



SINDICATO ESTADUAL DOS PROFISSIONAIS
DA EDUCAÇÃO DO RIO DE JANEIRO

Endereço: Rua Evaristo da Veiga, 55, Centro,
Rio de Janeiro, RJ. CEP 20031-040

Recepção: (21) 2195-0450.

www.seperj.org.br

 [instagram.com/sepe_rj](https://www.instagram.com/sepe_rj)

 [facebook.com/Seperj](https://www.facebook.com/Seperj)

 [youtube.com/SepeRJoficial](https://www.youtube.com/SepeRJoficial)

 twitter.com/RjSepe

CARTILHA sobre

ASSÉDIO MORAL nas escolas



Em 23 de agosto de 2002, foi aprovada a Lei Estadual nº 3921, que 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.

Mas afinal, o que é assédio moral?

A discussão sobre o assédio moral ganhou visibilidade no Brasil após a divulgação da pesquisa da Drª Margarida Barreto que apresentou dissertação de mestrado na PUC-SP com o título "Uma jornada de humilhações".

O assédio moral traduz-se por ações e situações no ambiente de trabalho que humilham, desrespeitam e constrangem o trabalhador.

O assédio moral, assim como os baixos salários, as precárias condições de trabalho, o autoritarismo e outras mazelas que vivemos nas escolas públicas, de qualquer rede, somam-se para tornar nosso trabalho um fardo difícil de ser levado. E termina por nos causar sérios **problemas de saúde.**



Esta cartilha foi elaborada pela **SAE (Secretaria de Assuntos Educacionais) do Sepe-RJ**, em março de 2005, baseada na cartilha do Sintuperj (Sindicato Estadual dos Trabalhadores das Universidades Públicas Estaduais) e na Cartilha de Saúde elaborada pela SAE em 2004. Revisada em dezembro de 2022.

Síndrome de Burnout | Especialistas da medicina moderna denominaram de Síndrome de Burnout a que é produzida pelas condições de vida e trabalho. É um estado de exaustão resultante de trabalho extenuante, sem satisfação. Perda de motivação por conta de falta de políticas públicas; carência de sonhos; violência generalizada; administração insensível aos problemas; pais omissos; turmas superlotadas; falta de autonomia; salários inadequados; falta de perspectivas. São especificidades da categoria que levam ao AUTO-ABANDONO, ALHEAMENTO, ROBOTIZAÇÃO E, EM CASOS EXTREMOS, AO SUICÍDIO.

DE SEP EM CEP O CEPE VIRA SEPE

O Sindicato Estadual dos Profissionais de Educação se legitimou no dia-a-dia das lutas travadas pelos educadores do Rio de Janeiro. E a sua história revela um pouco dos passos que a categoria deu até conquistar legalmente seu sindicato.

Em 1977 era criada a Sociedade Estadual dos Professores (Sep), que, em 24/07/79, se fundiu com a União dos Professores do Rio de Janeiro (Uperj) e com a Associação dos Professores do Estado do Rio de Janeiro (Aperj), criando o Cep - Centro de Professores do Rio de Janeiro, uma entidade que se tornou referencial de luta e organização dos educadores fluminenses.

O ano de 1979 foi um marco na história do Sepe, quando conseguiu conquistar um piso salarial equivalente a cinco salários mínimos, numa greve considerada histórica para o movimento. Nesse período, o governador Chagas Freitas mandou fechar a entidade, mas não conseguiu calar nossa voz nem frear nossa ação.

Em 1986, novo marco na luta do sindicato. Em greve, 25 mil professores, no Maracanzinho, conquistaram um plano de carreira que regulamentava o enquadramento por formação, progressão e controle, pela categoria, da aplicabilidade do plano. Em razão da exclusão dos aposentados nesse plano, surgiu a primeira comissão de aposentados do Sepe que, junto à direção do sindicato, ampliou a luta e conseguiu, em 1987, a almejada paridade.

Em 1987, depois de várias discussões em anos anteriores, foi aprovada, no dia 30 de outubro, no terceiro congresso da entidade - a ampliação do quadro de sócios, incluindo os demais profissionais de educação que não eram professores. A entidade passou a se chamar, então, Cepe - Centro Estadual dos Profissionais de Educação. O novo Cepe, já em 1988, dirigiu a primeira greve conjunta do magistério e dos funcionários administrativos no Rio.

A partir de 5 de outubro de 1988, com a nova Constituição Federal, os funcionários públicos passaram a ter direito à sindicalização.

O então ainda Cepe realiza, em dezembro de 1988, sua primeira Conferência de Educação, aprovando, a partir desta data, chamar-se Sepe - sindicato Estadual dos Profissionais de Educação, decisão esta referendada no IV Congresso, em 1989. Hoje, possui todos os documentos necessários ao reconhecimento do seu caráter sindical.

E a categoria tem reafirmado, no seu dia-a-dia, que este é o seu sindicato.

Como se dá a humilhação no trabalho?

Ela se dá de forma:

VERTICAL

Relações autoritárias, desumanas e aéticas onde predominam os desmandos, a manipulação do medo, programas e projetos que estimulam a competitividade e a produtividade.

HORIZONTAL

As reformas do estado ditadas pela globalização da economia provocam maior arrocho salarial no funcionalismo, o que leva ao aumento da jornada de trabalho através de horas-extras. Essa necessidade do profissional da educação muitas vezes gera comportamentos agressivos e de indiferença às necessidades e sofrimento dos outros. Destroi laços de solidariedade e companheirismo e a pers-

Devemos associar o crescimento deste tipo de assédio moral a pacotes educacionais tais como o Nova Escola, que associa salários à produtividade, à falta de democracia nas escolas, onde horas extras, contratos e mesmo o emprego dos terceirizados muitas vezes são ameaçados por direções autoritárias.

pectiva de trabalho coletivo, fundamental no processo pedagógico. É a terra da "farinha pouca, meu pirão primeiro!"

Como agem os(as) agressores(as)?

- ▶ **Escolhem a vítima** e a isolam do grupo, impedem-na de se expressar e não explicam porquê, fragilizam-na, ridicularizam-na, menosprezam-na diante dos outros, responsabilizam-na publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- ▶ **Destroem a vítima** (desencadeando ou agravando doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.
- ▶ **Livram-se da vítima**, que é forçado(a) a pedir remoção ou é removido(a), freqüentemente por insubordinação.
- ▶ **Impõem ao coletivo sua autoridade** para fazer valer a sua autoridade.

Vamos explicitar o assédio moral na educação

Você alguma vez já sofreu isso?

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Gestos e condutas abusivas e constrangedoras | <input type="checkbox"/> Piadas relacionadas ao sexo | <input type="checkbox"/> Controlar tempo, frequência e permanência nos banheiros |
| <input type="checkbox"/> Amedrontar | <input type="checkbox"/> Estigmatizar adoe-cidos(as) e colocá-los(las) em situa-ções vexatórias ¹ | <input type="checkbox"/> Exigir tarefas que caracterizam desvio de função - tais como limpar ou faxinar casa de chefe, |
| <input type="checkbox"/> Menosprezar | <input type="checkbox"/> Dar tarefas sem sentido | <input type="checkbox"/> Dar advertência por reclamar por direitos. |
| <input type="checkbox"/> Ironizar | <input type="checkbox"/> Tornar público algo íntimo | |
| <input type="checkbox"/> Difamar | <input type="checkbox"/> Relacionar atesta-dos médicos e falta | |
| <input type="checkbox"/> Ridicularizar | | |
| <input type="checkbox"/> Risinhos | | |
| <input type="checkbox"/> Suspiros | | |

Ou sabe de alguma destas situações em sua escola ou rede?

1 - Esse é um caso constante na educação pública. Como adoecemos pelas precárias condições de trabalho e jornadas excessivas, muitas autoridades, constantemente, vêm a público falar que tiramos muitas licenças e insinuam que são falsas. (v. Cartilha de Saúde do Sepe).

Perfil dos agressores:

Capataz Moderno: É aquela chefia que bajula as autoridades e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”.

Troglodita: É a chefia brusca, grotesca. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com razão. Seu tipo é: “eu mando e você obedece”.

Autoridades autoritárias: Escondem seu desconhecimento com ordens contraditórias, começam projetos novos para, no dia seguinte, modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados.

Você conhece algum outro tipo?



b) dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;

d) garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e

II - na medida do no possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

III - as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Art. 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidores.

Art. 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 10º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 11º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Art. 12º - Ficam revogadas as disposições em contrário. Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002.

Republicada no D.O. - P.II, de 27.08.2002

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

Art. 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Art. 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Art. 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

a) considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;

Assédio moral e saúde dos trabalhadores em educação

O assédio moral constitui risco invisível, porém concreto, nas relações de trabalho e à saúde dos trabalhadores. Estes manifestam os sentimentos e emoções nas situações de assédio de várias formas.

Todos acabam vivenciando a depressão, palpitações, distúrbios de sono e digestivos, alte-

ração da libido, e até tentativas de suicídio. Tudo isso é reflexo de um cotidiano de humilhações e sentimento de impotência frente aos desmandos que caracterizam as relações de trabalho. Assim, revela-se o adoecer de pessoas ao viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

O QUE FAZER?

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser a próxima vítima e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

Você pode procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato bem como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão dos direitos humanos e Conselho Regional de Medicina (resolução nº 1.488/98 sobre saúde do trabalhador).



MAS PRESTE BEM ATENÇÃO:

As mais evidentes ações de assédio moral aos trabalhadores(as) de educação são cometidas pelas autoridades governamentais e por seus mandatários. Portanto, a saída é reagir coletivamente, participar das lutas da categoria e **filiar-se ao seu sindicato** - o Sepe-RJ.



seperj.org.br/miacao

Conheça a Lei Estadual nº 3921, de 23 de agosto de 2002

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.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO DECRETA:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

- I** - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;
- II** - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
- III** - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV** - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
- V** - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
- VI** - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
- VII** - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 3º - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

Art. 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- advertência;
- suspensão; e/ou
- demissão.

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.