadas ao assédio moral.

PROPOSTAS
<i>EIXO 1 – Como Garantir a Integralidade e a Transversalidade da Ação do Estado em Saúde dos(as) Trabalhadores(as)? (Resoluções de nº 1 a 163)</i>
<p>54 Desenvolver ações no sentido de agilizar a tramitação do Projeto de Lei nº 2.369/03, que trata o assédio moral nas relações de trabalho como ilícito trabalhista e conceitua essa violência, com o objetivo de obter sua aprovação.</p>
<p>78 Incluir os impactos psicofísicos na saúde, resultantes do assédio moral, como fator de risco ocupacional, caracterizado como crime, ficando as empresas públicas e privadas obrigadas a emitir a Comunicação de Acidente do trabalho (CAT)</p>
<p>151 Construir e publicar um protocolo de transtornos mentais relacionados ao trabalho para nortear a Rede de Atenção à Saúde (RAS), estruturando um fluxo de atenção, investigação e notificação junto ao Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), dentre eles os impactos decorrentes do assédio moral.</p>
<p>155 Incluir no Observatório de Saúde do Trabalhador informações específicas (notificação, estatísticas, pesquisas e divulgação de casos) sobre assédio moral e sexual nas relações de trabalho em todos os níveis de atenção à saúde, especialmente os atendimentos realizados pelos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS). Divulgar as empresas campeãs nesse ranking perverso. Promover ações educativas e esclarecedoras em âmbito nacional no intuito de construir a conscientização da sociedade sobre essa violência e a desnaturalização dessa prática na organização do trabalho.</p>
MOÇÕES APROVADAS
<p>20 Nós mulheres e homens, delegados e delegadas da 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador abaixo assinado, solicitamos que a comissão organizadora do evento – Ministério da Saúde, do Trabalho e Emprego e Ministério da Previdência Social – inclua e/ou readeque os documentos, leis e reflexões com relação aos direitos e a saúde de todas as trabalhadoras para a linguagem de gênero, como também a inclusão e participação de mulheres nas mesas de debates da 3ª Conferência. O documento justifica-se em decorrência da grande maioria de vítimas de doenças ocasionadas pelo trabalho serem mulheres, além de sofrerem muito mais discriminação, assédio moral e sexual, recebem, ainda, salários inferiores aos dos homens mesmo exercendo a mesma função, além da dupla jornada de trabalho. As mulheres precisam ser incluídas no mundo do trabalho não só de fato, mas também de direito.</p>
<p>46 Nós delegados(as) da 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador repudiamos as atitudes de assédio moral, discriminatório e acuativo sofridos pelos conselheiros de saúde, feito pelos gestores quando estes não se sujeitam a ser cooptados pelos mesmos.</p>
<p>75 Os delegados e delegadas presentes na 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalho defendem uma Norma Regulamentadora específica para os serviços de teleatendimento. São centenas de milhares de jovens entrando no mercado de trabalho por esse setor, em que pesquisas comprovam alto índice de adoecimento por LER, depressão e pelo assédio moral existente no local de trabalho, que traz como consequência o sofrimento mental. As disfonias também estão muito presentes, pois o uso da voz é um instrumento de trabalho. Com a participação do controle social.</p>

Fonte: Relatório Final 3ª CNST (2011a), desenvolvimento nosso.

Quadro 02: Propostas e Moções, aprovadas da 4ª Conferência Nacional da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CNSTT) e relacionadas ao assédio moral

PROPOSTAS
<i>SUBEIXO 3 – Efetivação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, considerando os princípios da integralidade e intersetorialidade nas três esferas de governo.</i>
<p>3.84 Combater o assédio moral e sexual nas relações de trabalho e fortalecer a implementação de políticas públicas de forma a garantir o direito à saúde do trabalhador e da trabalhadora. Estimular a proposição ou regulamentação de Leis em nível nacional, estadual e municipal sobre assédio, exigindo o seu cumprimento no âmbito dos espaços públicos e privados, incentivando, ainda, a vigilância, a fiscalização e o combate a todas as formas de violação de direitos, de discriminação e de desrespeito à dignidade do trabalhador e da trabalhadora formal e informal, seja no campo, cidade, florestas, comunidades, territórios tradicionais (ciganos, quilombolas, ribeirinhos, etc.).</p>
<p>3.97 Lutar pela criação de legislação federal definindo o assédio moral e as violências no ambiente de trabalho como crime, punindo quem os praticou, resguardando ao trabalhador o direito de denunciar e notificar riscos de assédio moral, institucional e perseguição política. O gestor público que tomar ciência do assédio e não adotar as medidas devidas será corresponsável sofrendo a perda do cargo público. O Estado terá que arcar com as despesas do tratamento das sequelas do assediado e dos seus familiares. No caso do gestor do setor privado, a organização será penalizada com multa e impedimento na participação em licitações públicas, além de arcar com as despesas do tratamento das sequelas do assediado e dos seus familiares, dentre outras penalidades. Que a justiça intervenha de forma rápida e eficaz nas situações de assédio moral com reparação de danos às vítimas e punição corretiva aos autores.</p>
<p>3.102 Construir e publicar um protocolo de transtornos mentais relacionados ao trabalho para nortear a Rede de Atenção à Saúde (RAS), estruturando um fluxo de atenção, investigação e notificação junto ao Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), dentre eles os impactos decorrentes do assédio moral.</p>
MOÇÕES APROVADAS
<p>09 01. Considerar o assédio moral/violência moral como agravo e fator de risco para adoecimento, sofrimento e acidente de trabalho a saúde da mulher trabalhadora; 02. Considerar o assédio sexual como fator de risco e agravo à integridade física e psíquica da mulher trabalhadora; 03. Considerar como violência contra a mulher a divisão sexual do trabalho, que trata a mulher trabalhadora como uma espécie de “cobaia” das relações, condições e trabalho flexíveis, que levem à precarização do mundo do trabalho; 04. Considerar o trabalho do lar como trabalho material e produtivo, garantindo a renda, enquanto determinante psicossocial de saúde da mulher no trabalho; 05. Considerar a prevalência da cultura da maternidade, quando das questões judiciais, envolvendo direitos de maternidade, de modo a garantir a integridade física, psíquica e simbólica da mulher; 06. Contemplar as demandas e queixas no âmbito da diversidade de condições da mulher trabalhadora: jovem, negra, idosa, LGBT, quilombolas, catadoras, domésticas, camponesas, com deficiências e patologias, marisqueiras, extrativistas e pescadoras; 07. Contemplar a violência contra a mulher como uma questão de saúde pública; 08. Reconhecer a criminalização do aborto como um agravo à integridade física e psíquica da mulher trabalhadora; 09. Garantir e ampliar o orçamento à Política de Atenção Integral à Saúde da Mulher; 10. Garantir a criação de políticas, de mecanismos e de ferramentas de discriminação positiva no mundo do trabalho, que garantam uma proteção às mulheres enquanto sujeito hipossuficiente de direitos, de renda, de valorização social e de políticas.</p>
<p>10 O Assédio Moral, mais do que um litígio no âmbito da justiça do trabalho, acidente laboral ou conflito interpessoal, representa uma grave violação dos direitos humanos por desrespeitar a dignidade da pessoa humana e o seu direito à saúde. Desta forma, a ocorrência de casos de assédio moral no território brasileiro sem a adoção de medidas efetivas para o combate desta prática e responsabilização dos autores do assédio moral, representa a violação de Tratados Internacionais onde o Brasil é parte. Apelamos ao Estado Brasileiro que adote providências urgentes em prol das vítimas do assédio moral, apurando com rigor os casos existentes.</p>
<p>11 O assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza pelo uso de forma repetida e sistematizada contra a vítima através de gestos, palavras e ações que causam danos à dignidade da pessoa humana, comprometem sua integridade física e psíquica, trazendo danos à saúde do trabalhador e da trabalhadora, impedindo o exercício da atividade profissional de forma plena. Apelamos ao Ministério da Saúde e ao Conselho Nacional de Saúde que o assédio moral seja priorizado no âmbito dos espaços de debate do controle social, visando a formulação de políticas públicas efetivas que abordem a problemática do assédio moral no campo da Saúde do Trabalhador.</p>

Fonte: Relatório Final 4ª CNSTT (2017b), desenvolvimento nosso.

Nesse contexto, fica evidente o quão justificável, e importante, é estar atento a esta variável de violência, o assédio moral, que permeia o mundo do trabalho, apesar de não se limitar a ele. Em especial, por se tratar de um fenômeno complexo que – apesar de, perceptivelmente, novo no ambiente profissional – ganhou corpo com a consolidação da organização capitalista, no século XX, visibilidade, no século XXI, e não pode ser tratado de forma simplista.

Porém, antes de iniciar a abordagem ao tema propriamente dito, faz-se necessário refletir acerca das conceituações de trabalho, trabalho docente, educação, relacionamento interpessoal, etc.; bem como oferecer a devida ênfase ao fato que as Instituições de Ensino/Educação, enquanto ambiente do trabalho, sofrem igualmente, ou, até mesmo, de maneira mais intensa, com os impactos das novas formas de organização e/ou condições de trabalho (rígido controle sobre as atividades/resultados docentes, exaustivas jornadas, baixos salários, desvalorização da figura do/a docente, exaltação da concepção do aluno-cliente – quando instituições particulares –, despersonalização/desumanização, dentre outros), Maciel; Previtali (2012, p. 119-124) e Carvalho (2018, p. 08-09).

Logo, e de certo, as Instituições de Ensino/Educação, enquanto ambientes de trabalho, também se configuram como palco propício para manifestação do assédio moral (ou outras variantes – também depreciativas, constrangedoras e humilhantes – de agressão psicológica) praticado, conscientemente ou não, e pelas mais variadas razões, seja, por membros da própria instituição (colegas de trabalho, superiores hierárquicos, alunos/as, dentre outros/as), seja, por membros da comunidade (pais, autoridades e demais cidadãos). “Por vezes, o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes)”, Hirigoyen (2017a, p. 71).

Assim, faz-se evidente que esse desequilíbrio na vida laboral, essa violência – de fácil propagação e difícil identificação – também pode estar presente na vida do(a) docente da Educação Básica, enquanto trabalhador(a), e deve ser do mesmo modo, efetivamente, combatida. E ponto vital para tornar maiores as possibilidades de coibir e/ou suprimir essa prática, é possuir conhecimento acerca das razões que levam ao seu surgimento; daí a qualificação do conceito ser tão importante, como confirmaremos mais à frente.

Diante do exposto, essa pesquisa visa demonstrar a importância e a relevância social de se estudar, no contexto contemporâneo, o assédio moral – que, assim como em outros setores,

pode estar presente nas Instituições de Ensino/Educação – e suas possíveis implicações para o(a) docente e para a educação. Pretendesse lançar luz sobre a temática, e estimular que novos estudos – em especial relacionados ao cotidiano escolar do(a) docente de Educação Básica, sejam realizados; além, de evidenciar, paralelamente, a importância de se pensar e desenhar adequadas políticas públicas destinadas ao “combate/enfrentamento” desse fenômeno, complexo, que vem se evidenciando como uma problemática social.

2.2. QUESTÃO DE ESTUDO: DELIMITANDO O PROBLEMA

Diante o exposto, surge a questão pertinente a este trabalho: *“Como contribuir para tornar essa violência, o assédio moral, visível aos olhos do(a) docente da Educação Básica? Como propiciar os conhecimentos necessários para que este(a) trabalhador(a) consiga coibir e, se necessário, combater a prática do assédio moral?”*

2.3. JUSTIFICATIVA

Não é de hoje que a saúde dos educadores(as) (professores, funcionários, especialistas, aposentados) aparece como uma preocupação para a CNTE. A degradação das condições de exercício profissional, acentuada pelas políticas neoliberais hegemônicas, desde meados dos anos 1990, acentuou um fenômeno que é próprio das relações sociais e produtivas capitalistas: o do adoecimento dos trabalhadores. [...] De lá para cá, assuntos como a síndrome de burnout, os transtornos de voz, o assédio moral (ou a violência nas relações de trabalho, como preferem alguns estudiosos), a LER/DORT, entre outros agravos à saúde, ganharam relevância nos debates da categoria. (SARATT, 2010, p. 11, grifo nosso).

Compartilhando do entendimento de Hirigoyen (2017b, p. 142), de que: “O meio educativo é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral”, e tendo em vista uma nova realidade – que não pode ser ignorada pelo(a) docente, pela escola e pela sociedade – onde as causas e as decorrências do assédio moral, até então, implícitas, se evidenciam; apresenta-se a necessidade de se pesquisar, desenvolver e incitar, novas ações, preventivas e combativas, acerca dessa prática degradante que, além de ferir a saúde mental e física do(a) trabalhador(a), enquanto indivíduo, tem reflexos sobre a sociedade como um todo. Em especial, quando esta acomete o(a) profissional que exerce a importante missão de ensinar.

A percepção de que é preciso dar mais relevo e concretude ao tema nasce não só dos elevados índices de afastamentos, readaptações ou aposentadorias precoces entre os educadores, mas também da compreensão do lugar ocupado pelo trabalho na sociedade e de suas particularidades sob relações capitalistas de produção. Em outros termos, o processo de adoecimento na atividade educacional implica o reconhecimento de que é uma faceta da exploração do trabalho no capitalismo, que se abate sobre o conjunto da classe trabalhadora, porém com peculiaridades tão específicas quanto o é o ofício de educar. Numa perspectiva classista, a promoção e

prevenção da saúde dos trabalhadores(as) devem ocupar um espaço correspondente à sua importância. Mais: do ponto de vista imediato, tratar de políticas voltadas para a saúde dos trabalhadores(as) relaciona-se com qualidade de vida e cidadania; e, do ponto de vista estratégico, dialoga com a emancipação social da classe (SARATT, 2010, p. 11-12).

Não por acaso, como demonstrar-se-á no, decorrer desse estudo, desde 2000 (em âmbito municipal) e desde 2002 (em âmbito estadual) temos promulgadas uma série de leis destinadas a proteger servidores públicos do assédio moral; afora os projetos de lei que tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, desde 2001, e que também versam sobre a problemática do assédio moral, seja na esfera pública e/ou na iniciativa privada.

Enfim, essa pesquisa se justifica na medida que, ao qualificar o assédio moral – explicitando o processo e suas características – amplia-se a visibilidade sobre esta conduta abusiva, demonstra-se as suas implicações e relevância social, e propicia-se, ao(à) docente da Educação Básica, subsídios para desenvolvimento de competências que, fundamentadas em uma cultura de respeito, vão auxiliá-lo a identificar, aclarar, dirimir, e/ou amenizar episódios de assédio moral; o que, por consequência, pode contribuir para o desenvolvimento e disseminação de práticas, de gestão e convivência, mais éticas e humanas, que cooperem, na justa medida, para a melhoria das relações de trabalho e o desenvolvimento de um ambiente laboral, menos violento e mais inclusivo.

2.4. OBJETIVOS

2.4.1. Objetivo primário (geral)

O objetivo geral deste trabalho, nato no Programa de Pós-Graduação em Educação: Formação Docente para Educação Básica da Universidade de Uberaba (PPGEB/UNIUBE), campus Uberlândia, dentro da linha “Práticas Docentes para Educação Básica”, volta-se para qualificar e explicitar as noções básicas sobre o assédio moral, suas características essenciais e implicações decorrentes – no contexto geral e no âmbito da Educação Básica, tendo o(à) docente na condição de possível vítima – e difundir, em especial entre estes profissionais da Educação Básica, conhecimentos pertinentes acerca desse conceito e de suas possíveis inferências. Condições com as quais o(à) docente pode se deparar, no ambiente de trabalho, e sobre as quais deve ter ciência, mormente para se defender.

2.4.2. Objetivo secundários (específicos)

- Disponibilizar informações, inclusive de caráter legalista, que auxiliem a perceber, de forma mais adequada, as relações de trabalho inadequadas; em especial o assédio moral.
- Produzir material teórico/educativo que possa servir como referência ao desenvolvimento de ações de prevenção e combate à prática – lesiva (física e mentalmente) e, em geral, dissimuladamente sutil – do assédio moral.
- Corroborar entendimento de que o conhecimento é condição vital para se enfrentar, de maneira mais adequada, qualquer problema, incluso, o assédio moral.
- Evidenciar que discussões e novos estudos devem avançar, em especial, os que tem relação com a educação e o(à) docente da Educação Básica.

2.5. METODOLOGIA

2.5.1. Procedimentos metodológicos

Conforme antecipado no resumo, o presente trabalho foi desenvolvido com base em pesquisa sistematizada, de natureza bibliográfica, da produção literária; foi utilizada a metodologia de análise/revisão bibliográfica, vide figura 01, feita a partir da apreciação de livros (obras completas e/ou capítulos específicos) e artigos em especial no contexto brasileiro, que trazem referências, preferencialmente e com alguma simultaneidade, sobre: assédio moral [Freitas, (2017), Barreto (2017), Heloani (2017), Hirigoyen (2017a; 2017b)], trabalho [Marx (2005; 2008; 2011; 2013); Braverman (1987); Manacorda (2007); Antunes, (2009; 2012); Lombardi (2014); Saviani (2005; 2007; 2012); Harvey (2008)] e reestruturação produtiva do trabalho relacionado com a educação [Previtali (2011; 2012); Scocuglia (2011); Fagiani (2018)]. Outras referências foram pesquisadas nas bases de dados SciELO Brasil, CAPES e ERIC, além da apreciação de obras completas e/ou capítulos específicos dos autores já citados.



Figura 01: Desenho esquemático da metodologia de análise/revisão bibliográfica. Desenvolvimento nosso.

O material foi analisado visando reconhecer a relação da temática com contexto da escola e do(a) trabalho docente, em especial no âmbito da Educação Básica, e os autores e obras supramencionados, tiveram papel preponderante no direcionamento das apreciações e correlações realizadas.

A metodologia de pesquisa escolhida para esse estudo, a saber: revisão/pesquisa bibliográfica de material já elaborado/publicado (GIL, 2002; 2008), não prevê a realização de pesquisa de campo, tampouco produção de dados e informações, envolvendo participação de seres humanos, individual ou coletivamente. Logo, essa pesquisa não é regida pela RESOLUÇÃO Nº 466, de 12.12.12, e pela RESOLUÇÃO Nº 510, de 07.04.16, que regulamentam às pesquisas envolvendo seres humanos.

A seguir, na segunda etapa, conforme adiantado, apresenta-se conceituação relevante acerca da significação do trabalho, da educação, do trabalho docente, dentre outros.

REVISITAÇÃO

TEÓRICA

3. REVISITAÇÃO TEÓRICA – UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

Nesta etapa, através de breve explanação, revisitaremos algumas posições teóricas acerca da significação do trabalho, trabalho docente, educação, dentre outros conceitos que entendemos relevantes, pois lançam luz sobre o desenvolvimento das relações profissionais e trabalhistas onde o assédio moral no trabalho se apresenta. Importante salientar que neste ponto, apesar de alguma menção ao assunto, ainda não se pretende discorrer sobre o assédio moral propriamente dito.

3.1. TRABALHO

Conforme explanado, considera-se relevante, antes de iniciarmos a tratativa do assédio moral, uma breve incursão ao universo do trabalho, no intuito de contextualizar, seu componente principal, o próprio trabalho. Mas, vale esclarecer que visto não ser este o objeto principal de nosso estudo, não há intenção de aprofundar em sua contextualização, pois apesar da relevância do tema, o intuito é, tão somente, criar bases que subsidiem a apresentação do conceito principal, ou seja, o assédio moral.

Feito este esclarecimento, inicia-se com a percepção daquele que certamente foi um dos maiores pesquisadores acerca do assunto, Karl Marx, que acreditava que o trabalho deve ser percebido como categoria central nas relações sociais, nas relações dos homens com a natureza e com outros homens; de fato, para Marx (2008), o trabalho deve ser considerado a atividade vital dos seres humanos. Essa preocupação com as características essenciais do trabalho, no seu sentido ontológico², ou seja, como categoria fundante do ser social, já se fazia presente na obra “*Manuscritos Econômico-filosóficos*”, onde o Marx destacou que:

[...] o trabalho, *a atividade vital*, a *vida produtiva* mesma aparece ao homem apenas como um meio para a satisfação de uma carência, a necessidade de manutenção da existência física. A vida produtiva é, porém, a vida genérica. É a vida engendrada de vida. No modo (Art) da atividade vital encontra-se o caráter inteiro de uma species, seu caráter genérico, e a atividade consciente livre é o caráter genérico do homem. A vida mesma aparece só como meio de vida (MARX, 2008, p. 84, grifo do autor).

² Relativo à ontologia – FILOS Teoria ou ramo da filosofia cujo objeto é o estudo dos seres em geral, o estudo das propriedades mais gerais e comum a todos os seres; metafísica ontológica. Estudo ou conhecimento dos seres e dos objetos enquanto eles mesmos, em oposição ao estudo de suas aparências e atributos. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa Michaelis [online]. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=G9AQd>>. Acesso em: 27 jul. 2019.

Ainda segundo Marx:

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se defronta com a matéria natural como uma potência natural [Naturmacht]. [...] Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. [...] Pressupomos o trabalho numa forma em que ele diz respeito unicamente ao homem. [...] No final do processo do trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente (MARX, 2013, p. 327).

Posteriormente, em outro momento, mas com certa similaridade, Braverman, em sua obra “*Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX*” (1987), defini o trabalho como sendo uma atividade, desenvolvida pelas espécies – incluso a humana, que altera o estado de produtos naturais para melhorar sua utilidade, ou seja, que transforma a natureza para melhor satisfazer a necessidades específicas. Sendo que o trabalho humano possui, enquanto particularidade essencial, um caráter consciente e proposital, não intuitivo, orientado pela inteligência, e inalienável. “O trabalho que ultrapassa a mera atividade instintiva é assim a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo como o conhecemos”, Braverman (1987, p. 53).

Entendimento similar apresenta Lombardi (2014, p. 16): “Diversamente dos animais, os homens têm, antes de qualquer outra coisa, que produzir os meios necessários ao seu próprio existir. A produção de sua existência é, assim, o processo pelo qual os homens produzem sua própria vida material”, Lombardi (2014, p. 16-17). E ele afirma ainda:

O ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas é o que conhecemos pelo nome de trabalho. Podemos, pois, dizer que a essência do homem é o trabalho. Mas o sentido marxista de *essência humana* não é o da metafísica: como o conjunto das propriedades imutáveis e eternas do homem, como algo dado ao homem, uma dádiva divina ou natural. Ao contrário, a essência humana é usada no sentido de característica fundamental dos homens, sendo esta produzida pelos próprios homens. O que o homem é, o é pelo trabalho. A essência do homem é um feito humano. É um trabalho que se desenvolve, se aprofunda e se complexifica ao longo do tempo: é um processo histórico (LOMBARDI, 2014, p. 20, grifo do autor).

Para Braverman (1987, p. 58), o caráter inteligente e proposital – e não sua capacidade de produzir um excedente – é o fator que distingue a força de trabalho do homem, produz condições para ampliação de sua própria produção e lhe proporciona infinita adaptabilidade, de modo que seu produto excedente pode ser continuamente ampliado. E o capitalista, aproveita-se disto muito bem.

Quando o proprietário emprega os serviços de um animal de carga no seu processo de produção, nada mais pode fazer além de canalizar a força e a resistência natural do animal. [...] O trabalho humano, por outro lado, devido a ser esclarecido e orientado por um entendimento que foi social e culturalmente desenvolvido, é suscetível de vasta gama de atividades produtivas. Os processos de trabalho ativo que residem em potencial na força de trabalho dos homens são tão diversos quanto ao tipo, modo de desempenho etc. que para todos os fins práticos podem ser considerados infinitos, tanto mais que novos modos de produção podem ser criados mais rapidamente do que serem explorados. (BRAVERMAN, 1987, p. 56-57).

De fato, segundo entendimento de Braverman, sob o ponto de vista capitalista, esse caráter infinitamente elástico do trabalho do ser humano é o alicerce sobre o qual o capitalista realiza a ampliação do seu capital. É como afirma Marx (2013, p.506), “A força produtiva que o trabalhador desenvolve como trabalhador social é, assim, força produtiva do capital”.

A partir deste ponto, inicia-se a abordagem de um conceito categórico para se entender como ocorreu o desenvolvimento das relações de trabalho dentro do modelo de produção capitalista, tal qual, conhecemos hoje; tratar-se-á da compra e venda de força de trabalho, pelas economias capitalista, e sua conversão em trabalho assalariado. Conversão que, segundo Braverman (1987), se tornou numericamente relevante com o advento do capitalismo industrial; e que, como se sabe, perpetua até os dias atuais. Como bem disse Braverman (1987, p. 55, grifo do autor): “A produção capitalista exige intercâmbio de relações, mercadorias e dinheiro, mas sua *diferença específica* é a compra e venda de força de trabalho”.

Para esse fim, três condições básicas tornam-se generalizadas através de toda a sociedade. Em primeiro lugar, os trabalhadores são separados dos meios com os quais a produção é realizada, e só podem ter acesso a eles vendendo sua força de trabalho a outros. Em segundo, os trabalhadores estão livres de constringências legais, tais como servidão ou escravidão, que os impeçam de dispor de sua força de trabalho. Em terceiro, o propósito do emprego do trabalhador torna-se a expansão de uma unidade de capital pertencente ao empregador, que está assim atuando como um capitalista. O processo de trabalho começa, portanto, com um contrato ou acordo que estabelece as condições da venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador (BRAVERMAN 1987, p. 54-55, grifo nosso)

Desse modo, e ainda considerando Braverman (1987, p. 55), de um lado, tem-se o empregador, com capital que almeja ampliar, e do outro, tem-se o(a) trabalhador(a) que vende sua força de trabalho, inclusive porque, por vezes, essa é a única alternativa que lhe resta para ganhar a vida. Marx, inclusive afirmou: “[...] o trabalhador só pode barganhar aquilo que possui sob sua propriedade, ou seja, sua força de trabalho individual e independente”, Marx (2013, p. 506).

E, é justamente neste momento, quando da efetivação da venda da força de trabalho, que os(as) trabalhadores(as) são incorporados(as) ao capital, ou seja, é neste momento que o(a)

trabalhador(a) é “anexado” ao processo de trabalho capitalista. Para Marx (2013, p. 506): “Como cooperadores, membros de um organismo laborativo, eles próprios não são mais do que um modo de existência específico do capital”. E, é também, neste momento que se inicia a disparidade e a exploração, visto que ao capitalista só interessa o aumento de seu capital e gerar algum lucro; independentemente, das consequências ou “efeitos colaterais” sobre ao(a) trabalhador(a).

Nesse cenário – e considerando ser, praticamente, improvável a existência de um capitalista disposto a reduzir, intencionalmente, a utilização “de seus bens” de produção, incluso a jornada de trabalho dos(as) “seus(uas)” trabalhadores(as), aqueles(as) com os(as) quais negociou a compra da força de trabalho – conservar-se concordância com Marx (2013, p. 491-492), que, referente à produção capitalista, assim escreveu: “[...] não visa em absoluto a redução da jornada de trabalho. Seu objetivo é apenas a redução do tempo de trabalho necessário para a produção de determinada quantidade de mercadorias”.

Se, portanto, o modo de produção capitalista se apresenta, por um lado, como uma necessidade histórica para a transformação do processo de trabalho num processo social, essa forma social do processo de trabalho se apresenta, por outro lado, como um método empregado pelo capital para explorá-lo de maneira mais lucrativa, por meio do aumento de sua força produtiva (MARX, 2013, p. 509).

Vale a pena destacar também, neste momento, outras considerações que Harry Braverman fez, ainda em seu livro “*Trabalho e Capital Monopolista*” (1987), acerca da força de trabalho “comprada” pelo capitalista.

O que ele compra é infinito em potencial, mas limitado em sua concretização pelo estado subjetivo dos trabalhadores, por sua história passada, por suas condições sociais gerais sob as quais trabalham, assim como pelas condições próprias da empresa e condições técnicas do seu trabalho. O trabalho realmente executado será afetado por esses e muitos outros fatores, inclusive a organização do processo e as formas de supervisão dele, no caso de existirem. Isso é tanto mais certo tendo em vista que os aspectos técnicos dos processos de trabalho são agora dominados pelos aspectos sociais que o capitalista introduziu: isto é, as novas relações de produção. Tendo sido obrigados a vender sua força de trabalho a outro, os trabalhadores também entregam seu interesse no trabalho, que foi agora “alienado”. O processo de trabalho tornou-se responsabilidade do capitalista. Assim, quando o capitalista compra imóveis, matérias-primas, ferramentas, maquinaria etc., pode avaliar com rigor seu lugar no processo de trabalho. Ele sabe que certa parcela de seu desembolso será transferida a cada unidade de produção e sua contabilidade o lançará sob o título de custos e depreciação. Mas quando ele compra tempo de trabalho, o resultado está longe de ser tão certo e tão determinado de modo que possa ser computado desse modo, com rigor e antecipação. Isto significa simplesmente que a parcela de seu capital despendido na força de trabalho é a porção “variável”, que sofre um aumento no processo de produção; para ele, a questão é de quanto será o aumento. Torna-se, portanto fundamental para o capitalista que o controle sobre o processo de trabalho passe das mãos do trabalhador para as suas próprias. Esta transição apresenta-se na história como a alienação progressiva dos processos de produção do trabalhador; para

o capitalista, apresenta-se como o problema de gerência (BRAVERMAN, 1987, p. 58, grifo nosso).

De certa forma, pode-se inferir que a obra de Braverman (1987) inaugura a ênfase nos aspectos relacionados ao emprego da tecnologia e do controle gerencial profissionalizado (gerência profissional). Porém, é possível afirmar que Marx (2013, p. 504), já manifestava entendimento nesse sentido, em especial porque ele, Marx, percebeu que quanto maior a massa de trabalhadores(as) ocupados(as), maior sua resistência ao processo de produção, o que decreta a necessidade de um maior comando, uma maior direção, do capital para sobrepuja-la.

Todo trabalho imediatamente social ou coletivo em grande escala requer, em maior ou menor medida, uma direção que estabeleça a harmonia entre as atividades individuais e cumpra as funções gerais que resultam do movimento do corpo produtivo total em contraste com o movimento de seus órgãos autônomos. Um violinista isolado dirige a si mesmo, mas uma orquestra requer um regente. Essa função de direção, supervisão e mediação torna-se função do capital assim que o trabalho a ele submetido se torna cooperativo. Como função específica do capital, a direção assume características específicas (MARX, 2013, p. 504).

Marx (2013, p. 504), deixa claro que, a direção capitalista, afora seu papel funcional (intrínseco e característico do processo social de trabalho), se constituía, como mais um instrumento de exploração pertencente ao processo e, em consequência disso, conforme palavras do próprio Marx: “[...] determinada pelo antagonismo inevitável entre o explorador e a matéria-prima de sua exploração”, Marx (2013, p. 504).

Se a direção capitalista é dúplice em seu conteúdo, em razão da duplicidade do próprio processo de produção a ser dirigido – que é, por um lado, processo social de trabalho para a produção de um produto e, por outro, processo de valorização do capital –, ela é despótica em sua forma. Com o desenvolvimento da cooperação em maior escala, esse despotismo desenvolve suas formas próprias. Assim como o capitalista é inicialmente libertado do trabalho manual tão logo seu capital tenha atingido aquela grandeza mínima com a qual tem início a produção verdadeiramente capitalista, agora ele transfere a função de supervisão direta e contínua dos trabalhadores individuais e dos grupos de trabalhadores a uma espécie particular de assalariados. (MARX, 2013, p. 505, grifo nosso).

Eis que aqui, faz-se relevante uma pausa para inserção de um breve adendo, relacionado ao assédio moral, tema principal dessa pesquisa; é altamente provável, após esse estudo, que reste demonstrado que algumas ações e interações – decorrentes do modo de produção capitalista, incluso o gerenciamento profissional – anteriormente tidas, tão somente, como instrumentos, reprováveis, de exploração, passem a enquadrar-se também, de forma mais clara, como práticas de assédio moral, tão ou mais, reprováveis.

Prosseguindo com nossa abreviada incursão ao universo do trabalho, importante destacar outro conceito decisivo à compreensão do modelo de produção capitalista, trata-se do conceito de mais-valor, mais-valia, assim apresentado por Marx: “[...] o motivo que impulsiona e a finalidade que determina o processo de produção capitalista é a maior autovalorização possível do capital, isto é, a maior produção possível de mais-valor (mais-valia) e, portanto, a máxima exploração possível da força de trabalho pelo capitalista” Marx (2013, p. 504).

Segundo Lombardi: “Como o objetivo do capital é a obtenção do lucro, sendo sua lógica a da acumulação desse lucro, o trabalho é tomado como uma mercadoria que é capaz de produzir um valor muito maior do que o que lhe é pago, um valor excedente, uma mais-valia”, Lombardi (2014, p. 21).

E Marx (2013, p. 102), acrescenta: “O mais-valor, ou mais-valia, resulta, pois, da transformação do valor de uma mercadoria que vem a ser pago depois que seu valor de uso, sob o comando do capital, recria o antigo valor de troca como uma substância capaz de aumentar por si mesma”. Ou seja, faz-jus à diferença entre o valor final da mercadoria e a soma do valor dos meios necessários de produção e do valor do trabalho, base do lucro no sistema capitalista.

O mais-valor obtido pelo prolongamento da jornada de trabalho chamo de mais-valor absoluto; o mais-valor que, ao contrário, deriva da redução do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na proporção entre as duas partes da jornada de trabalho chamo de mais-valor relativo (MARX, 2013, p. 485).

Em suma, Marx (2013, p. 484), considera que para a produção de mais-valor, mais valia, afora, a opção de se aumentar a jornada laboral do(a) trabalhador(a), para se produzir mais (mais-valor absoluto) e, conseqüentemente, aumentar seus ganhos (processo que, convenhamos, mostrou-se absolutamente insuficiente aos interesses do capitalista); resta, ao dono dos meios de produção, a opção de diminuir o tempo de trabalho necessário para produção de um valor ou produto, o que só pode ser conseguido através do aprimoramento das condições técnicas e sociais do processo de trabalho, ou seja, aperfeiçoando-se o próprio modo de produção (mais-valor relativo).

Com objetivo de auxiliar à compreensão do termo, apresenta-se, nos anexos A e B, o conceito de mais-valor, mais-valia (absoluto e relativo) de Marx, explicitado de uma maneira menos tradicional, mas, não menos relevante e esclarecedora, os “Quadrinhos”; técnica que é caracterizada, entre outras coisas, por buscar estabelecer uma semiose entre texto e imagem, verbal e não verbal; processo que faz desse um recurso linguístico relevante.

Em linhas gerais, despretensiosamente, considerando-se todo o exposto, até este ponto, bem como os escritos a Marx (2005; 2008; 2011; 2013), firma-se entendimento de que na produção capitalista o trabalho, antes, atividade vital/finalidade humana, responsável pelo surgimento do ser social e pela possibilidade de realização plena do homem, ou seja, o trabalho social; passa a ser explorado – quando da compra, pelo capitalista, da força de trabalho (via de regra por valor aquém daquele que ela realmente produz) – e se transforma em meio de subsistência, ou seja, trabalho assalariado.

Dessa forma, o trabalho se transforma, como os demais bens produzidos, em uma mercadoria geradora de valor, e afasta o ser humano daquilo que ele próprio produziu, daí temos a alienação, ou seja, falta de contato e estranhamento com o que se produz. Alienação que, como consequência, inviabiliza a possibilidade de se promover, através dele, trabalho, a humanização, e corrobora para acirrar a divisão, em especial econômica, entre proprietários e não proprietários.

Enfim, a produção capitalista esvazia a significação real do trabalho; e convenhamos, o capital fortalecido, segue com a degradação das condições de trabalho, com a deterioração da qualidade de vida do(a) trabalhador(a) e com a patologização das relações em ambiente laboral; ou seja, cria-se condições que favorecem o surgimento e a disseminação de práticas de desvalorização – absurdas, reprováveis, mais ditas “necessárias” – que atentam como a individualidade do ser humano, inclui-se aqui as práticas discriminatórias e de assédio.

Fagiani (2018, p. 11) enfatiza: “O modo de produção capitalista é um sistema global, desde sua criação, no qual produtos e serviços necessários à vida são produzidos para troca lucrativa no mercado e para promover a acumulação e valorização do próprio capital”.

A competição e não a cooperação, o individualismo e não o coletivismo, o egoísmo e não o altruísmo, a concentração e não a distribuição são características intrínsecas a este sistema. Os Seres Humanos são constrangidos a agir de uma determinada forma e não outra e atuam nesta direção para sua própria sobrevivência. Se em um primeiro momento o Ser Humano sobreviveu isolado, em um segundo momento teve mais êxito em uma vida comunitária a qual já não era desprovida de laços entre os seres que a compunham. O processo histórico que culminou com a formação da sociedade capitalista é complexo e longo não cabendo aqui demonstrar tal evolução. Destaca-se, porém, que nenhum modelo de sociedade anterior a este teve a riqueza na riqueza em si o objetivo da produção, em detrimento da valorização do indivíduo (FAGIANI, 2018, p. 116).

Entende-se assim que, enquanto perpetuar um sistema onde o trabalho (agora assalariado) ao invés de criar propriedade para o(a) trabalhador(a), cria capital – o qual só pode

umentar se produzir novo trabalho assalariado, a fim de explorá-lo – e privilegia a produção de mercadorias, em detrimento da classe trabalhadora e da própria individualidade humana; jazerá o conflito, capital-trabalho, e a exploração.

3.1.1. Modo de produção

Conforme evidenciamos anteriormente, referenciados por Marx (2008, 2013), Braverman (1987), Lombardi (2014) e Fagiani (2018), o capitalista, usa capital para comprar a força de trabalho individual, gerando assim o trabalho assalariado, trabalho que, dentro de um contexto de produção capitalista, é usado para acumular e multiplicar o capital, com o qual se compra mais força de trabalho, e assim cria-se um ciclo, retroalimentado, de perpetuação da exploração. E nesse contexto, resta a ele, capitalista, buscar continuamente a melhor maneira (modo de produção) para fazer uso da força de trabalho, que agora lhe pertence, para explorá-la em seu limite máximo, não importando suas decorrências.

“O capitalista que emprega o modo de produção aperfeiçoado é, portanto, capaz de apropriar-se de uma parte maior da jornada de trabalho para o mais trabalho do que os demais capitalistas no mesmo ramo de produção”, Marx (2013, p. 489).

O modo de produção é, portanto, a categoria que expressa a própria materialidade ontológica da história dos homens. [...] Trata-se de um modo determinado de atividade e de manifestação da vida, isto é, como um “modo de vida determinado”, em que *o que se produz* é indissociável da *forma* como os homens produzem. Homens determinados, produzindo de modo determinado, estabelecendo uma teia indissociável de *relações*, é como Marx e Engels teceram teoricamente seu entendimento. Assim, forças produtivas, apropriação dos meios de produção, relações de produção, divisão social do trabalho, relações sociais (e estrutura social), relações políticas (e Estado), ideias ou representações (ou consciência dos homens), ideologias (como teorização invertida de um mundo invertido) são categorias que vão aparecendo teoricamente, dando complexidade contraditória ao existir social dos homens, desvelando um encadeamento sincrônico e diacrônico (LOMBARDI, 2014, p. 16-17).

O modo de produção, não só, determina, quão rápido o capitalista atingirá seus propósitos, como também, determina sob quais condições e o tipo de ambiente laboral em os(as) trabalhadores(as) assalariados(as) desenvolvem suas atividades e tarefas. E é nesse ambiente, onde os(as) trabalhadores(as) são “agrupados”, que as situações de assédio moral no trabalho surgem; e, por vezes, em decorrência das precárias condições de trabalho, encontram condições mais que adequadas para se desenvolverem, conforme já mencionamos. Afinal, a constante busca pela máxima produção ao menor custo, melhor, a qualquer custo, produz também atos de

desrespeito e ações de violência que, equivocadamente, adquirem ares de normalidade com razoável facilidade.

As novas formas de gestão do trabalho têm tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade, a uma competição extremamente, à deterioração do clima no ambiente de trabalho, e de todas essas condições portadoras de violência (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017, p. 7).

3.1.1.1. Sobre alguns dos modos de produção capitalista.

Nesta etapa, apresentaremos algumas impressões sobre alguns dos modos de produção capitalista (característica diferenciadora: trabalho assalariado) que contribuíram com as transformações que marcaram o século XX. Para Previtali (2011, p. 35), tais transformações fazem parte do processo de ruptura entre o capital e a estrutura regulatória político-institucional, estrutura essa que proporcionou crescimento e estabilidade capitalista durante o período taylorista-fordista.

O fordismo, considerado um dos modelos icônicos de produção capitalista, simbolicamente, teve início em 1914, quando Henry Ford, introduz em sua linha automatizada de montagem automotiva, estabelecida no ano de 1913, a jornada de oito horas diárias e cinco dólares de recompensa aos trabalhadores, Harvey (2008, p. 121).

O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidade cada vez maiores. Mas isso presumia que os trabalhadores soubessem como gastar seu dinheiro adequadamente. Para isso, em 1916, Ford enviou um exército de assistentes sociais aos lares de seus trabalhadores “privilegiados” (em larga medida imigrantes) para ter certeza de que o “novo homem” da produção em massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de consumo prudente (isto é, não alcoólico) e “racional” para corresponder às necessidades e expectativas da corporação. A experiência não durou muito tempo, mas a sua própria existência foi um sinal presciente dos profundos problemas sociais, psicológicos e políticos que o fordismo iria trazer. (HARVEY, 2008, p. 122, grifo nosso).

Harvey (2008, p.121), também acreditava que, em muitos aspectos, as inovações de Ford eram a extensão de tendências bem-sucedidas, incluso aquelas oriundas do taylorismo. “A separação entre gerência, concepção, controle e execução (e tudo o que isso significava em termo de relações sociais hierárquicas e de desabilitação dentro do processo de trabalho) também já estava bem avançada em muitas indústrias”.

A forma corporativa de organização de negócios, por exemplo, tinha sido aperfeiçoada pelas estradas de ferro ao longo do século XIX e já tinha chegado, em particular depois da onda de fusões e de formação de trustes e cartéis no final do século, a muitos setores industriais (um terço dos ativos manufatureiros americanos passaram por fusões somente entre os anos de 1888 e 1902). Ford também fez pouco mais do que racionalizar velhas tecnologias e uma detalhada divisão do trabalho preexistente, embora, ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, ele tenha conseguido dramáticos ganhos de produtividade. Os *Princípios da Administração Científica*, de F. W. Taylor – um influente tratado que descrevia como a produtividade do trabalho podia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rígidos de tempo e estudo de movimento – tinham sido publicados, afinal, em 1911. (HARVEY, 2008, p. 121).

Sobre os princípios do taylorismo Dejours (2009), assim considerou:

Do ponto de vista psicopatológico, a O.C.T. (Organização Científica do Trabalho) traduz-se por uma tripla divisão: divisão do modo operatório, divisão do organismo entre órgãos de execução e órgãos de concepção intelectual, enfim, divisão dos homens, compartimentados pela nova hierarquia consideravelmente inchada de contra-mestres, chefes de equipe, reguladores, cronometristas etc. [...] Além do mais, cada operário é isolado dos outros. Às vezes é até pior, pois o sistema pode colocá-lo em oposição aos outros. O trabalho taylorizado engendra, definitivamente, mais divisões entre os indivíduos do que pontos de união. Mesmo se eles partilham coletivamente da vivência do local de trabalho, do barulho, da cadência e da disciplina, o fato é que, pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade. Tal é o paradoxo do sistema que dilui as diferenças, cria o anonimato e o intercâmbio enquanto individualiza os homens frente ao sofrimento. Face ao trabalho por peças, à chantagem dos prêmios, à aceleração das cadências, o operário está desesperadamente só. É ele que tem que encontrar a ajuda, o "truque" que lhe permitirá ganhar algumas dezenas de segundos no ciclo operatório. A ansiedade, o tédio frente à tarefa, ele deverá assumi-los individualmente, mesmo se estiver no meio de uma colmeia, porque as comunicações estão excluídas, às vezes até proibidas. No trabalho taylorizado não há mais tarefa comum, nem obra coletiva, como é o caso da construção civil ou da pesca marítima, por exemplo. A rigidez da organização do trabalho, as exigências temporais, as cadências, os ambientes de trabalho, o estilo de comando, o controle, o anonimato das relações de trabalho, o intercâmbio dos operários..., tudo parece rigorosamente partilhado pelos numerosos trabalhadores ligados à mesma linha de produção, à mesma oficina. A repetitividade dos gestos, a monotonia da tarefa, a robotização, não poupam nenhum operário de base. A uniformização aparente das exigências do trabalho parece indicar a direção que a observação psicopatológica deveria usar: privilegiar o que há de comum e de coletivo na vivência ao invés de se ater ao que separa os indivíduos. (DEJOURS, 2009, p.39-40, grifo nosso).

Mas, Harvey (2008, p. 121), reconheceu que havia algo de exclusivo no modelo de Ford, a sua visão, característica que acabava por diferenciar o fordismo do taylorismo e das outras práticas até então bem-estabelecidas, e que permitiu que Ford reconhecesse explicitamente que produção em massa significa “[...] consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista”. Segundo o autor “Ford acreditava que o novo tipo de

sociedade poderia ser construído simplesmente com aplicação adequada ao poder corporativo”, Harvey (2008, p. 122).

Era tal a crença de Ford no poder corporativo de regulamentação da economia como um todo que sua empresa aumentou os salários no começo da Grande Depressão na expectativa de que isso aumentasse a demanda efetiva, recuperasse o mercado e restaurasse a confiança da comunidade de negócios. Mas as leis coercitivas da competição se mostraram demasiado fortes mesmo para o poderoso Ford, forçando-o a demitir trabalhadores e cortar salários. Foi necessário o *New Deal* de *Roosevelt* para salvar o capitalismo – fazendo, através da intervenção do Estado, o que Ford tentara fazer sozinho. [...] foi preciso o choque da depressão selvagem e do quase-colapso do capitalismo na década de 30 para que as sociedades capitalistas chegassem a alguma nova concepção da forma e do uso dos poderes do Estado. [...] O problema, tal como via um economista como Keynes, era chegar a um conjunto de estratégias administrativas científicas e poderes estatais que estabilizassem o capitalismo, ao mesmo tempo que se evitavam as evidentes repressões e irracionalidades, toda a beligerância e todo o nacionalismo estreito que as soluções nacional-socialistas implicavam. (HARVEY, 2008, p. 122-124).

De fato, Harvey (2008, p.119) entende que o período de expansão de pós-guerra, 1945 a 1973, teve como base um conjunto, fordista-keynesiano, de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico. “O fordismo se aliou firmemente ao keynesianismo, e o capitalismo se dedicou a um surto de expansões internacionalistas de alcance mundial que atraiu para sua rede de inúmeras nações descolonizadas”, Harvey (2008, p. 122).

Segundo Harvey (2008), o sistema fordista-keynesiano começa a entrar em colapso em 1973, iniciando um período de mudança rápidas, fluidez e incertezas.

Nem todos eram atingidos pelos benefícios do fordismo, havendo na verdade sinais abundantes de insatisfação mesmo no apogeu do sistema. [...] As desigualdades resultantes produziram sérias tensões sociais e fortes movimentos sociais por parte dos excluídos – movimentos que giravam em torno da maneira pela qual a raça, o gênero e a origem étnica costumavam determinar quem tinha ou não acesso ao emprego privilegiado. Essas desigualdades eram particularmente difíceis de manter diante do aumento das expectativas, alimentadas em parte por todos os artifícios aplicados à criação de necessidades e à produção de um novo tipo de sociedade de consumo. Sem acesso ao trabalho privilegiado da produção em massa, amplos segmentos da força de trabalho também não tinham acesso às tão louvadas alegrias do consumo em massa. Tratava-se de uma fórmula segura para produzir insatisfação. (HARVEY, 2008, p. 132, grifo nosso).

Como se pode notar na conceituação que nos é ofertada por Freitas *et al.* (2017) em 1980, aumentam as pressões por um Estado mínimo e entre apoiadores do neoliberalismo econômico, naquele momento, e ao longo da próxima década (1990).

[...] os neoliberais colocam o trabalhador como um “sobrevivente”. Para não ser soterrado pelo desemprego, deve adaptar-se a subempregos, ocupações temporárias em que é coagido a desistir de direitos trabalhistas conquistados há décadas, como

pagamento de horas extras e férias remuneradas. Um sobrevivente que, além de sua precária situação, deve estar sempre empenhado em treinamentos e atualizações para requalificar-se (ou perder até o subemprego que precariamente o sustenta). [...] O problema é que essa corrente neoliberal” se esquece” de que os empregos oferecidos nessas condições são de baixa qualificação e de trabalho em tempo parcial em sua maioria (HELOANI, 2018, p. 123-124)

Após a queda do muro de Berlim em 1989, se consolida, tanto, a valorização das empresas privadas, que se consolidam como referência a ser seguida; quanto, a valorização do fator econômico, enquanto determinante da vida em sociedade como conhecemos. Freitas *et al.* (2017), considera que 1989 marca o ressurgimento das empresas privadas como principais atores socioeconômicos, é o aspecto econômico se consolidando como protagonista na vida das sociedades.

“Tudo corria às mil maravilhas no universo de possibilidades aparentemente infinitas da produção e do consumo em massa, até que a crise do petróleo dos anos 1970 forçou a busca por matérias-primas e mão-de-obra mais baratas, o desenvolvimento de novos métodos de gestão, novos processos produtivos e financeiros. [...] paralelamente a esse movimento da iniciativa privada, no primeiro mundo, o *welfare state* (Estado de bem-estar) começava a dar sinais de fadiga e declínio. O estado, desacreditado, parecia não ter condições de garantir o pleno emprego, e o sistema público de previdência social começava a ruir, o que contribuiria para a perda de sua popularidade para a iniciativa privada que apresentava ganhos de produtividade nada ruins em uma época de vacas magras” (FREITA; HELOANI; BARRETO; 2017, p. 2-3).

Segundo Previtali (2011, p. 52), perante a crise, o capital inicia uma nova reestruturação, envolvendo, principalmente, a introdução de inovações técnicas e/ou organizacionais, que objetivando o controle do processo de trabalho, o toyotismo ganha destaque. E Previtali, destaca ainda:

Durante as últimas décadas as economias capitalistas desenvolvidas e em desenvolvimento vêm sofrendo profundas transformações. Observa-se um intenso processo de reestruturação produtiva do capital através da integração dos mercados financeiros, fundamentada, por sua vez, no novo ideário político neoliberal de livre comércio e de uma menor presença do Estado como poder regulador das relações entre capital e trabalho. [...] O processo de reorganização do trabalho está originando uma forma de controle do processo produtivo mediante a introdução de tecnologias informação e prática gerenciais, cujo discurso assenta-se na cooperação, no desenvolvimento e na parceria do trabalhador. (PREVITALI, 2011, P. 35-36).

Nesse sentido, Previtali (2011), destaca que o toyotismo foi a melhor expressão dessas mudanças, tanto que muitas empresas ocidentais buscavam reproduzir seus métodos.

No Brasil após 1994, com o Plano Real, sob governos de Fernando Henrique Cardoso, os Programas de Qualidade Total, sistema *just-in-time/kan-ban* e principalmente, o bônus de salários vinculados à lucratividade e obtenção de metas de qualidade e produtividade, encontraram um cenário macroeconômico propício a sua expansão. Ocorre uma forte intensificação da terceirização/subcontratação, bem como

instauração de novos programas organizacionais, que procuram captar a subjetividade dos trabalhadores através do desenvolvimento de uma nova base técnica da produção, com a utilização, em vários ramos produtivos, da automação microeletrônica na produção de novas tecnologias de informação (PREVITALI, 2011, p. 53),

Para Previtali (2011), a novidade apresentada pelo modelo japonês, está no fato de se desenvolver mecanismos que constroem o(a) trabalhador(a) a participar da gestão do trabalho por ele executado, na condição de co-gestor do processo de racionalização do trabalho; e não na criação de novas práticas gerenciais (difusão tecnológica, formas flexíveis de contratação, dentre outras) que objetivavam, através de premiações individuais, obter a colaboração e envolvimento dos(as) trabalhadores(as).

As novas práticas gerenciais buscam a colaboração e o envolvimento dos trabalhadores de chão-de-fábrica através de pagamento de prêmios individuais. Mas esse elemento por si só não é uma novidade no campo do controle dos trabalhadores e quebra de solidariedade de classes. (PREVITALI, 2011, P. 35-36).

Sobre o modelo japonês Heloani (2018), completa:

As empresas japonesas, no pós-guerra, necessitaram produzir para um mercado muito restrito. Adicione-se a esse fato a falta de espaço territorial, que eleva o custo de estocagem da produção em massa. O método fordista – com base em economia de escala – requer espaço e, portanto, torna-se ali inviável em sua forma original. O desafio seria produzir a custos baixos e em pequenas quantidades, num tipo de produção vinculada à demanda. Na década de 1950, surge no Japão, na fábrica da Toyota, o chamado “modelo japonês” ou toyotismo. [...] o sucesso de tal modelo – que se pretende inovador em relação ao taylorismo-fordismo – deve-se, principalmente, ao fato de se ter adotado a base tecnológica em combinação com a organização do trabalho em equipe, com a produção integrada (identidade de interesses entre as montadoras e fornecedores de peças e componentes) e com o aprendizado. Trata-se aqui do aprendizado obtido pela generalização das experiências acumuladas na produção (saber tácito), pela rotação de postos, pelo alargamento das tarefas, pela constituição de equipes semiautônomas, pela redução dos níveis hierárquicos” (HELOANI, 2018, p. 119 e 127, grifo nosso).

Segundo Previtali (Ibid.), num contexto onde as palavras de ordem são flexibilidade e qualificação, as empresas descobrem que os processos de inovação, destinados a reduzir custos e melhorar a eficiência produtiva, em especial aqueles que decorrerem, menos de pesquisas formais, e mais de pequenas melhorias no processo produtivo operacional (inovações incrementais – adaptação de ferramental, agilidade de transporte de peças e comunicação interna, uso de pessoal e matéria prima, apresentação do produto) são, em muito, dependentes da participação do(a) trabalhador(a).

Mas certamente, sobre o toyotismo, o ponto, que para nós tem grande importância, traz relação com efeitos devastadores lançados sobre o(a) trabalhador(a) japonês(a); pois, além de, exemplificar bem, o que a exploração sem limites pode acarretar, além de, demonstrar de

forma contundente, a violência sutil, que pretendesse qualificar nesse estudo. Valendo-se da contribuição de Heloani (2018, p 154-155), evidenciamos alguns das ações, não reveladas, do modelo japonês; práticas que podem facilmente se enquadrar como assédio moral; como ficará evidente quando, em outra etapa desse estudo, apresentarmos algumas das características que qualificam a prática de assédio moral.

Durante anos, o Japão alimentou o mito de que o fechamento de fábricas e a dispensa de empregados compunham um hábito tipicamente ocidental. As organizações japonesas, “mais humanas”, preferiam arcar com os prejuízos a lançar um empregado na rua. Entretanto, atualmente, a expressão mais temida no país do sol nascente é *Kata tatakai*, que pode ser traduzido por “tapa nos ombros”, ou melhor, dispensa sumária, que atinge empregados tanto de empresas públicas quanto de privadas, ricas sólidas, como também médias e em ascensão. Não obstante os operários japoneses trabalhem anualmente, em média, 500 horas mais do que alemães e franceses e 200 horas a mais do que seus colegas norte-americanos, o Japão passa por uma fase de estagnação econômica, acarretando pressões ainda maiores que as habituais sobre as empresas. Elas demitem, cada vez mais, mas não querem assumir os custos econômicos e de imagem que uma dispensa implica. Assim, optam por intimidar seus “colaboradores” para que se demitam. As táticas de pressão são muitas e variadas. As mais comuns consistem em transformar o funcionário em “colaborador virtual”, ou melhor, em trabalhador invisível. Ele jamais é avisado de reuniões, a copeira ou os próprios colegas não se lembram de lhe servir o chá e o chefe raramente lhe dirige a palavra. Só o estritamente necessário lhe é dito para que ele não se esqueça de que existe e de que, por isso mesmo, se transformou num “estorvo no trabalho”. Às vezes para que não fique ocioso, lhe é solicitado (ordenado) que reescreva o mesmo relatório várias vezes em seu novo local de trabalho? Uma mesa, ao fim da sala, isolada das demais. (HELOANI, 2018, p. 154-155, grifo nosso).

Terminada, está concisa (considerando-se a complexidade da temática) incursão, acerca da significação do trabalho e sua relação com o sistema capitalista, restou evidente que no decorrer do último século (XX), a sociedade capitalista, foi marcada por profundas transformações, tanto no universo do capital quanto no universo do trabalho, transformações estas, que, invariavelmente, estendem, melhor, impõe seus efeitos nas relações sociais e trabalhistas, incluso no campo da educação e do trabalho docente, conceitos que serão abordados na etapa seguinte.

3.2. EDUCAÇÃO E O TRABALHO DOCENTE

A partir deste ponto, sem abdicar da significação “do trabalho”, dar-se-á enfoque a outro conceito que é de total relevância (quando se considera o objeto e os fins dessa pesquisa), a educação. Feito este esclarecimento, volta-se foco à educação, em seu sentido mais estrito, ou seja, aquele que faz referência, de maneira geral, à ferramenta que permite ao homem (ser social) e a sociedade, transferir seus hábitos, valores, costumes e seu aprendizado, em suma, sua humanidade.

[...] Aprendizagem é a nossa própria vida, da juventude à velhice, de fato, até à beira da morte; ninguém vive por dez horas sem aprendizado.³ (PARACELSO, 1951, p. 181, tradução nossa). [...] Todas as coisas na terra foram entregues nas mãos do homem. E elas são dadas em suas mãos para que ele possa levá-los ao mais alto desenvolvimento, assim como a terra faz com tudo o que ela produz. Mas este mais alto deve ser para o homem o mais baixo – um começo; é uma semente que ele é obrigado a moldar em algo maior⁴ (PARACELSO, 1951, p. 182, tradução nossa).

Saviani (2007), entende que o ser humano, e apenas o ser humano, trabalha e educa, pois segundo ele, trabalho e educação são atividades especificamente humanas.

[...] no ponto de partida a relação entre trabalho e educação é uma relação de identidade. Os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam a trabalhar trabalhando. Lidando com a natureza, relacionando-se uns com os outros, os homens educavam-se e educavam as novas gerações. A produção da existência implica o desenvolvimento de formas e conteúdos cuja validade é estabelecida pela experiência, o que configura um verdadeiro processo de aprendizagem. Assim, enquanto os elementos não validados pela experiência são afastados, aqueles cuja eficácia a experiência corrobora necessitam ser preservados e transmitidos às novas gerações no interesse da continuidade da espécie (SAVIANI, 2007, p. 154).

Nesse âmbito, importante ressaltar a contribuição de Fagiani (2018), sobre a educação.

O desenvolvimento do indivíduo dentro de uma sociedade estabelecida pode ser analisado a partir de seus devires e das formas como ocorrem a transmissão dos conhecimentos adquiridos e produzidos, constituindo o que pode-se chamar de educação. Educação enquanto fenômeno que se apresenta como uma comunicação entre pessoas livres com diferentes níveis de desenvolvimento humano, ao longo do tempo, tempo que não para e portanto, em diferentes situações históricas, e o sentido desta comunicação, seu principal objetivo, o desenvolvimento do próprio Ser Social. Nas sociedades primitivas essa educação é encontrada de maneira simples e homogênea, já nas sociedades atuais se apresenta de forma difusa, complexa e heterogênea. Encontra-se a educação, assim definida de forma difusa e indiferenciada em todos os setores da sociedade. As pessoas vivem, interagem com as outras pessoas e com o meio ambiente, modificam-se a si mesmas e são modificadas, se comunicam com o intuito que não é o de educar, no entanto, educam e se educam (FAGIANI, 2018, p. 112).

Assim, pode-se inferir, que a educação é práxis social que diz respeito a troca entre os homens e que não possui como objetivo a transformação direta da natureza; logo, exercendo função diferente do trabalho, na complexidade social.

A união entre ensino e trabalho, que ele não inventa, mas já encontra pregada e praticada por pedagogos e reformadores sociais e até atualizada na própria fábrica, revela-se, portanto, parte de um processo de recuperação (Zuruecknahme) da integralidade do homem, comprometida pela divisão do trabalho e da sociedade, mas

³ “*Learning is our very life, from youth to old age, indeed, up to the brink of death; no one lives for ten hours without learning.*” (PARACELSO, 1951, p. 181).

⁴ “*All things on earth have been given into the hands of man. And they are given into his hands in order that he may bring them to the highest development, just as the earth does with all that it brings forth. But this highest should be for man the lowest-a beginning; it is a seed which he is beholden to shape into something greater.*” (PARACELSO, 1951, p. 182).

cujo próprio desenvolvimento das forças produtivas, que são forças materiais intelectuais, domínio do homem sobre a natureza, permite, e até exige, a restituição. E, acima de tudo, isso significa uma recolocação do processo educativo no processo de trabalho, num processo de trabalho – a fábrica moderna – por sua natureza total, plena e dinâmica (MANACORDA, 2007, p. 76).

Lombardi (2014), concorda que a educação é uma atividade humana, e firma entendimento que os(as) profissionais da educação não constroem essa atividade segundo ideias próprias, “mas em conformidade com condições materiais e objetivas, correspondendo às forças produtivas e relações de produção adequadas aos diferentes modos e organizações da produção, historicamente construídas pelos homens”, Lombardi (2014, p. 19). Ainda, segundo o autor: “Numa sociedade com classes e frações de classes diferenciadas, também a educação era (é) adequada a essa estrutura e organização econômica e social, com tantas e quantas educações quantas as classes e frações de classes a que se destinam”, Lombardi (2014, p.39).

[...] a análise marxiana sobre a educação é tratada no interior e a partir do modo capitalista de produção, como processo articulado às relações de produção capitalista. Apesar dos vários estudos existentes sobre o assunto, considero necessário reforçar que a problemática educacional não é tratada em si mesma, mas é parte integrante do quadro teórico fundamental da análise de Marx sobre o processo de subordinação do trabalho ao capital. Nessa perspectiva, pensar historicamente a educação é acompanhar o próprio processo de transformação das relações fundamentais desse modo de produção (LOMBARDI, 2014, p.23, grifo nosso).

Segundo Antunes (2012, p. 22), ideólogos do capital acreditam que a educação em uma era de acumulação flexibilizada, deve ser uma educação, que segue qualificadora, mas, deve se apresentar ágil, flexível e enxuta; similar e destinada a uma empresa com cada vez menos trabalhadores(as). Ratificando a percepção de Lombardi (2014), de que a educação não é desenhada conforme ideário dos profissionais que nela atuam, mas conforme o modo de produção assim determina.

Nas condições de uma produção automatizada, com total separação entre trabalho intelectual e trabalho manual, a educação passa a ser um tema ideológico e politicamente apreciado pelos burgueses que, enfaticamente, propugnam pela necessidade de educação profissional para os trabalhadores. [...] A ampliação da escolaridade não somente é insignificante para a empregabilidade (como se diria atualmente) do trabalhador, como também não exerce influência direta ou indireta sobre o seu salário, mas essa educação somente tem a função de formação moral, pela qual se transmite os princípios burgueses. A ampliação da escolaridade, realizada através de um ensino cada vez mais especializado, centrado em minúsculos campos, mesmo que aparentemente politécnico, não amplia o saber do trabalhador, mas contribui fortemente para tornar seu saber fragmentado, ampliando a subordinação do trabalho ao capital, ao mesmo tempo em que reforça a ideologização burguesa, que culpabiliza o próprio trabalhador por sua trágica situação. Mas a subordinação do trabalho ao capital, radicalizado e aprofundado com a maquinaria e a grande indústria, não foi absoluta ou amainou a luta entre trabalhadores e burgueses. Trata-se de uma luta histórica que remonta à origem do modo capitalista de produção, passando por formas e conteúdos diferenciados. (LOMBARDI, 2014, p. 40-41).

Maciel e Previtali (2012), destacam que há um amplo número de pesquisa recentes destinadas a analisar as implicações da globalização econômica e política neoliberal, sobre as políticas e reformas educacionais e de ensino. E, afirmam que:

Tais estudos sempre vinculam as transformações em curso no campo educacional e no trabalho docente à emergência, no pós-guerra, de uma nova ordem econômica internacional que, sob o impacto da revolução científica e tecnológica, advinda do neoliberalismo, alterou profundamente os processos econômicos e as relações de trabalho, mas também o campo da cultura e os modos de existência e subjetividade dos indivíduos e grupos sociais (MACIEL; PREVITALI, 2012, p. 119).

Considerando o cenário nacional, Maciel e Previtali (2012, p.120), apontam que o Brasil foi um dos 155 países que firmou compromisso de universalizar o ensino fundamental em um prazo de dez anos, quando da Conferência Mundial sobre Educação para Todos, em março de 1990, na cidade de Jomtien, Tailândia. Compromisso que, em breve compêndio, iniciou uma série de reformas educacionais, em especial na Educação Básica, destinadas a formação de força de trabalho qualificada, e orientadas pelo Planejamento Político-Estratégico do Ministério de Educação e Cultura (MEC), o qual por sua vez seguia as tendências do neoliberalismo mundial.

Entre as metas desse documento estavam a descentralização da administração das verbas federais, a elaboração do currículo básico nacional, a educação a distância, a avaliação das escolas, o incentivo à formação de professores. Nesse contexto, iniciou-se ampla reforma educacional, com a aprovação da Lei de Diretrizes e bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996 (MACIEL; PREVITALI, 2012, p. 120, grifo nosso).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB (Brasil, 1996) segmenta a educação básica em etapas: i) educação infantil (creche, para crianças até 3 anos; pré-escola, para crianças de 4 a 5 anos); ii) ensino fundamental, de nove anos (organizado em anos iniciais: 1ª a 5ª série; e anos finais: 6ª a 9ª série); iii) ensino médio (1º ao 3º ano). Cada etapa de ensino apresenta exigências diferentes para a formação do professor. [...] A análise do perfil de formação do professor deve considerar, portanto, desagregações por etapas de ensino (CARVALHO, 2018, p.6).

Logo, das reformas educacionais iniciadas com a LDB (BRASIL, 1996) decorreram efeitos sobre o trabalho docente, em especial, por consequência da aprovação das Diretrizes Curriculares Nacionais para Formação de Professores da Educação Básica (BRASIL, 2013), que estabelece foco: no ensino prático e técnico, voltado ao mercado de trabalho; a forte preocupação com o controle de resultados; a descentralização e a atribuição de novas responsabilidades; dentre outros. Eis aqui, forte evidência da influência do modelo (capitalista) no campo educacional.

Além de instituir a municipalização do ensino, ampliou as atribuições docentes, em decorrência do que os professores passaram a se preocupar, além das questões

relativas ao ensino-aprendizagem, com as atividades de gestão, planejamento, assistência e acompanhamento e integração escola-família-comunidade. A nova LDB modificou a organização escolar, com ampliação de 180 para 200 dias letivos, avaliação do aluno pelo rendimento escolar, participação da comunidade (MACIEL; PREVITALI, 2012, p. 121).

Na prática, as mudanças nas políticas de educação, trazem ao contexto educacional a lógica de mercado neoliberalista, ou seja, a escola ganha ares de empresa. Sob a vara do mercado a educação, precisa estabelecer novas bases curriculares, práticas de gestão e identidade do trabalho docente; sem conduto, prever o incremento na remuneração (que, diga-se de passagem, nunca foi compatível com a responsabilidade e a distinção da tarefa) e melhores condições de trabalho ao(à) trabalhador(a) docente.

Alguns professores assumem posições docentes em mais de uma turma, mais de uma escola, mais de uma disciplina, ampliando o seu raio de ação, o que multiplica as demandas sobre esses profissionais. Além disso, com o objetivo de suprir a demanda de professores para a população em idade escolar, algumas redes de ensino aumentam a jornada média de trabalho desses profissionais, dificultando a atuação dos que têm a jornada fragmentada entre diversos vínculos entre diferentes redes e escolas. São condições que impactam diretamente na capacidade de organização e de trabalho dos docentes, afetando seu rendimento e a qualidade do ensino (CARVALHO, 2018, p. 50).

De fato – considerando Maciel; Previtali, (2012), Carvalho, (2018), Brasil, (2013) – pode-se inferir que o(à) trabalhador(a) docente, não obstante a responsabilidade de ensinar, sofre com o incremento de atividades e responsabilidades, incluso em áreas do cotidiano escolar onde antes não atuava; bem como padeceu com aumento da jornada de trabalho; com a redução de prazos (senso de urgência) e a com precarização da formação docente. Afinal, se o foco é a prática mercadológica de resultados rápidos, execução cronometrada, quantitativos de produtividade, ou seja, replicação de competências a custo baixo, pouca margem resta ao pensamento crítico e ao conhecimento; processos concretos de aprendizagem.

É importante compreender o contexto de atuação do professor, que tem se tornado cada vez mais desafiador: esses profissionais atuam em ambientes escolares que, muitas vezes, funcionam em condições estruturais precárias e com alunos sem as habilidades necessárias para cursar a série em que estão; a busca pela universalização da educação básica amplia a demanda por esses profissionais; a necessidade de melhoria da qualidade do aprendizado exige professores bem qualificados; as mudanças socioculturais e tecnológicas em ritmo acelerado impõem a permanente necessidade de atualização desses docentes (CARVALHO, 2018, p. 6).

Em suma, a reorganização (intensificação, medição, precarização e desvalorização) do trabalho docente, referenciada nos parágrafos anteriores, não traz nenhuma novidade, apenas evidencia, enfaticamente, a penetração do capitalismo, na educação e no(a) docente; sem sequer tempo para reflexão. Sob as pressões dessa nova configuração do trabalho, o(à) docente,

enquanto ser humano, enfrenta dificuldades de adaptação e, não obstante, é responsabilizado pelo “insucesso” da educação.

A ótica neoliberal no contexto educacional estimula uma moral de autorresponsabilização e culpa por parte dos professores, que, aliada a deterioração de salários e das condições de trabalho, vem contribuindo para a intensificação e auto intensificação do trabalho docente e para a geração de frustrações e desencantos. [...] A crescente desqualificação e fragmentação do seu trabalho, a “popularização” do ato de ensinar, o desprestígio social da ocupação, a baixa remuneração e a presença dos especialistas na escola são fatores que induzem a categoria a proletarização (MACIEL; PREVITALI, 2012, p. 122).

Considerando-se o exposto – e que o trabalho é responsável pelo salto do ser biológico para o ser social, e que a educação é a responsável pela transmissão dos conhecimentos e comportamentos apreendidos dessa transformação, e necessários para a efetiva realização das potencialidades humanas – pode-se afirmar que, ao(à) docente, pertence o papel de mola mestre desse intrincado mecanismo evolutivo, e que, como tal, ele(a), deveria ser reconhecido(a); pelo bem da sociedade e de nossa própria humanidade.

Concluída essa breve análise acerca das características e condições dos processos de trabalho e da educação, notoriamente conceitos fundamentais à condição humana – bem como sobre o trabalho docente, enquanto ocupação necessária e fundamental – resta evidenciado que transformações, tanto no universo do capital quanto no universo do trabalho, infligem efeitos nas relações sociais e trabalhistas em geral, e também o faz no campo da educação e do trabalho docente.

Dito isso, prossegue-se ao próximo tópico, onde pretendesse contextualizar o assédio moral, “personagem principal” dessa pesquisa.

ASSÉDIO

VZŠEDIO

MORAL

WOKYT

4. ASSÉDIO MORAL

Nesta etapa objetiva-se, através da apresentação de algumas posições teóricas, contextualizar o assédio moral no trabalho, tanto, de uma forma generalizada – quando, de sua ocorrência em ambientes laborais, públicos e privados – quanto, de uma forma mais específica – quando, de sua ocorrência em ambiente laboral educacional, principalmente tendo o(à) docente de Educação Básica como alvo.

4.1. ORIGEM DO TERMO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

Somos humilhados de inúmeras maneiras, todos os dias, no trabalho nas compras, no trânsito, ao nos depararmos com os disparates produzidos pelos poderosos no gozo de seus privilégios e, por que não dizer, na nossa própria casa, sem nem mesmo nos darmos conta de que isso acontece, tamanha a incidência e a variedade dessas ocorrências. Acostumados com o fel nosso de cada dia, perdemos a sensibilidade para o seu paladar indigesto realizando esse mitridatismo que nos consome sem nos matar. Além do mais, a humilhação e subjetiva: o que humilha alguém pode passar despercebido por outro. A cultura, as experiências vividas e outras circunstâncias, contribuem para que isso aconteça (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2007, p. 44).

Logo, de início, partilhando entendimento com Hirigoyen (2107b), se faz importante ressaltar a relevância de se compreender que, corriqueiramente, o termo assédio moral é usado para nomear, erroneamente, qualquer crítica desfavorável recebida. Ou seja, é fundamental que se tenha consciência de que nem toda ação crítica, exigência profissional, ato de desrespeito, violência sofrida, preconceito ou outrem (por pior que possa ser), pode, por si só, ser prontamente qualificada como assédio moral, existem diferenças e atributos específicos a serem considerados, antes de se afirmar vítima de assédio moral, conforme demonstramos nos próximos parágrafos.

Dando sequência, pode-se inferir, em decorrência dos estudos que delimitaram essa pesquisa, que o termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez na obra: “*Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*”, lançada em 1998 (data que evidencia, o quão recentes se apresentam os estudos sobre a temática), e de autoria de Marie-France Hirigoyen; psiquiatra e psicanalista reconhecida, mundialmente, por seus estudos e publicações sobre o tema, e uma das maiores responsáveis pela disseminação da discussão do termo não só no seu país, França, mas também no Brasil. No contexto brasileiro, a obra foi traduzida e publicada com o título: “*Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*”.

A própria Hirigoyen, em sua segunda obra sobre o tema, publicado em 2000, “*Malaise Dans Le Travail – Harcèlement Moral: Démêler Le Vrai Du Faux*”, traduzida e publicada no Brasil com o título: “*Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*”, esclarece o porquê da escolha do termo “moral”, a saber:

O fato de o conceito de *assédio moral* ter sido tão significativo para um número tão grande de pessoas em minha obra anterior está provavelmente ligado à escolha do termo *moral*. Este mesmo conceito, qualificado de *psicológico*, significaria que se tratava unicamente de um estudo sobre mecanismos psicológicos, ou seja, para especialistas. A escolha do termo *moral* implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem se levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas.... Com relação aos agressores, diante da gravidade dessa violência, só podemos colocar a questão de sua intencionalidade. Tinham realmente a intenção de prejudicar? (HIRIGOYEN, 2017b, p.15-16, grifo da autora).

Ainda, considerando Hirigoyen (2017b), pode-se ultimar que a escolha do termo moral se deu com intuito de evidenciar a humilhação e a falta de respeito características nessa prática, Hirigoyen (2017b, p. 21), e facilitar uma eventual tomada de decisão, punitiva e/ou preventiva, como pode-se evidenciar, a seguir.

Se me parece importante definir com precisão, é que, transcendendo a compreensão imediata do termo, é necessário para uma tomada de posição, precisar o campo de ação, seja com vistas a uma punição das ocorrências, seja para adoção de uma prevenção eficaz. Até o momento, os estudiosos desse tema não conseguiram chegar a um denominador comum sobre uma definição pertinente o bastante, pois esse fenômeno pode ser abordado de diferentes maneiras, de acordo com o ponto de vista adotado, e interessa a vários especialistas (médicos, sociólogos, juristas...), que utilizam linguagem e modos de pensar diferentes. Para o psiquiatra, interessam há muito tempo as consequências desse tipo de atitude maldosa sobre a saúde e a personalidade das vítimas. “[...] São poucas as outras agressões que causam distúrbios psicológicos tão graves a curto prazo e consequências a longo prazo tão destruturantes” (HIRIGOYEN, 2017b, p. 17, grifo nosso).

Para Hirigoyen (2017b, p. 76), “[...] o assédio moral existe em toda parte, com colorações diferentes de acordo com as culturas e os contextos. Mesmo que o fenômeno não seja recente, os estudos científicos que o abordam o são em termos relativos”. A autora, em sucinto apanhado histórico, apresenta diferentes visões do fenômeno, com intuito de evidenciar que sua noção de assédio moral difere, em parte, de algumas dessas visões, principalmente da visão do *mobbing*. Diferenças, que não se pretende aprofundar nesse estudo, dentre outros fatores, pela predileção à definição ofertada por Hirigoyen (2017b), por entendê-la válida e, adequadamente, qualificadora. A referida definição será apresentada nos próximos parágrafos.

Para Hirigoyen (2017b, p. 76-81) o *mobbing*, está mais ligado às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, incluso desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física – o uso do termo ainda prevalece nos países Nórdicos (Suécia, Dinamarca e Finlândia), Suíça e Alemanha; já na Inglaterra, e em alguns outros países de língua inglesa, o termo *bullying*, que faz referência mais a violência individual do que a coletiva (inicialmente era mais usado para descrever humilhações que crianças praticavam contra outras crianças), é, mais comumente, utilizado; nos EUA, desde 1990, ganhou destaque o termo *Harassment*, que define ataques reiterados e intencionais de uma pessoa contra outra, para desestabilizá-la.

Marie-France Hirigoyen (2017b, p. 81-85), discorre ainda sobre os *whistleblowers*, termo que descreve uma variação do assédio moral praticada contra aquelas pessoas que vão contra as regras do jogo e levam a público atos de corrupção e/ou de desrespeito à legislação à saúde e a segurança; e sobre o *ijime*, termo utilizado no Japão e que descreve tanto as ofensas e humilhações a que as crianças estão expostas na escola, quanto as pressões, existentes nas empresa, e destinadas a tornar os recém-contratados ajustados ao sistema, visto que os japoneses não apreciam o individualismo.

O ijime não é simplesmente a violência utilizada entre alunos, mas também a violência que alguns professores não hesitam em adotar ao lidar com eles. [...] o ijime é antes de tudo um instrumento de controle social. [...] Os meios industriais e financeiros exigiram do governo, em nome da prosperidade do país, uma reorganização do sistema educativo, visando a fazê-lo acompanhar o crescimento econômico. Duas gerações do pós-guerra foram assim “calibradas” [...] (HIRIGOYEN, 2017b, p. 84).

Como mencionado, apesar das visões e denominações, retro citadas, guardarem certa concordância entre si, na concepção de Hirigoyen (2017b, p. 85) a noção de assédio moral difere em alguns estudos; para a autora, com a qual inclusive guardamos acedência, “[...] o *assédio moral* diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência”. Mesmo assim, a autora deixa claro: Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assimilável, mas que, no entanto, é muito destrutiva, Hirigoyen (2017b, p.17).

De fato, seu primeiro livro sobre o tema, “*Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*” – publicado em 1998 e amplamente divulgado, inclusive nos primeiros estudos brasileiros, sob o título: “*Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*” – trazia a seguinte definição acerca do assédio moral.

POR ASSÉDIO EM UM LOCAL DE TRABALHO TEMOS QUE entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras,

atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2017a, p. 65).

Posteriormente, em 2000, em seu livro: “*Malaise Dans Le Travail – Harcèlement Moral: Démêler Le Vrai Du Faux*”, no Brasil: “*Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*”; Hirigoyen retoma a conceituação de assédio moral defendida na obra “*Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*”, acrescentando a mesma, dois importantes termos, “**repetição**” e “**sistematização**”; os quais, considerou relevantes para uma melhor identificação/delimitação desse tipo de violência.

[...] 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, 2017b, p. 17, grifo nosso).

A própria autora evidencia, em sua obra, a importância dos termos que acresceu a conceituação do assédio moral, e que foram mencionados no parágrafo anterior. “Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão” Hirigoyen, (2017b, p. 17). “O assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição” Hirigoyen, (2017b, p. 30).

Neste ponto, antes de prosseguir, avalia-se oportuno fazer uma breve, mas judiciosa, referência a interpretação presente na obra de Fiorelli *et al.* (2007, p. 32), acerca da definição de Hirigoyen (2017b) sobre o assédio moral.

- a conduta abusiva. Obviamente, trata-se de um abuso em relação ao eticamente esperado ou ao culturalmente ajustado;
- a manifestação por meio de comportamentos. Palavras, atos, gestos reforçam a característica essencial do assédio moral, a *visibilidade*. Ou é visível, ou não se trata de assédio moral, porque não se consubstancia em ação e, portanto, não terá como atingir outra pessoa. Trata-se de questão substantiva porque exclui do campo do assédio moral a simples *imaginação* de que alguém persegue o pretensamente assediado. Não há perseguição *de fato* se ela não se consumar em comportamentos (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2007, p. 32, grifo nosso).

Considerando que: “Muito frequentemente, o empregado não toma consciência da má intenção de que é objeto senão muito mais tarde, quando já não se encontra mais na empresa” Hirigoyen (2017b, p. 63), estabelece-se, também aqui, concordância com Hirigoyen (2017b) – assim como, com Fiorelli *et al.* (2007) e Freitas *et al.* (2017), que serão citados a seguir – quando estes afirmam que a definição objetiva do conceito é ponto fundamental para se buscar suas vítimas; as quais, por vezes, nem percebem (em função da história familiar ou de experiência

anteriores, as pessoas serão mais ou menos afetadas por observações desagradáveis constantes) que a violência sutil que sofreram, sofrem ou sofrerão, pode, de fato, ser assédio moral.

[...] é preciso se considerar que, em certos países, ofensas e humilhações no local de trabalho são de tal modo corriqueiras, que são sequer vistas como uma violência anormal. Quanto mais vítimas estão conscientes do caráter inaceitável do assédio sexual, das ofensas ou do assédio moral, mais predispostas estarão a distinguir esses comportamentos (HIRIGOYEN, 2017b, p. 86).

Para Fiorelli *et al.* (2007, p. 44), “Uma boa definição, como se sabe, torna inequívoca a identificação do que se define, e ao mesmo tempo, exclui tudo o que não lhe corresponde. Ela estabelece o que é, e o que não é”. Entendimento similar é também evidenciado na obra de Freitas *et al.* (2017, p. 16), “[...] é necessário nomear um fenômeno para estudá-lo, caracterizá-lo e torná-lo passível de julgamento”.

No Brasil, um marco da discussão sobre o assédio moral no ambiente do trabalho foi a dissertação de mestrado defendida em 2000, pela Dra. Margarida Maria Silveira Barreto⁵, na PUC/SP, intitulada “Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações⁶”. Dissertação catalogada, com restrição de acesso⁷ (fato que impediu sua utilização no presente estudo) no Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações (TEDE) da Biblioteca Digital da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

Segundo Souza, o ano de 2000 foi, de fato, um marco no que tange a temática do assédio moral no Brasil. “Após uma longa trajetória marcada por avanços e retrocessos, a humilhação proposital no trabalho foi nomeada assédio moral no Brasil em 2000, passando a ser percebida como uma estratégia organizacional de exclusão, principalmente”, Souza (2008, p. 167).

Ainda, analisando o contexto brasileiro, segundo Freitas *et al.* (2017, p. 31), o primeiro artigo acadêmico que tratou do assédio moral nas organizações foi escrito, por ela, Maria Ester de Freitas, em 2001, e no qual, foi “apresentado” o primeiro livro de Marie-France Hirigoyen, “*Assédio moral: A violência perversa do cotidiano*”. Freitas *et.al* não deixam evidente, quando de sua menção ao artigo de 2001, o título do mesmo; apesar da importância, inclusive histórica, que teve o mencionado texto teve na introdução do tema no cenário brasileiro.

⁵ Currículo Lattes disponível em <<http://lattes.cnpq.br/7834931290167938>>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁶ Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁷ Restrição atribuída pelo autor, material disponibilizados para consulta apenas presencialmente nas Bibliotecas de seus respectivos Programas conforme informação disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/ldap-login>>. Acesso em: 23 maio 2020. Fato que, infelizmente, impediu a análise, e eventual, utilização da mencionada dissertação no presente estudo.

Todavia, nossas pesquisas sobre a temática do assédio moral, incluso a análise do currículo⁸ de Maria Ester de Freitas, levam a inferir que se trata do artigo intitulado: “*Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações*”, publicado na Revista de Administração de Empresas (RAE), v. 41, n.2, p. 08-19, 2001.

Este artigo analisa duas faces do poder perverso nas organizações modernas: o assédio moral e o sexual. No momento em que as empresas buscam uma orientação mais ética e a melhoria do ambiente de trabalho, a discussão desses temas se faz prioridade. O texto apresenta, ainda, resultados de pesquisas realizadas na França e no Brasil (FREITAS, 2001, p. 8).

Dando continuidade, destaca-se que o pioneirismo de Marie-France Hirigoyen, foi reconhecido, por Maria Ester de Freitas, Margarida Barreto e por Roberto Heloani na obra: “*Assédio moral no trabalho*” (2017), na qual, inclusive, os referidos autores apresentam uma definição sobre assédio moral, bastante alinhada ao entendimento, já demonstrado nesse estudo, pela pesquisadora francesa.

[...] o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, e que visa diminuir, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco sua integridade pessoal e profissional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017, p. 37, grifo nosso).

Para Freitas *et al* (2017, p. 53), de um modo geral, os elementos constitutivos e caracterizadores do assédio moral seriam: temporalidade; intencionalidade; direcionalidade, repetitividade e/ou habitualidade; territorialidade e a degradação deliberada das condições de trabalho.

Temporalidade: há sempre um evento que desencadeia e ancora o processo. Intencionalidade: o assédio visa forçar o outro a desistir do emprego, mudar de setor, de empresa, sujeitar-se, calar-se, ser dominado. Direcionalidade: constituída pelo lado subjetivo que pertence tanto ao âmbito individual como coletivo – permeado por dúvidas como: “por que eu, por que faz, o que fiz. Ele não presta, traz prejuízos à organização, incomoda, desestabiliza o grupo; é um mau exemplo para o coletivo, dificulta alcançarmos a meta etc.”. Repetitividade e habitualidade: ocorrem várias vezes durante a jornada variadas táticas como o mesmo fim, ou seja, forçar a vítima desistir do emprego ou pedir transferência de setor ou sujeitar-se sem reclamar. Limites geográficos ou territorialidade: ocorre no lugar das práticas cotidianas, da reprodução cultural, do domínio das tarefas, dos laços de amizades e identificação; pode ocorrer em determinado setor como administração ou produção, o que possibilita identificar agressores e vítimas. Degradação deliberada das condições de trabalho: os atos repetitivos perturbam o trabalho do coletivo, expondo todos ao risco; interferem na produtividade, causando problemas à saúde dos que estão expostos; a repetição dos atos que degradam as relações laborais e o ambiente de trabalho, colocando em risco a segurança, a saúde, o bem-estar e o desempenho profissional de todo o coletivo. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017, p. 53, grifo nosso).

⁸ Currículo Lattes disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/6567124977912585>>. Acesso em: 23 maio 2020.

No que tange a degradação deliberada das condições de trabalho, Freitas *et al* (2017, p. 32-34), apresentam ainda, concordância com a forma com que Hirigoyen (2017b, p. 108-109), categoriza, em um total de 04 (quatro), as manifestações, repetitivas que tendem a degradar as condições de trabalho e atentar contra a dignidade da pessoa, as quais denominou como “atitudes hostis”, a saber: 1 – deterioração proposital das condições de trabalho; 2 – isolamento e recusa de comunicação; 3 – atentado contra a dignidade; e 4 – violência verbal, física ou sexual.

Categorias que Hirigoyen (2017b, p. 108-109), apresenta de forma detalhada, em sua obra: “*Mal-Estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*”. E que, se acredita, dão real significado às práticas toyotistas, mencionadas na página 48 do texto corrente. Vide figura 02.

LISTA DE ATITUDES HOSTIS	
<p>1) Deterioração proposital das condições de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retirar da vítima a autonomia. • Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas. • Contestar sistematicamente todas as suas decisões. • Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada. • Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador... • Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. • Dar-lhe permanentemente novas tarefas. • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências. • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências. • Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios). • Agir de modo a impedir que obtenha promoção. • Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos. • Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde. • Causar danos em seu local de trabalho. • Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. • Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. • Induzir a vítima ao erro. <p>2) Isolamento e recusa de comunicação</p> <ul style="list-style-type: none"> • A vítima é interrompida constantemente. • Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. • A comunicação com ela é unicamente por escrito. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recusam todo contato com ela, mesmo o visual. • É posta separada dos outros. • Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros. • Proíbem os colegas de lhe falar. • Já não a deixam falar com ninguém. • A direção recusa qualquer pedido de entrevista. <p>3) Atentado contra a dignidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la. • Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). • É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados. • Espalham rumores a seu respeito. • Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental). • Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada. • Criticam sua vida privada. • Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade. • Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas. • Atribuem-lhe tarefas humilhantes. • É injuriada com termos obscenos ou degradantes. <p>4) Violência verbal, física ou sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ameaças de violência física. • Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara. • Falam com ela aos gritos. • Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. • Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio. • Fazem estragos em seu automóvel. • É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). • Não levam em conta seus problemas de saúde.

Figura 02: Métodos de assédio – Lista de atitudes hostis.
Extraído de: Hirigoyen (2017b, p. 108-109).

O objetivo do assédio é desestabilizar o outro, a fim de não ter mais diante de si um interlocutor capaz de responder. Desarma-se o adversário antes do combate. Conscientemente ou não, os agressores evitam críticas puramente profissionais e visam o íntimo, bem onde machuca (HIRIGOYEN, 2017b, p. 56).

Outro ponto importante, pertinente ao assédio moral, é que se trata de uma prática que pode, tanto, se originar de indivíduos com posição hierárquica superior, quanto, de indivíduos de mesmo nível hierárquico da vítima. Mas, pode ainda, originar-se de indivíduo(s) que ocupa(m) posição hierárquica inferior daquele que é assediado (é isso mesmo, os “chefes” também podem ser assediados por seus subordinados), ou, até mesmo partir de indivíduos que sequer possuem alguma relação hierárquica entre si.

Considerando o assédio moral, no contexto do trabalho, Hirigoyen (2017b), optou por estabelecer uma classificação que o subdivide em quatro tipos, os quais considera-se oportuno evidenciar também, são eles: o assédio vertical descendente, vindo de um superior hierárquico e dirigido aos(as) subordinado(as); o assédio horizontal, parte de colega e é dirigido ao pares; assédio vertical ascendente, parte do(a) subordinado(a) e é dirigido a um superior hierárquico; e por fim, o assédio misto, parte do superior hierárquico e dos colega simultaneamente. Conceitos e características principais apresentadas, de forma breve, no quadro 03.

Quadro 03: Tipos de assédio moral.

TIPOS	PARTE DE QUEM?	A QUEM É DIRIGIDO?	OBSERVAÇÕES
<i>Vertical descendente</i>	Superior hierárquico	Subordinado(s)	Com consequências mais graves que o assédio horizontal, pois como parte do superior a vítima se sente mais isolada pois não sabe a quem recorrer, <i>vem da hierarquia</i> e subdivide-se em: - <i>perverso</i> , visa a eliminação do outro ou valorização do poder, puramente gratuito; - <i>estratégico</i> , vias forçar o(a) trabalhador(a) a pedir demissão para evitar despesas de desligamento; - <i>institucional</i> , instrumento de gestão.
<i>Horizontal</i>	Colega(s)	Outro(s) colega(s)	<i>Vem dos colegas</i> . Em geral, ligado a disputa por cargos e/ou promoções.
<i>Vertical ascendente</i>	Subordinado(s)	Superior hierárquico	Raro, mas igualmente devastador, geralmente é desacreditado, não sendo levado em consideração, a vítima se vê sem ter opções a quem recorrer. Pode-se distinguir em diversas formas, dentre as quais: - <i>falsa alegação de assédio sexual</i> , objetiva desqualificar a pessoa, atentando contra sua reputação; - <i>reações coletivas</i> , prevalece a cumplicidade grupal para se livrar de superior imposto, mas não aceito.
<i>Misto</i>	Subordinado(s) e ou Superior hierárquico	Subordinado(s) e ou Superior hierárquico	A pessoa, se torna um “bode expiatório”, e passa a ser responsabilizada por tudo que dê errado e passa a ser rejeitado por todos.

Fonte: Hirigoyen (2017b, p. 111-116), desenvolvimento nosso.

É sempre muito difícil distinguir atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de quem alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer submeter o outro (HIRIGOYEN, 2017b, p. 113).

Nesse sentido, Hirigoyen (2017a; 2017b), evidencia que o assédio moral, não necessariamente, tem uma relação direta com a hierarquia; pois pode, tanto, ocorrer entre pessoas que tem algum tipo de relação hierárquica, quanto, entre pessoas que não estão ligadas hierarquicamente. Souza (2007, p. 28), esclarece que: “A relação de humilhação ou constrangimento pode ocorrer em razão da relação de poder que existe entre os sujeitos do processo”. E complementa:

Uma outra situação de poder que se aponta é a percepção que o sujeito tem em relação ao poder atribuído a outra pessoa. Assim, necessariamente, não precisa que o outro detenha de fato o poder, basta que a vítima lhe atribua, é necessário que supostamente ele pense que o outro o possua para configurar a relação de subordinação. (SOUZA, 2007, p. 29).

É inegável, que muitos dos fatores decorrentes da organização do trabalho – cada vez menos preocupada com o ser humano e mais preocupada em aumentar ganhos num curto período de tempo – e o fatores decorrentes de uma relação de poder – por exemplo: relação aluno(a) e docente – possuem potencial de se tornar causadores de um comportamento assediador; mas, não podem, em cerne, serem considerados os únicos fatores com esse potencial.

Se fosse assim, o assediador, enquanto indivíduo, se isentaria de qualquer responsabilidade ou punição. Em suma, o que se quer evidenciar é que a prática de assédio moral, pode também ter uma origem mais pessoal e intrínseca (apreço ou despreço aleatório) e menos “gerencial”.

“Existem situações profissionais que a raiva sentida, individualmente ou em grupo, contra alguém não consegue ser expressada; é então transferida para uma vítima escolhida aparentemente ao acaso”, Hirigoyen (2017b, p. 227). E, por vezes, aspectos decorrentes da organização do trabalho (inclusive a hierarquia) e das relações de poder, se apresentam, no contexto geral, como a desculpa ideal para se tentar justificar, o injustificável.

Um agressor perverso sabe utilizar com habilidade uma especificidade ou um traço de temperamento para fazê-lo agir contra a pessoa. Qualquer vulnerabilidade ligada a uma história íntima será igualmente detectada. Em todos os casos, o objetivo é mirar o tendão de Aquiles e se possível, atingir a identidade ou a autoestima da pessoa (HIRIGOYEN, 2017b, p. 228).

Para Hirigoyen (2017b, p.23), “[...] no assédio moral, o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo. Não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou

de outra, ela “incomoda”. Assim, sob a armadura do poder ou de atribuições decorrentes do modo de produção, escondem-se também, emoções e/ou sentimentos particulares, que podem desencadear o assédio moral, por exemplo:

- a não aceitação do diferente ou de suas diferenças (religiosas, raciais, sexuais, físicas, dentre outros), o que Hirigoyen (2017b, p. 37) chamou de discriminação sutil, dissimulada e menos identificável, logo de difícil penalização legal (afinal discriminação é crime);
- “os sentimentos de inveja, ciúme e rivalidade”, Hirigoyen (2017b, p. 39);
- “o medo, [...] motor indispensável ao assédio moral, pois de uma maneira geral, é por medo que alguém se torna violento: ataca-se antes de ser atacado”, Hirigoyen (2017b, p. 43); e
- o inconfessável, os comportamentos nefastos, “[...] tudo que não é estritamente proibido pela lei é possível, quaisquer que sejam as consequências para as pessoas”, Hirigoyen (2017b, p. 51).

Afora à “considerável” relação de atitudes hostis e às emoções e/ou sentimentos particulares, retro mencionadas e descritas por Hirigoyen (2017b), a autora, nos alerta ainda, sobre um outro componente, igualmente importante e devastador, que pode permear o contexto do assédio moral e pode afetar a vítima: à perda de sentido – sentimento que, geralmente, sucede as atitudes hostis, e tende a produzir, na vítima, efeito psíquico futuro; quiçá, mais desestruturante e enlouquecedor, do que o efeito decorrente, a curto prazo, das atitudes hostis propriamente ditas.

Afinal, como à pessoa, na maioria das vezes, sequer faz ideia da motivação, real, que a alçou a condição de vítima, ela, tampouco, consegue se defender (diga-se de passagem, exatamente como intenciona o assediador), restando a mesma remoer, mentalmente, eventuais conjecturas e/ou especulações, por ela idealizadas, acerca de prováveis razões que possam justificar a tratativa recebida. E essa busca por um motivo, que justifique a agressão, pode ser, mentalmente, devastadora; pois tem a capacidade de fazer surgir, em maior ou menor grau, sensações perturbadoras (ansiedade, inconformismo, medo, raiva, aversão, frustração, revolta, tristeza, dentre outros) que vivenciadas rotineiramente se tornam insuportáveis.

4.1.1. O ser humano e suas interações únicas – com outros seres humanos e com o sistema

Nesta primeira divisão do subtópico: “4.1 ORIGEM DO TERMO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS”, a atenção se volta ao ser humano e a sua individualidade (constantemente combatida pelo modo de trabalho capitalista) pois, como evidenciado, o comportamento assediador pode ter origem pessoal (apeço ou despreço aleatório, não aceitação de diferenças, inveja, ciúme, rivalidade, medo, dentre outros).

Preliminarmente, necessário discorrer um pouco, mesmo que de forma rasa, acerca das relações humanas, pois, entende-se que tal inserção, assim como, a abordagem dos conceitos tratados nos tópicos e subtópicos anteriores, contribui para melhor compreensão do assédio moral, propriamente dito, e das condições que possibilitam seu desenvolvimento. E, assim sendo, prossegue-se.

"Nenhum homem é uma ilha inteira de si mesma; todo homem é um pedaço do continente, uma parte do principal⁹", Donne (2012, p. 72, tradução nossa). Logo, ele, ser humano, natural e necessariamente, se relaciona com outros indivíduos; e onde há relacionamentos, tem-se, quase que inevitavelmente, tensões e manifestações de afeição ou desafeição. Afinal, cada indivíduo, cada personalidade, é única; assim como, é única a influência que, cada indivíduo, exerce sobre as pessoas com quem se relaciona; e, é única também, a forma como é influenciado.

De certo, atitudes de apeço podem estimular relações de maior proximidade, intimidade e amizade; de forma similar, as atitudes de despreço também podem se intensificar e tornar-se condutas corriqueiramente abusivas, ofensivas e humilhantes, originando relações nocivas – psicológica e fisicamente. E, não se deve esquecer que: “Uma pessoa pode se sentir ofendida mesmo que não tenha havido intenção deliberada de feri-la. Existe a vulnerabilidade específica de cada um, uma relatividade particular. É importante atentar para a sensibilidade ou suscetibilidade”, Hirigoyen (2017b, p. 66).

Convém destacar que as relações interpessoais (respeitosas ou não), afora, os possíveis potencializadores próprios, intrínsecos a personalidade e condição humana (medos, paixões, afetos, desafetos, rivalidades, preconceitos – relacionados a idade, gênero, cor/raça,

⁹ “No man is an island, entire of itself; every man is a piece of the continent, a part of the main.” (DONNE, 2012, p. 72).

necessidades especiais –, doenças, incertezas, angústia, tristeza, dentre outros), podem ainda, ser influenciadas por condições potencializadores extrínsecas ao indivíduo; aqui, ao lado das questões familiares, as condições decorrentes do trabalho, ou da ausência dele, se destacam (sobrecarga e precarização das condições de trabalho, exigências e cobranças excessivas, desemprego – real ou possível, falta de dinheiro, a própria realidade, dentre outros).

É preciso considerar, também, que certas características pessoais dos professores (idade, gênero, cor/raça, necessidades especiais) podem afetar de formas diferentes as relações que eles estabelecem nas escolas e seu desempenho profissional: estilos diferentes de se conectar com os alunos; capacidade de motivação; experiência que têm na profissão; similaridade cultural; nível socioeconômico etc. Além disso, avaliações do contexto de trabalho do professor podem revelar aspectos importantes sobre suas condições de trabalho em termos de esforço a que estão submetidos (CARVALHO, 2018, p. 9).

Logo, intencionalmente ou não, os indivíduos podem, quase que “naturalmente” – como afirma Hirigoyen (2017b, p. 12): “O contexto sociocultural atual tolera a perversão e com isso permite que ela se desenvolva” – promover e/ou padecer com práticas abusivas, constrangedoras e/ou humilhantes, incluso assédio moral, desencadeadas e potencializadas por características inerentes ao ser humano, ou externas a este. “Mesmo sem má-fé todos nós podemos, em determinados contextos e diante certas pessoas, adotar atitudes perversas”, Hirigoyen (2017b, p. 247).

Por outro ângulo, é importante considerar também a realidade atual – componente extrínseco – afinal, contemporaneamente, dispomos de mais recursos econômicos, tecnológicos, científicos e culturais que em qualquer outro período da história da humanidade; entretanto, tais recursos, seguem não sendo disponíveis a todos os indivíduos, evidenciando o quanto o processo de trabalho está, ou simplesmente se mantém, sob responsabilidade do capitalista, que segue buscando aprimorar as formas de produção, para obter, cada vez mais, ganhos e diminuir os custos de produção.

[...] o capital recorre cada vez mais às formas precarizadas e intensificadas de exploração do trabalho, que se torna ainda mais fundamental para a realização de seu ciclo reprodutivo num mundo onde a competitividade é a garantia de sobrevivência das empresas capitalistas. Portanto, uma coisa é ter a necessidade imperiosa de reduzir a dimensão variável do capital e a conseqüente necessidade de expandir sua parte constante. Outra, muito diversa, é imaginar que eliminando o trabalho vivo o capital possa continuar se reproduzindo. Não seria possível produzir capital e também não se poderia integralizar o ciclo reprodutivo por meio do consumo, uma vez que é uma abstração imaginar consumo sem assalariados. A articulação entre trabalho vivo e trabalho morto é condição para que o sistema produtivo do capital se mantenha. (ANTUNES, 2009, p. 120). [...] a aparência de maior liberdade no espaço produtivo tem como contrapartida o fato de que as personificações do trabalho devem se converter ainda mais em personificações do capital. Se assim não o fizerem, se não

demonstrarem essas “aptidões”, (“vontade”, “disposição” e “desejo”), trabalhadores serão substituídos por outros que demonstrem “perfil” e “atributos” para aceitar esses “novos desafios”. Nessa fase do capital, caracterizada pelo desemprego estrutural, pela redução e precarização das condições de trabalho, evidencia-se a existência de uma materialidade adversa aos trabalhadores, um solo social que constringe ainda mais o afloramento de uma subjetividade autêntica (ANTUNES, 2009, p. 130, grifo nosso).

Reduções e precarização que, neste ponto, merecem nossa atenção, pois, em geral, vem acompanhadas da intensificação do trabalho vivo, via excessivas, e por vezes absurdas, exigências de produtividade, impostas nos contextos de trabalho. Mesmo, que isso implique em prejuízos à saúde, segurança e qualidade de vida do(a) trabalhador(a), dentro e fora do espaço da realização do trabalho. Metaforicamente, seria algo como uma lavadeira que insiste em torcer uma toalha (99% seca) para tentar, forçosamente, retirar o 1% de água restante.

A perda de sentido, a perversão dos valores sociais, a comunicação ou as exigências paradoxais, a dissolução do coletivo, a transformação do ser humanos em “coisa”, bem como a pressão imposta por uma competição sem limites, a ameaça permanente da exclusão e a perda de confiança generalizada são sintomas de uma economia que parece desenvolver-se à custa da sociedade (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017, p. 9).

É oportuno destacar, antes de prosseguirmos, que a pandemia do COVID-19 (originada na China, no final de 2019, e até o momento, set. 20, ainda *in curso*) e suas catastróficas, implicações humanas, sociais e econômicas – sem qualquer precedente ou similaridade histórica¹⁰ – forçosamente, fará um grande quantitativo de pessoas refletir sobre seus relacionamentos, ou sobre a ausência dos mesmos.

O destaque, se justifica, na medida que: preliminarmente, se trata de um fato histórico mundial (*in curso*), que acreditarmos, com expressiva convicção, motivará o ser humano a repensar a qualidade de suas relações pessoais, e quiçá, profissionais; e num segundo momento, por entendermos se tratar de momento de consolidação de formas de trabalho, que tendem a minimizar a interação física entre os(as) trabalhadores(as), e muito provavelmente, consignar uma piora das condições de trabalho e dos direitos, até então, assegurados.

Um breve olhar, sobre as condições de trabalho e direitos dos “profissionais” dos aplicativos de entrega de refeição e transporte pessoal, pode explicar melhor. Outro exemplo fático, o chamado *Home Office* – escritório em casa, pela sua tradução literal, que mesmo

¹⁰ Até a finalização desse estudo teremos facilmente ultrapassado a absurda marca, de mais de 1 milhão de mortes no mundo, e 140 mil brasileiros terão sido vitimados. Números obtidos em [mapa que mostra o avanço do coronavírus](#) (Covid-19) pelo mundo, em tempo real, e foi criado pela Microsoft. Disponível em <<https://www.bing.com/covid>>, acesso em set. 20

incomum para muitas empresas, formatou-se por necessidade, como única opção – que em verdade resguarda, apesar de uma roupagem nova, os velhos princípios de exploração do(a) trabalhador(a); afinal a ideia de se reduzir custos (economizando em transporte, alimentação e infraestrutura) e manter ou ampliar a produtividade, em nada é inédita, haja vista o conceito de mais-valor (mais-valia), Marx (2013, p. 504), que abordamos no tópico 3.1 desse estudo.

Objetivamente, quanto mais se busca a produção do capital, mais se negligência as subjetividades e particularidades humanas, incluso a saúde do(a) trabalhador(a). O que evidentemente é um contrassenso pois boas condições de saúde são condição basal para uma melhor produtividade, sendo que a primeira é diretamente afetada pelo ambiente no trabalho e pelo respeito, ou não, aos direitos no trabalho. Segundo Freitas *et al.* (2017, p. 13), “[...] a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser um objetivo a ser perseguido permanentemente por indivíduos, grupos, empresas e instituições”.

Portanto, a articulação entre os conceitos de saúde, bem-estar e qualidade de vida constituem sem dúvida uma forte exigência atual. Em especial, porque as doenças psicossomáticas ocupacionais aparecem como novas manifestações do estranhamento (na concepção marxiana do termo) no capitalismo do século XXI. E porque, os profissionais da educação seguem resistindo para não serem reduzidos à mercadoria, buscando se apropriar dos conhecimentos e das tecnologias, que esta mesma redução à mercadoria lhes nega, por princípio.

O Relatório 2 integra o conjunto de três relatórios que apresentam os resultados da “Pesquisa sobre Saúde e Condições de Trabalho dos (as) delegados (as) ao 33º Congresso Nacional da CNTE”. A opção por esta segmentação tem fins puramente didáticos, em virtude do grande número de questões atinentes à saúde, principal foco da investigação. Obviamente, a compreensão dos dados aqui enunciados supõe não somente o conhecimento dos três documentos, mas suas intersecções com o contexto em que o trabalho se insere. [...] De qualquer modo, algumas observações parecem ser oportunas. A primeira consiste em reafirmar que a investigação faz parte do programa da Secretaria de Saúde dos (as) Trabalhadores (as) e das demais instâncias da CNTE. Em 2009, o I Seminário Nacional sobre Saúde dos Trabalhadores em Educação definiu sete grandes eixos para organizar e executar as propostas então construídas: [...] Esta pesquisa dá continuidade às investigações sobre o tema, procurando identificar as situações que surgem e/ou se modificam com as alterações ocorridas no mundo do trabalho e no contexto socioeconômico. [...] As pressões sobre o (a) profissional da educação aumentam com o aprofundamento das políticas neoliberais neste ciclo do capitalismo. Nesse ambiente, os próprios avanços tecnológicos e científicos, ao invés de reduzirem o esforço humano, concorrem para sua exacerbação. Evidentemente, a relação com as novas mídias tem outros componentes, mas o sentido de urgência faz parte da voracidade capitalista. [...] Justifica-se, assim, a preocupação da CNTE em aprofundar seus conhecimentos sobre a saúde da categoria. A pauta integra o conjunto das condições de trabalho, essenciais para o pleno exercício profissional. O adoecimento – quando não pode ser prevenido – deveria ser uma contingência dos limites da natureza humana, não o resultado de

falta de atenção para com um segmento profissional. Ou, o que é mais grave, uma ação deliberada de exploração de seu trabalho como parece ser a ofensiva neoliberal na educação. Resistir a isso é um direito e um compromisso de quem luta por uma sociedade baseada em valores humanistas (VIEIRA, 2017, p. 112).

Para Saratt (2010, p. 11, grifo nosso), “[...] assuntos como a síndrome de burnout, os transtornos de voz, o assédio moral (ou a violência nas relações de trabalho, como preferem alguns estudiosos), a LER/DORT, entre outros agravos à saúde, ganharam relevância nos debates da categoria”. O que se entende positivo, visto que, ao ganhar relevância, tais práticas saem da obscuridade, tornando-se combatíveis. Pois, como bem evidenciou Harvey (2008):

As condições de trabalho e de vida, a alegria, a raiva ou frustração que estão por trás da produção de mercadorias, os estados de ânimo dos produtores, tudo isso está oculto de nós ao trocarmos um objeto (o dinheiro) por outro (mercadoria). Podemos tomar o nosso café da manhã sem pensar na miríade de pessoas envolvidas em sua produção. Todos os vestígios de exploração são obliterados no objeto – não há impressões digitais da exploração no pão nosso de cada dia. Não podemos dizer, a partir da contemplação de um objeto no supermercado, que condições de trabalho estiveram por trás de sua produção (HARVEY, 2008, p. 99, grifo nosso).

E, nesse contexto contemporâneo, diante o exposto até este ponto, e considerando-se também nossas experiências profissionais, pode-se inferir que, por vezes, quando da interação entre as pessoas, o relacionamento interpessoal sadio, respeitoso e ético, não encontra proteção no ambiente laboral, o que favorece uma atmosfera, conflituosa e desumana, que encoraja a perpetuação de condutas abusivas que, negligenciadas, fazem emergir o assédio moral, fenômeno complexo, existencialmente antigo mais de visibilidade contemporânea; que, não só, afeta as interações humanas, como, também pode ser seqüela de interações tóxicas.

4.1.2. Os ambientes laborais: públicos e privados

A máxima individualização do trabalho, olvidando-se do indivíduo como pessoa, vendo o outro como objeto ou coisa de serventia, permite refletir sobre um novo ideal de sociedade. Para tanto, faz-se necessário o estudo dos aspectos que permeiam o assédio moral no ambiente de trabalho, visto ser tal conduta depreciativa do caráter humano que é mais grave, por vezes, que a própria lesão física, pois o espírito pode valer mais que o próprio corpo (SOUZA, 2007, p. 50).

Nesta segunda divisão do subtópico “4.1 ORIGEM DO TERMO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS”, a atenção se volta aos potenciais palcos, públicos e privados, onde se desenvolve o assédio moral, de uma forma geral.

Assim, retoma-se foco, considerando o cenário brasileiro, onde estudos sobre o assédio moral tem se desenvolvido, assim como em outros países, desde os anos 2000, quando da denominação da prática, conforme explicitou Souza (2008).

Em 2005, Barreto, realizou ampla pesquisa, em todos os estados brasileiros, sobre o assédio moral no trabalho e obteve 10.600 respostas de trabalhadores de diferentes ramos produtivos, do setor público e privado, que se sentiam assediados, foram ou estavam sofrendo o assédio no local de trabalho, no momento da pesquisa (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017, p. 69-70).

A metodologia, adotada em nossa pesquisa, possibilitou perceber que:

1. há razoável preferência por estudos que tenham como contexto o ambiente laboral, de empresas, organizações e/ou instituições (não ligadas a educação), em especial aquelas de iniciativa privada, onde a ótica e modelo capitalista (e suas formas de organização e gerenciamento do trabalho) são mais explícitos;
2. estudos ambientados em Instituições de Ensino Superior (IES), são identificados em quantidade, consideravelmente, menor que os primeiros, retro mencionados;
3. os estudos referentes ao contexto específico das Instituições de Ensino da Educação Básica (IEEB), especialmente, aqueles tendo o(a) docente como vítima, são, quantitativamente, quase inexistentes. O que confirma nossa percepção acerca da necessidade de desenvolvimento de novos estudos.

Mas, mesmo com o foco dos estudos sobre o tema, sendo voltados, majoritariamente, a outros segmentos, alguns(mas) pesquisadores(as) – como Souza (2007) – têm sim, centrado atenção no contexto das Instituições de Ensino (IE), ainda que nas Instituições de Ensino Superior (IES). O que corrobora entendimento de Hirigoyen (2017b), sobre o qual compartilha-se entendimento, de que as IE são, também, um ambiente laboral que faz jus a devida atenção.

Até certo ponto, a predileção em estudar a temática em empresas, organizações e/ou instituições (sem vínculos com a educação), em especial aquelas de iniciativa privada, mostra-se compreensível.

Em primeira análise, porque nesses ambientes as decorrências do modo de produção capitalista, sobre o(a) trabalhador(a) – ou seja, o adoecimento, (SARATT, 2010), decorrente de desemprego, redução e precarização das condições de trabalho (ANTUNES, 2009) e desvalorização do indivíduo (FAGIANI, 2018) – são de certa forma mais evidentes. Logo, chamam mais a atenção, e com isso se tornam passíveis de serem, mais facilmente, identificados como potencial campo de análises e estudos.

Seguindo-se à essa apreciação, e, em uma segunda análise, porque, em decorrência da falta de reconhecimento da profissão docente, por vezes, o profissional da educação não é

percebido como sendo um trabalhador(a) do capital, e que, como tal, também sobre os impactos das novas formas de organização de trabalho – rígido controle, jornadas exaustivas, baixos salários, desvalorização (MACIEL 2012), (CARVALHO (2018). E, por fim, porque parece existir uma, impressão social (em nossa opinião, errônea) de que a orientação e a práticas capitalistas são exclusividade das empresas privadas.

Entretanto, diferentemente disso, conclui-se que, independentemente, do segmento ou da esfera (pública ou privada), e resguardadas as devidas diferenças, os(as) trabalhadores(as), dentro do modelo capitalista, perdem sua humanidade e se tornam um fator de produção, Marx (2013), e, como tal, são organizados. Organização que, de forma geral, se dá pelo uso de uma prerrogativa do capitalista, o chamado poder de direção (junção do poder de organização, poder de controle e poder disciplinar), que permite estruturar e/ou reestruturar o processo produtivo, visando assegurar seu adequado funcionamento e sua “eficiência”.

Explicando de forma sucinta, o retromencionado poder de direção, dá ao capitalista o direito de determinar – mesmo que, as vezes, baseando-se apenas em sua vontade, ou seja, sem critérios nem parâmetros técnicos, e, as vezes, até mesmo contrariando-se a legislação trabalhista vigente – quais trabalhadores(as), podem, como e por quanto tempo, ocupar os cargos e/ou postos de trabalho de sua empresa. É como afirma Ribeiro (2010, p. 54):

Na visão patronal, dos materiais e equipamentos à pessoa do trabalhador, tudo é meio, instrumento de produção e propriedade sua. Os trabalhadores são parte de uma engrenagem, presos, histórica, culturalmente e por necessidade de sobrevivência, a relações sociais de excessiva subalternidade (RIBEIRO, 2010, p. 54).

Tendo isso em mente, torna-se mais fácil perceber que o(a) trabalhador(a) – que não possui nem mais sua força de trabalho, pois esta foi comprada pelo empregador – está, sob a premissa do poder de direção, ou seja, à mercê dos mandos e desmandos do “patrão” ou de seus “gerentes” profissionais, incluindo se aqui, ações e/ou comportamentos que tendem a humilhar e ridicularizar o(a) trabalhador(a), e que a depender, dentre outros fatores, da repetição e habitualidade, podem se configurar como assédio moral.

Logo, tendo o empregador a prerrogativa para determinar quais os recursos, incluso os “recursos humanos”, são mais, ou menos, “adequados”; é compreensível se supor, num primeiro momento, que práticas desrespeitosas e violentas, incluso assédio moral, se façam mais presentes em ambientes de trabalho privado.

De fato, o assédio moral encontra no sistema capitalista e em seus modos de produção – e aqui, importante repetir mais uma vez, “independentemente, do segmento ou da esfera (pública ou privada), e resguardadas as devidas diferenças” – condições, quase ideais, para seu surgimento, desenvolvimento, e quiçá, se nada for feito, perpetuação enquanto “prática” da organização. Como afirma Souza (2008, p. 169): “[...] ainda, é tolerado no campo das organizações, principalmente, em nome da sustentação da competitividade, apesar dos graves prejuízos que o fenômeno acarreta no âmbito individual, da equipe, da organização e da sociedade”.

Nesse sentido, guarda-se posição com Heloani e Barreto (2015): “Se existe algo de perverso é a própria forma de organizar o trabalho. Daí, a ocorrência e o crescimento das várias formas de violência laboral, dentre elas, o assédio moral”, Heloani; Barreto (2015, p. 59).

[...] a “máquina” administrativa deixa por vezes degenerar em assédio moral situações facilmente contornáveis, caso tivessem sido resolvidas entre os interessados. Mas, em vez disso, cada um se entrincheira por trás do sistema ou do regulamento e, desse modo, não tem mais diante de si uma vítima, mas, sim, algo que está dando problema. [...] Os maus-tratos institucionais, contra os quais é difícil lutar sozinho, agravam-se em um contexto altamente sistematizado e hierarquizado graças à indiferença dos colegas mais próximos (HIRIGOYEN, 2017b, p. 130).

Considerando-se a prática do assédio moral em si, Hirigoyen (2017b, p. 124) apresenta entendimento, de que no setor privado o assédio moral tende a ser mais evidente, de menor duração, e quase sempre termina quando a vítima se encerra, ou tem encerrado, seu vínculo com a empresa. “Para o empregador, a questão é se livrar, fazendo economia, de alguém que atrapalha ou que não é mais suportado, mas de quem, na verdade, não se tem nada a reclamar” Hirigoyen (2017b, p. 67).

De outro norte, a autora, evidencia, também, sua percepção sobre como o assédio moral se apresenta na esfera pública, ambiente onde, diferentemente do setor privado, esse tipo de conduta pode se estender por anos, visto que as pessoas que ali trabalham só podem ser demitidas, a princípio, em decorrências de falhas graves, em virtude da “proteção” que se origina da estabilidade¹¹. “É preciso notar a grande disparidade na duração do assédio moral entre o setor público, onde o assédio pode durar anos e até décadas, e o setor privado, onde o assédio dura raramente mais do que um ano”, Hirigoyen (2017b, p. 118).

¹¹ A estabilidade do servidor público está prevista no art. 41 da CF/88, com o arts. 21 e 22 da Lei nº 8.112/90.

Ocorre que, na esfera pública, o(a) trabalhador(a) está submetido a um regramento estatutário próprio, e, diferentemente, do que ocorre na iniciativa privada (onde demissões tendem a ocorrer com razoável celeridade, inclusive legalmente, independentemente da motivação), na esfera pública uma eventual “exoneração, demissão e/ou cassação de aposentadoria”, mesmo diante falha grave, só pode ser efetivada após instauração, conclusão e o julgamento de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e desde que o(a) trabalhador(a), no caso servidor público, tenha salva guardado o direito ao contraditório a ampla defesa, ou seja, tenha direito de se defender dos fatos e acusações a ele(a) atribuídos.

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa. [...] § 3º A apuração de que trata o caput, por solicitação da autoridade a que se refere, poderá ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, mediante competência específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente ou temporário pelo Presidente da República, pelos presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, no âmbito do respectivo Poder, órgão ou entidade, preservadas as competências para o julgamento que se seguir à apuração. [...] Art. 145. Da sindicância poderá resultar: I – arquivamento do processo; II – aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias; III – instauração de processo disciplinar. Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior. Art. 146. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar. [...] Art. 148. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido (BRASIL, 1990b, grifo nosso).

Ainda, considerando o contexto dos últimos parágrafos, é possível inferir que a mencionada “proteção” se mostra relevante barreira de saída, e desencoraja que o(a) trabalhador(a), por pior que seja o ambiente laboral em que esteja inserido, abra mão de seu vínculo público – estável e, em tese, “vitalício”, visto ser mínima a possibilidade de uma exoneração, demissão e/ou cassação de aposentadoria, em especial quanto comparado à esfera privada – para se arriscar no mundo do trabalho capitalista privado, com todas as suas incertezas e riscos, incluso, demissões aleatórias; aquelas que não apresentam motivação fática e/ou legal.

Prosseguindo a análise, fica evidente que no setor público a “chefia”, seja esta direta ou indireta, diferentemente do que ocorre no setor privado, não dispõe do cargo que o(a) trabalhador(a) ocupa; logo, este último, não pode ser desligado tão facilmente, muito menos, de forma aleatória, de suas funções, como ocorre na esfera particular. “Por esta razão, os

métodos de assédio são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade das vítimas”, Hirigoyen (2017b, p. 124).

Como o setor público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos que lá ocorrem parecem chamar muito mais atenção. Nota-se geralmente que o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas as 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, 2017b, p. 125).

Logo, não considera-se inadequado concluir que, diante à impossibilidade de se ver livre, mediante uma eventual demissão aleatória, daquele(a) trabalhador(a), em tese, fora dos padrões desejados pela chefia; resta à chefia¹², “dificultar” (tanto quanto seja possível, mas sem tornar público) a permanência, do(a) trabalhador(a) sob sua supervisão, para que este(a), “sem forças” para continuar e de vontade própria, “peça para sair”, melhor, busque melhores condições de trabalho, sob outra supervisão; processo que pode não ser muito célere, visto particularidades da gestão pública.

Para Hirigoyen (2017b, p. 128): “A única coisa que pode ser feita, quando se tem problemas com a hierarquia ou colegas é pedir a transferência para outro setor. Mas obter transferência pode levar tempo, e, durante esse tempo, a vítima não tem outra solução exceto pedir uma licença médica para se resguardar”. Aqui, guarda-se concordância parcial com a autora, visto que, de fato, não se é “A única coisa que pode ser feita...”; afinal, entende-se que a vítima pode, ainda, pedir o encerramento de seu vínculo; ou pode, ainda, mesmo sendo mais difícil, como evidenciaremos em outro tópico desse estudo, denunciar seu assediador.

Enfim, a estabilidade característica e a baixa probabilidade de processo demissionário, de direito ou a pedido, tornam a esfera pública, e não a iniciativa privada (ao menos em teoria), terreno fértil a uma maior constância e perpetuação das práticas de assédio moral.

Mas, afora particularidades, algumas evidenciadas anteriormente, referentes a cada tipo de ambiente de trabalho, de um modo geral a um ponto comum, como afirma Souza: [...] num mundo globalizado o novo paradigma é o ‘sujeito produtivo’, ou seja, o trabalhador que

¹² Nesse caso assédio moral vertical descendente – mas a mesma lógica torpe se aplica, resguardadas as devidas particularidades, quando de casos de assédio moral: vertical ascendente, horizontal ou misto; vide p. 62 desse estudo.

ultrapassa metas, deixando de lado a sua dor ou a de terceiro, sendo levado em conta a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho”, Souza (2007, p. 15).

De fato, o assédio moral não é prerrogativa de uma ou outra instituição ou setor (público ou privado) e é importante estar atento a esta forma de “violência” no mundo do trabalho, como um todo. “[...] os futuros avanços do conceito, rumo à sua autonomia, exigirão a superação de um obstáculo fundamental: o abandono de formas tirânicas de produzir, agir e gerenciar”, Souza (2008, p. 171). E uma coisa é certa, o contexto e o ambiente explicam, em muito, o porquê da prática de condutas reprováveis e até mesmo abusivas; mas, em verdade, não as justificam, nem as tornam aceitáveis.

Neste ponto, necessária pequena pausa para lembrarmos que – assim como empresas, organizações, e instituições, da esfera privada – as Instituições de Ensino (IE), incluso as Instituições de Ensino de Educação Básica (IEEB), estão inseridas, em uma sociedade capitalista, na qual, de forma geral perpetua a cultura da competitividade e da formação para o trabalho.

E, vale lembrar também, de forma oportuna, que mudanças no contexto da educação brasileira, consolidadas da década de 1990, buscam atribuir ao(à) docente essa mesma identidade de ‘sujeito produtivo’, designada por Souza (2007); logo ele(a), docente, pode também ser autor(a) ou vítima de seus efeitos. E em decorrência desse protagonismo manifesto é justo que, o(à) docente, entenda um pouco mais sobre uma de suas implicações.

4.1.3. As instituições de ensino (IE), o docente e o assédio moral

Nesta terceira divisão (e subdivisões) do subtópico “4.1 ORIGEM DO TERMO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS”, a atenção, mais especificamente, se volta as Instituições de Ensino e aos(às) docentes.

4.1.3.1. As instituições de ensino (IE)

Marie-France Hirigoyen (2017b, p. 142) faz a seguinte observação "O meio educativo é um dos mais afetados pelas práticas do assédio moral. Contudo, poucos estudos foram feitos a esse respeito, [...] Quando se fala de violência escolar, fala-se mais da contra os alunos e muito menos daquela contra o pessoal”.

E nesse sentido, importante um retrato do meio e dos atores que este estudo propõe informar. Vide tabela 01.

Tabela 01: Quantitativo de docentes da educação básica, Brasil, 2009; 2013; 2017.

		BRASIL		ED. INFANTIL		ANOS INICIAIS		ANOS FINAIS		ENSINO MÉDIO	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2009	FEMININO	1.535.919	82,7	365.664	96,8	670.359	90,9	577.652	73,6	295.335	64,2
	MASCULINO	321.359	17,3	11.896	3,2	67.474	9,1	207.557	26,4	164.688	35,8
	TOTAL	1.857.278		377.560		737.833		785.209		460.023	
2013	FEMININO	1.644.717	81,5	463.860	96,9	675.710	90,1	570.673	71,1	312.717	61,6
	MASCULINO	372.354	18,5	14.951	3,1	74.656	9,9	232.229	28,9	194.900	38,4
	TOTAL	2.017.071		478.811		750.366		802.902		507.617	
2017	FEMININO	1.683.772	81,0	538.708	96,6	677.219	88,9	527.146	68,9	303.900	59,6
	MASCULINO	395.138	19,0	18.833	3,4	84.518	11,1	237.585	31,1	205.894	40,4
	TOTAL	2.078.910		557.541		761.737		764.731		509.794	

Fonte: Extraído e adaptado de Carvalho (2018, p. 16). Perfil do professor da educação básica.

O estudo demonstrou que o professor típico brasileiro em 2017 é do sexo feminino (81%), de raça/cor branca (42%, principalmente nas regiões Sul e Sudeste) ou parda (25,2%, principalmente na região Nordeste), e estão alocados, prioritariamente, nas etapas iniciais da educação básica. A evolução entre os anos analisados mostra que a proporção de mulheres vem se reduzindo em um ritmo bastante lento, e que a proporção de afrodescendentes (pardos e pretos) vem aumentando nesse período. A população de professores tem envelhecido ao longo dos anos, apresentando idades médias progressivamente maiores (de 41 anos, em 2017). Uma minoria declarou ser portadora de necessidades especiais (0,31% em 2017), e os dados mostraram evolução negativa desse indicador no período analisado (CARVALHO, 2018, p. 60).

Neste ponto, quando somos lembrados, Carvalho (2018), que ainda na contemporaneidade, à docência de Educação Básica, em mais de 80% é composta por mulheres; pausa para a apontamento importante com relação a divisão sexual do trabalho – que em linhas, muitíssimo genéricas, trata-se de atividades e responsabilidades divididas em função do sexo – enquanto um componente de dominação e exploração.

Conforme evidencia Nogueira (2013), as relações sociais de gênero refletem a articulação se no binómio produção e reprodução – e são marcadas pela exploração (capital/trabalho) e pela dominação masculina – e fundamentam a divisão sexual do trabalho. [...] historicamente as mulheres sempre estiveram em situações de desigualdade. As relações sociais capitalistas legitimaram uma situação de subordinação das mulheres em relação aos

homens, imprimindo uma conotação considerada “natural” à mulher, dada pela subordinação”, Nogueira (2013, p. 88).

Dito isso, só nos resta inferir que, tal condição de desigualdade histórica em função, única e exclusivamente do gênero – e decorrente da exploração e subordinação socialmente e economicamente, atribuída, melhor, imposta – é um componente que deve ser sempre considerado, quando da análise de qualquer situações de violência, incluso assédio moral; ainda mais em uma sociedade com forte condicionamento machista.

Sobre o perfil do(a) docente de educação básica, majoritariamente, feminino apresentado anteriormente, uma ressalva acerca da cautela necessária à análise de dados; pois no universo pesquisado e apresentado por Carvalho (2018), pode-se inferir imediatamente que há, em média, 80% de chance da vítima ser mulher, e “por ser mulher”; mas, talvez com o mesmo imediatismo, pode passar despercebido que há, também 80% de chance que seja uma mulher a assediadora. Ou seja, as, inegáveis, desigualdades decorrentes de gênero devem sempre ser consideradas e ponderadas, mas não como condição *sine qua non*¹³.

Dito isso e tendo-se identificado os atores, importante analisar o palco, as Instituições de Ensino (IE), incluso naquelas que fazem parte do objeto de nosso estudo, as Instituições de Ensino da Educação Básica (IEEB), pois, como já mencionamos, enquanto ambiente de trabalho se mostram e terreno fértil para ocorrência das práticas abusivas presentes no contexto laboral, dentre as quais, o assédio moral. Afinal, em qualquer IE temos pessoas (docentes, funcionários/as, alunos/as, pais ou outros membros da sociedade), logo, temos interação e relacionamentos interpessoais.

Assim, faz se necessário refletir acerca do fato que a IEEB, enquanto ambiente de trabalho, também se configura como palco propício para manifestação deste tipo de agressão psicológica – depreciativa, constrangedora e humilhante – praticada em variados contextos, conscientemente ou não, por membros da própria instituição e/ou membros da comunidade. Ou seja, pode ocorrer entre alunos(as), entre os(às) docentes, entre os(as) funcionários(as), entre alunos(as) e docentes, entre funcionários(as) e alunos(as), entre funcionários(as) e docentes, dentre outras possibilidades.

¹³ *sine qua non* (locução latina *sine qua non*, sem o qual não) Indispensável, essencial, in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, <https://dicionario.priberam.org/sinequanon> [Acesso em: 19 set. 2020].

Dentre as possibilidades relacionadas anteriormente, uma tem ganhado mais destaque, tanto na mídia, quanto nas pesquisas, e se trata do assédio moral praticado contra alunos – ou simplesmente *bullying*, como se tornou popularmente conhecido – e se dá principalmente em decorrência de alguma característica física ou psicológica específica que, em tese está fora dos padrões sociais vigentes; ou decorrente de diferenças de: raça, religião, opção sexual, condição econômica e/ou social; ou ainda decorrer de escolha simples e aleatória, sem motivação aparente.

O *bullying* é um fenômeno de grande relevância e discorrer sobre o mesmo resultaria, com certeza em outra dissertação, mas esse não é no intuito desse trabalho, sendo assim nos limitaremos a essa pequena conceituação e outras pontuais inserções que podem ainda ocorrer, resguardando a importância do tema, mas delegando a outros pesquisadores a tarefa de apresentar esse constructo.

Feito esse breve esclarecimento, resta explicar, retomando a linha de trabalho que as relações que interessam a essa pesquisa lançam foco sobre o assédio moral praticado contra o(à) docente, mais especificamente sobre aquele que atua no contexto da IEEB. Pois esse desequilíbrio na vida laboral, essa violência – de fácil propagação e difícil identificação – também se faz presente na vida desse(a) trabalhador(a), e deve ser do mesmo modo, combatida.

Oportuno, e importante, ressaltar que em linhas gerais, conforme identificamos em nossas pesquisas, existe uma certa carência de material teórico e de pesquisas que versam, com alguma simultaneidade, sobre o assédio moral sofrido por docentes das Instituição de Ensino de Educação Básica. Situação que evidencia, conforme já mencionado, a percepção de que o assédio moral é um fenômeno novo, tão complexo quanto o conceito em si, e um terreno fértil para novos estudos, em especial quando de ocorrência no ambiente educacional.

Ambiente que se acredita, ser por si só atmosfera vital a formação da sociedade como a conhecemos. E é justamente essa percepção que norteia a realização desse estudo, e nos motiva a prosseguir com o estudo do tema e a provocar novos questionamentos sobre o mesmo. E ponto vital para coibir e/ou lidar com essa prática, é possuir conhecimento acerca das razões que levam ao seu surgimento. Para em um segundo momento, se necessário, valer-se destes, para agir e/ou reagir contra esse tipo de agressão.

4.1.3.2. Assédio moral e o ser humano docente

Com intuito de exemplificar, mesmo que de forma análoga (visto que o estudo – sintetizado a seguir – foi realizado com docentes de IES e não com docentes de IEEB), alguns dos tipos de condutas e práticas humilhantes e constrangedoras que podem se consubstanciar como assédio moral, desde de que confirmadas as características necessárias, direcionado ao(à) docente, indiferentemente de qual seja sua esfera de trabalho.

A pesquisa, a qual nos referimos no parágrafo anterior, foi conduzida por Souza (2007), e englobou um total de 3.865 sujeitos contatados, dentre os quais, 569 (conforme procedimento do referido estudo) relataram um total de 602 casos de constrangimento e humilhação, envolvendo alunos(as) e professores(as) de instituições de educação superior. A seguir, tabela 02, apresentamos parte dos resultados da referida pesquisa.

Tabela 02: Estudo de frequência de relatos de situações envolvendo constrangimento/humilhação sofridas por docentes universitários.

Nº de ordem	Categorias	Frequências	Porcentagens %
1	Dirigir ofensas e xingamentos ao professor	157	26,08
2	Desrespeitar o professor	119	19,77
3	Discordar de forma ríspida da metodologia do professor	88	14,62
4	Falar palavras grosseiras	62	10,30
5	Agredir fisicamente ou ameaçar de agressão	58	9,63
6	Conversar com colegas durante a exposição do conteúdo	36	6,00
7	Assediar sexualmente o professor	26	4,32
8	Zombar do professor por uma distração	21	3,45
9	Fazer lista de assinatura para retirar professor	18	3,00
10	Acusar injustamente o professor	14	2,33
11	Entregar presentes obscenos	2	0,33
12	Oferecer suborno para obtenção de aprovação	1	0,17
TOTAL		602	100,00

Fonte: Extraído e adaptado de Souza (2007, p. 70).

Neste momento, importante ater-se as categorias apresentadas por Souza (2007), pois estas não retratam, a rigor, situações com alguma dependência exclusiva ou pré-requisito real, que vinculem sua ocorrência, única e exclusivamente, ao ambiente universitário. Aqui uma contribuição particular, de fato, rememorando minha vida acadêmica, desde o início, é possível

afirmar que presenciei, em maior ou menor grau, todas as 12 categorias apontadas, e em justa medida, posso afirmar ter me enquadrado, como autor, em algumas delas, infelizmente.

[...] muito evidente que a maior parte das situações humilhantes e constrangedoras ocorre quando o aluno menospreza a capacidade do professor. De acordo com a frequência das situações, nada pode constranger e humilhar mais o docente do que quando o aluno, através de atos, gestos palavras, desconsidera ou menospreza a capacidade ou autoridade do professor (SOUZA, 2007, p. 88).

Em suma, o intuito da apresentação das categorias destacadas por Souza (2007) é evidenciar, de forma geral, que se tratam de situações passíveis de ocorrer, praticamente, em qualquer contexto escolar, pois podem partir de alunos(as) ou outros membros da comunidade escolar. Mas importante ter em mente que não se trata de uma categorização envolvendo todos as situações possíveis, há espaço para novas inserções, com certeza.

Exemplificando, no estudo de Souza (2007) não percebemos, pelo menos não explicitamente, a presença de uma categoria evidenciando constrangimento/humilhação decorrentes exclusivamente do abuso de poder econômico – por exemplo, frases do tipo: “*Você sabe quem é meu pai?*”; “*Me deixe em paz, pois se eu pedir ele te tira dessa escola rapidinho*”; “*Você é meu empregado...*”, dentre outras. Ao analisar a variável ligada ao poder econômico e considerando um contexto, onde prevalece desigualdades sociais e a baixa remuneração do(a) professor(a) de educação básica, pode-se concluir que o poder econômico é uma condição de grande potencial assediador; assim como, a ameaça de agressão física, em contextos onde a condição econômica não se destaca.

É provável que os discentes ao constranger e humilhar seus docentes estejam agindo por defesa e, os docentes, na posição de vítima, percebam estas atitudes como ataque. Possivelmente, estas situações eclodem como resultado de pequenos atritos anteriores entre docentes e discentes, que não geram necessariamente humilhação e constrangimento, mas que, devido a sua não solução e incorreta gestão, acabam culminando em situações mais graves (SOUZA, 2007, p. 87).

Feita esta breve exemplificação, é possível inferir que a repetição e sistematização de condutas iguais ou similares as que foram descritas anteriormente, por si só, já tem a capacidade de prejudicar a sanidade e inibir o pleno exercício de qualquer atividade profissional. Entretanto, se somarmos a isso os resultados decorrentes reorganização do trabalho docente (intensificação, medição, precarização e desvalorização), pode-se perceber a potencialidade destrutiva, inclusive causadora de adoecimento, que o assédio moral pode adquirir. Quando se perde o respeito ao mestre afeta-se o(à) docente, a escola e a sociedade.

4.2. NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

Para Hirigoyen (2017a, p. 19): “Pequenos atos perversos são tão corriqueiros que parecem normais”. Ainda, considerando-se Hirigoyen (2017a, p. 19), pode se afirmar que nem todas as pessoas que consideram ter sofrido assédio moral, de fato, foram assediadas, daí a importância de distinguir o assédio moral de outras condutas e comportamentos, em geral presentes no cotidiano profissional.

Em linhas gerais, em seu livro “*Mal-Estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*” Hirigoyen (2017b) considera que: o estresse, o conflito, a gestão por injúria, a agressão pontual, as más condições de trabalho, a imposição profissional legítima, e outras formas de violência (violência física, violência externa e violência sexual); não devem ser considerados como assédio moral pois, segundo ela, mesmo, por vezes desgastantes, física e mentalmente, tais condutas não preenchem os requisitos necessários para se qualificar como assédio moral.

Apresentamos, a seguir, um compêndio, segundo a ótica de Hirigoyen (2017b), acerca de cada um dos comportamentos, mencionados anteriormente iniciando pelo estresse profissional, que é caracterizado pela existência de uma reação biológica do organismo frente à ação do agente estressante, ação que, diferentemente do assédio moral, não possui a clara intenção de prejudicar. E é somente pelo excesso que este se torna destruidor, podendo levar a uma depressão por esgotamento, que ainda assim tende a ser menos devastadora que o assédio moral.

No que tange ao conflito, Hirigoyen (2017b) definiu o mesmo, apesar da má reputação que desfrutam nas empresas, como sendo uma oportunidade, às vezes custosa e inoportuna, de renovação, que surge da necessidade de mudança; e que dentre outras coisas, se caracteriza por possibilitar, ao mesmo em teoria, que todos os envolvidos possam expressar seus argumentos, o que raramente vemos no assédio moral. Em suma, o bom conflito promove mudanças, enquanto o assédio moral promove a insegurança.

Passamos agora a chamada gestão por injúria, temos aqui caracterizado um comportamento arbitrário que, em geral, decorre da falta de preparo da pessoa que o expressa, e a leva a tratar os demais indivíduos, com total ausência de respeito e, até mesmo, com certa brutalidade, conduta que é facilmente percebida por todos, pois não há distinção.

De outro norte, temos as agressões pontuais, que mesmo podendo causar graves consequências a quem a recebe, não podem ser enquadradas como assédio moral, justamente por serem ocorrências eventuais, às vezes, até mesmo singulares. Uma agressão pontual, talvez até mesmo decorrente de um momento de impulsividade, ainda que única, é sim, um ato de violência, mas não apresenta a premeditação e recorrência características do assédio moral.

Agora, voltando foco a outras formas de violência (violência física, violência externa e violência sexual) em geral, decorrentes de incivilidade, resta explicitar que são ações graves, independentemente de sua habitualidade e frequência, e devem ser fortemente repreendidas, e de imediato, mesmo que se apresentem por uma primeira e única vez.

Por fim, unindo por certa similaridade, a questão de más condições de trabalho e as imposições profissionais, resta deixar claro que se forem decorrentes de um cenário legítimos e destituídas da intencionalidade de causar danos ou prejuízo a outrem, mesmo desagradáveis, nada mais são que consequências do modelo econômico vigente, o capitalismo. Ou seja, a prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral.

4.3. ADOECIMENTO QUE FUNDAMENTA INTERVENÇÃO

4.3.1. As políticas públicas

As políticas públicas são decisivas ao estabelecimento de projetos que, desenvolvidos, devem propiciar resultados satisfatórios confiáveis e transparentes, sem desperdício de trabalho e recursos (especialmente públicos); sendo assim, necessárias à vida social cotidiana.

Souza (2006) ressalta inclusive que políticas, financeira e politicamente restritivas de gastos, passaram a dominar a agenda da maioria dos países, tanto nos países industrializados quanto nos países em desenvolvimento, e contribuíram para o crescimento da importância do campo da política pública, que ganha maior visibilidade. Tais ações restritivas geram demandas pela elaboração de políticas públicas eficientes e efetivas. Ainda segundo Souza:

[...] novas visões sobre o papel dos governos ganharam hegemonia e políticas keynesianas, que guiaram a política pública do pós-guerra, foram substituídas pela ênfase no ajuste fiscal. Assim, do ponto de vista da política pública, o ajuste fiscal implicou na adoção de orçamentos equilibrados entre receita e despesa e em restrições à intervenção do Estado na economia e nas políticas sociais. Essa agenda passou a dominar corações e mentes a partir dos anos 80, em especial em países com longas e recorrentes trajetórias inflacionárias, como os da América Latina. [...] mais

diretamente relacionado com países em desenvolvimento e de democracia recente ou recém democratizados, é que a maioria desses países, em especial os da América Latina, ainda não conseguiu equacionar, minimamente, a questão de como desenhar políticas públicas capazes de impulsionar o desenvolvimento econômico e de promover a inclusão social de grande parte de sua população (SOUZA, 2006, p. 20).

As políticas públicas podem, tanto, ser elementos de uma política de Estado, quanto, de uma política de governo. A política de Estado é toda política que, independente do governo ou do governante, é amparada pela constituição e, pelo menos em tese, deve ser realizada. Por exemplo, no Brasil, educação e a saúde, dentre outros, estão instituídas pela própria Constituição Federal como direitos universais de todos os brasileiros. Já, a política de governo está atrelada a alternância de poder, ou seja, cada governo tem seus projetos, e estes, por sua vez, se transformam em políticas públicas.

Em geral, independentemente, se originárias de uma política de Estado ou de uma política de governo, existem diversas definições sobre o que seja política pública, mas, em geral, tais definições partem de uma perspectiva que de que o todo é mais importante do que os interesses individuais. E nesse sentido, interessa a definição de Amabile:

Políticas públicas são decisões que envolvem questões de ordem pública com abrangência ampla e que visam à satisfação do interesse de uma coletividade. Podem também ser compreendidas como estratégias de atuação pública, estruturadas por meio de um processo decisório composto de variáveis complexas que impactam na realidade. São de responsabilidade da autoridade formal legalmente constituída para promovê-las, mas tal encargo vem sendo cada vez mais compartilhado com a sociedade civil por meio do desenvolvimento de variados mecanismos de participação no processo decisório. As políticas públicas são a concretização da ação governamental. Consideram atores formais e informais num curso de ação intencional que visa ao alcance de determinado objetivo. Podem ser constituídas com uma função distributiva, redistributiva ou regulatória e inspiram o constante debate sobre a modernização do Estado e, por isso, estão contemporaneamente se fundando mais em estruturas de incentivos e menos em estruturas de gastos governamentais (AMABILE, 2012, p. 390).

Enfim, no desenho/formulação de políticas públicas os governos traduzem seus propósitos em planos, programas, projetos e ações, que implementadas (submetidas a acompanhamento e avaliação) produzirão resultados e/ou mudanças no mundo real.

Das diversas definições e modelos sobre políticas públicas, podemos extrair e sintetizar seus elementos principais: • A política pública distingue entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz. • A política pública envolve vários níveis de governo e não necessariamente se restringe a participantes formais, já que os informais são também importantes. • A política pública é abrangente e não se limita a leis e regras. • A política pública é uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados. • A política pública, embora tenha impactos no curto prazo, é uma política de longo prazo. • A política pública envolve processos subsequentes após sua decisão e proposição, ou seja, ela implica também em implementação, execução e avaliação (SOUZA, 2006, p. 36).

De fato, as políticas públicas repercutem na economia e nas sociedades, e qualquer teoria de política pública precisa considerar as inter-relações existentes entre Estado, política, economia e sociedade, Souza (2006).

Diante o exposto conclui-se, portanto, que é consideravelmente relevante pensar em ações do Estado e/ou governo que busquem tratativa – hoje inexistente em âmbito federal, como será evidenciado mais a frente – para o problema do assédio moral, “fenômeno” que traz prejuízos ao indivíduo e impacta áreas vitais à coexistência em sociedade, em especial: educação, saúde e trabalho. Relevância que se justifica e que pretendo evidenciar a seguir.

4.3.2. O adoecimento real

O assédio moral, sob suas diversas terminologias e variadas formas, cada qual atrelada a uma cultura e um contexto em particular, tem se apresentado como um tema frequente quando se discute a saúde mental, em especial no ambiente de trabalho.

No que diz respeito à sociedade, convém salientar que o assédio moral embora não esteja incluído no Código Internacional de Doença (CID) como doença profissional, pode estimular transtornos mentais e comportamentais relacionados com o trabalho. Ilustrando, o disposto no Decreto nº 3 (anexo 11), que aprovou o regulamento da previdência social, no Grupo V da CID-10, descreve doenças classificadas como reações ao *stress* grave (F43.1), neurose profissional (F48.8) e síndrome de *burn-out* (Z73.0). Daí ser possível pressupor que quanto maior o número de contribuintes que adoecem em função de relações de trabalho tipificadas como assédio moral, maiores os prejuízos à sociedade, maior o aumento do desequilíbrio da receita da Previdência Social, maior o volume de benefícios decorrentes do afastamento do trabalho para o tratamento da saúde e da aposentadoria por invalidez (SOUZA, 2008, p. 169).

Assim, afora o ambiente de incertezas – vassalo das variações de mercado provenientes da globalização, das inovações tecnológicas, das crises financeiras e reformas que atingem direitos e garantias – os(as) trabalhadores(as) ainda estão expostos, como evidenciado anteriormente, a uma forma torpe de violência psicológica, o assédio moral, risco concreto as relações de trabalho e a saúde dos(as) mesmos(as), conforme demonstra o quadro 04. Segundo Freitas *et al* (2017, p. 69), “É a combinação caótica de diferentes riscos visíveis ou invisíveis no ambiente e nas condições de trabalho que levam os trabalhadores a adoecer”.

Quadro 04: Alguns efeitos do assédio moral sobre a saúde.

Psicopatológicos	Psicossomáticos	Comportamentais
<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedade • Apatia • Reações de evitação / isolamento • Problemas de concentração • Depressão • Reações de medo • Flashbacks • Hipersensibilidade • Insegurança • Insônia • Pensamento intrusivo • Irritabilidade • Falta de iniciativa • Melancolia • Mudanças de humor • Pesadelos recorrentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipertensão arterial • Ataques de asma • Palpitações cardíacas • Doenças coronarianas • Dermatite • Perda de cabelo • Dor de cabeça / Cefaleia • Dores articulares e musculares • Perda de equilíbrio • Enxaqueca • Dores de estômago • Úlceras estomacais • Taquicardia 	<ul style="list-style-type: none"> • Agressividade contra si e contra outros • Desordens / transtornos alimentares • Aumento da ingestão de álcool e drogas • Aumento do consumo de cigarros • Disfunções sexuais • Isolamento social

Psychopathologic	Psychosomatic	Behavioural
<ul style="list-style-type: none"> • Anxiety reactions • Apathy • Avoidance reactions • Concentration problems • Depressive mood • Fear reactions • Flashbacks • Hyper-arousal • Insecurity • Insomnia • Intrusive thought • Irritability • Lack of initiative • Melancholy • Mood changes • Recurrent nightmares 	<ul style="list-style-type: none"> • Arterial hypertension • Attacks of asthma • Cardiac palpitations • Coronary heart disease • Dermatitis • Hairloss • Headache • Joint and muscle pains • Loss of balance • Migraine • Stomach pains • Stomach ulcers • Tachycardia 	<ul style="list-style-type: none"> • Auto and hetero-aggressive reactions • Eating disorders • Increased alcohol and drug intake • Increased smoking • Sexual dysfunctions • Social isolation

Fonte: Cassito (2003, p 16) tradução e adaptação nossa.

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior. Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil se recuperar (HIRIGOYEN, 2017a, p. 66, grifo nosso).

Diante a perpetuação do assédio moral, o problema passa a ser crônico para a vítima e os danos, inicialmente psicológicos, passam ao plano fisiológico, e requerem, por vezes, o afastamento do trabalho e o tratamento médico, com utilização de medicamentos. A Resolução 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina, evidencia a existência de transtornos de saúde decorrentes da rotina de trabalho e orienta acerca do correto diagnóstico, *in verbis*:

Art. 2º – Para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar: I – a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexos causal; II – o estudo do local de trabalho; III – o estudo da organização do trabalho; IV – os dados epidemiológicos; V – a literatura atualizada; VI – a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; VII – a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII – o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX – os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde (BRASIL, 1988).

De fato, em seu livro “Assédio moral – A Violência Perversa no Cotidiano” a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, explica que.

A violência vivida pode deixar traços benignos, compatíveis como o prosseguimento de uma vida social praticamente normal. As vítimas parecem psiquicamente ilesas, mas persistem sintomas menos específicos, que são como que uma tentativa de escamotear a agressão sofrida. Pode ser uma ansiedade generalizada, fadiga crônica, insônia, dores de cabeça, dores múltiplas ou distúrbios psicossomáticos (hipertensão arterial, eczema, úlcera gastroduodenal), mas sobretudo condutas de dependência (bulimia, alcoolismo, toxicomania). Quando essas pessoas consultam seu clínico-geral, estes lhes prescrevem um medicamento sintomático ou um tranquilizante. Nenhuma ligação é feita entre a violência que sofreram e o distúrbios que se apresentam, pois, as vítimas não gostam de falar disso (HIRIGOYEN, 2017a, p. 182, grifo nosso).

E a percepção de Hirigoyen se mantém, na obra, o “*Mal-Estar no Trabalho Redefinindo o Assédio moral*”, na qual ela aduz que.

Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. O corpo registra a agressão antes no cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob forma de emagrecimento intenso ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago, distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc (HIRIGOYEN, 2017b, p. 161, grifo nosso).

De outro norte, uma pausa oportuna para registrar que, frequentemente, os(as) trabalhadores(as) adoecidos(as) são responsabilizados(as) pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. Responsabilização desumanizada e injusta que, em geral, contribui para o agravamento do problema, pois nutre um ciclo vicioso.

Somente um efetivo processo de humanização do trabalho poderá fazer com que os “sintomas” dessa verdadeira doença retrocedam. [...] De fato, em uma sociedade cuja base cultural fosse a fraternidade, o assédio moral simplesmente não existiria, ou se restringiria às patologias individuais. Mas, enquanto vivermos em uma sociedade que valoriza muito mais a capacidade de competir e vencer do que o altruísmo e a generosidade, com certeza esse tipo de coação moral continuará acontecendo (HELOANI, 2005, p. 106).

A partir dos anos 2000, a ocorrência do assédio moral no mundo do trabalho vem se tornando cada vez mais evidente, assim como os danos dele decorrentes (SOUZA, 2008, p. 167). Em audiência pública realizada em 22.08.2018 como parte do ciclo de debates 2022: “O Brasil que queremos” – voltado à discussão de medidas para o desenvolvimento social, tecnológico e econômico brasileiro até o ano em que se comemora o bicentenário da independência do país – apontou-se:

[...] pesquisa de 2015, realizada pelo site de oportunidades de emprego VAGAS.com, indicou que 47,3% dos entrevistados já haviam sofrido assédio moral. Destes, 87,5% não denunciaram as ocorrências, principalmente pelo medo de perder o emprego (39%) e de sofrer represália (31,6%) (AGÊNCIA SENADO, 2018, grifo nosso).

Acerca da esfera pública, dados obtidos pelo jornal Correio Braziliense junto à Controladoria-Geral da União (CGU) e divulgados em matéria de Antonio Temóteo de 23.10.2016, informavam.

Em 2015, a quantidade de apurações cresceu 51,1% e chegou a 136 casos, o que significou uma média de um processo aberto a cada 62 horas. [...] Entre janeiro e setembro de 2016, 118 processos administrativos foram instaurados pela CGU sobre o tema assédio moral, uma média de um caso a cada 55 horas. [...] Além das apurações, 18 denúncias foram feitas em ouvidorias do Executivo sobre o tema assédio moral em 2015 e outras 89 até setembro de 2016. O chefe de gabinete da Corregedoria-Geral da União (CRG), Armando de Nardi Neto, explica que os dados de processos disciplinares, bem como as sanções decorrentes das apurações passaram a ser classificadas por assunto somente em 2013. A CRG e a OGU são parte da CGU (CORREIO BRASILIENSE, 2016, grifo nosso).

Ainda nesse sentido, dados obtidos de pesquisa sobre saúde e condições de trabalho dos(as) profissionais da educação básica pública, realizada de 13 a 15 de janeiro de 2017 e divulgada no 2º semestre de 2017, com 762 Delegados(as) – representantes de todas as entidades afiliadas a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) – no 33º Congresso Nacional da CNTE; e apresentados no “Relatório 2 Saúde e Condições de Trabalho (115 páginas)” permitem evidenciar que, dentre os profissionais entrevistados, considerando ordem de prioridade e a compilação geral, o assédio moral, figura como o terceiro item dentre as situações que impactam na saúde dos(as) profissionais da educação.

2 SAÚDE DOS (AS) PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO 2.1 Situações que impactam na saúde dos (as) profissionais da educação Além dos 25 fatores ou situações que podem ter impacto sobre sua saúde, a pesquisa deixa a resposta em aberto para apresentação de outras percepções dos (as) educadores (as). As respostas revelam preocupações relacionadas às condições pessoais e profissionais (saúde, segurança e integridade física, recebimento do salário digno e pago em dia, jornada que comporte horas atividade e tempo para estudo e formação continuada); ao processo educativo (relações interpessoais, envolvimento dos pais e da comunidade no PPP da escola e política de inclusão); sociais (violência e agressões); culturais e éticos (alunos com necessidades socioeducativas e identidade com a cultura local). [...] Na compilação geral, os resultados reafirmam as opções dos segmentos com a seguinte ordem de prioridades: 1º) acúmulo de cargos, funções ou atividades com 493 respostas; 2º) dificuldade de aprendizagem dos estudantes, com 430 registros; 3º) assédio moral por concepções ideológicas, assinalado 403 vezes; 4º) falta ou precariedade de material pedagógico, com 402 indicações; e 5º) jornada de trabalho excessiva, com 390 escolhas[...] (VIEIRA, 2017, p. 24, grifo nosso).

Tem-se ainda dados oficiais do Governo de Minas¹⁴, tabela 03, acerca do número de servidores públicos mineiros, da área da educação, licenciados para tratamento de saúde (afastamentos superiores a um dia), que evidenciam que o adoecimento dos referidos servidores vem aumentando.

Tabela 03: Quantitativo de afastamentos por licença tratamento saúde. Servidores da educação/MG 2015-2019.

CARREIRA	Sigla	2015			2016			2017		
		Qtde servidores com afastamento LTS registrado	Total de cargos da categoria	% de afastamentos	Qtde servidores com afastamento LTS registrado	Total de cargos da categoria	% de afastamentos	Qtde servidores com afastamento LTS registrado	Total de cargos da categoria	% de afastamentos
Analista de Educação Básica	AEB	97	262	37,02%	88	229	38,43%	72	195	36,92%
Analista Educacional	ANE	973	2.578	37,74%	1.064	2.644	40,24%	914	2.650	34,49%
Auxiliar de Serviços de Educação Básica	ASB	11.512	39.534	29,12%	10.297	45.524	22,62%	10.412	43.325	24,03%
Assistente Técnico de Educação Básica	ATB	5.327	18.849	28,26%	4.585	18.591	24,66%	4.645	18.856	24,63%
Especialista em Educação Básica	EEB	3.064	10.555	29,03%	2.529	10.196	24,80%	2.586	9.793	26,41%
Professor de Educação Básica	PEB	45.464	188.266	24,15%	40.788	184.403	22,12%	41.258	174.193	23,69%
Técnico da Educação	TDE	847	2.186	38,75%	982	2.298	42,73%	824	2.235	36,87%
TOTAL		67.284	262.230	25,66%	60.333	263.885	22,86%	60.711	251.247	24,16%

CARREIRA	Sigla	2018			2019 (até junho)		
		Qtde servidores com afastamento LTS registrado	Total de cargos da categoria	% de afastamentos	Qtde servidores com afastamento LTS registrado	Total de cargos da categoria	% de afastamentos
Analista de Educação Básica	AEB	70	187	37,43%	46	169	27,22%
Analista Educacional	ANE	820	2.658	30,85%	577	2.600	22,19%
Auxiliar de Serviços de Educação Básica	ASB	10.735	41.218	26,04%	5.903	37.998	15,54%
Assistente Técnico de Educação Básica	ATB	4.973	18.499	26,88%	3.040	17.795	17,08%
Especialista em Educação Básica	EEB	2.822	9.595	29,41%	1.706	9.142	18,66%
Professor de Educação Básica	PEB	42.435	172.145	24,65%	26.474	155.748	17,00%
Técnico da Educação	TDE	680	2.209	30,78%	443	2.150	20,60%
TOTAL		62.535	246.511	25,37%	38.189	225.602	16,93%

Fonte: Extraído de documento enviado, mediante provocação, pelo Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (2019).

Importante destacar, que a tabela anterior (tabela 03), foi recebida, 25 de julho de 2019 (10:37), em resposta a solicitação efetivada, 19 de junho de 2019 (23:25), e veio acompanhada da resposta, *in verbis*:

Prezado, Conforme solicitado, encaminhamos quantitativo de licenças no período, sendo que, tendo em vista o sistema utilizado e o sigilo de informações médicas, não temos como apontar neste relatório os principais motivos e custos. – Foi considerado o número de servidores que tiveram afastamentos com a natureza de ‘Licença Tratamento de Saúde’ por ano. Se o servidor teve três licenças no ano de 2018, ele foi considerado apenas uma vez em 2018; – Nesses números estão inclusos todos os servidores da Secretaria de Educação, não somente aqueles que trabalham nas Escolas; – Foram considerados os vínculos dos servidores efetivos e designados; – A quantidade de cargos tem como referência o mês de dezembro de cada ano, exceto em 2019, que o mês utilizado foi junho; – O percentual de afastamentos indica o % de servidores que tiveram pelo menos um afastamento no ano de referência; –

¹⁴ Dados obtidos em resposta ao pedido de informações ao Portal da Transparência do Estado de Minas <<http://www.transparencia.mg.gov.br/acessoinformacao>>. Acesso em: 19 jun. 2019. Protocolo: 01260.001239/2019-17, registrado no Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC) <<http://www.acessoinformacao.mg.gov.br/sistema/site/index.html>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

Consideram-se afastamentos para tratamento de saúde qualquer afastamento desta natureza superior a um dia, sendo que os afastamentos apresentam tempos variados, assim como motivos diversos; – Seguem dados em anexo. Atenciosamente, Marcus Thadeu Oliveira Campos Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão Anexo: pedimos que verifique os arquivos anexados a esta mensagem. Importante: no caso de indeferimento de acesso à informação, poderá ser interposto recurso através do sistema no prazo de 10 (dez) dias, conforme disposto no art. 23 do Decreto nº 45.969/2012” (Núcleo de Informações Estatísticas em Gestão de Pessoas Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, 2019)

De fato, análise preliminar dos dados contidos na tabela 03, demonstram que, nos últimos anos, aproximadamente $\frac{1}{4}$ do efetivo de total, dos(às) docentes de Educação Básica de Minas Gerais se afasta do trabalho anualmente. Realidade que, indicam os dados, afetam todos os servidores da Secretaria de Educação, e não somente os(às) docentes.

Para Saratt (2010, p. 11), a degradação das condições de exercício profissional, desde meados dos anos 1990, acentuou o adoecimento dos(as) trabalhadores(as). Entretanto, Vera Lúcia de Souza (2008, p. 170), afirma que ocorreram avanços, em especial vindos da área de psicologia, no sentido de evidenciar que assédio moral pode também promover o adoecimento do(a) trabalhador(a). Mas, avanços com relação ao reconhecimento oficial do assédio moral enquanto doença são necessários.

A ausência do reconhecimento do assédio moral como doença profissional, até então, impede o trabalhador de ter prerrogativas semelhantes às conquistadas, por exemplo, em relação ao acidente de trabalho e ao distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho, decorrente de lesão por esforço repetitivo (DORTLER), conforme demonstraram algumas reportagens publicadas, em 2006 (SOUZA, 2008, p. 170).

Logo, diante o exposto, fica evidente que o assédio moral – violência psicológica, potencialmente agravada pelo atual cenário mundial, capitalista, onde rotineiramente, se desrespeita o ser humano em prol de: incessante busca pelo maior lucro ao menor custo; relações de poder; políticas de gestão não participativas, ou por injúria; extrema competitividade e elevada pressão psicológica; dentre outros – contribui para à deterioração do ambiente de trabalho e o surgimento de doenças profissionais; com efeitos físicos, psicológicos, sociais, familiares e laborais nocivos à dignidade, além de prejuízos para as organizações e instituições públicas.

Razões, que por si só, o tornam o assédio moral é um fenômeno elegível a categoria de problemática social nacional – com origens e explicações coletivas, logo não devendo ser analisado apenas com base no seu aspecto individualizante – digna de ser prevenida e combatida, incluso com adequadas políticas públicas de Estado.

O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, inclusive as relacionadas à gênero e raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do(a) trabalhador(a) para atingir o ente público, a empresa e a comunidade (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2011e, p. 5).

4.4. ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Apesar dos números apresentados no tópico anterior, “4.3 *Adoecimento que fundamenta intervenção*” (apenas uma pequena amostra do problema), e do engajamento de parte da comunidade no combate à violência psicológica no ambiente trabalho, no Brasil, ainda não há, na esfera federal, legislação que trate especificamente do assédio moral praticado contra servidores, empregados públicos e trabalhadores(as) da iniciativa privada. Dessa forma, a regulamentação do tema, tem se baseado em jurisprudências (as quais, em geral, tipificam o assédio moral como dano moral) e em leis correlatas.

De fato, a coletividade tem se atentado à questão do assédio moral, e espera-se que, em breve, esta questão esteja melhor regulamentada, e que isto possa desestimular eventuais ações de assediadores – quiçá pelo receio de eventuais sanções e/ou penas – e consequentemente acarrete a redução das ocorrências relacionadas a esse tipo de violência moral.

Retomando há, já referida, audiência pública, de 22.08.2018, parte do ciclo de debates 2022: “O Brasil que queremos”, merece destaque o registro de apontamentos feitos pelo procurador Ricardo José das Mercês Carneiro.

[...] Ricardo José das Mercês Carneiro, procurador do Trabalho e membro da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades (Coordigualdade), afirmou que há pouquíssimas normas de alcance geral no Brasil, a maior parte é de âmbito estadual ou municipal. Ele destacou que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é insuficiente porque não prevê punição ao assediador, exceto quando se trata de assédio corporativo, não vale para o servidor público e não abarca os vários tipos de assédio. — É fundamental que se tipifique o crime relacionado com o assédio moral. O Ministério Público do Trabalho é a favor da criminalização do assédio moral que atenda tanto ao setor público quanto ao setor privado — afirmou. Ricardo disse ainda que é preciso ter cautela na criação de uma nova legislação para que esta não banalize o crime e não seja excessivamente analítica ou inaplicável. Ele sugere que a conduta seja enquadrada como crime formal, sem a exigência da produção do resultado para a ocorrência do crime, e como delito simples, possível de ser praticado por qualquer pessoa. [...] No Brasil, segundo Ricardo Carneiro, o assédio moral no trabalho está muito relacionado a situações de caráter discriminatório. As principais vítimas são as mulheres, negros, pessoas com deficiência e com idade avançada. Ele afirma ainda que a perpetuação da prática está relacionada também ao cenário econômico do país. — O assédio moral é uma violência de caráter global, mas no caso brasileiro ela assume uma faceta cruel na medida em que vem somada a um contexto de crise econômica e desemprego (AGÊNCIA SENADO, 2018, grifo nosso).

Apesar ausência de legislação pátria específica, há outros dispositivos na legislação Federal que, em vigor, e analogamente, possibilitam resguardar os direitos dos(as) trabalhadores(as), ao mesmo tempo podem ensejar ao assediador a tríplice responsabilidade (civil, penal e administrativa), cada uma à sua vez, ou conjuntamente. Vide quadro 05.

Quadro 05: Compilado parcial de Leis Federais que podem ser aplicadas, quando de ocorrência de assédio moral. Com destaque para a legislação que versa, especificamente, sobre assédio moral.

Legislação – Federal	
Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Decreto-Lei nº 5.452, 1º de maio de 1943	Artigo 483 (rescisão indireta/ sem justa causa no caso do descumprimento das obrigações contratuais, exigência de serviços superiores às forças do empregado, ofensa à honra)
Constituição Federal de 1988 D.O.U. 191-A, 05 out. 1988, p. 1	Responsabilização civil – do artigo 5º incisos V e X, artigo 6º e artigo 7º
Lei nº 8112 11 dez. 1990	Responsabilização administrativa no Serviço Público – Não aborda diretamente o tema assédio, mas expõe alguns princípios necessários para a função pública. O assédio afronta por exemplo a moralidade, a urbanidade, o dever de ser leal à instituição e a proibição quanto ao apreço ou desapeço em serviço.
Código de Ética do Servidor Público Decreto 1.171, 22 jun. 1994	XV [...] f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;
Decreto Federal nº 1254 29 set. 1994.	Promulga a Convenção nº 155, Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, de 1981, a qual já havia sido ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 Objetiva evitar que o assédio moral se desenvolva nos locais de trabalho, pois causa sérios danos à saúde mental e física dos trabalhadores.
Lei nº 9455 07 abr. 1997	Art. 1º [...] I – constranger alguém com emprego de violência ou grave ameaça, causando-lhe sofrimento físico ou mental: [...] c) em razão de discriminação racial ou religiosa; II – submeter alguém, sob sua guarda, poder ou autoridade, com emprego de violência ou grave ameaça, a intenso sofrimento físico ou mental, como forma de aplicar castigo pessoal ou medida de caráter preventivo. Pena – reclusão, de dois a oito anos.
Resolução CFM nº 1488/98 D.O.U., 06 mar. 1998, Seção I, pg.150	Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Art. 2º – Para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:
Código Civil Brasileiro (atual) Lei nº 10.406, 10 jan. 2002	Responsabilização civil quanto aos atos ilícitos, obrigando à reparação dos danos causados – artigos 20, 186, 187, 927, 932 inciso III, 933, 934 e 942.
Portaria GM nº 1679 19 set. 2002	Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências.
Lei Maria da Penha Lei nº 11.340, 07 ago. 2006	Art. 7º Em relação ao assédio moral e/ou sexual direcionado à mulher
Legislação – Federal – Específica	
Lei nº 11948 16 jun. 2009	Lei veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES a empresas que tenham prática de assédio moral.
Portaria nº 583 22 maio 2017 <small>Publicado: 29.05.2017 Ed.: 101 Seção: 1 Pág.: 82</small>	Art. 1º Instituir a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição.

Fonte: CÂMARA DOS DEPUTADOS. Sistema de Informações Legislativas <<https://www.camara.leg.br/busca-portal/proposicoes/pesquisa-simplificada>>. Acesso em: 07 set. 2019; desenvolvimento nosso.

Antes de prosseguir, vale destacar a Portaria nº 583, de 22.05.2017 (Publicado: 29.05.17 | Ed: 101 | Seção: 1 | Pág.: 82) dispositivo responsável por, em seu Art. 1º:

[...] Instituir a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição (BRASIL, 2017a).

A referida portaria, nº 583, trata especificamente do tema, assédio moral, mas apesar de estar restrita ao Ministério Público do Trabalho pode estimular ações análogas. Ressalto inclusive alguns dispositivos legais, existentes em âmbito Estadual que versam sobre o assédio moral, e se destinam a proteger servidores públicos estaduais e municipais. Vide quadro 06.

Quadro 06: Compilado parcial de Leis Estaduais que versam, sobre assédio moral. Com destaque para a legislação de Minas Gerais.

Legislação – Estadual	
Lei nº 3921 23 ago. 2002	RJ. Primeira lei estadual aprovada no Brasil sobre o tema. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.
Lei nº 2949 19 abr. 2002	DF. Determina sanções à prática de assédio moral.
Lei Complementar nº 12561 12 jul. 2006	RS. Dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul.
Lei nº 12250 09 fev. 2006	SP. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.
Lei nº 13314 15 out. 2007	PE. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas.
Lei nº 13036 29 maio 2008	SP. Define a data de 2 de maio como Dia Estadual de Luta contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho.
Lei Complementar nº 116 11 jan. 2011	MG. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais
Decreto 47528 12 nov. 2018	MG. Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.
Lei Ordinária nº 23304 30 maio 2019	MG. Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências.

Fonte: JUSBRASIL, LEIS MUNICIPAIS e ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponíveis em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/>>; <<https://leismunicipais.com.br/>>; <<http://www.assediomoral.org>>. Acessos em: 07 set. 2019; desenvolvimento nosso.

Apesar da base dessa pesquisa se expandir, nacional e internacionalmente, considero oportuno, neste momento, visto o estudo se desenvolve na região de Uberlândia/MG, oferecer certo grau de destaque à legislação Estadual de Minas Gerais, mais especificamente, trechos de 03 (três) importantes dispositivos legais, à saber: a Lei Complementar nº 116, de 11.01.2011; Decreto 47.528, de 12.11.2018 e Lei Ordinária nº 23304, de 30.05.2019. O inteiro teor dos da Lei Complementar nº 116, de 11.01.2011; Decreto 47.528 de 12.11.2018, podem ser conferidos nos anexos C e D.

Conforme ordem estabelecida no parágrafo anterior, início com a transcrição da Lei Complementar nº 116, de 11.01.2011, que *in verbis*, determina:

[...] Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar. Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional. § 1º Constituem modalidades de assédio moral: I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior; II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais; III – preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica; IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento; V – isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas; VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos; VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público; VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho; IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo; X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público; [...] XIV – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei. § 2º Nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado. § 3º Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração: I – o fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral; II – o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral. Art. 4º O assédio moral, conforme a gravidade da falta, será punido com: I – repreensão; II – suspensão; III – demissão. § 1º Na aplicação das penas de que trata o caput, serão consideradas a extensão do dano e as reincidências. § 2º Os atos praticados sob domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados. § 3º Havendo indícios de que empregado público sob regime de direito privado, lotado em órgão ou entidade da administração pública diversos de seu empregador, tenha praticado assédio moral ou dele tenha sido alvo, a

auditoria setorial, seccional ou a corregedoria de cada órgão ou entidade dará ciência, no prazo de quinze dias, ao empregador, para apuração e punição cabíveis. Art. 5º O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral sujeita-se à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos. Art. 6º A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, garantida a ampla defesa, nos termos do art. 218 e seguintes da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952, ou conforme legislação especial aplicável. Art. 7º A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos: I – dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão; II – cinco anos, para a pena de demissão. Art. 8º A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal. Art. 9º A administração pública tomará medidas preventivas para combater o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade. Parágrafo Único. Para fins do disposto no caput, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias: I – promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas; II – promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização; III – acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral. Art. 10 Os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública criarão, nos termos do regulamento, comissões de conciliação, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral. Art. 11 O Estado providenciará, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade (MINAS GERAIS, 2011a, grifo nosso).

Na sequência, transcrevo pontos do Decreto 47.528, de 12.11.2018, que determina:

[...] Art. 2º – Considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional. § 1º – Para os fins deste decreto, constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral: I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior; II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais; III – preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica; IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento; V – isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas; VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos; VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público; VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho; IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo; X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público; XI – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei; XII – quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional. [...]

Art.7º – A Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Seplog definirá diretrizes para acompanhamento dos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral, bem como para orientação às unidades setoriais responsáveis pelo atendimento biopsicossocial e interdisciplinar nos órgãos e entidades do Poder Executivo. Parágrafo único – Para os fins do disposto no *caput*, poderão ser adotadas, dentre outras, as seguintes medidas: **I – recomendação de acompanhamento psicológico aos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral;** **II –** proposição de medidas ao órgão ou entidade de lotação do agente, com o objetivo de apoiar sua reinserção no trabalho; **III – registro e consolidação de informações sobre licenças e afastamentos de agentes em decorrência de patologias associadas ao assédio moral, mediante estudos que confirmem a existência de nexo causal entre o adoecimento físico ou psíquico e a situação de assédio** (MINAS GERAIS, 2019, grifo nosso).

E, por fim, trato do dispositivo mais recente, a Lei Ordinária nº 23304, de 30.05.2019, que estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências.

[...] **Art. 49** A CGE, órgão central do sistema de controle interno do Poder Executivo, tem como finalidade assistir diretamente o Governador no desempenho de suas atribuições quanto aos assuntos e providências atinentes, no âmbito da administração pública direta e indireta do Poder Executivo, à defesa do patrimônio público, ao controle interno, à auditoria pública, à correição, à prevenção e ao combate à corrupção, ao incremento da transparência e do acesso à informação e ao fortalecimento da integridade e da democracia participativa. [...] **XIX – propor, em conjunto com a OGE, normas e diretrizes sobre a prevenção e o combate à corrupção e ao assédio moral.** **Art. 53** A OGE tem como finalidade assistir diretamente o Governador no desempenho de suas atribuições relativas à fiscalização, ao aperfeiçoamento da prestação dos serviços e atividades públicos e ao apoio à prevenção e ao combate à corrupção e ao assédio moral, no âmbito do Poder Executivo. § 1º A OGE, órgão governamental responsável pela comunicação entre o usuário dos serviços públicos e a administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, tem como competência: **I –** elaborar e expedir atos normativos, diretrizes e orientações aos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, para disciplinar matérias de competência da OGE; **II – propor, em conjunto com a CGE, normas e diretrizes sobre a prevenção e o combate à corrupção e ao assédio moral;** **III –** receber, analisar, encaminhar e acompanhar, até a decisão administrativa final, manifestações, sugestões, denúncias, reclamações, críticas, elogios, solicitações e demais pronunciamentos de usuários que tenham como objeto a prestação de serviços públicos e a conduta de agentes públicos na prestação e na fiscalização de tais serviços; **IV –** receber, analisar, encaminhar e acompanhar, até a decisão administrativa final, reclamações sobre a prática de assédio moral e denúncias de corrupção; **V –** definir procedimentos com vistas à integração e à análise dos dados e informações relativos às manifestações recebidas pelos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta; **VI –** fomentar a criação de mecanismos de avaliação da satisfação dos usuários dos serviços públicos quanto às respostas obtidas dos órgãos e entidades; **VII –** fomentar ações para a divulgação e a disseminação da participação popular no acompanhamento e na fiscalização da prestação dos serviços públicos; **VIII –** garantir a participação, a proteção e a defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública, nos termos da Lei Federal nº 13.460, de 26 de junho de 2017. § 2º A OGE poderá requisitar aos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta e aos concessionários e permissionários de serviços públicos as informações e os documentos necessários a suas atividades, bem como propor medidas de responsabilização do agente público pelo descumprimento dos procedimentos e prazos definidos em lei e em normas específicas (MINAS GERAIS, 2011b, grifo nosso).

Feito, esse breve recorte da legislação mineira, o qual demonstra, com certa razoabilidade, como Minas Gerais vem encarando a temática do assédio moral; prossigo análise, entretanto de forma mais rasa, acerca de algumas outras iniciativas municipais, vide quadro 07 e 08, que possuem como tema central o assédio moral.

Quadro 07: Compilado parcial de Leis Municipais que versam, sobre assédio moral. Com destaque para Iracemápolis (SP) e Uberaba (MG). **SINTÉTICO.**

Legislação – Municipal			
ANO – 2000 / QUANTIDADE – 02			
Lei nº 1159 de 10/04/2000	Iracemápolis (SP).	Lei nº 1163 de 24/04/2000	Iracemápolis (SP). 1ª que protege
ANO – 2001 / QUANTIDADE – 06			
Lei nº 3243/2001	Cascavel (PR).	Lei nº 504/2001	Conchas (SP).
Decreto nº 1134/2001	Iracemápolis (SP).	Lei nº 2982/2001	Jaboticabal (SP).
Lei nº 3338/2001	Osório (RS).	Lei nº 2120/2001	Ubatuba (SP).
ANO – 2002 / QUANTIDADE – 10			
Lei nº 3671/2002	Americana (SP).	Lei nº 4307/2002	Botucatu (SP).
Lei nº 11409/2002	Campinas (SP).	Lei nº 5534/2002	Divinópolis (MG).
Lei nº 5809/2002	Guarulhos (SP).	Lei nº 138/2002	Ilha Bela (SP).
Lei Complementar nº 435/2002	Maringá (PR).	Lei nº 189/2002	Natal (RN).
Lei nº 13288/2002	São Paulo (SP).	Lei nº 4552/2002	Santa Maria (RS).
ANO – 2003 / QUANTIDADE – 09			
Lei nº 4027/2003	Bagé (RS).	Lei nº 2415/2003	Gaspar (SC).
Lei nº 1977/2003	Gravataí (RS).	Lei nº 1.607/2003	Juiz de Fora (MG).
Lei nº 573/2003	Pinhais (PR).	Lei Complementar nº 498/2003	Porto Alegre (RS).
Lei nº 6123/2003	Presidente Prudente (SP).	Lei nº 2382/2003	Resende (RJ).
Lei nº 511/2003	São Gabriel do Oeste (MS).		
ANO – 2004 / QUANTIDADE – 05			
Lei nº 2252/2004	Itaquaquecetuba (SP).	Lei nº 2392/2004	Martinópolis (SP).
Lei nº 3010/2004	Poá (SP).	Lei nº 4252/2004	São Caetano do Sul (SP).
Lei nº 1210/2004	Sorriso (MT).		
ANO – 2005 / QUANTIDADE – 08			
Lei nº 864/2005	Bombinhas (SC).	Lei nº 3152/2005	Foz do Iguaçu (PR).
Lei nº 9897/2005	Londrina (PR).	Lei nº 3959/2005	Osasco (SP).
Lei Complementar nº 430/2005	Praia Grande (SP).	Lei nº 4816/2005	Ribeirão Pires (SP).
Lei nº 2658/2005	Santana de Parnaíba (SP).	Lei nº 3309/2005	Viamão (RS).
ANO – 2006 / QUANTIDADE – 06			
Lei nº 3234/2006	Amparo (SP).	Lei nº 2665/2006	Balneário Camboriú (SC).
Lei nº 23/2006	Campina Grande do Sul (PR).	Lei nº 2735/2006	Monte Aprázivel (SP).
Lei nº 6986/2006	Salvador (BA).	Lei nº 7223/2006.	Sete Lagoas (MG).
ANO – 2007 / QUANTIDADE – 05			
Lei nº 6555/2007	Araraquara (SP).	Lei nº 2359/2007	Capão da Canoa (RS).
Lei nº 491/2007	Fazenda Rio Grande (PR).	Lei nº 1510/2007	Rolim de Moura (RO).
Lei nº 4103/2007	Suzano (SP).		
ANO – 2008 / QUANTIDADE – 01			
Lei nº 4201/2008	Contagem (MG).		
ANO – 2013 / QUANTIDADE – 01			
Lei Complementar nº 467/2013	Uberaba (MG). ACRESCENTA DISPOSITIVOS, INCLUI O 'CAPÍTULO V-DO ASSÉDIO MORAL.' À LEI COMPLEMENTAR Nº 392/2008, QUE 'DISPÕE SOBRE O REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE UBERABA', E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.		
ANO – 2017 / QUANTIDADE – 01			
Lei Complementar nº 1103/2017	Maringá (PR).		

Fonte: JUSBRASIL, LEIS MUNICIPAIS e ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponíveis em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/>>; <<https://leismunicipais.com.br/>>; <<http://www.assediomoral.org>>. Acessos em: 07 set. 2019; desenvolvimento nosso.

Quadro 08: Compilado parcial de Leis Municipais que versam, sobre assédio moral. Com destaque para Iracemápolis (SP) e Uberaba (MG). **ESTENDIDO.**

Legislação – Municipal			
ANO – 2000 / QUANTIDADE – 02			
Lei nº 1159/2000 10.04.2000	Iracemápolis (SP). – Dispõe sobre o Dia da Reação ao Assédio Moral, dia 02 de maio.	Lei nº 1163/2000 24.04.2000	Iracemápolis (SP). 24/04/2000 – Primeira lei brasileira que protege o servidor contra assédio moral.
ANO – 2001 / QUANTIDADE – 06			
Lei nº 3243/2001	Cascavel (PR). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL, POR SERVIDORES OU FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS EFETIVOS OU NOMEADOS PARA CARGOS DE CONFIANÇA.	Lei nº 504/2001	Conchas (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS
Decreto nº 1134/2001 20.04.2001	Iracemápolis (SP). REGULAMENTA A LEI MUNICIPAL Nº 1.163/2000, DE 24 DE ABRIL DE 2000, DEFINE OS PROCEDIMENTOS E PENALIDADES A SEREM IMPUTADAS AOS RESPONSÁVEIS PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL.	Lei nº 2982/2001	Jaboticabal (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADE À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL, POR SERVIDORES OU FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS EFETIVOS OU NOMEADOS PARA CARGO DE CONFIANÇA.
Lei nº 3338/2001	Osório (RS). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.	Lei nº 2120/2001	Ubatuba (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA E FUNDACIONAL.
ANO – 2002 / QUANTIDADE – 10			
Lei nº 3671/2002	Americana (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADE À PRÁTICA DE 'ASSÉDIO MORAL' NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.	Lei nº 4307/2002	Botucatu (SP). DISPÕE SOBRE A PREVENÇÃO E APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL E OUTRAS PROVIDÊNCIAS
Lei nº 11409/2002	Campinas (SP). VEDA O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, NAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS.	Lei nº 5534/2002	Divinópolis (MG). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADE À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
Lei nº 5809/2002	Guarulhos (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.	Lei nº 138/2002	Ilha Bela (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.
Lei Complementar nº 435/2002	Maringá (PR). Revogada pela Lei Complementar nº 1103/2017)	Lei nº 189/2002	Natal (RN). DISPÕES SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS NOMEADOS PARA CARGOS DE CONFIANÇA.
Lei nº 13288/2002	São Paulo (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.	Lei nº 4552/2002	Santa Maria (RS). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" POR PARTE DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS A SUBORDINADOS.
ANO – 2003 / QUANTIDADE – 09			
Lei nº 4027/2003	Bagé (RS). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADE À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.	Lei nº 2415/2003	Gaspar (SC). DEFINE A PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR AGENTES PÚBLICOS MUNICIPAIS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. Alterada pela Lei nº 2.467/2004 (ALTERA O "CAPUT" DO ART. 5º, DA LEI 2.415, DE 07 DE NOVEMBRO DE 2003.)
Lei nº 1977/2003	Gravatá (RS). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL.	Lei nº 1.607/2003	Juiz de Fora (MG). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA, POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.
Lei nº 573/2003	Pinhais (PR). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE 'ASSÉDIO MORAL' NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS	Lei Complementar nº 498/2003	Porto Alegre (RS). ACRESCENTA O INCISO XXV AO ART. 197 E O INCISO III AO ART. 206, ALTERA O INCISO X DO ART. 207 E ACRESCENTA O ART. 207-A À LEI COMPLEMENTAR Nº 133, DE 31 DE DEZEMBRO DE 1985, QUE ESTABELECE O ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE.
Lei nº 6123/2003	Presidente Prudente (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.	Lei nº 2382/2003	Resende (RJ). VEDA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, NO ÂMBITO DOS ÓRGÃOS, REPARTIÇÕES OU ENTIDADES DA ADMINISTRAÇÃO CENTRALIZADA, AUTARQUIAS, FUNDAÇÕES, EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA, DOS PODERES LEGISLATIVO E EXECUTIVO, DO MUNICÍPIO DE RESENDE, NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO.
Lei nº 511/2003	São Gabriel do Oeste (MS). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE SÃO GABRIEL DO OESTE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS		

Quadro 08: Compilado parcial de Leis Municipais que versam, sobre assédio moral. Com destaque para Iracemápolis (SP) e Uberaba (MG). **ESTENDIDO.** (continuação)

ANO – 2004 / QUANTIDADE – 05			
Lei nº 2252/2004	Itaquaquecetuba (SP). VEDA ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA E FUNDAÇÕES PÚBLICAS	Lei nº 2392/2004	Martinópolis (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS
Lei nº 3010/2004	Poá (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.	Lei nº 4252/2004	São Caetano do Sul (SP). DISPÕE SOBRE AS PENALIDADES AOS SERVIDORES MUNICIPAIS PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL, EM TODOS OS SETORES DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS
Lei nº 1210/2004	Sorriso (MT). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE SORRISO/MT, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.		
ANO – 2005 / QUANTIDADE – 08			
Lei nº 864/2005	Bombinhas (SC). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL, POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS NOMEADOS PARA CARGOS DE CONFIANÇA	Lei nº 3152/2005	Foz do Iguaçu (PR). VEDA AS SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS
Lei nº 9897/2005	Londrina (PR). CRIA A COMISSÃO PERMANENTE CONTRA ASSÉDIO MORAL, DISPÕE SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.	Lei nº 3959/2005 Regulamentada Decreto nº 10490/10	Osasco (SP). DISPÕE SOBRE PENALIDADES ADMINISTRATIVAS PARA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DE QUALQUER SETOR DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL
Lei Complementar nº 430/2005	Praia Grande (SP). VEDA O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, INDIRETA, NAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS.	Lei nº 4816/2005	Ribeirão Pires (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA (VEREADOR DONIZETE DA SILVA CRUZ DE FREITAS)
Lei nº 2658/2005	Santana de Parnaíba (SP). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS	Lei nº 3309/2005	Viamão (RS). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADE À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.
ANO – 2006 / QUANTIDADE – 06			
Lei nº 3234/2006	Amparo (SP). DISPÕE SOBRE O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO MUNICÍPIO AMPARO.	Lei nº 2665/2006	Balneário Camboriú (SC). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES A PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" POR PARTE DE AGENTES PÚBLICOS NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, INDIRETA, FUNDACIONAL E AUTÁRQUICA DO MUNICÍPIO DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS
Lei nº 23/2006	Campina Grande do Sul (PR). VEDA O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E DAS PESSOAS JURÍDICAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA.	Lei nº 2735/2006	Monte Aprazível (SP). DISPÕE SOBRE ASSÉDIO MORAL E SUA PUNIÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, NAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
Lei nº 6986/2006	Salvador (BA). DISPÕE SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DE SALVADOR E A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À SUA PRÁTICA, POR PARTE DOS SERVIDORES PÚBLICOS.	Lei nº 7223/2006.	Sete Lagoas (MG). MODIFICA § 1º DO ART. 1º DA LEI Nº 167 DE 11 DE SETEMBRO DE 2003 QUE "PROIBE A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS E COMINA PENALIDADES"
ANO – 2007 / QUANTIDADE – 05			
Lei nº 6555/2007	Araraquara (SP). DISPÕE SOBRE A COIBIÇÃO E PREVENÇÃO ÀS PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.	Lei nº 2359/2007	Capão da Canoa (RS). DISCIPLINA O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DIRETA E INDIRETA DO MUNICÍPIO DE CAPÃO DA CANOA/RS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.
Lei nº 491/2007	Fazenda Rio Grande (PR). DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA POR SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS.	Lei nº 1510/2007	Rolim de Moura (RO). VEDA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, NO ÂMBITO DOS PODERES EXECUTIVO E LEGISLATIVO, AUTARQUIAS DO MUNICÍPIO DE ROLIM DE MOURA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS
Lei nº 4103/2007	Suzano (SP). FICA VEDADA A PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.		
ANO – 2008 / QUANTIDADE – 01			
Lei nº 4201/2008	Contagem (MG). DISPÕE SOBRE O COMBATE À PRÁTICA DE "ASSÉDIO MORAL" ENTRE SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA NO MUNICÍPIO DE CONTAGEM.		
ANO – 2013 / QUANTIDADE – 01			
Lei Complementar nº 467/2013	Uberaba (MG). ACRESCENTA DISPOSITIVOS, INCLUI O 'CAPÍTULO V-DO ASSÉDIO MORAL' À LEI COMPLEMENTAR Nº 392/2008, QUE 'DISPÕE SOBRE O REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE UBERABA', E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.		
ANO – 2017 / QUANTIDADE – 01			
Lei Complementar nº 1103/2017	Maringá (PR). VEDA AS SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NOS PODERES EXECUTIVO E LEGISLATIVO DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.		

Fonte: JUSBRASIL e LEIS MUNICIPAIS. Disponíveis em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/>>; <<https://leismunicipais.com.br/>>. Acessos em: 07 set. 2019; desenvolvimento nosso.

Na região do Triângulo Mineiro, destaque para a cidade de Uberaba, que tornou pública a tratativa acerca do assédio moral, ao publicar a Lei Complementar no 467, de 22.08.13, que acrescenta dispositivos à Lei Complementar no 392/2008 alterando sua redação, *in verbis*,

[...] Art. 1º A Lei Complementar no 392, de 17 de dezembro de 2008, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Uberaba", alterada pelas Leis nº 429, de 30 de abril de 2010 e no 446, de 14 de abril de 2011, passa a vigorar com a seguinte redação: "[...] DO ASSÉDIO MORAL" "Art. 177-A Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta e fundações pública, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeito a condição de trabalho humilhante ou degradante, que não faça parte das suas atribuições. Parágrafo único. Considera-se servidor público municipal, para os fins desta Lei, aquele que exerce, mesmo que transitoriamente ou sem remuneração, emprego público, cargo ou função." "Art. 177-B Considera-se assédio moral para os fins da presente Lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcional do servidor, especialmente: I – determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis; II – designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos; III – apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem. Parágrafo único. Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem: I – em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente por intermédio de terceiros; II – na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional; III – na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor; IV – na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional." "Art. 177-C Todo ato de assédio moral é nulo de pleno direito." "Art. 177-D Os órgãos da administração pública municipal direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei. Parágrafo único. Para os fins deste artigo devem ser adotadas, dentre outras, as seguintes medidas: I – quanto ao planejamento e a organização do trabalho: a) levar em consideração a autodeterminação de cada servidor e o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional; b) dá ao servidor a possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais; c) assegurar ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados; d) garantir a dignidade do servidor; II – evitar trabalho pouco diversificado e repetitivo, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho; III – as condições de trabalho devem garantir ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço (UBERABA, 2013, grifo nosso).

Afora os dispositivos legais evidenciados nos parágrafos e quadros anteriores (05, 06, 07, 08), tramitam, na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, vários projetos de lei que dispõem sobre a problemática do assédio moral, seja no serviço público ou na iniciativa privada; conforme demonstrado nos quadros 09 e 10.

Quadro 09: Compilado de Projetos de Lei da Câmara (PL), que versam sobre assédio moral. Com destaque para o Projeto de Lei (PL) 4742/2001.

Projetos de Lei (PL) – Câmara dos Deputados		
PL 4591/2001	Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115 >
PL 4742/2001	Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. NOVA EMENTA: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Aprovada a Redação Final assinada pela Relatora, Dep. Margarete Coelho (PP-PI) – Câmara dos Deputados 12/03/2018 – Remessa ao Senado Federal por meio do Of. Nº 141/19/SGM-P 13/03/2018	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692 >
PL 4960/2001	Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para instituir o crime de assédio moral.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31394 >
PL 5887/2001	Tipifica o assédio moral, acrescentando artigo ao Código Penal, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=43173 >
PL 5970/2001	“Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).”. Dando ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42147 >
PL 5972/2001	Altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Proíbe o servidor de praticar coação moral contra o subordinado no local de trabalho sob pena de ser demitido.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42149 >
PL 6161/2002	Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que “regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”, Institui o Cadastro Nacional de Proteção Contra a Coação Moral no Emprego	< https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=44786 >
PL 6/2003	Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que “Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais”, para dispor sobre a prática de “assédio moral”.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=104328 >
PL 1610/2003	Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=126648 >
PL 2369/2003	Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=139681 >
PL 2593/2003	Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=145232 >
PL 4326/2004	Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências. A ser comemorado dia 02 de maio.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267826 >
PL 33/2007	Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=340009 >
PL 1060/2007	Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da Administração Pública Federal Direta e Indireta por servidores públicos federais.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=351494 >
PL 4593/2009	Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=422810 >
PL 6625/2009	Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464348 >
PL 7146/2010	Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=473618 >
PL 7202/2010	Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Estabelece que, independentemente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=474888 >
PL 3760/2012	Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=542709 >
PL 6764/2013	Dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal direta e indireta.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=601095 >
PL 8178/2014	Altera o art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral como ato de improbidade administrativa.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=808938 >

Quadro 09: Compilado de Projetos de Lei da Câmara (PL), que versam sobre assédio moral. Com destaque para o Projeto de Lei (PL) 4742/2001. (continuação)

PL 1671/2015	Institui a realização de campanhas publicitárias no Rádio e na Televisão para combater o assédio moral (<i>bullying</i>) e o assédio moral virtual (<i>cyberbullying</i>) e dá outras providências	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1280828 >
PL 2876/2015	Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 – Código Penal Militar para tipificar o crime de Assédio Moral, na forma que especifica.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1701811 >
PL 3368/2015	Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2024189 >
PL 4150/2015	Alterar e incluir dispositivo no Decreto lei 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto à obrigatoriedade de custear tratamento médico em virtude de danos oriundos de assédio moral e sexual comprovados em ação trabalhista.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2075797 >
PL 4384/2016	Altera o Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 – Código Penal Militar -, para incluir o crime de assédio moral.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2077207 >
PL 4544/2016	Altera o art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para considerar como ato de improbidade administrativa a prática de assédio moral por agente público.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2078123 >
PL 5503/2016	Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal para instituir o crime de assédio moral.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2087263 >
PL 5698/2016	Altera o artigo 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, inserindo a prática do assédio moral como ato de improbidade administrativa.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2089586 >
PL 5719/2016	Tipifica o crime de assédio moral no Código Penal Militar. Altera o Decreto-lei nº 1.001, de 1969.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2090174 >
PL 7461/2017	Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para tipificar o assédio moral	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130592 >
PL 11212/2018	Institui o Selo Ambiente Livre de Assédio Moral e estabelece critérios para sua concessão.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2189856 >
PL 11213/2018	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de inserir o art. 223-H, para dispor que a empresa pública ou a sociedade de economia mista condenada judicialmente à reparação por dano extrapatrimonial pode, em ação autônoma, reaver do causador do dano ou violação o que houver pago face à condenação aplicada em virtude de perseguição, intimidação, assédio moral, desrespeito à liberdade sindical, dentre outras violações.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2189857 >
PL 625/2019	Institui o Dia Nacional de Combate e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho.	< https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2191658 >

Fonte: CÂMARA DOS DEPUTADOS. Sistema de Informações Legislativas <<https://www.camara.leg.br/busca-portal/proposicoes/pesquisa-simplificada>>. Acesso em: 07 set. 2019; desenvolvimento nosso.

Quadro 10: Compilado de Projetos de Lei do Senado (PLS), que versam sobre assédio moral. Com destaque para o Projeto de Lei (PL) 4742/2001.

<i>Projetos de Lei Senado – Senado Federal</i>	
PLS 80/2009	Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego.
PLS 121/2009	Inclui o assédio moral entre as condutas vedadas aos servidores públicos, listadas no artigo 117 da lei que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (Lei 8.112/90). No artigo 132 desta lei, o projeto inclui a penalidade de demissão ao servidor que infringir a regra de vedação à prática do assédio moral.
PLS 194/2015	Dispõe sobre o dano moral decorrente do descumprimento das obrigações trabalhistas e sua respectiva reparação pelo infrator. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), para criar hipóteses de despedida indireta e determinar que o descumprimento de obrigações que causar dano ao trabalhador, ao empregador ou ao tomador do serviço, ainda que exclusivamente moral, ensejará indenização. Resultam em dano moral atrasar salários e deixar de recolher contribuições previdenciárias, de antecipar auxílio-transporte ou de anotar Carteira de Trabalho e Previdência Social.
PLS 1399/2019	Altera a Consolidação das leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir medidas de combate ao assédio de mulheres no ambiente de trabalho. Institui medidas para o combate ao assédio, moral ou sexual, no ambiente de trabalho, com atuação simultânea em três frentes: a abertura de canais seguros de denúncia e apuração dos fatos, o apoio psicológico à vítima de assédio e a elevação do nível de conscientização dos empregados e empregadores quanto ao problema e sua gravidade.
PLS 1414/2019	Altera o Decreto-lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais), para tipificar a contravenção de molestar, perseguir ou assediar alguém de maneira continuada ou episódica, com o uso de quaisquer meios
PLS 1521/2019	Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral.

Fonte: SENADO FEDERAL (2019) <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias>>. Acesso em: 07 set. 2019; desenvolvimento nosso.

[...] quando se começou a discutir a questão do assédio sexual, praticado em razão do abuso de poder, o mesmo precisou atravessar um longo período, bem como se repetir inúmeras vezes para que a legislação o tipificasse como crime. Assim, é provável que o assédio moral percorrerá o mesmo caminho, ou seja, chegará o tempo em que não será preciso reduzir, humilhar a pessoa repetidas vezes até levá-la ao grau máximo de exaustão para configurar o assédio moral. Bastará uma única situação que caracterize constrangimento/humilhação para tipificá-la como crime [...] (SOUZA, 2007, p. 89).

Internacionalmente vários países já regulamentaram o assunto, a exemplo da França, com a Lei de Modernização de 17.01.2002 e da Noruega por meio do Código do Trabalho em 1977, afinal o assédio moral não é um problema exclusivo do Brasil. Entretanto, como o foco é pela identificação de ações desenvolvidas no âmbito nacional, mesmo ciente da relevância internacional do tema, como demonstra a figura 3, não abordaremos, ao menos nesse trabalho, a legislação internacional vigente; exceto por esta breve menção.

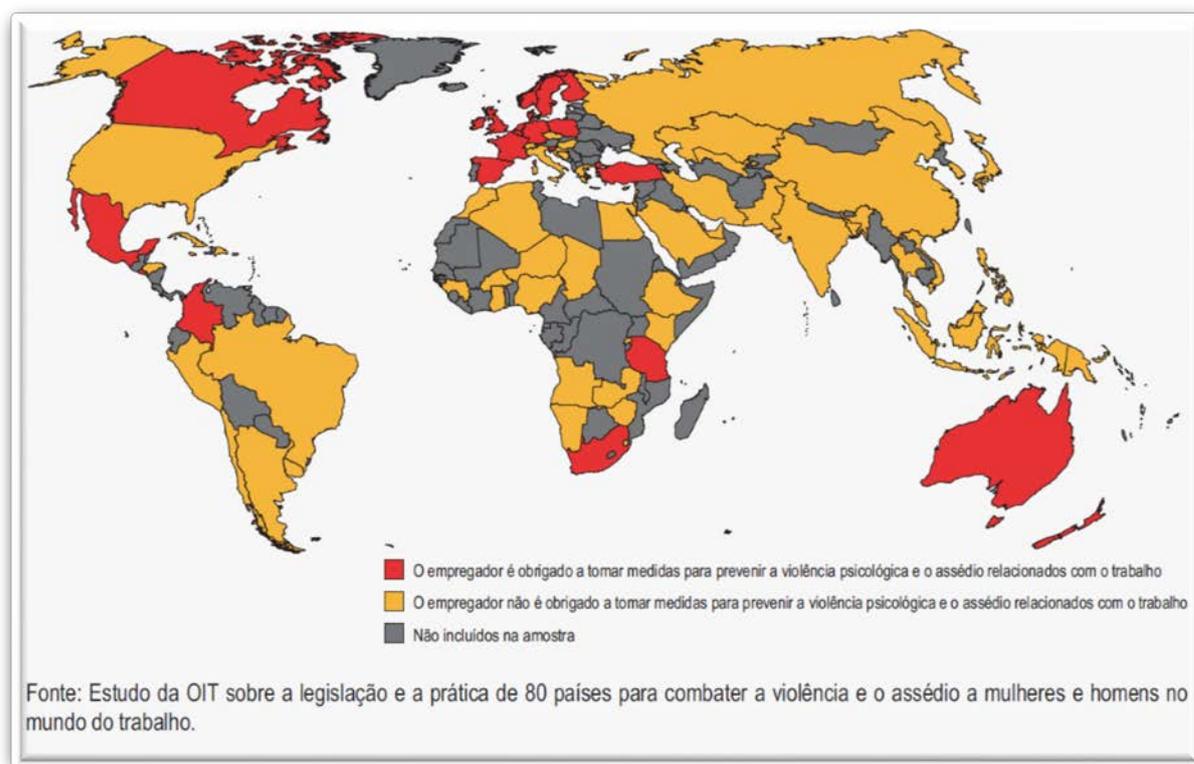


Figura 03: Países em que se obriga o empregador a adotar medidas para prevenir a violência psicológica e o assédio relacionado ao trabalho.
Extraído de: OIT¹⁵ (2018, p. 70).

Dito isto, nos encaminhamos para próxima etapa, onde aborda-se algumas orientações que podem auxiliar a vítima a se defender e comprovar a prática de assédio moral.

¹⁵ Organização Internacional do Trabalho – OIT. Relatório V (1) - **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho**, 2018.

4.5. REAGIR É DIFÍCIL, MAS NECESSÁRIO

De fato, como evidenciado anteriormente, apesar de já existir alguns dispositivos legais que versam sobre o assédio moral, o cenário ainda permite muita discussão e aprimoramento da legislação.

Afora isso conforme evidenciado por Hirigoyen (2017b, p. 218): “O assédio moral se situa, pelo menos no começo, em torno de percepções mínimas, e é por isso que ele é difícil de ser provado, no sentido jurídico do termo. Estes sinais são captados pela pessoa visada, mas não pelos que estão à sua volta”,

Como as ocorrências de assédio moral são por natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica. É preciso então reconstituir o processo e buscar novas provas a posteriori (HIRIGOYEN, 2017b, p. 347).

Esse panorama, de fato torna mais difícil, mas não impossível, algum tipo de reação por parte da vítima, e acaba favorecendo o assediador, que se esconde sob a impunidade. “Mesmo que os casos de assédio sejam na maior parte dos casos de natureza subjetiva e difíceis de provar, podem, entretanto, se concentrar no aspecto das condições de trabalho e analisar o contexto que permitiu a eclosão do assédio (HIRIGOYEN, 2017b, p. 307).

Como dito, mesmo sendo uma prática de difícil comprovação, há algumas orientações teóricas as quais a vítima de assédio moral pode-se ater, no intuito de defender-se. Hirigoyen (2017a, p. 191-193) inclusive, descreve alguns pontos que podem balizar as ações e formar a primeira linha de defesa para aqueles inseridos, como vítimas, em uma situação de assédio moral. Pontos sobre os quais, por entendermos válidos, passamos a discorrer a seguir:

Preliminarmente, diante uma possível situação de assédio moral, o primeiro passo é “Descobrir” se efetivamente trata-se de uma situação de assédio moral, pois como já abordamos (tópico 4.2) algumas situações, por mais desagradáveis que sejam, não são de fato caracterizadas como assédio moral. Importante sempre se ter em mente que: “É necessário analisar com maior profundidade. A análise de uma situação de assédio moral não pode se contentar apenas em observar os indivíduos isoladamente. É preciso recolocá-los em seus sistemas de relações”, Hirigoyen (2017b, p. 244).

Antes de mais nada, é importante observar bem o processo de assédio e, se possível, analisá-lo. Se se tem a sensação de estar sendo ameaçada a própria dignidade ou a

própria integridade psíquica em virtude de atitude hostil de uma ou várias pessoas, e isso acontecer regularmente e por um longo período, pode-se pensar que se trata efetivamente de um assédio moral (HIRIGOYEN, 2017a, p. 191).

Análise realizada e havendo o entendimento de que se tratam sim de atitudes hostis, frequentes, recorrentes e que estão causando prejuízo a dignidade e/ou saúde; alta a probabilidade de se estar diante de uma situação real de assédio moral. Nesse caso e ainda segundo Hirigoyen (2017a, p 191-192), o ideal seria reagir ao assédio o quanto antes, tendo sempre em mente que, assim como em outros tipos de provocação, violência ou agressão, a maior dificuldade da vítima em se defender está na dificuldade de conseguir provas reais; “[...] um julgamento só se estabelece a partir de provas”, Hirigoyen (2017a, p. 189).

Então, seguindo nesse entendimento de que é preciso se conseguir provas, é muito importante que a vítima busque juntar dados e indícios, registrando e documentando tudo aquilo considerar ter alguma relação com a violência a qual está sendo exposta, pois esses registros podem ser usados, posteriormente, como provas a seu favor.

Na falta de provas tangíveis, é bom manter um caderno de notas, se possível com páginas numeradas, e nele anotar, a cada momento, os fatos, as palavras, os atos de assédio, assim como o nome das testemunhas. Na hipótese de um processo, isto pode permitir ao tribunal estabelecer o conjunto de indícios, essas notas permitem também à vítima tomar consciência da realidade ou gravidade da agressão (HIRIGOYEN, 2017b, p. 331).

A relevância de se fazer registros realmente detalhados, no intuito de se comprovar o assédio moral identificado, ganha destaque ao se considerar o fato de que, apesar de desejável e muito válido, pode ser difícil para a vítima conseguir o apoio de pessoas que podem testemunhar ao seu favor, e dando dar fé as suas alegações. “Infelizmente, em um contexto de opressão, os colegas muitas vezes não se solidarizam com a pessoa assediada, por medo de represarias; além disso, quando o assediador se fixa em determinada pessoa, geralmente os outros ficam a salvo e preferem permanecer à sombra”, Hirigoyen (2017a, p. 192).

Em um mundo profissional que funciona com urgência, não se tem mais tempo de escutar. Quando estão nos pressionando, cobrando, pisando, esquecemos do outro como pessoa, não temos mais tempo de o “encontrar” no sentido próprio do termo. Existem claro, contatos, mas não companheirismo, fraternidade, solidariedade. Quando se chega e esse ponto de negação de si mesmo e do próprio corpo, é difícil levar em conta os outros. Não enxergamos mais o sofrimento ao nosso redor e se, por acaso, percebemos qualquer coisa não se pode perder tempo para não comprometer a produção (HIRIGOYEN, 2017b, p. 189).

Ao se fazer análise da “*Cartilha de Combate ao Assédio Moral na Educação*”, produzida em 2018 pelo Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais

(Sind-UTE/MG), em especial as partes que tratam da identificação do assédio moral e de possíveis medidas a serem tomadas que podem ser úteis para a vítima, fica evidente o quanto as orientações de Hirigoyen (2017a), acerca da identificação e produção de provas, se mostram no geral – respeitadas eventuais particularidades – contemporaneamente coerentes, válidas e aplicáveis.

O comportamento é inoportuno ou ofensivo? O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta? O comportamento rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido? O comportamento é prejudicial à saúde ou ambiente de trabalho? Esse comportamento repete-se constantemente há algum tempo? A resposta positiva, de pelo menos uma dessas perguntas, indica a necessidade de investigação mais aprofundada da situação (Sind-UTE/MG, 2018, p. 7, grifo nosso). [...] Se um/a servidor/a se sentir assediado/a moralmente, a primeira coisa a se fazer é um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas da violência psicológica. Deverá anotar com detalhes as humilhações sofridas e detalhes como, dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que o servidor achar necessário; procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do/a agressor/a; evitar conversar com o agressor sem testemunhas; ao receber uma ordem do/a assediador/a, que não está prevista nas suas funções, solicitar que ela lhe seja dada por escrito; caso o servidor tenha sua função e local de trabalho alterado, fazer requerimento e protocolar na Escola, SER, Superintendência Regional de Ensino o Órgão Central da SE.E. solicitando justificativa das alterações ocorridas e os fundamentos para tal conduta; registrar todos os acontecimentos em atas, documentos, boletins de ocorrência; jamais comparecer às reuniões sozinho (a) que esteja presente o/a assediador/a. caso o servidor opte por comparecer à reunião, apesar de não ser o recomendável, deverá ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical; reunir todo o tipo de prova relacionada com o assédio (atas, documentos, boletins de ocorrência e outros) procurar uma subsede do Sind-UTE/MG e relatar o acontecido e buscar mais orientações, sempre que o servidor vítima do assédio moral tiver dúvida de como proceder; buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania (Sind-UTE/MG, 2018, p. 9).

Dando continuidade, nas orientações de Hirigoyen (2017a, p. 192), indica-se que a vítima busque ajuda, suporte moral dentro da própria organização; “Se este suporte moral não puder ser obtido no próprio departamento, pode se ser buscado em outros serviços”.

É preciso ainda que saiba na direção de quem deve se voltar. Sindicatos, médico do trabalho, rh. Em um primeiro momento deve lhe ser proposto escolher entre diferentes interlocutores, para que possa expor seu sofrimento. Alguém vai escutá-la e depois analisar com ela a situação e enfim, avaliar-se realmente é um caso de assédio moral (HIRIGOYEN, 2017b, p. 287).

Hirigoyen indica primeiro que se procure o Diretor de Recursos Humanos e se este não puder, ou não quiser auxiliar, ela sugere o médico do trabalho se procurado, pois este pode em primeiro plano, auxiliar a vítima na melhor verbalização do problema e posteriormente, quiçá, se tiver a influência adequada e necessária, pode estimular uma tomada de consciência, dos demais empregados e responsáveis, acerca das consequências da violência psicológica.

Hirigoyen (2017b, p. 290) também faz referência a se buscar ajuda nos sindicatos “[...] os sindicatos, estão começando a se conscientizar da realidade do assédio moral e tentando agir”. A “*Cartilha de Combate ao Assédio Moral na Educação*”, produzida em 2018 pelo Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG), e que mencionamos anteriormente evidencia isso. E pode-se afirmar, por decorrência de nossas pesquisas, que outros sindicatos tem produzido e divulgado materiais similares.

Hirigoyen (2017a, p. 193) e (2017b, p. 331-332) visando propiciar condições para uma defesa de igual para igual, também destaca a importância de se manter em boas condições psicológicas, esforçando-se para manter uma boa autoestima, dialogar com colegas sobre o fato, pois isso pode estimular, além de boas relações, a solidariedade e criar elos de cumplicidade. E diante a percepção de estar fraquejando, não hesitar em procurar ajuda de um profissional da área da saúde (médico, psicoterapeuta) para recuperar a energia necessária para se defender.

Por fim, se tudo mais falhar, e o problema persistir – e, preferencialmente, desde que se tenha conseguido juntar provas que comprovem a violência sofrida – recorrer à Justiça; “Às vezes a crise só pode ser resolvida com a intervenção da justiça. [...] Mas um julgamento só se estabelece a partir de provas”, Hirigoyen (2017a, p. 189). Entretanto, é importante se ter em mente que, mesmo se esta última for efetiva e favorável, dificilmente o será como um todo, afinal o dano já foi causado. “[...] a Justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas”, Hirigoyen (2017b, p. 348).

Por isso, inevitável ratificar entendimento de Hirigoyen (2017b), quando a mesma afirma que a prevenção, ainda é o melhor caminho. Nesse sentido:

A OIT sugere que as repostas organizacionais tenham enfoque nas causas dos problemas e não apenas em seus efeitos; que levem em consideração que nem toda violência pode ser resolvida da mesma maneira; que é necessário desenvolver abordagens específicas para cada caso; que é importante e eficaz combinarem-se diferentes tipos de resposta, ou seja, deve-se atuar simultaneamente em várias frentes; que a demora na tomada de decisões causa sérios prejuízos devido ao contágio e à reprodução de determinada prática; que é importante o envolvimento de todos (direta ou indiretamente afetados) e a conscientização de que a violência tem efeitos perversos que se espalham de forma mais profunda quanto mais longa for a sua duração. [...] Para esses pesquisadores, o combate ao assédio moral no local de trabalho passa por ampla sensibilização de todos, da mais alta hierarquia ao chão de fábrica, assim como por mudanças efetivas na forma de gerenciar pessoas (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2017, p. 109).

Dito isto, nos encaminhamos para mais uma etapa prevista desse trabalho, a indicação dos resultados.

RESULTADOS

RESULTADOS

5. RESULTADOS

Os resultados, obtidos em decorrência da análise do material bibliográfico, comprovam que a transformação do modo de produção, altera a relação que o homem tem com o trabalho e gera novos tipos e níveis de desgaste. E que a conduta abusiva em ambiente laboral, contra outrem, se fortalece, em decorrência de uma organização do trabalho e do capital que, em nome do controle extremo, em especial, sobre o(a) trabalhador(a) (visando maior produtividade) “permite” práticas abusivas e agressivas de gerenciamento. Ou seja, mudanças impostas ao mundo do trabalho, moldam uma nova realidade, um novo perfil de adoecimento que não pode ser ignorado pelo(a) docente, pela escola e pela sociedade.

De outro norte, a análise mais detalhada de trechos da pesquisa de Vieira (2017) – mencionada no tópico 4.3. e que aprofundo a partir deste ponto, ponderando sobre os resultados, compilação geral, acerca das “*Situações que impactam na saúde dos(as) profissionais da educação*” – possibilita considerações relevantes.

Mas, preliminarmente, importante uma reflexão: muito provavelmente uma parte, ou até mesmo a totalidade, das condutas – caracterizadas na pesquisa, Vieira (2017), como *bullying* – apresentam em seu cerne elementos constitutivos percebidos no assédio moral. Logo, mesmo nominalmente distintas são uma forma de assédio moral, e poderiam ser enquadradas, inclusive estatisticamente, como tal.

De fato, três, das vinte e cinco, situações listadas, a saber: *Bullying*¹⁶/aparência física; *Bullying*/racismo; *Bullying*/orientação sexual, apesar de uma denominação diferente são uma variante do assédio moral, como já mencionado, não foram contabilizadas como tal. O que significa dizer que, se tais fatores ou situações tivessem sido contabilizadas enquanto assédio moral, os resultados dessa, relevante, pesquisa teriam evidenciado, de forma ainda mais clara o peso que esse tipo de conduta tem sobre o trabalho docente. Ou seja, assim como no assédio moral, a realidade não estaria oculta nas entrelinhas.

¹⁶ [...] o termo *bullying*, de início, não dizia respeito ao mundo do trabalho. Falava-se de *bullying* essencialmente para descrever as humilhações, os vexames ou as ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem as outras. Depois o termo se estendeu às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar, em particular com relação a pessoas de idade, e, evidentemente, no mundo do trabalho. (HIRIGOYEN, 2017b, p. 79).

A contabilização agrupada, além de justificável, evidenciaria que somados, o assédio moral (403) + *Bullying*/racismo (198) + *Bullying*/aparência física (188) + *Bullying*/orientação sexual (184), alçariam 973 registros, dentre as situações que impactam na saúde dos(as) profissionais da educação; o que alçaria o assédio moral ao topo do ranking, com quase o dobro, de registros do segundo fator: o “Acúmulo de cargos/funções”, com 493 registros.

Para melhor ilustrar a análise, descrita nos parágrafos anteriores, apresenta-se na sequência, quadro 11, a compilação original da pesquisa de Vieira (2017); e logo após, o quadro 12, que representa o cenário com os fatores/situações (assédio moral + *Bullying*/racismo + *Bullying*/aparência física + *Bullying*/orientação sexual) agrupados. Mas ressalta-se que nenhum valor real da pesquisa foi alterado, tendo ocorrido apenas um somatório de valores.

Quadro 11: Situações que impactam na saúde dos (as) profissionais da educação
Público pesquisado – mulheres e homens (resumo).

P	Especificação	Professores	Funcionários Educação	Especialistas Educação	Multi-profissionais	TOTAL
01	Acúmulo de cargos/funções	390	56	34	13	493
02	Dificuldade de aprendizagem/alunos	348	33	35	14	430
03	Assédio moral	323	45	24	11	403
04	Falta de material pedagógico	327	38	26	11	402
05	Jornada excessiva	310	41	26	13	390
06	Dificuldade de motivação/alunos	314	34	26	11	385
07	Relação nº professor/aluno	309	40	22	10	381
08	Falta de democracia na escola	272	36	23	16	347
09	Rotinas pouco criativas	256	41	30	8	335
10	Falta de democracia no sistema	260	35	23	12	330
11	Atividades não valorizadas*	249	34	23	10	316
12	Avaliação de desempenho	241	30	26	13	310
13	Falta de formação continuada	224	34	20	9	287
14	Pouco domínio de TIC	234	25	19	5	283
15	Recursos pedagóg. Inadequados	199	21	18	10	248
16	Excesso de normatizações	187	18	26	9	240
17	Não identificação com o PPP	163	30	24	7	224
18	<i>Bullying</i> / racismo	154	31	10	3	198
19	Desvios de funções	139	43	10	6	198
20	Formação inicial insuficiente	143	29	14	5	191
21	Precariedade de vínculo profissional	127	32	23	8	190
22	<i>Bullying</i> / aparência física	144	29	10	5	188
23	<i>Bullying</i> /orientação sexual	145	24	10	5	184
24	Assédio sexual	51	14	8	5	78
25	Outras situações	24	5	1	-	30
	TOTAL	5.795	841	539	229	7.404

Fonte: Extraído e adaptado de Vieira (2017, p. 31). Desenvolvimento nosso.

Quadro 12: CENÁRIO SUGERIDO Situações que impactam na saúde dos (as) profissionais da educação Assédio moral + Bullying/racismo + Bullying/ aparência física + Bullying/orientação sexual agrupados. Público pesquisado – mulheres e homens (resumo).

P	Especificação	Professores	Funcionários Educação	Especialistas Educação	Multi-profissionais	TOTAL
01	Assédio moral +	323 +	45 +	24 +	11 +	403 +
18	Bullying/ racismo +	154 +	31 +	10 +	03 +	198 +
22	Bullying/ aparência física +	144 +	29 +	10 +	05 +	188 +
23	Bullying/orientação sexual =	145 =	24 =	10 =	05 =	184 =
01	ASSÉDIO MORAL	766	129	54	24	973
02	Acúmulo de cargos/funções	390	56	34	13	493
03	Dificuldade de aprendizagem/alunos	348	33	35	14	430
04	Falta de material pedagógico	327	38	26	11	402
05	Jornada excessiva	310	41	26	13	390
06	Dificuldade de motivação/alunos	314	34	26	11	385
07	Relação nº professor/aluno	309	40	22	10	381
08	Falta de democracia na escola	272	36	23	16	347
09	Rotinas pouco criativas	256	41	30	8	335
10	Falta de democracia no sistema	260	35	23	12	330
11	Atividades não valorizadas*	249	34	23	10	316
12	Avaliação de desempenho	241	30	26	13	310
13	Falta de formação continuada	224	34	20	9	287
14	Pouco domínio de TIC	234	25	19	5	283
15	Recursos pedagóg. Inadequados	199	21	18	10	248
16	Excesso de normatizações	187	18	26	9	240
17	Não identificação com o PPP	163	30	24	7	224
18	Desvios de funções	139	43	10	6	198
19	Formação inicial insuficiente	143	29	14	5	191
20	Precariedade de vínculo profissional	127	32	23	8	190
21	Assédio sexual	51	14	8	5	78
22	Outras situações	24	5	1	-	30
	TOTAL	5.795	841	539	229	7.404

Fonte: Extraído e MODIFICADO de Vieira (2017, p. 31). Desenvolvimento nosso.

Os resultados obtidos, além de demonstrar que o assédio moral está sim, inserido no contexto escolar e conseqüentemente na vida do(a) docente; endossam entendimento acerca da importância de se disponibilizar – aos profissionais da educação, em especial os(às) docentes da Educação Básica – conhecimentos que vão permitir identificar, de forma mais clara, as relações de trabalho inapropriadas, em especial o assédio moral, e suas conseqüências danosas, a saúde.

Dito isto, segue-se para última etapa dessa pesquisa, as considerações finais, que contém reflexões e conclusões acerca dessa conduta abusiva, constrangedora e humilhante, que suprime aspirações e direitos e deixa sequelas nos indivíduos e na sociedade; e discute-se a importância, ou melhor, a necessidade de se implementar de ações voltadas a prevenção e combate.

***REFLEXÕES E
REFLEXÕES E
CONSIDERAÇÕES FINAIS
CONSIDERAÇÕES FINAIS***

6. REFLEXÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Preliminarmente, oportuno explicitar mais uma vez, que condutas abusivas, detentoras das especificidades que lhe conferem status de assédio moral, podem ainda ser iniciadas e/ou potencializadas, como já mencionado, em decorrência da ação de forças intrínsecas (medos, paixões, afetos, desafetos, rivalidades, preconceitos, doenças, incertezas, angústia, tristeza, dentre outros) ou extrínsecas (sobrecarga de trabalho, exigências e cobranças excessivas, precarização das condições de trabalho, flexibilização, aumento desemprego, problemas familiares, dentre outros) que se apresentam quando das interações humanas, necessárias à nossa existência.

Dando sequência, e considerando-se que as pesquisas realizadas, e informações apresentadas, neste estudo confirmam a relevância do tema em análise, ou seja, do assédio moral, inicialmente porque evidenciam que essa conduta abusiva indesejável e agressiva de fato permeia a ambiente laboral educacional; depois porque demonstram que tais práticas lançam “seu manto” sobre o(à) docente; e por fim porque tais ações constrangedoras e humilhantes tendem, de fato, a originar no(a) docente perturbações profissionais, físicas e mentais.

O referencial teórico apresentado (uma fração do que foi, realmente e exaustivamente, analisado) permite, ainda, estabelecer mesmo que por analogia, que o ambiente educacional da educação básica, não só está sujeito aos efeitos do assédio moral, como também é um terreno fértil a ocorrência do mesmo, pois encontra potencializadores concretos de seus efeitos.

Antes de prosseguir, necessário esclarecer que a opção pelo uso da expressão “mesmo que por analogia”, se justifica pois, de fato, a pesquisa permitiu evidenciar produção literária, particularmente escassa, quando se fez busca pelo termo “assédio moral” alguma simultaneidade aos termos “educação básica”, “docentes da educação básica”, “professores(as) da educação básica” dentre outros.

A maior parte do material encontrado faz alusão, dentro da correlação esperada, ao assédio moral sofrido por docentes de ensino superior, que, sabidamente, tem melhores condições (estruturais, sociais e econômicas) de trabalho que os(as) docentes da educação básica – com isso, não se está afirmando se tratem de condições ideais, apenas comparativamente melhores. Mas, mesmo assim, se as pesquisas evidenciam que os(às)

docentes do ensino superior, padecem com a problemática social do assédio moral é de se supor de seus colegas da educação básica também sofram desse mal.

Vamos além, seria, no mínimo, ilógico inferir que o ambiente de trabalho do(a) docente da educação básica, é imune a existência e aos efeitos da prática de assédio moral. Ainda mais por se tratar, conforme evidenciado, de um ambiente, produtivamente reestruturado, no qual o trabalho é intensificado, medido, precarizado e desvalorizado, ou seja, um ambiente onde, naturalmente, qualquer divergência ou nova problemática social, tal qual o assédio moral, “ganha peso dois”.

Ato contínuo, ao evidenciar-se o caráter degradante do assédio moral – bem como, de algumas das consequências nocivas que ele traz à saúde, física e mental, do(a) trabalhador(a) – torna-se claro que seus efeitos, além de nocivos, ocasionam resultados contraproducentes ao(à) trabalhador(a) docente, a instituição e a sociedade. Afinal, fazer parte de uma relação de trabalho em um ambiente intimidatório, hostil, mortificante e ofensivo – onde se é, constantemente, ameaçado, arbitrariamente interpelado, perseguido, molestado, oprimido e/ou agredido – com certeza desestabiliza e desgasta, física e emocionalmente, em maior ou menor grau, qualquer profissional.

Não obstante, firma-se entendimento de que os efeitos oriundos desse tipo de conduta abusiva, que constrange, humilha, e afeta os(as) trabalhadores(as), especialmente os(às) docentes da educação básica, em sua dignidade, ainda não se encontram devidamente e diretamente percebidos e/ou suficientemente evidenciados – apesar dos esforços de pesquisadores(as) que têm se debruçando sobre o assunto – de modo a permitir maior compreensão de sua gravidade, extensão e essencialidade.

Conclui-se aqui, que o referido caráter degradante e efeitos danosos oriundos desse tipo de conduta, o assédio moral, podem ser potencialmente mais prejudiciais e contraproducentes para aqueles(as) trabalhadores(as) que dependem diretamente da saúde mental para poder exercer sua profissão, como por exemplo os profissionais da educação. De fato, é bastante improvável que um(a) profissional, vitimado(a) por um contexto similar ao descrito anteriormente, consiga ensinar – da melhor forma e pautando-se no apreço à humanização, dignidade, igualdade, liberdade, respeito, tolerância e cidadania – outro ser humano; se a este(a) próprio(a) é tolhido, enquanto pessoa e profissional, acesso aos valores mencionados.

Logo, fica demonstrado que o assédio moral é, de fato, um atentado aos direitos fundamentais de qualquer ser humano; uma prática inumana que traz implicações a dignidade e integridade psicológica, do indivíduo; além de prejuízos as instituições e a sociedade. Evidenciando e reforçando a ideia de que o assédio moral é um fenômeno elegível a categoria de problemática social nacional, digna de ser prevenida e combatida com adequadas políticas públicas, de Estado ou de Governo, que esclareçam e protejam as pessoas.

Diante todo o exposto, é primordial se ter em mente que o assédio moral, é uma conduta ainda mais grave, quando irrompe no ambiente escolar, espaço, ao menos em teoria, destinado a produção de conhecimento, a cultura, ao desporto, etc.; e acomete o(a) profissional docente, que tem a importante missão de ensinar, educar, e formar de pessoas.

Eis aqui motivação e justificativa norteadoras para produção desse texto, ou seja, a necessidade de um olhar mais apurado sobre tema e de se envidar esforços no sentido de gerar elementos que auxiliem as pessoas a refletir sobre esse assunto tão complexo, que irrompe no cenário contemporâneo do trabalho e permeiam a educação. Para, quiçá, estimular o desenvolvimento de uma nova consciência – acerca das relações humanas no ambiente de trabalho – que favoreça o aparecimento de atores sociais, que mesmo fora do campo político, auxiliem na busca por uma resposta, mais efetiva, contra essa forma de violência que permeia tanto o ambiente, quanto a organização do trabalho e afeta a dignidade e o dever do sujeito.

Por fim, diante todo o exposto, exsurge a certeza de que o assédio moral é fenômeno complexo que – apesar de perceptivelmente novo no mundo do trabalho – ganhou corpo e não pode ser tratado de forma simplista, afinal suscita adoecimento e dor. E dessa certeza decorrem duas indagações, que não trataremos aqui, mas que nos vemos compelidos a compartilhar: “Seriam as políticas públicas suficientes para sociedade ‘lidar’ com o assédio moral? Ou a educação, assim como em outras temáticas, é a chave para a construção de novos caminhos?”

REFERÊNCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA SENADO. **Assédio moral no trabalho deve ser crime, defendem convidados de audiência.** 2018. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/08/22/assedio-moral-no-trabalho-deve-ser-crime-defendem-convidados-de-audiencia>>. Acesso em: 07 set. 2019.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho.** Coleção primeiros passos, 171. São Paulo: Editora brasiliense, 1988.

AMABILE, Antônio Eduardo de Noronha. **Políticas públicas.** In: Dicionário de políticas públicas / Organizadores: CASTRO, Carmem Lúcia Freitas; GONTIJO, Cynthia Rúbia Braga; AMABILE, Antônio Eduardo de Noronha. Barbacena: EdUEMG, 2012.

ANTUNES, Ricardo. **Da especialização à flexibilização: as formas de educação no modo capitalista.** In: PREVITALI, Fabiane Santana. **Trabalho, educação e reestruturação produtiva.** São Paulo: Xamã, 2012, v. 1, p. 16-24.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; ALVES Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.** Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique3>>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. **Código Penal.** Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil,** 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. **Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**. Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN)** – Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina (CFM). **Resolução nº 1.488/1998**, de 06 de março de 1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Diário Oficial da União. 06 mar. 1998 (150, seção I).

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. **Lei Maria da Penha**. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13827.htm>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Trabalhar sim! Adoecer, não!: o processo de construção e realização da 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador: relatório ampliado da 3ª CNST** [on line], Brasília: Ministério da Saúde, 2011a.

BRASIL. Senado Federal. **Material informativo sobre o tema Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília, 2011b.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Conselho Nacional da Educação. Câmara Nacional de Educação Básica. **Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais da Educação Básica** / Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Diretoria de Currículos e Educação Integral. Brasília: MEC, SEB, DICEI, 2013.

BRASIL. **Plano Nacional de Educação (PNE)** – Lei nº 13.005, de 24 de junho de 2014a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm>. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde; FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz**; 2014b. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-prevencao-e-enfrentamento-na-fiocruz>>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar**. Brasília: Ministério da Saúde, 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510**, de 07 abr. 2016. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017a. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20242384/do1-2017-05-29-portaria-n-583-de-22-de-maio-de-2017-20242310>. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **4ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora: relatório final**. Brasília: Ministério da Saúde, 2017b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio Moral ou Sexual**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp>. Acesso em 07 set. 2019

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX**. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. 3ª ed.

BACHRACH, Peter; BARATZ, Morton S.. **Duas faces do poder**. *Rev. Sociol. Polit.*, Curitiba, v. 19, n. 40, p. 149-157, out. 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782011000300011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 04 set. 2020. <<https://doi.org/10.1590/S0104-44782011000300011>>.

Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 10, Supplement 1, p. 7-18, 1994

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Sistema de Informações Legislativas. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/busca-portal/proposicoes/pesquisa-simplificada>>. Acesso em: 07 set. 2019; Cartilha: **Assédio Moral é Crime**. SINTTEL – Brasília, DF

Cartilha: **Assédio Moral e Sexual no trabalho** – Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

Cartilha: **Campanha de combate ao Assédio Moral na Educação** – Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE/MG) 2018

Cartilha: **Sobre Assédio Moral. SINASEMPU** – Brasília, DF

CARVALHO, Maria Regina Viveiros de. **Perfil do professor da educação básica**. Brasília, DF: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2018.

CASSITTO, Maria Grazia [et al.]. *Raising awareness of psychological harassment at work*. Geneva: WORLD HEALTH ORGANIZATION-WHO, 2003. Available from: <http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf>. access on 08 Sept. 2019.

Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). **Cadernos de Educação** – Ano XV, n. 22, jan./jun. 2010 – Brasília:2010.

Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). **I Seminário Nacional sobre Saúde dos Profissionais em Educação – encaminhamentos e propostas**. In: **Cadernos de Educação**, ano XV, n. 22, janeiro a junho de 2010. Disponível em: <www.cnte.org.br>. Acesso em: 10 agos. 2019.

Conselho Nacional de Saúde (CNS). **Resolução nº 466**, de 12 dez. 2012 que trata de pesquisas e testes em seres humanos. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2019.

CORREIO BRAZILIENSE. **Um processo por assédio moral é registrado a cada 55 horas**. 2016. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml>. Acesso em: 07 set. 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª. ed. ampliada, 12ª. reimpressão. São Paulo: Cortez-Oboré. 2009. 168p.

DONNE, John. **Meditações**. Tradução e notas de Fabio Ciryno. São Paulo: Landmark, 2012.

FAGIANI, Cílon César. **Brasil e Portugal: qual a formação do jovem trabalhador no século XXI?** Uberlândia: Navegando Publicações, 2018.

FIORELLI, José Osmar; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar.** São Paulo: LTr, 2007.

FREITAS, M. E. de. **Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações.** *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 2, abr-jun, p. 8-19, 2001. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>>. Acesso em: 29 maio 2020.

FREITAS, Maria Ester.; HELOANI, Roberto.; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage, 2017. (Col. Debates em Administração).

GALLINDO, Lidia Pereira. Assédio moral nas instituições de ensino. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2070, 2 mar. 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/12396>>. Acesso em: 27 abr. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 2008.

GRAMSCI, Antônio. **Concepção dialética da História.** Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1978.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** São Paulo, Edições Loyola, 2008.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: a dignidade violada.** *Aletheia*, Canoas, n. 22, p. 101-108, dic. 2005. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115013470010>>. Acesso em: 08 set. 2019.

HELOANI, Roberto. **A dança da garrafa: assédio moral nas Organizações.** *GV-executivo*, v. 10, n. 1, jan./jun. 2011.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Trabalhadores “transformers” e flexibilização. Onde entra o assédio moral?** In: TOLFO, Suzana Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto (Orgs.) **Assédio moral no trabalho: características e intervenções.** Florianópolis: Lagoa Editora, 2015.

HELOANI, Roberto. **Modelos de Gestão e Educação. Gerencialismo e Subjetividade**. São Paulo: Corte, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. – 16ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017a.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. – 9ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017b.

JUSBRASIL. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/>>. Acesso em: 07 set. 2019.

KNUST, Sérgio Ricardo Alves. **SOFRIMENTO NO TRABALHO: estudo de caso de riscos psicossociais em um órgão do Poder Legislativo Federal**; orientador Eliane Maria Fleury Seidl. Brasília, 2017.

LEIS MUNICIPAIS. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/>>. Acesso em: 07 set. 2019.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing: la persécution au travail**. Paris: Seuil, 1996. Tradução Marcos Sarrita.

LOMBARDI, José Claudinei; LUCENA, Carlos; PREVITALI, Fabiane Santana. (orgs.) **Mundialização do trabalho, transição histórica e reformismo educacional**. Campinas: Ed. Navegando, 2014.

LUCENA, Carlos; PREVITALI, Fabiane Santana; LUCENA, Lurdes. **A crise da democracia brasileira – Volume I -**. Uberlândia: Navegando Publicações, 2017.

MACIEL, Rosana Mendes; PREVITALI, Fabiane Santana. **A Reestruturação Produtiva e seus Impactos no Trabalho Docente**. In: PREVITALI, Fabiane Santana. **Trabalho, educação e reestruturação produtiva**. São Paulo: Xamã, 2012, v. 1, p. 110-126.

MANACORDA, Mario Alighiero. **Marx e a pedagogia moderna** [tradução Newton Ramos de Oliveira]. Campinas, São Paulo: Alínea, 2007.

MINAYO, Maria Cecília de S.. **Violência social sob a perspectiva da saúde pública**. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 10, supl. 1, p. S7-S18, 1994. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-

311X1994000500002&lng=en&nrm=iso>. access on 28 May 2020.
<<https://doi.org/10.1590/S0102-311X1994000500002>>.

MINAS GERAIS. **Lei complementar 116**, de 11 de janeiro de 2011a. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual. Minas Gerais Diário do Executivo, 12 jan. 2011 (pág. 1 col. 2.).

MINAS GERAIS. **Decreto 47528**, de 12 de novembro de 2011b. Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Minas Gerais Diário do Executivo – 13 nov. 2018 (pág. 1 col. 1). Retificação – Minas Gerais Diário do Executivo – 01 dez. 2018 (pág. 1 col. 2).

MINAS GERAIS. **Lei nº 23304**, de 30 de maio de 2019. Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. Minas Gerais Diário do Executivo, 31 mai. 2019 (pág. 3 col. 1).

MARTINEZ-LUGO, Miguel E.. **El acoso psicológico en el trabajo: la experiencia en Puerto Rico. Aletheia**, Canoas, n. 24, p. 21-33, dez. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942006000300003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 29 maio 2020.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo, 2005.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos e Filosóficos** [tradução de Jesus Ranieri]. São Paulo: Boitempo, 2008.

MARX, Karl. **O Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital** [tradução de Rubens Enderle]. São Paulo: Boitempo, 2013.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **A mulher e a divisão sexual do trabalho**. In: Fabiane Santana Previtali. (Org.). **Novos Contornos de Trabalho, Educação e Alienação no Século XXI**. 1ed. São Paulo: Xamã, 2013, v. , p. 97-116.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. Relatório V (1) - **Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho** - Conferência Internacional do Trabalho, 107.^a Sessão, 2018.

Organización Mundial de la Salud – OMS. (2004). **Sensibilizando sobre el coso psicológico en el trabajo**: orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajador. Recuperado en <http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf>.

PARACELSUS Selected writings, EDITED WITH AN INTRODUCTION BY JOLANDE JACOBI TRANSLATED BY NORBERT GUTERMAN, Routledge & Kegan Paul, LTD. Broadway House, London, 1951. p. 181-182

PLOECKINGER, K.; WOLFRAN, G. **O capital em quadrinhos. Volume I de “O capital” de Marx, ilustrado e comentado por K. Ploeckinger e G. Wolfran**. Apresentação de Lucio Coletti, São Paulo, Escrita, 1980.

PREVITALI, Fabiane Santana. **Aspectos teóricos e estudos empíricos setoriais**. In: SCOCUGLIA, A. *et al.* O controle do trabalho no contexto da reestruturação produtiva do capital. Curitiba: CRV, 2011; p. 35-83.

PREVITALI, Fabiane Santana. **Trabalho, educação e reestruturação produtiva**. São Paulo: Xamã, 2012.

RIBEIRO, Erval Pina. **Trabalho, saúde e cidadania: as LER e os transtornos da voz**. In: **Cadernos de Educação**, ano XV, n. 22, janeiro a junho de 2010. Disponível em: <www.cnte.org.br>. Acesso em: 10 agos. 2019.

SARATT, Alex Santos. **Caderno de Educação: um instrumento para a luta**. In: Cadernos de Educação, ano XV, n. 22, janeiro a junho de 2010. Disponível em: <www.cnte.org.br>. Acesso em: 10 agos. 2019.

SAVIANI, Demerval. **Educação brasileira: estrutura e sistema**. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2005.

SAVIANI, Demerval. Trabalho e Educação: Fundamentos Ontológicos e Históricos. In: **Revista Brasileira de Educação**. Rio de Janeiro, v. 12, n 34, p. 152–165, jan./abr., 2007.

SAVIANI, Demerval. As teorias da educação e o problema da marginalidade. In: **Escola e Democracia**. 42ª São Paulo: Autores Associados, 2012. p. 3-34

SCOCUGLIA, Afonso. *et al.* **O controle do trabalho no contexto da reestruturação produtiva do capital**. Curitiba: CRV. 2011.

SITE SENADO FEDERAL Disponível em:
<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias>>. Acesso em: 07 set. 2019;

SOUZA, Celina. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. Sociologias, Porto Alegre, n.16, p. 20-45, Dez. 2006. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 04 set. 2019.
<<http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222006000200003>>.

SOUZA, Jenete Vilela. **Assédio moral [manuscrito]: uma abordagem sobre as humilhações sofridas por professores no exercício da docência na educação superior** / Jenete Vilela Souza. Uberlândia: UNITRI. 2007.

SOUZA, Vera Lúcia de. **A qualificação do conceito assédio moral no Brasil: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano**. São Carlos: UFSCar, 2008.

THEODOULOU, Stella Z. e CAHN, Matthew Alan. **Public Policy: The Essential Readings**. New Jersey: Person Education. 2013.

TOLFO, Suzana da Rosa.; OLIVEIRA, Renato Tocchetto. **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015.

UBERABA. **Lei complementar nº 467**, de 22 de agosto de 2013. Disponível em:
<<https://leismunicipais.com.br/a/mg/u/uberaba/lei-complementar/2013/46/467/lei-complementar-n-467-2013-acrescenta-dispositivos-a-lei-complementar-no-3922008-que-dispoe-sobre-o-regime-juridico-dos-servidores-publicos-do-municipio-de-uberaba-e-das-outras-providencias>>. Acesso em: 08 set. 2019.

VIEIRA, Juçara M. Dutra. **Identidade expropriada: retrato do educador brasileiro**. 2ª ed. Brasília: CNTE, 2004.

VIEIRA, Juçara Dutra. **Pesquisa sobre saúde e condições de trabalho dos(as) profissionais da Educação Básica pública**. Brasília, CNTE, 2017.

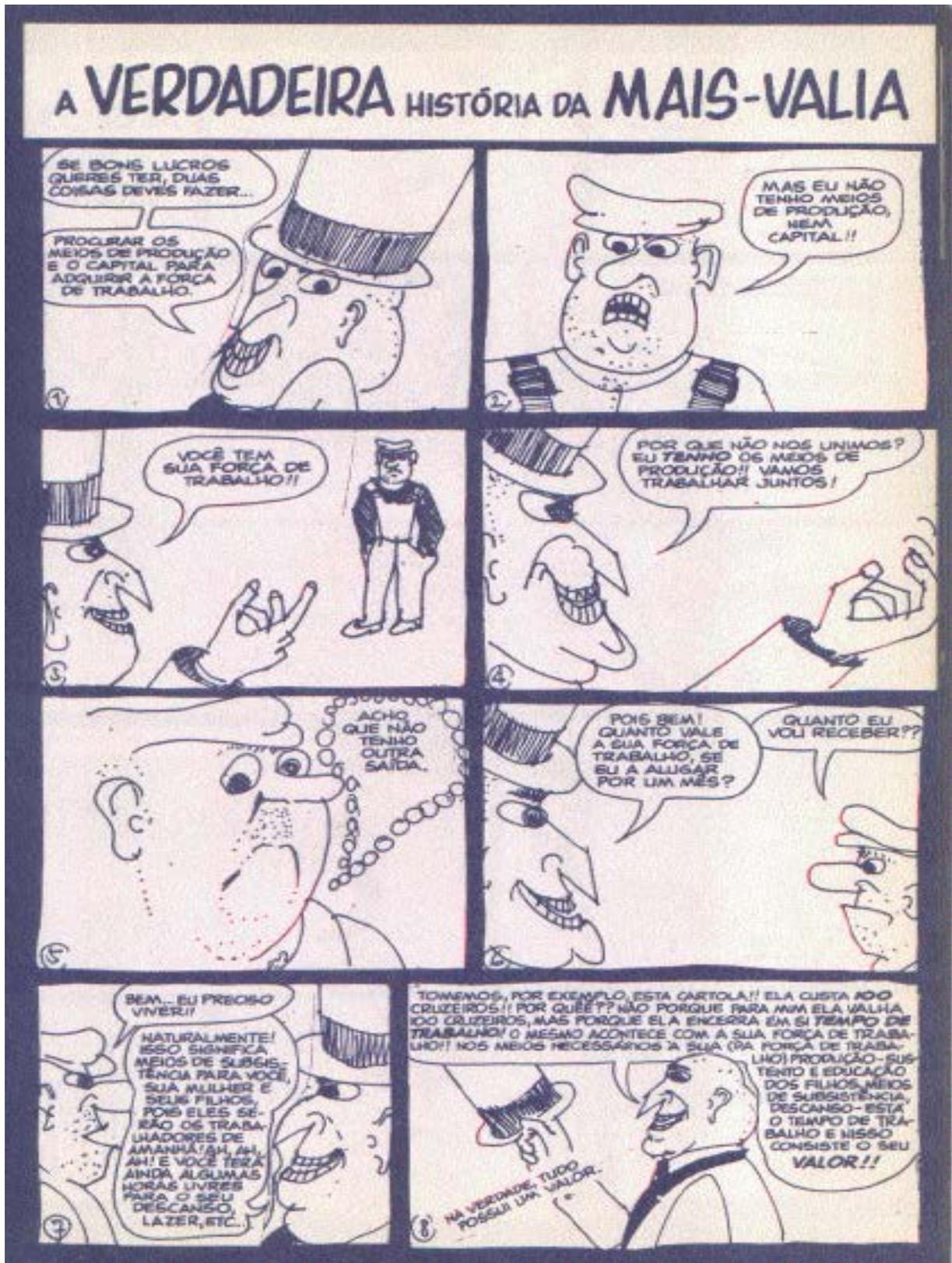
ZILLI, Susan Mara. **Direitos humanos e assédio moral**. In: TOLFO, Suzana Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto (Orgs.) **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015.

ANEXOS

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO A – Mais-valia absoluta retratada em “quadrinhos”. Extraído de: O capital em quadrinhos. Volume I de “O capital” de Marx, ilustrado e comentado por K. Ploekinger e G. Wolfran. (1980, p. 28-29).



ANEXO A – Mais-valia absoluta retratada em “quadrinhos”. Extraído de: O capital em quadrinhos. Volume I de “O capital” de Marx, ilustrado e comentado por K. Ploeckinger e G. Wolfran. (1980, p. 28-29). (continuação)



ANEXO B – Mais-valia relativa retratada em “quadrinhos”. Extraído de: O capital em quadrinhos. Volume I de “O capital” de Marx, ilustrado e comentado por K. Ploekinger e G. Wolfran. Apresentação de Lucio Coletti, São Paulo, Escrita (1980, p. 42-43).



ANEXO B – Mais-valia relativa retratada em “quadrinhos”. Extraído de: O capital em quadrinhos. Volume I de “O capital” de Marx, ilustrado e comentado por K. Ploekinger e G. Wolfran. Apresentação de Lucio Coletti, São Paulo, Escrita (1980, p. 42-43). (continuação)



ANEXO C – LEI COMPLEMENTAR 116, DE 11/01/2011 – TEXTO ORIGINAL**LEI COMPLEMENTAR 116, DE 11/01/2011 – TEXTO ORIGINAL**

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS,

O Povo do Estado de Minas Gerais, por seus representantes, decretou e eu, em seu nome, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º – A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar.

Art. 2º – Considera-se agente público, para os efeitos desta Lei Complementar, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.

Art. 3º – Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

§ 1º – Constituem modalidades de assédio moral:

I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III – preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

XI – (Vetado)

XII – (Vetado)

XIII – (Vetado)

XIV – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

§ 2º – Nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.

§ 3º – Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração:

I – o fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral;

II – o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

Art. 4º – O assédio moral, conforme a gravidade da falta, será punido com:

I – repreensão;

II – suspensão;

III – demissão.

§ 1º – Na aplicação das penas de que trata o caput, serão consideradas a extensão do dano e as reincidências.

§ 2º – Os atos praticados sob domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

§ 3º – Havendo indícios de que empregado público sob regime de direito privado, lotado em órgão ou entidade da administração pública diversos de seu empregador, tenha praticado assédio moral ou dele tenha sido alvo, a auditoria setorial, seccional ou a corregedoria de cada órgão ou entidade dará ciência, no prazo de quinze dias, ao empregador, para apuração e punição cabíveis.

Art. 5º – O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral sujeita-se à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

Art. 6º – A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, garantida a ampla defesa, nos termos do art. 218 e seguintes da Lei nº – 869, de 5 de julho de 1952, ou conforme legislação especial aplicável.

Art. 7º – A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos:

- I – dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão;
- II – cinco anos, para a pena de demissão.

Art. 8º – A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 9º – A administração pública tomará medidas preventivas para combater o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Parágrafo único – Para fins do disposto no caput, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias:

I – promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;

II – promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;

III – acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

Art. 10 – Os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública criarão, nos termos do regulamento, comissões de conciliação, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

Art. 11 – O Estado providenciará, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

Art. 12 – (Vetado).

Art. 13 – Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Tiradentes, em Belo Horizonte, aos 11 de janeiro de 2011; 223º da Inconfidência Mineira e 190º da Independência do Brasil.

ANTONIO AUGUSTO JUNHO ANASTASIA

Danilo de Castro

Maria Coeli Simões Pires

Renata Maria Paes de Vilhena

ANEXO D – DECRETO 47528, DE 12/11/2018 – TEXTO ORIGINAL**DECRETO 47528, DE 12/11/2018 – TEXTO ORIGINAL**

Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS, no uso de atribuição que lhe confere o inciso VII do art. 90 da Constituição do Estado e tendo em vista o disposto na Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º – Este decreto dispõe sobre prevenção, acolhimento do reclamante, registro da reclamação, conciliação, apuração e punição da prática de assédio moral no âmbito da administração direta e indireta do Poder Executivo.

Art. 2º – Considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

§ 1º – Para os fins deste decreto, constituem situações que podem configurar a prática de assédio moral:

I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III – preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

X – apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

XI – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei;

XII – quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

CAPÍTULO II

DA PREVENÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Art. 3º – A prevenção à prática de assédio moral por agente público está inserida na política de gestão de pessoas do Poder Executivo, nos termos do art. 31 do [Decreto nº 47.337, de 12 de janeiro de 2018](#).

Art. 4º – Para fins de prevenção à prática de assédio moral, terão prioridade as seguintes ações, sem prejuízo de outras que venham a ser desenvolvidas nos órgãos e entidades do Poder Executivo:

I – inserir módulo específico sobre saúde do agente público e assédio moral nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de direção e chefia, bem como no treinamento introdutório e nas ações de desenvolvimento realizadas pelos órgãos e entidades do Poder Executivo;

II – promover treinamento para agentes públicos que atuam nas unidades setoriais de recursos humanos, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como assédio moral;

III – promover o acolhimento dos reclamantes e prestar orientações ao reclamante e ao reclamado;

IV – difundir e implementar medidas preventivas à prática do assédio moral no respectivo órgão ou entidade e incentivar a conciliação entre as partes envolvidas;

V – realizar cursos de capacitação em conciliação para os agentes públicos que atuam nas unidades setoriais de recursos humanos e para os representantes de entidades sindicais ou associativas, visando à difusão da cultura do diálogo na administração pública;

VI – efetuar contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral por meio da promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico informativo, videoconferência e fóruns;

VII – realizar debates, palestras, seminários, ações itinerantes e outros eventos, por ocasião da Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate

à Prática de Assédio Moral no Âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado;

VIII – executar ações de prevenção, considerando a análise das informações produzidas a partir do banco de dados do sistema de registro das reclamações de assédio moral.

§ 1º – As ações a que se refere este artigo serão orientadas pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – Seplag.

§ 2º – Participarão das ações de que tratam os incisos II a V, preferencialmente, os agentes públicos indicados para compor as comissões de conciliação e aqueles que estiverem envolvidos, direta ou indiretamente, em ações voltadas à promoção da qualidade de vida e à atenção à saúde do servidor.

Art. 5º – O agente público poderá informar à Ouvidoria-Geral do Estado – OGE –, anonimamente ou não, por meio de sistema eletrônico, sobre indícios de práticas em seu ambiente de trabalho que possam ser configurados como assédio moral de acordo com o definido neste decreto.

§ 1º – A OGE encaminhará as informações de que trata o *caput* para a Seplag com o objetivo de que sejam aplicadas medidas da política de prevenção ao assédio moral na unidade de trabalho de onde partiu a informação.

§ 2º – As medidas de que trata o § 1º serão definidas pela Seplag por meio de resolução.

§ 3º – As informações de que trata o *caput* servirão exclusivamente para o aprimoramento de atividades preventivas de sensibilização e de treinamento.

CAPÍTULO III

DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Art. 6º – Mediante solicitação da Comissão de Conciliação, da Controladoria-Geral do Estado – CGE – ou de agente público envolvido em episódio de assédio moral, a Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Seplag realizará avaliação da capacidade laborativa do agente público envolvido e estudo de nexos causal para caracterização de doença ocupacional.

Parágrafo único – Nos órgãos e entidades que tiverem unidades periciais próprias, estas serão responsáveis pelas ações previstas no *caput*.

Art.7º – A Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Seplag definirá diretrizes para acompanhamento dos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral, bem como para orientação às unidades setoriais responsáveis pelo atendimento biopsicossocial e interdisciplinar nos órgãos e entidades do Poder Executivo.

Parágrafo único – Para os fins do disposto no *caput*, poderão ser adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I – recomendação de acompanhamento psicológico aos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral;

II – proposição de medidas ao órgão ou entidade de lotação do agente, com o objetivo de apoiar sua reinserção no trabalho;

III – registro e consolidação de informações sobre licenças e afastamentos de agentes em decorrência de patologias associadas ao assédio moral, mediante estudos que confirmem a existência denexo causal entre o adoecimento físico ou psíquico e a situação de assédio.

CAPÍTULO IV

DO ACOLHIMENTO DO RECLAMANTE, DO REGISTRO E DA CONCILIAÇÃO DA RECLAMAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Seção I

Do Acolhimento do Reclamante e do Registro da Reclamação

Art. 8º – O acolhimento do reclamante será realizado pela unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação ou de exercício do agente público identificado como parte ofendida ou pela OGE, aos quais caberá:

I – realizar a escuta de modo a garantir a confidencialidade das informações apresentadas;

II – informar ao reclamante sobre noções gerais acerca da prática de assédio moral e os respectivos procedimentos de prevenção e enfrentamento;

III – orientar a respeito dos elementos relevantes a serem registrados na manifestação.

Parágrafo único – O responsável pelo acolhimento não se pronunciará sobre a caracterização ou não de assédio moral no caso concreto apresentado pelo reclamante.

Art. 9º – O procedimento para o registro da reclamação de assédio moral será iniciado:

I – por provocação da parte ofendida ou, mediante sua autorização, por entidade sindical ou associação representativa da categoria dos agentes públicos envolvidos;

II – pela autoridade que tiver ciência ou notícia da prática de quaisquer condutas que possam configurar assédio moral, conforme o disposto neste decreto.

§ 1º – Para fins do disposto no *caput*, o registro da reclamação de assédio moral será realizado mediante acesso ao sistema eletrônico disponibilizado pela OGE na internet, podendo também ser preenchido presencialmente nas unidades setoriais de recursos humanos ou na OGE.

§ 2º – Recebida a reclamação, a OGE fará contato com o reclamante para certificar-se da sua identidade e informar os procedimentos de tramitação da reclamação.

§ 3º – Após a certificação com o reclamante, a OGE notificará a unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação ou de exercício do agente público, via sistema eletrônico, no prazo de dois dias úteis.

§ 4º – De forma concomitante e no mesmo prazo estipulado no § 3º, a OGE dará ciência ao titular máximo do órgão ou entidade envolvido, que deverá garantir a confidencialidade das informações.

Seção II

Da Comissão de Conciliação

Art. 10 – A Comissão de Conciliação será formada por até cinco membros, com a seguinte composição:

I – até dois membros indicados pelos próprios agentes públicos, que poderão ser representantes de entidade sindical ou associação representativa das respectivas categorias;

II – até três membros fixos, preferencialmente da unidade setorial de recursos humanos, sendo dois titulares e um suplente.

§ 1º – Caso a reclamação envolva algum membro da comissão, a autoridade máxima do órgão ou entidade deverá indicar um novo representante da administração, para o caso específico.

§ 2º – Os dirigentes máximos de órgãos e entidades que possuem estrutura regionalizada poderão indicar agente lotado em unidade regional para compor a Comissão de Conciliação.

§ 3º – Cada órgão ou entidade indicará um agente público de referência, preferencialmente o gestor da unidade setorial de recursos humanos, para acompanhamento e tramitação da reclamação no sistema eletrônico.

Art. 11 – Os membros fixos que comporão a Comissão de Conciliação e o agente público de referência serão definidos pelo dirigente máximo do órgão ou entidade, que informará à Seplag e à OGE.

Art. 12 – Os membros da Comissão de Conciliação deverão participar de ações de capacitação cujo conteúdo compreenderá técnicas de conciliação e solução de conflitos e outros temas relacionados à prevenção à prática de assédio moral.

Seção III

Do Procedimento de Conciliação

Art. 13 – Compete à Comissão de Conciliação, sob coordenação do representante da unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação ou de exercício do reclamante:

I – acolher e orientar o agente público que formalizar reclamação sobre prática de assédio moral;

II – realizar oitiva individual dos envolvidos na reclamação de assédio moral, verificando se existe interesse dos mesmos na conciliação;

III – solicitar aos envolvidos a indicação de entidade sindical, associação ou outro representante para acompanhar os trabalhos da Comissão de Conciliação, caso julguem necessário;

IV – notificar formalmente os agentes públicos envolvidos, constando data, horário e local da audiência de conciliação, a qual deverá ser realizada no prazo máximo de trinta dias contados da data de notificação ao órgão ou entidade pela OGE;

V – realizar a audiência de conciliação entre as partes envolvidas, propondo soluções práticas para os conflitos relatados.

§ 1º – A Comissão de Conciliação exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário, a fim de preservar a intimidade das partes envolvidas.

§ 2º – A Comissão de Conciliação não se pronunciará sobre a caracterização ou não de assédio moral no caso concreto apresentado pelo reclamante.

Art. 14 – Encerrados os trabalhos da Comissão, obtida ou não a conciliação, o resultado deverá ser reduzido a termo e assinado pelas partes, com a declaração de extinção do procedimento conciliatório.

§ 1º – Obtida a conciliação, será ela reduzida a termo assinado pelas partes, constando as soluções acordadas.

§ 2º – Não havendo interesse das partes em participar de audiência de conciliação ou não obtido o acordo na fase de conciliação, a comissão encaminhará à OGE, por meio de sistema eletrônico, no prazo máximo de cinco dias úteis, a reclamação com toda a documentação que instruir o procedimento digitalizada.

Art. 15 – Vencido o prazo de sessenta dias contados da data do protocolo da reclamação de assédio moral no sistema eletrônico, no órgão ou entidade de lotação ou exercício do agente público, caso não haja registro de tramitação do procedimento conciliatório, a OGE o encaminhará imediatamente à CGE para as devidas providências.

CAPÍTULO V

DA PUNIÇÃO À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

Art. 16 – A OGE encaminhará à CGE a reclamação de assédio moral em que não foi obtida conciliação ou a reclamação de que trata o art. 15 para a formulação de juízo de admissibilidade e, caso necessário, a instauração do processo administrativo disciplinar, assegurados o contraditório e a ampla defesa ao indicado como assediador, sob pena de nulidade.

§ 1º – A CGE se manifestará, comunicando à OGE sobre a admissibilidade da reclamação de assédio moral no prazo de trinta dias.

§ 2º – Os procedimentos administrativos apuratório e disciplinar serão regidos pelas disposições da [Lei nº 869, de 5 de julho de 1952](#).

Art. 17 – O assédio moral será punido com uma das seguintes penalidades:

I – repreensão;

II – suspensão;

III – demissão.

§ 1º – Na aplicação das penalidades disciplinares serão consideradas a natureza e a gravidade do ilícito, os danos que dele provierem para o serviço público, as circunstâncias atenuantes e agravantes e os antecedentes funcionais do agente público.

§ 2º – O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral se sujeita à perda do cargo ou da função e à

proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

Art. 18 – No órgão ou entidade em cuja estrutura existir corregedoria, o processo administrativo disciplinar será instaurado pelo seu titular.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 – Compete à Seplag expedir normas complementares para execução deste decreto e solucionar os casos nele omissos.

Art. 20 – A OGE deverá elaborar relatório estatístico anual ou em periodicidade distinta, conforme legislações específicas, relativo às reclamações sobre a prática de assédio moral.

Art. 21 – Ficam revogados:

I – o [Decreto nº 46.060, de 5 de outubro de 2012](#);

II – o [Decreto nº 46.564, de 24 de julho de 2014](#).

Art. 22 – Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio da Liberdade, em Belo Horizonte, aos 12 de novembro de 2018;
230º da Inconfidência Mineira e 197º da Independência do Brasil.

FERNANDO DAMATA PIMENTEL