Resumo - A presente pesquisa foi elaborada tendo por objetivo estudar o fenômeno assédio moral nas relações de trabalho educacional em face de sua relevância na sociedade. Apesar de afligir os trabalhadores desde os primórdios das relações trabalhistas com graves repercussões sobre a dignidade da pessoa humana, somente recentemente foi identificado fator social do direito, carente de legislação. O assédio moral incide sobre a pessoa humana (também) ferindo (os) princípios constitucionais e gerando danos ao trabalhador, prejuízos às empresas e a sociedade.

Em face desta proposta, o assédio moral é analisado em seu histórico, desde os primórdios até chegar às instituições de ensino onde tem produzido consequências destrutivas. Também, são analisadas as condutas do agressor, os danos à saúde das vitimas e as competências relevantes do gestor educacional na condução e solução de conflitos advindos dele. Desta forma pretende-se conhecer, analisar e compreender este mal que atinge as instituições de ensino, buscando contribuir para o esclarecimento do fenômeno, como preveni-lo e reprimi-lo.

Palavras-chave: assédio moral, instituições de ensino, gestor educacional.

Abstract- This research presents the bullying phenomenon in educational work relations in face of its relevance in society today. Although grieving workers since the beginning of labor relations with serious implications for human dignity, only recently was identified social factor of law, poor legislation. Bullying concerns the human person (also) hurting (the) constitutional principles and causing damages to the employee, damages to business and society. In view of this proposal, the bullying is analyzed through its history, from the beginning until get to educational institutions which has produced destructive consequences. Analyzes also, the aggressor's behavior, the damages to victim's health and relevant skills of educational manager in the conduct and resolution of conflicts arising from it. Thus, intend to learn, analyze and understand the evil that affects educational institutions, seeking to contribute to the clarification of the phenomenon, how to prevent it and suppress it.

Keywords: bullying, educational institution, educational manager.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema culminante o assédio moral nas relações educacionais e o papel do gestor na solução de conflitos. O assédio moral é um assunto recente, mas de origem antiga que vem acompanhando a sociedade ao longo da história.

As primeiras pesquisas sobre o assédio moral no trabalho iniciaram no campo da Medicina e da Psicologia do Trabalho. Segundo a autora Márcia Novaes Guedes o professor sueco Heinz Leyman foi um dos pioneiros, publicou em 1984 um ensaio cientifico sobre os resultados de uma longa pesquisa realizada pelo National Board of Ocupational Safety and Realth in Stokolm, conceituando assédio moral assim:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicação não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um individuo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradouro. (LEYMAN,1984 apud GUEDES 2006)

A psicóloga francesa, Marie-France Hirigoyen (2002) também pesquisou a incidência desse mal: o assédio moral, constatando em suas pesquisas que o assédio moral "...atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa..." (p.65) e ainda no 1º Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho (2002) a autora afirma que "o assédio moral é um péssimo negócio para as empresas".

Segundo Oliveira (2005), a partir da organização, pode-se perceber um conteúdo que certamente pode ser aplicável a qualquer tipo de empreendimento humano destinado a cumprir uma finalidade definida. Sob esta pressuposição parece apropriado ver a escola como uma organização, tendo em vista que deferir ou atender a esses dois requisitos, um é empreendimento humano e o outro destinado a uma finalidade definida.

Pode-se dizer que o assédio moral é um péssimo negócio também nas escolas, visto que as escolas são comparadas a empresas, no entanto essas escolas empresas não devem fugir do seu compromisso que é o de ensinar (GONÇALVES, 2008).

O assédio moral desrespeita o Princípio da Dignidade da Pessoa humana no ambiente escolar, indo em contraposição a Constituição da República Federativa do Brasil, que traz como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa, conforme preceitua seu artigo 1º. E ainda conta na Lei de Diretrizes e Bases no artigo 67 no que diz sobre a valorização dos profissionais da educação.

A importância deste trabalho se faz a nível social, tendo em vista que a globalização da economia provoca na sociedade uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e injustiças que sustenta por sua vez, a agressividade não só no ambiente de trabalho, mas socialmente. Pessoas vítimas de assédio moral ficam com medo de perder o emprego e não voltar mais ao mercado de trabalho formal, favorecendo assim a submissão e o fortalecimento da tirania. O medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias nas instituições de ensino.

Cabe a um gestor bem preparado e ciente de suas competências, atuar de forma eficaz na prevenção do assédio moral e ainda ser capaz de detectar o problema e solucioná-lo.

2 DEFINIÇÃO TERMINOLÓGICA: ASSÉDIO MORAL

2.1 Definição de assédio moral

Conceituar o que é assédio moral é extremamente relevante porque desta forma passa a dar visibilidade a um fenômeno até então invisível para os olhos da sociedade, servindo como meio de corretamente identifica-lo.

Hirigoyen (2001) define o Assédio Moral como

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano á personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (p.65)

Segundo Barreto (2000) assédio moral é Exposição prolongada e repetitiva à condição de trabalho que, deliberadamente vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas. (p.2)

O professor sueco Heinz Leymann (1984, p.51-52), conceituou assédio moral, como

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradouro.

Em face do trabalho desenvolvido, ver-se-á que o assédio moral se apresenta sob diversas formas atrelando-se cada uma delas a sua cultura em particular. Contudo parece ser indiscutível que independente do termo, assédio moral se constitui um fenômeno social e universal.

2.2 Definição de assédio moral no trabalho educacional

Marie-France Hirigoyen, elucida que "o meio educativo é um dos mais afetados pelas práticas do assédio moral. Contudo, poucos estudos foram feitos a esse respeito, com exceção do realizado em 1998 pela MGEN (Mutuelle généralle de l’Éducation nationale)"

De acordo com Barreto (2003, p1)

assédio moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde dominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O assédio moral no trabalho degrada o indivíduo, atinge sua auto-estima, condições físicas e

psicológicas. Para a organização Internacional do Trabalho (OIT)

o assédio moral no trabalho é definido através da situação onde uma pessoa se comporta de forma a rebaixar o outro, por meios vingativos, cruéis maliciosos ou humilhantes contra uma pessoa ou um grupo de trabalhadores. São criticas repetitivas e desqualificações, isolando-o do contato com o grupo e propagando falsas informações sobre o assediado.

2.3 Tipos de assédio moral

A perseguição moral pode ser vertical e horizontal. A primeira é mais comum de se encontrar num fluxo descendente, em que a pessoa se serve da autoridade formal – e por vezes do aval da instituição para perpetuar e manter o assédio. A forma ascendente, raramente presente, mas passível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido.

A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado (HIRIGOYEN, 2002, p.112 – 114).

3 ASPECTOS EVOLUTIVOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO
3.1 Contexto histórico

De acordo com Hirigoyen (2000) e Freitas (2001) apesar de não ser um fato novo, o assédio moral só agora vem sendo discutido. Especialmente, após 1998, ano em que a francesa Marie-France Hirigoyen lançou um livro, que abriu o debate sobre o assunto.

Desde o passado o homem trabalhava para produzir o que consumia, seja em roupas, moradia ou alimentos. No século XVIII e XIX, com a chegada da industrialização foi criado o trabalho formal, onde eram definidas as tarefas e a remuneração devida. Iniciou-se então, as primeiras classes trabalhadoras, com a classificação em cargos, funções, atribuições e salários.

No latim, segundo Albornoz (2000), trabalho é tripaliaree significa torturar. No latim clássico é tripalium, instrumento de tortura de outrora.. O trabalho é uma atividade necessária à vida humana. É com ele que o homem consegue seu sustento, sua independência. A história do trabalho é marcada por muitas lutas e incertezas tanto no Brasil quanto em outros países.

A maior legislação trabalhista do país, a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, foi instituída no Brasil pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas e era representada pela popular carteira de trabalho, onde o trabalhador brasileiro passou a ser reconhecido pelo seus direitos, além de receber benefícios como férias, décimo - terceiro salário, FGTS, aposentadoria entre outros.

Com a globalização os interesses capitalistas passam a modificar as relações de trabalho, aliando-se a flexibilidade das leis trabalhistas, a desvalorização do trabalhador e o crescente uso da tecnologia no trabalho, o homem passou a ser substituído em muitas de suas tarefas. Assim, “o trabalho no mundo moderno começou a exigir cada vez mais qualificação do

trabalhador em relação as suas competências e habilidades" (OLIVEIRA 2000, p23) A procura por maior produtividade e maiores lucros, tem movido a sociedade atual a dar maior importância aos valores econômicos desfavorecendo a valorização do trabalhador e a dignidade humana.

As altas taxas de desemprego em diversos países do mundo, e a exclusão social acabam gerando uma competição acirrada no mercado de trabalho. O trabalhador é pressionado a se aperfeiçoar profissionalmente , produzir com o mínimo de gastos. Tudo isto contribui para o distanciamento das pessoas nas organizações de trabalho criando um ambiente de autoritarismo, egoísmo e individualismo, contribuindo assim para o surgimento de condutas moralmente reprováveis, dentre elas o assédio moral.

3.2. Procedência e conceituação

O assédio moral é um fenômeno típico da sociedade atual. O primeiro estudo sobre o assunto foi direcionado em 1980 pelo sueco Heinz Leymann que identificou um fenômeno denominado "mobbing". Em cada país foi adotado um termo para se referir ao fenômeno. Nos EUA "bullying" e "harassment", na Espanha "psicoterror ou acoso moral"; na França "harcèlement moral" e no Japão "Ijime" (BARRETO, et al).

Em 1990 a psicóloga francesa , Marie-France Hirigoyen foi uma das pioneiras a desenvolver estudos neste sentido, revelando em 2002, na obra "Mal-estar no trabalho "que este tipo de assédio é uma guerra psicológica , envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos a saúde mental e física das pessoas. (HIRIGOYEN, 2002).

A abordagem pretendida, inicialmente, foi a relação de emprego, porém descobriu-se que a manifestação desse fenômeno não era restrita ao ambiente de trabalho, mas também aos domicílios , às corporações, às escolas. Ou seja, não era algo isolado e recente, mas sim algo que, ao longo da história, veio acompanhando a evolução.

O assédio moral na industrialização brasileira foi marcado pela precariedade das relações de trabalho, sem o reconhecimento dos direitos dos empregados, a exemplo da extensa carga horária semanal; da falta de assistência médica; da ilegalidade do trabalho da mulher e do menor e da existência de métodos preventivos contra acidentes (IGLESIAS, 1988). Agregando dois fenômenos, sendo eles: abuso de poder e manipulação perversa, refletidos na discriminação, competitividade, conflito ou má organização da empresa, desumanização das relações de trabalho bem como desvalorização do ser humano.

4. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de 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. Qualquer ato que viole a dignidade do trabalhador, atitudes humilhantes que vão desde o isolamento, passa pela desqualificação profissional e acaba no terrorismo visando a destruição psicológica da vitima pode ser enquadrado como assédio moral

(HIRIGOYEN 2002, p.17).

No Brasil, já existem algumas leis e projetos de leis em tramitação no âmbito municipal, estadual e federal, uma vez que o assedio moral no trabalho tem se tornado frequente. E em alguns casos são criadas as jurisprudências para a resolução. A Constituição Federal do Brasil de 1988 tem como princípio basilar e à dignidade da pessoa humana assegurada no Art. 1º, inciso III. É vedado também qualquer tipo de discriminação tanto nas relações sociais, como de trabalho e jurídicas. Ainda que pesem as previsões constitucionais ainda perduram nas relações de trabalho, as discriminações das mais variadas formas.

Na visão jurídica da autora e estudiosa no assunto, Márcia Novais Guedes (2006), Assédio moral no trabalho significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, ou superior hierárquico ou dos colegas, que trazem uma atitude de continua e extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vitima.

GUEDES (2006), explica que o assédio moral pode ser dividido em três grupos de comportamentos: comunicação com a pessoa atacada (tendendo a levar a pessoa ao absurdo ou à interrupção da comunicação); reputação da pessoa (as táticas utilizadas vão das piadinhas mentiras, ofensas, ridicularização de um defeito físico, etc) e dignidade profissional da pessoa (como que para puni-la, não lhe é dado trabalho ou lhe dão trabalho sem sentido, ou humilhante, ou muito perigoso, ou, ainda, são estabelecidas metas de alcance duvidoso, levando a vítima a culpar-se e acreditar-se incapaz para o trabalho).

Portanto, percebe-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma violência contínua de um sujeito (ou mais) perverso, direcionada a uma pessoa vitima, qual seja colega, chefe ou subordinado, tendo como finalidade atacá-la e anula-la moralmente, provocando a sua instabilidade física, emocional e moral com consequências que escapam a esfera do trabalhador.

4.1 Características do assédio moral no trabalho

Segundo Hirigoyen (2001), a primeira é a fase da sedução perversa, no inicio do relacionamento, envolvendo-se a vítima com o processo de desestabilização e perda progressiva da autoconfiança através de constantes humilhações que diminuem os valores morais do indivíduo e aniquilam a suas defesas. Para Barreto humilhação "é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se ninguém, sem valor, inútil" (2000, p. 218).

O trabalhador assediado moralmente, a princípio, não é passivo e nem dócil como o "homem-boi" de Taylor. Torna-se vítima porque reage às ações do agressor e por não concordar com a postura administrativa adotada por ele enquanto detentor do poder. Neste sentido, pontua Freitas que "é o assédio que desencadeia a reação, posto que a vítima reage ao autoritarismo” (2000, p.11).

A segunda etapa, da violência manifesta, com a vítima já envolvida, é pontuada de estratégias

de violências e de agressões aplicada aos poucos. Segundo Hirigoyen (2001), o enredamento, já na fase da violência manifesta, comporta um inegável componente destrutivo porque a vítima não tem mais resistência para reagir e o agressor usa e abusa dos seus poderes para manipular o indivíduo "coisificado". Uma vez implantado o assédio moral, com a dominação psicológica do agressor e a submissão forçada da vítima, a dor e o sentimento de perseguição passam para a esfera do individual, sem uma participação do coletivo. A presença do individualismo nas relações de trabalho tem uma função desarticuladora: "cada um sofre no seu canto sem compartilhar suas dificuldades com um grupo solidário", explica Hirigoyen (2002, p. 26).

A solidariedade dos colegas dificilmente aparece no momento da humilhação. A dor sentida não é compartilhada e nem compreendida. A constante desqualificação a que é submetida a vítima conduz ela a pensar que "ela merece o que lhe aconteceu", "ela estava pedindo isso". Assim é que acontece o deslocamento da culpa: o trabalhador moralmente assediado internaliza sua culpa e acredita que tem uma efetiva participação na sua doença. Essa etapa, difícil de ser rompida, coincide com as radicais tentativas de solucionar o problema. Em palavras de Barreto (2000, p. 148) "a vida perde o sentido transformando a vivência em sofrimento, num contexto de doenças, desemprego, procuras, desamparo, medo, desespero, tristeza, depressão e tentativas de suicídio".

Quando a vítima, de fato, começa a sentir os sinais da doença, aparece outro sintoma: a ocultação do problema. A atitude está diretamente relacionada ao medo de perder o emprego e por isso, como tática, o trabalhador não declara abertamente a sua doença e prefere sofrer sozinho. Uma vez adoecido, sem nenhuma outra alternativa, o caminho para o trabalhador é afastamento do trabalho que, ao princípio, é por licença para tratamento da doença apresentada; em seguida, a demissão propriamente dita, como consequência da inadequação do trabalhador adoecido aos padrões de produção da organização.

A vítima não se liberta totalmente com o afastamento do local de trabalho ou do agressor. Não convive mais diariamente com a prática da violência, mas carrega consigo toda angustia do período: "as agressões ou as humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas por imagens, pensamentos, emoções intensas e repetitivas, seja durante o dia, com impressões bruscas, de iminência de uma situação idêntica, ou durante o sono, provocando insônias e pesadelos" (HIRIGOYEN, 2001, p. 183).

5. DIREITOS FUNDAMENTAIS E A PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EDUCACIONAL

5.1 Dignidade da pessoa humana

Um indivíduo, pelo fato de integrar o gênero humano, já é detentor de dignidade. Esta é qualidade ou atributo inerente a todos os homens, decorrente da própria condição humana, que o torna credor de igual consideração e respeito por parte de seus semelhantes (SARLET, 2001)

Constitui a dignidade um valor universal, não obstante as diversidades sócio-culturais dos povos. A despeito de todas as suas diferenças físicas, intelectuais, psicológicas, as pessoas

são detentoras de igual dignidade. Embora diferentes em sua individualidade, apresentam, pela sua humana condição, as mesmas necessidades e faculdades vitais. (COMTE-SPONVILLE, 1999). A dignidade é composta por um conjunto de direitos existenciais compartilhados por todos os homens, em igual proporção.

Como observa Ingo Wolfgang Sarlet, 2001: “mesmo aquele que já perdeu a consciência da própria dignidade merece tê-la (sua dignidade) considerada e respeitada.”. A dignidade pressupõe, portanto, a igualdade entre os seres humanos. Este é um de seus pilares. É da ética que se extrai o princípio de que os homens devem ter os seus interesses igualmente considerados, independentemente de raça, gênero, capacidade ou outras características individuais. (SINGER, 1998) Os interesses em evitar a dor, manter relações afetivas, obter uma moradia, satisfazer a necessidade básica de alimentação e tantos outros são comuns a todos os homens, independentemente da inteligência, da força física ou de outras aptidões que o indivíduo possa ter. (SINGER, 1998)

O outro pilar da dignidade é a liberdade. É a liberdade, em sua concepção mais ampla, que permite ao homem exercer plenamente os seus direitos existenciais. O exercício da liberdade em toda a sua plenitude pressupõe a existência de condições materiais mínimas. Não é verdadeiramente livre aquele que não tem acesso à educação e à informação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, ao lazer.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, já em seu art. 1º, põe em destaque os dois pilares da dignidade humana: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.” A dignidade constitui, na moral kantiana, um valor incondicional e incomparável, em relação ao qual só a palavra respeito constitui a expressão conveniente da estima que um ser racional lhe deve prestar. .”(Kant, 2003)

Para ilustrar o caráter único e insubstituível da dignidade, Kant a contrapõe ao preço: “Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade.” .”(Kant, 2003) Seja fundada na racionalidade, como pretendido por Kant (2003), seja encontrada na metafísica, como sustentado por Schopenhauer, a ética impõe o respeito mútuo e a consideração recíproca entre todos os homens, porque dotados todos de igual dignidade.

Embora reconheça a dificuldade na definição do conceito de dignidade, Sarlet enfatiza que: “a dignidade é algo real, já que não se verifica maior dificuldade em identificar as situações em que é espezinhada e agredida”. (SARLET, 2001) Com efeito, a dignidade parece revelar-se com clareza em algumas situações concretas de violação.

5.2 O que é o respeito a dignidade da pessoa humana

O respeito à dignidade humana constitui princípio fundamental. (CANOTILHO, 1999)

O princípio mais importante a que se refere o parágrafo 3º do art. 29 e o art. 30 da Declaração

dos Direitos Humanos é o princípio do respeito à dignidade do indivíduo, considerando que a liberdade, a justiça e a paz no mundo têm por base o reconhecimento à dignidade intrínseca e aos direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana.

É qualidade integrante e irrenunciável da condição humana, devendo ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida. Não é criada, nem concedida pelo ordenamento jurídico, motivo por que não pode ser retirada, pois é inerente a cada ser humano (SARLET, 1988 p. 41). A dignidade da pessoa humana engloba necessariamente respeito e proteção da integridade física e emocional (psíquica) em geral da pessoa, do que decorrem, por exemplo, a proibição da pena de morte, da tortura e da aplicação de penas corporais bem como a utilização da pessoa para experiências científicas (SARLET,1988 p. 89).

A prática de atos indignos, embora não acarrete a perda da dignidade, acaba por colocar quem os pratica numa condição de desigualdade na sua relação com os seus semelhantes. Assim, o princípio da dignidade individual admite certa relativização, justificada pela necessidade de proteção da dignidade de terceiros, especialmente quando se trata de resguardar a dignidade de todos os integrantes de uma determinada comunidade . É valor jurídico fundamental da comunidade ((SARLET, 1988 p.72).

5.3 Artigo 67 da LDB, Artigo 483 CLT (Consolidação das leis trabalhistas) e o assédio moral na Legislação brasileira

Segundo a LDB (Leis de Diretrizes e Bases da Educação), artigo 67 " Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

V1- Condições adequadas de trabalho.

De acordo com o Ministério da Educação (MEC) "Formação inicial e continuada, condições adequadas de trabalho, jornada compatível e valorização profissional são as principais reivindicações dos professores" De acordo com a bibliografia consultada, no Brasil não há uma lei federal específica para assédio moral, mas esta pode ser julgado por condutas previstas no artigo 5º da Constituição Federal, que abrangem respectivamente o assédio sexual e o moral.

Conforme o Art. 5º da Constituição Federal, Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Em seu inciso II, a CF/88 estabelece que, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

Também no inciso III do art. 5º da Constituição Federal, há a prescrição de que ninguém seja submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: 1) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; 2) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; 3) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; 4) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

O parágrafo 1º do citado artigo da CLT dispõe que o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

E ainda nos artigos 138, 139 e 140 do Código Penal, relativos a crimes contra a honra, ou seja, calúnia, difamação e injúria; verifica-se a gravidade do assédio.

Segundo o artigo 138, caluniar alguém, imputando lhe fato ofensivo à sua reputação, fazendo divulgação pode levar o indivíduo a detenção de três meses a um ano, e ainda multa.

O assédio moral, quando provado, viola os direitos à saúde e à dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, elencados pelo art. 1º, III e IV da CF/88.

Não existe uma lei nacional, porém alguns municípios possuem sua própria lei para servidores públicos. Existem apenas os projetos de leis.

5.4 Direitos fundamentais e a proteção da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho educacional

Para Sarlet (1988), as expressões direitos fundamentais e direitos humanos são distintas. Sustenta ele que os direitos fundamentais são também direitos humanos, no sentido de que seu titular será sempre um ser humano, ainda que representado por entes coletivos, sendo que o termo “direitos fundamentais” se aplica àqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do Direito Constitucional positivo de determinado Estado, e a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de Direito Internacional, por se referir a posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, aspirando, dessa forma, à validade universal para todos os povos e tempos, revelando um caráter supranacional.

O autor acima citado entende que o termo “direitos humanos” não pode ser equiparado ao termo “direitos naturais”, pois segundo ele, a positivação em normas de Direito internacional revela a dimensão histórica e relativa dos direitos humanos. Todavia, o autor afirma que, na vertente histórica, os direitos humanos (internacionais) e fundamentais (constitucionais) radicam no reconhecimento, pelo Direito positivo, de uma série de direitos naturais do homem , que, dessa forma , assumem uma dimensão pré estatal ou, para alguns, supra estatal.

Sustenta Canotilho (2003) que, embora as expressões “direitos do homem” e “direitos fundamentais” frequentemente sejam usadas como sinônimas, segundo a sua origem e

significado elas são distintas. Para o autor, “direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); direitos fundamentais são os direitos do homem jurídico – institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente. Os direitos do homem originariam da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta (grifos do autor).

O direito ao trabalho é um direito fundamental agasalhado na CF/88 (art. 6º) e difere do direito do trabalho, ramo do Direito destinado a soluções de conflitos oriundos das relações de trabalho – nas palavras de Almeida (2005, p. 1), “a relação capital versus trabalho é o objeto central da jurisdição trabalhista”. A gênese do Direito do Trabalho, sem dúvida, é um fato complexo e de raízes históricas – como, em verdade, é o Direito como um todo, em virtude da sua natureza de regulação de fatos sociais e de ciência notadamente social.

Almeida (2005, p. 7) reforça a importância da existência do Direito do Trabalho para a sociedade: Direito do Trabalho é um núcleo de resistência ao dito “capitalismo selvagem”, onde o lucro justifica tudo, inclusive a exploração sem limites da força de trabalho. Neste aspecto, o Direito do Trabalho torna-se um alvo porque, mitigada a sua aplicação, todo o sistema organizado fica enfraquecido.

Almeida (2005, p. 9) afirma ainda que “constitui-se numa relevante ameaça à democracia o momento em que a cidadania do trabalhador e a mensuração de seu labor desrespeitado. Só se pode falar em Estado Democrático quando se asseguram efetivamente normas protetivas ao trabalhador”. E é justamente esse o papel que cumpre o Direito do Trabalho: o de guardião do mínimo de dignidade para o trabalhador.

Sob a égide do princípio da dignidade da pessoa humana, tão festejado e considerado como parâmetro máximo de restrição de direitos fundamentais (FREITAS, 2007, p. 175), “de fato, faltando as condições materiais mínimas, [...] a dignidade da pessoa humana não estará sendo respeitada” (MEIRELES, 2005, p. 223).

5.5 A educação como preparação para o trabalho

Diante de tudo quanto exposto, percebe-se a implicação direta da educação na efetivação do direito ao trabalho, pois, uma vez oferecidas ao indivíduo ferramentas básicas para se desenvolver (no caso em tela, um mínimo de escolarização e com qualidade), é provável que se alcance um patamar mais justo de suprimento das carências sociais por meio da inserção desse indivíduo no mercado de trabalho, gerando uma maior distribuição de renda e, consequentemente, um incremento na circulação da riqueza – que, como num ciclo, caminha para um maior desenvolvimento.

Para Balera, o valor social do trabalho é elemento chave para a compreensão e solução da questão social. Segundo ele o meio normal de subsistência do homem, aquele que lhe confere respeito próprio e dignidade, há de ser obtido mediante o trabalho. Berttelli, (1998), tratando de questão relacionada “à qualificação profissional para o mercado globalizado, afirma que, “por ser um bem que se aprende fazendo e não uma mercadoria que se possa comprar ou vender,

defendemos a ideia de que o fortalecimento do sistema de ensino, em todos os níveis, é condição sine quá non para que possamos pensar num desenvolvimento auto sustentado e que garanta ao Brasil condições para apresentar produtos atraentes e de qualidade ante o disputado, competitivo e exigente ao mercado internacional.

Na medida em que a educação visa a preparação da pessoa para o trabalho, esta tão somente garantindo a efetividade do valor trabalho, conforme já referido acima, como também viabilizando o principio da dignidade da pessoa humana e permitindo o exercício da cidadania.

6 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE EDUCACIONAL: SUAS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

6.1 Manifestações do assédio moral

São diversas as formas de manifestação do assédio moral, para Raymundo de Lima "se a escola deixa esse tipo de atitude estará 'autorizando' o desenvolvimento de cidadãos injustos, superficiais e maus. A escola e universidade são instituições que supostamente treinam a razão (logos), mas na prática é um espaço social dominado pelas paixões, preconceitos, estereotipias e estigmas. Professores e funcionários também sofrem. São vítimas de apelidos e exclusão, tanto pelos alunos como pelos próprios colegas de trabalho. Os sinais mais frequentes acontecem através do olhar, do distanciamento do corpo, das palavras que visam 'queimar' socialmente a pessoa, geralmente feito em forma de cochicho, de meias palavras, insinuações e, nos casos mais graves, através de atos de exclusão camuflados hoje tipificados de assédio moral. A vítima não sabendo como reagir, introjeta o estigma, terminando por achar-se merecedora da rejeição".

O trabalho de prevenção precisa começar dentro das escolas. De acordo com Hirigoyen (2002, p. 323), "as crianças aprendem a partir dos modelos. Quando batemos nelas e as humilhamos, transmitimos-lhes exatamente o que não queremos ensinar: a violência, a ignorância e a hipocrisia".

A prevenção nas organizações deve ser articulada com base nos seguintes procedimentos:

1) informar e sensibilizar todos os empregados sobre o assédio moral, por meio de um debate público,

2) formar especialistas internos,

3) treinar os empregados do DRH quanto às providências a adotar para prevenir o assédio moral, detectar ou administrar os casos já existentes;

6.2 As principais causas do assédio moral

São inúmeras as causas do assedio moral nas organizações, especialmente sob a liderança autoritária, em que pessoas explodem quando acontece algum problema mais sério ou quando trabalham sobre pressão, ficando nervosas, podendo às vezes até conseguir os objetivos diante de seus subordinados, mas com isso gera consequentemente a rotatividade excessiva,

isto porque em curto prazo o autoritarismo funciona, mesmo na primeira oportunidade, aquele que se considera subjugado, busca outra organização para trabalhar e ser respeitado como ser humano, quando possível.

O assediador diante da sua liderança como uma forma de punição, reprime seus funcionários aproveita ocasiões como reuniões e os expõem a seus erros, esquecendo que o ser humano é passivo de erro e não há algo pior que receber critica na presença de outros funcionários, afetando diretamente sua auto-estima, pois seus erros são comentados e seus acertos esquecidos.

Quando se tem uma família para sustentar e a idade avançada o funcionário tem medo de enfrentar o problema por achar que pode ficar fora do mercado de trabalho e assim aceita ser humilhado pelo supervisor. Essa situação o deixa cada vez mais desmotivado e descontente em saber que no dia seguinte terá que enfrentar todos novamente.

O assédio moral simbolizado pelos maus administradores que insistem em amargurar os colaboradores da organização é visualizado pelo pensamento que os colaboradores ficam na base da pirâmide como de fato, mas esquecem que essa mesma base é a segurança da elevação da organização. As graves falhas na comunicação acontecem quando o chefe imediato não passa para o colaborador de forma clara e eficiente de que forma será realizada a tarefa, deixando propositalmente a cargo do funcionário para que o mesmo erre e seja altamente criticado.

Uma vez implantado o assédio moral, com a dominação psicológica do agressor e a submissão forçada da vítima, a dor e o sentimento de perseguição passam para a esfera do individual sem uma participação do coletivo, marcado pelo cansaço, ansiedade, depressão, estresse e sensação de abandono.

6.3 Consequências
6.3.1 Consequências sobre a saúde física

As consequências para as vítimas de uma situação de assédio moral são diversas. Hirigoyen (2001, p. 140-142) descobriu que 52% das vítimas apresentam transtornos psicossomáticos variados. Segundo a autora “depois de um determinado tempo de evolução.. os transtornos psicossomáticos estão quase sempre em primeiro plano. O corpo acusa a agressão antes que o cérebro, que se nega a ver o que não consegue compreender.”

Ela conta que os transtornos psicossomáticos são impressionantes, ela menciona as pessoas que “engordam subitamente (15 a 20 kg em poucos meses), os problemas digestivos (gastralgias, colite, úlceras de estômago), os problemas endócrinos (problemas de tireoide, problemas com a menstruação), o aumento da hipertensão, mal-estar, vertigens, enfermidades da pele etc”. Outra possível consequência, muito grave, é a doença ocupacional conhecida como Síndrome de Burnout. Uma doença causada pelo estresse extremo no trabalho. Esta doença caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em ocorrência de trabalho em condições muito estressantes, provoca distúrbios mentais e psíquicos que tem como efeitos: stress, hipertensão arterial, perda de memória, ganho de peso e depressão entre

outros problemas.

Por fim, Freitas lembra que as licenças-médicas, os acidentes de trabalho e, em última instância, os suicídios também dizem respeito ao corpo físico. No suicídio o que se mata é o corpo, é a perda total. Assim, Leymann (1996) descobriu que a situação de assédio moral é responsável por de 6% a 15% dos suicídios cometidos na Suécia.

Luna (2003) diz que, evidentemente, o suicídio é a consequência mais grave deste fenômeno, e o risco é especialmente alto entre profissionais qualificados que normalmente obtêm importante gratificação de seu trabalho.

6.3.2 Consequências nas organizações

Hirigoyen (2002), durante o 1º Seminário internacional de Assédio Moral no Trabalho, realizado na cidade de São Paulo, em 30 de abril de 2002, afirmou que o assédio moral é um péssimo negócio para as empresas, estabelecendo importante conexão entre as práticas do fenômeno e a repercussão na produtividade da empresa. O assédio moral é um péssimo negócio para as empresas, pois não é um método eficiente na medida em que causa perda de produtividade. Para que as pessoas trabalhem bem e produzam bastante elas precisam ter boas condições e ambiente de trabalho saudável. As pessoas precisam estar bem para produzir bem...

Segundo Freitas (2001), as organizações já estão se conscientizando da importância de políticas que previnam e mesmo tratem deste fato, uma vez que o prejuízo que ele causa é incalculável. E apesar de não haver uma legislação específica e nem ser mencionado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o assédio moral é uma preocupação atual.

Contudo é necessário que tanto as organizações quanto as pessoas que compõem as organizações passem a responsabilizar pelo problema e deixem de agir complacentemente. É preciso parar de se esconder atrás da busca a qualquer preço pelo lucro, que propicia e mesmo institucionaliza práticas perversas (FREITAS, 2001).

6.3.3 Consequências ao Estado

O assédio moral no ambiente de trabalho possui potencial para gerar prejuízos que transcendem à pessoa da vitima direta, como consequência lógica acaba por gerar relevantes prejuízos à dinâmica organizacional do Estado. Pode-se verificar que as consequências sofridas pelo Estado estão esculpidas em três pontos principais: custos direcionados à previdência social, à política trabalhista e de saúde pública. Com relação aos custos com a previdência social, além das licenças médicas mais longas, observa-se também, as aposentadorias precoces por invalidez, que geram um aumento de despesas ao Estado.

Já à política trabalhista, caracteriza-se uma vez que um dos pilares de um país é, sem dúvida, a capacidade produtiva de sua economia. E o assédio moral afeta a empresa e o trabalhador, corroendo a produtividade e a própria imagem do empreendimento, repercutindo negativamente ao Estado, por conseguinte. No tocante à política de saúde, os custos de tratamento de patologias oriundas do processo de assédio moral são bastante significativos.

Dessa forma, o assédio moral no ambiente de trabalho repercute de forma bastante danosa em diversos setores organizacionais do Estado, explicitando cada vez mais a necessidade de políticas que previnam e coíbam essa prática.

7 COMPETÊNCIAS DO GESTOR EDUCACIONAL NO SÉC XXI

De acordo com Libâneo (2002), os profissionais que trabalham na escola precisam desenvolver e pôr em ação competências profissionais específicas para participar das práticas de gestão. Os tópicos seguintes indicam alguns conhecimentos e práticas que podem auxiliar os professores a participar ativamente dos processos e práticas da organização e da gestão da escola.

a) Desenvolver capacidade de interação e comunicação entre si e com os alunos de modo a saber participar ativamente de um grupo de trabalho ou de discussão, e promover esse tipo de atividade com os alunos -Essas capacidades envolvem um conjunto de habilidades, tais como: bom relacionamento com colegas, disposição colaborativa, saber expressar-se e argumentar com propriedade, saber ouvir, compartilhar interesses e motivações.

b) Desenvolver capacidades e habilidades de liderança - Liderança é a capacidade de influenciar, motivar, integrar e organizar pessoas e grupos a trabalharem para a consecução de objetivos. Em uma gestão participativa, não basta que haja na equipe certas pessoas que apenas administrem a realização das metas, objetivos, recursos e meios já previstos. É preciso que se consiga da equipe o compartilhamento de intenções, valores, práticas, de modo que os interesses do grupo sejam canalizados para esses objetivos, e que várias pessoas possam assumir a liderança e desenvolver essas qualidades. Trata-se da liderança cooperativa que envolve determinados requisitos como: capacidade de comunicação e de relacionamento com as pessoas, saber escutar, saber expor com clareza suas ideias, capacidade organizativa (saber definir um problema, propor soluções, atribuir responsabilidades, coordenar o trabalho, acompanhar e avaliar a execução), compreender as características sociais, culturais e psicológicas do grupo.

C) Compreender os processos envolvidos nas inovações organizativas, pedagógicas e curriculares - Todos sabemos que nas escolas ainda vigoram formas de gestão centralizadoras, burocráticas e inibidoras da participação. Para isso, é preciso mudar mentalidades, saber como introduzir inovações e como são instituídas novas práticas. A mudança de uma cultura organizacional instituída ou de representações que as pessoas tem sobre o funcionamento da escola é um processo complexo no qual influem a história de vida das pessoas, os modos de pensar e agir já consolidados, as atitudes de acomodamento, a resistência a mudar práticas que a pessoa acha que estão dando certo etc. Portanto, a introdução de inovações precisa ser feita de modo planejado, cuidadoso, implicando ações e procedimentos muito concretos. O melhor meio de promover a gestão participativa consiste em implantar a prática da participação em um clima de confiança, transparência e respeito às pessoas.

d) Aprender a tomar decisões sobre problemas e dilemas da organização escolar, das formas de gestão e da sala de aula - A gestão participativa é um modo de fazer funcionar uma

organização em que se criam formas de inserir todos os membros da equipe nos processos e procedimentos de tomada de decisões a respeito de objetivos, critérios de realização desses objetivos, encaminhamento de solução para problemas. Tanto a solução de problemas como as decisões a serem tomadas requerem alguns procedimentos como o levantamento de dados e informações sobre a situação analisada, a identificação dos problemas e das possíveis causas, a busca de soluções possíveis, a definição de atividades a serem postas em prática, a avaliação da eficácia das medidas tomadas.

e) Conhecer, informar-se, dominar o conteúdo da discussão para ser um participante atuante e crítico - Ninguém pode participar plenamente de uma equipe se não estiver bem informado sobre os assuntos tratados. A participação em um grupo e nas reuniões exige que os membros conheçam o assunto e se familiarizem com a problemática discutida. Há três campos de conhecimento em relação aos quais os professores precisam estar muito bem informados: a legislação, os planos e diretrizes oficiais; as normas e rotinas organizacionais; as questões pedagógicas e curriculares. As escolas devem tornar disponíveis aos professores e pessoal técnico-administrativo os documentos básicos da legislação federal, estadual e municipal, dentre eles, cópias da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, do Plano Nacional de Educação, dos Parametros Curriculares Nacionais, do Regimento Escolar.

f) Saber elaborar planos e projetos de ação - Os pedagogos e professores são responsáveis pelo projeto pedagógico-curricular e outros projetos de suas especialidades. É imprescindível que todos desenvolvam competência para realizar diagnósticos, definir problemas, formular objetivos, gerar soluções e estabelecer atividades necessárias para alcançar os objetivos.

g) Aprender métodos e procedimentos de pesquisa - A pesquisa é uma das formas mais eficazes de detectar e resolver problemas. O professor-pesquisador é um professor que sabe formular questões relevantes sobre sua própria prática e tomar decisões que apresentem soluções a essas questões, para o que necessita dominar alguns procedimentos básicos da pesquisa. A pesquisa é uma forma de trabalho colaborativo para a solução de problemas da escola e da sala de aula e tem como resultado a produção de conhecimentos pelos professores

h) Familiarizar-se com modalidades e instrumentos de avaliação do sistema, da organização escolar e da aprendizagem escolar - A avaliação caracteriza-se sempre por ser uma visão retrospectiva do trabalho. É uma etapa necessária de qualquer plano ou projeto, no âmbito da escola ou da sala de aula. Todas as pessoas que trabalham na escola e que participam dos processos de gestão e tomada de decisões precisam dominar conhecimentos, instrumentos e práticas de avaliação. As reuniões e os encontros específicos para realizar a avaliação da escola constituem espaços adequados para discutir se os objetivos pretendidos estão sendo alcançados, definir as ações e os procedimentos necessários para retomar o rumo, e as mudanças necessárias para melhor promover a aprendizagem dos alunos.

É sabido o quanto o desenvolvimento dessas características de professor pode ser prejudicado pelas atuais condições de exercício profissional tais como a baixa remuneração e as precárias condições de trabalho. Todavia, aposta-se nas possibilidades de melhoria da qualificação profissional na formação inicial e formação continuada como um dos requisitos essenciais para

a profissionalização. É o que recomenda Guimarães (1999, p. 5):

A ampliação e eficiência dos meios de comunicação, o caráter de instantaneidade que os fatos adquiriram, as inúmeras mediações que provocam um turbilhão de estímulos que povoam a mente dos alunos desencadeiam enorme ampliação da prática profissional, aumentando-se a complexidade da profissão, exigindo-se conhecimentos mais refinados para uma atuação produtiva.

Deixam de existir em educação -se já existiram- fatos simples. A cada dia demanda-se uma formação [...] mais sólida, mais ampla e mais flexível para que o professor seja capaz de ir compondo sempre melhor as suas respostas, profissionalizando-se. (GUIMARÃES, 1999, p. 5)

Penna (2009) afirma que:

Saber olhar as interfaces dos problemas nas suas diversas áreas é uma das principais aprendizagens que deve ser feita pelo gestor, pois, do domínio de conhecimentos nestas interfaces é que depende grande parte dos bons resultados do trabalho do gestor. Saber enxergar novos horizontes representa também o ponto de partida para uma nova aventura na busca pela sabedoria.

8. O PAPEL DO GESTOR EDUCACIONAL E A SOLUÇÃO DE CONFLITOS DE ASSÉDIO MORAL

É na escola que precisamos assegurar os princípios fundamentais da Carta Magna, não apenas visando uma punição aos assediadores, mas, sobretudo elaborando política de prevenção, com o fim de assegurar a formação do indivíduo para que ele se torne um cidadão ético e equilibrado para ser capaz de contribuir com a evolução da humanidade.

As novas perspectivas para a educação requerem dos gestores e professores, segundo Libâneo (2002, p. 28), no mínimo:

[...] uma cultura geral mais ampliada, capacidade de aprender a aprender, competência para saber agir na sala de aula, habilidades comunicativas, domínio da linguagem informacional, saber usar meios de comunicação e articular as aulas com as mídias e multimídias.

Portanto, as modificações verificadas no ambiente interno e externo à escola, Libâneo (apud Vieira 2003), apresenta um perfil de gestor que demanda as seguintes características:

a) capacidade de trabalhar em equipe;
b) capacidade de gerenciar um ambiente cada vez mais complexo;
c) criação de novas significações em ambiente instável;
d) capacidade de abstração;
e) manejo de tecnologias emergentes;
f) visão de longo prazo;
g) disposição para assumir responsabilidade pelos resultados;
h) capacidade de comunicação (saber expressar-se e saber escutar);

i) Improvisação (criatividade);
j) disposição para fundamentar teoricamente suas decisões;
k) comprometimento com a emancipação e a autonomia intelectual dos funcionários;
l) atuação em função de objetivos;
m) visão pluralista das situações;
n) disposição para cristalizar suas intenções (honestidade e credibilidade);
o) conscientização das oportunidades e limitações.

O gestor é responsável, portanto, por orientar e direcionar a equipe ao caminho da organização com olhos, mas cabe a todos assumir compromissos. Com a rotina escolar as pessoas vão aprendendo a conviver, a tolerar, a respeitar-se. É assim que se dá condição para o nascimento e desenvolvimento do comprometimento de um profissional.

Não cabe a liderança só ao líder maior do grupo, mas a todos. Cada um é líder de si mesmo, têm pessoas que lideram um grupo, outros seu próprio trabalho e suas próprias ações, mas contida nesse entrelaçado estão as relações interpessoais, o grande desafio para todas as organizações. Como desenvolver as atividades de forma equilibrada, respeitando as sugestões, opiniões e os valores de cada um? A relação entre o líder e seus liderados, é peça fundamental para o desencadeamento do sucesso da equipe.

Os indivíduos podem não conseguir gostar uns dos outros, mas eles devem ser capazes de trabalhar em equipe, pois o bom relacionamento é um fator que interfere no desempenho da equipe e influencia nos resultados ou normas estabelecidos por elas. O sucesso da escola não depende somente dos fatores pedagógico, administrativo e financeiro e sim de um conjunto, das relações humanas responsáveis por seu funcionamento.

Gil (2001) nos fala que o profissional precisa dispor de muita competência tais como: ser um agente de mudanças, comprometimento com os resultados e acontecimentos internacionais e com a situação da organização, mostrar racionalidade, cultura, conhecimentos, conhecer sua área de atuação, dialogar com facilidade, estabelecer uma relação de confiança, ter perfil negociador, colocar ênfase nas pessoas, ter comportamento ético, inovador, disposição para assumir riscos, com equilíbrio, pensamento estratégico, saber compartilhar responsabilidades, lidar com resistências, perceber sentimentos e propor ações que possam ir à raiz do problema.

“A maior sensibilidade de um líder é desenvolver qualidades extraordinárias em pessoas comuns”, como disse Abraham Lincoln (1930) O gestor educacional tem um papel muito importante para a busca de uma escola aberta, criativa, renovadora e com objetivos voltados para o crescimento do estudante e valorização dos profissionais ligados a educação. O gestor deve reconhecer a sua função na escola através de uma ação conjunta para a construção de um clima favorável para se ensinar e aprender.

De acordo com Rocha (2003), o conceito geral de competência que muitos adotaram consiste em saber atuar com responsabilidade integrando recursos, inclusive conhecimentos, no sentido de aprender a aprender , com propósito de agregar valores aos indivíduos e a organização. Não podendo esquecer que a organização é o corpo , a instância concreta, pois ela materializa as instituições primárias que são as regras, as normas e valores. A organização engloba os

valores em uso e suas significações operantes. Ela é a esfera onde o institucional se faz efetivo, é o campo de aplicação dos princípios da instituição.

A área de comportamento e de motivação organizacional vem se dedicando cada vez mais no estudo e nos temas de comprometimento, pois as empresas querem ver como anda o vinculo do empregado com a instituição, visando que há muitos conflitos porém esses conflitos podem ser resolvidos, pois mostram que uma equipe tem mais chance de contornar dificuldades do que os indivíduos isoladamente. Chiavenato (2000) nos traz que o homem se caracteriza por um padrão dual de comportamento: tanto pode cooperar como pode competir com o outro.

Então, a relação entre o líder e seus liderados, é peça fundamental para o desencadeamento da equipe.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral, embora existente há muito tempo, nos últimos anos vem ganhando espaço para discussão em diversas áreas do conhecimento científico, como no meio educacional, na administração, na sociologia, na medicina do trabalho, no direito e na psiquiatria.

O assédio moral caracteriza-se por atitudes antiéticas e repetitivas que atingem a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando assim o ambiente de trabalho. Em relação às organizações educacionais, o assédio moral surge muitas vezes com um conflito ou má organização da escola, com a desumanização das relações de trabalho, com a discriminação entre funcionários. Ocorre como que um processo de “coisificação ou então pela competitividade que a própria organização de ensino pode criar.

A globalização da economia e as novas técnicas de produção, denotam uma clara desvalorização do trabalho humano, cerne do assédio moral. Desta forma, a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana como princípios constitucionais, vem sendo ameaçados, ante o contexto mundial atual.

Organizações educacionais onde as práticas de gestão são pouco claras autorizam implicitamente atitudes perversas e individuais. Alguns Estados e Municípios brasileiros já tem legislação a respeito do assédio moral; outros tem projetos de leis e, em nível nacional há projetos de leis objetivando modificações em alguns dispositivos do Código Penal.

Ainda que em âmbito nacional não tenha nenhuma lei específica a fim de coibir o assédio moral, a vítima pode recorrer a outras proteções legais trabalhistas, civis e inclusive penais. Isso porque a conduta do assediante vai contra o princípio do respeito à dignidade da pessoa humana da Declaração dos Direitos Humanos. Conclui-se que o assédio moral é um péssimo negócio para as organizações, também educacionais, pois gera consequências físicas e psicológicas a vítima. Gera ainda desmotivação e perda da produtividade e ao Estado gera custos com previdência social, além das licenças médicas mais longas. Ocorrem também as aposentadorias precoces por invalidez as quais geram um aumento de despesas do Estado.

Os Sindicatos trabalhistas e a fiscalização do trabalho educacional, devem intervir nos casos

de abusos e faz-se imprescindível que haja um programa de ação preventiva para que haja intervenção antes que processos de assédio moral se instalem. Enfim, o assédio moral nas organizações educacionais, é um elemento que agride os direitos da personalidade e precisa ser detectado o quanto antes para que se proteja o educando. Agir preventivamente na direção de coibir o assédio moral nas organizações de ensino é também agir no sentido de garantir uma sociedade saudável e justa, onde o respeito é primordial nas relações sócio-educacionais. É, principalmente, um dos papéis do gestor educacional.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio moral: O Direito a Indenização pelos Maus Tratos e Humilhações. Ed. São Paulo: LTR,2006.144 pg.
ALBORNOZ,S. O QUE É TRABALHO. 6 Edição. São Paulo: Editora Braziliense, 2000
ASSÉDIO MORAL. ORG. Chega de humilhação. Diponível em //assediomoral.org/.Acesso em 18 fevereiro 2009
BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.233 pg
BONAVIDES, Paulo. Curso de direito Constitucional. São Paulo. Ed.M. Books, 2004.806 pg
DÂMARES, Ferreira. Direito Educacional em Debate. São Paulo: ed. Hoper, 2004. 221 pg

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas relações de trabalho.1 ed. Campinas:RusselEditores, 2004.

GOLEMAN, D. Inteligência emocional. Kairos,1996

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTR, 2006. 176 pg.

Hirigoyen, Marie-France. Assédio Moral- A violência perversa no cotidiano.Rio de Janeiro: Bertrande Brasil, 2002. pg 224

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTR, São Paulo, v.68, n 08,p. 922-930, ago.2004

PIERDONÁ, Zélia Luiza. Objetivos constitucionais da educação e sua relação com os fundamentos do estado brasileiro. São Paulo. Editora e marketing, 2004

REVISTA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO. Publicação Bimestral do Conselho Federal de Administração. Assédio Moral no Trabalho, 2008 ISSN 1517-2007. obs: publicações periódicas Guido Heleno

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. São Paulo 7 ED. Advogados

SAVIANI, Dermeval. A nova lei da educação: trajetória, limites e perspectivas. 7. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2001

SOUZA, Paulo Nathanael Pereira, SILVA, Eurides Brito.Como entender e aplicar a nova LDB (LEI Nº9.394?96).São Paulo ED. Pioneira. Pg 140

_____. Mal-estar no Trabalho. Tradução de Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

Pós graduada pela Universidade do Vale do Sapucaí – UNIVÁS, em Gestão Educacional: orientação e supervisão escolar. e-mail: arianaunivas@bol.com.br

Orientadora Professora Mestre Neide Pena Cária Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS