

CARTILHA JURÍDICA

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO ESCOLAR - Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais

APRESENTAÇÃO: A presente cartilha foi elaborada com o objetivo de orientar os **Especialistas em Educação Básica (EEB)** da rede estadual de ensino de Minas Gerais para esclarecer os contornos legais da responsabilidade civil, do dano moral e do assédio moral nas relações entre os servidores lotados em escolas da rede pública estadual de Minas Gerais.

O ambiente escolar deve ser pautado pelo respeito, pela cooperação e pela valorização dos profissionais da educação. Entretanto, conflitos interpessoais, abusos de autoridade, perseguições e práticas humilhantes podem gerar danos morais aos servidores públicos, pois podem comprometer sua saúde física e mental, além da qualidade do serviço prestado à comunidade escolar.

A matéria é regulamentada especialmente pela Constituição Federal, pelo Código Civil, pela Lei Complementar Estadual nº 116/2011 e pelo Decreto Estadual nº 47.528/2018.

Nenhum servidor público deve ser submetido a humilhações, perseguições ou constrangimentos no exercício de suas funções. O respeito à dignidade humana, à saúde do trabalhador e à valorização dos profissionais da educação constitui dever constitucional e condição indispensável para a construção de um ambiente escolar saudável, democrático e comprometido com a qualidade da educação pública.

1. O QUE É DANO MORAL?

Dano moral é a lesão aos direitos da personalidade da pessoa, atingindo sua honra, dignidade, imagem, integridade psicológica, autoestima ou reputação.

No âmbito escolar, o dano moral pode ocorrer quando um servidor é submetido a situações humilhantes, vexatórias, discriminatórias ou ofensivas.

A Constituição Federal assegura a indenização pelos danos morais nos termos do art. 5º, incisos V e X.

Em resumo: **É a violação dos direitos de personalidade, como a honra, dignidade, imagem e integridade psíquica do servidor. Ocorre quando um ato ilegal ultrapassa o mero aborrecimento cotidiano e causa dor ou sofrimento profundo.**

2. O QUE É ASSÉDIO MORAL?

A Lei Complementar Estadual nº 116/2011 define assédio moral como a conduta praticada por agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho, atentar contra direitos ou dignidade do servidor, comprometer sua saúde física ou mental e prejudicar seu desenvolvimento profissional e importante também destacar que o assédio moral pode ocorrer da seguinte forma:

Entre CHEFIA → SUBORDINADO:

Assédio Vertical Descendente - Ocorre quando o Diretor, Vice-Diretor abusa do poder hierárquico para humilhar ou isolar um subordinado.

Entre COLEGAS DE TRABALHO:

Assédio Horizontal: Praticado entre pares (ex: professor contra professor ou EEB contra EEB), motivado por disputas de espaço, inveja, discriminação ou desavenças ideológicas.

De SUBORDINADO **contra** O SUPERIOR HIERÁRQUICO:

Assédio Vertical Ascendente: Casos mais raros, onde um grupo de servidores se une para boicotar deliberadamente a gestão de um diretor, espalhando boatos ou desobedecendo ordens legais para desestabilizá-lo.

DE FORMA **INDIVIDUAL** OU **COLETIVA**.

Em resumo: **É o processo CONTINUADO e REITERADO de CONDUTAS ABUSIVAS que degradam o ambiente de trabalho, desqualificam a autoestima do servidor ou sabotam suas funções profissionais.**

3. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Nem todo conflito caracteriza assédio moral, para tanto necessário destacar o que **NÃO** constituem assédio moral, em regra:

- ✓ - Cobrança respeitosa de resultados;
- ✓ - Avaliação de desempenho realizada de forma técnica;

- ✓ - Aplicação regular de normas administrativas;
- ✓ - Exigência de cumprimento de deveres funcionais;
- ✓ - Divergências pontuais entre servidores;
- ✓ - Advertências legais e fundamentadas;
- ✓ - Conflitos esporádicos e discussões pontuais em reuniões pedagógicas (divergências de ideias).

O elemento central do assédio moral é **a repetição de condutas abusivas e a intenção ou efeito de humilhar, excluir ou desestabilizar o trabalhador.**

4. EXEMPLOS PRÁTICOS DE ASSÉDIO MORAL NAS ESCOLAS

Exemplo 1 – Humilhação Pública: O diretor reúne os servidores e afirma repetidamente que determinada Especialista em Educação é incompetente, preguiçosa e incapaz de exercer suas funções.

Pode caracterizar assédio moral pela desqualificação reiterada da servidora.

Exemplo 2 – Isolamento Profissional: A supervisora pedagógica é excluída de reuniões, decisões pedagógicas e comunicações institucionais sem justificativa.

Pode caracterizar assédio moral por exclusão deliberada do ambiente de trabalho.

Exemplo 3 – Sobrecarga Intencional: Servidor recebe quantidade de trabalho manifestamente superior à dos demais colegas, com prazos impossíveis de serem cumpridos.

Pode configurar assédio moral por sobrecarga abusiva.

Exemplo 4 – Retirada Indevida de Funções: Após discordar de uma decisão administrativa, determinado servidor passa a ter suas atribuições esvaziadas, permanecendo ocioso durante a jornada.

Pode caracterizar assédio moral por esvaziamento funcional.

Exemplo 5 – Perseguição Administrativa: Servidor recebe sucessivas advertências infundadas, pedidos de esclarecimento desnecessários e fiscalização excessiva em relação aos demais colegas.

Pode configurar perseguição funcional.

Exemplo 6 – Boatos e Difamação: Gestor divulga informações falsas sobre a vida pessoal ou profissional de servidor.

Além do assédio moral, pode gerar responsabilidade civil e eventualmente penal.

Exemplo 7 – Discriminação por Doença: Servidor retorna de licença médica e passa a ser ridicularizado ou tratado como incapaz.

A legislação mineira considera especialmente grave a desconsideração de limitações decorrentes de doença física ou psíquica.

Para facilitar ainda mais a identificação das condutas ilícitas, veja os cenários abaixo estruturados com base em litígios comuns no ambiente de ensino:

Cenário Escolar	Conduta Ilícita (Gera Dano Moral)	Conduta Legítima (Mero Exercício de Poder)
Atribuição de Aulas e Horários	Direção altera arbitrariamente o turno de um servidor para prejudicá-lo deliberadamente, sabendo que ele tem outro vínculo, sem justificativa de interesse público.	Diretor reorganiza a grade de horários da escola por necessidade pedagógica justificada, seguindo resoluções da SEE/MG.
Reuniões Pedagógicas	Servidor admoesta, expõe e ironiza os erros de diário ou plano de aula de um docente na frente de todo o colegiado técnico.	Servidor faz críticas técnicas ao plano de aula do professor de forma reservada ou em feedback estritamente profissional.
Distribuição de Funções	Isolar o Especialista em Educação (EEB), deixando-o sem nenhuma tarefa por dias ou dando-lhe tarefas impossíveis de cumprir para forçar sua remoção.	Exigir que o EEB cumpra as atribuições normais do seu cargo dentro da jornada de trabalho prevista na legislação.
Uso de Canais Digitais	Colegas criam grupos paralelos no WhatsApp para difamar e ridicularizar a atuação pedagógica ou a vida pessoal de outro servidor.	Criação de grupos institucionais para compartilhamento de comunicados de interesse da comunidade escolar.

5. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As vítimas frequentemente apresentam **ansiedade, depressão, síndrome do pânico, insônia, hipertensão, transtornos emocionais, afastamentos médicos, redução da autoestima e perda da motivação profissional.**

Além dos prejuízos individuais, o assédio afeta todo o ambiente escolar, reduzindo a produtividade e comprometendo a qualidade do ensino.

6. COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL?

A prova é fundamental e para isso o servidor deve procurar reunir:

Documentos: e-mails, mensagens de WhatsApp, áudios, memorandos, ofícios, registros administrativos, atas de reuniões pedagógicas onde ocorreram os abusos etc.

Testemunhas: colegas de trabalho, servidores da escola ou membros da comunidade escolar.

Registros: anotações cronológicas dos fatos, bem como datas, horários e locais das ocorrências.

Documentação Médica: laudos psicológicos, laudos psiquiátricos, atestados médicos e relatórios de acompanhamento.

7. O QUE FAZER AO SOFRER ASSÉDIO MORAL?

Passo 1 – Registrar os fatos: Mantenha um histórico detalhado das ocorrências e anote em um caderno as datas, horários, locais exatos e os nomes de quem testemunhou cada agressão verbal ou isolamento sofrido.

Passo 2 – Testemunhas: Identifique colegas de trabalho que presenciaram os episódios e estejam dispostos a depor para relatar os fatos ocorridos.

Passo 3 – Buscar apoio: Procure o sindicato: **SINDESPE -MG (sindicato da categoria dos Especialistas em Educação);**

Passo 4 – Formalizar denúncia: A denúncia pode ser apresentada pelos canais previstos pela Administração Pública Estadual e o Decreto nº 47.528/2018 prevê mecanismos de acolhimento, registro e apuração das denúncias de assédio moral.

✓ **Denúncia Interna:** Encaminhamento do relato fundamentado à Superintendência Regional de Ensino (SRE) à qual a escola está vinculada.

- ✓ **Ouvidoria Geral do Estado (OGE/MG):** Registro da denúncia formal de assédio através dos canais oficiais da OGE/MG. O Estado tem o dever de apurar os fatos via Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

Passo 4 – Procurar assistência jurídica (em especial do Sindicato da categoria): O acompanhamento por advogado é importante para avaliação das medidas administrativas e judiciais cabíveis.

Passo 5 – Esfera Judicial:

- ✓ **Ação de Indenização por Danos Morais:** O servidor lesado poderá ingressar com uma ação em face do Estado de Minas Gerais (perante a Vara da Fazenda Pública). O Estado responde objetivamente pelos atos de seus diretores/servidores.

8. RESPONSABILIZAÇÃO DO AGRESSOR

O agente público que pratica assédio moral pode sofrer:

- ✓ **Responsabilidade Administrativa:** advertência, suspensão, outras penalidades disciplinares e em casos graves, até demissão, conforme a legislação aplicável.
- ✓ **Responsabilidade Civil:** Obrigação de reparar os danos causados.
- ✓ **Responsabilidade Penal:** Quando a conduta também configurar crime, como injúria, difamação, ameaça e perseguição.

9. DIREITO À INDENIZAÇÃO

O servidor vítima de assédio moral poderá buscar judicialmente a indenização por danos morais, a indenização por danos materiais, o ressarcimento de despesas médicas e a reparação decorrente de afastamentos e prejuízos profissionais.

10. ORIENTAÇÕES AOS GESTORES ESCOLARES – MODO DE TRATAMENTO:

Os ocupantes de cargos de direção, vice direção, inspeção, coordenação e supervisão deve promover ambiente respeitoso, tratar todos os servidores com urbanidade, evitar exposições públicas desnecessárias, adotar critérios objetivos de gestão, prevenir conflitos, apurar denúncias com imparcialidade, incentivar o diálogo institucional.

A prevenção constitui dever da Administração Pública e integra a política de gestão de pessoas do Estado de Minas Gerais.

11. COMO O SINDESPE PODE AUXILIAR

O sindicato da categoria presta apoio institucional aos Especialistas em situações que envolvam: **desvio de função, assédio institucional, atribuição indevida de atividades, conflitos administrativos nas escolas e orientação jurídica funcional.**

12. CONTATOS DO SINDICATO

SINDESPE-MG - Sindicato dos Profissionais de Especialização em Educação do Ensino Público de Minas Gerais

Contato institucional:



- **E-mail:** sindespe@sindespemg.com.br
- **WhatsApp:** [31\) 98379-1863](https://api.whatsapp.com/send?phone=31983791863)
- **Telefone:** [31\) 3656-3132](tel:3136563132)

Denunciar o assédio moral não é ato de deslealdade. É exercício de cidadania e defesa da dignidade no serviço público.