

SOBRE O DOSSIÊ EDUCAÇÃO:

O que é o DOSSIÊ EDUCAÇÃO?

É um documento que trata da estrutura de gestão atual da Educação Pública no estado do Rio de Janeiro e da influência dessa estrutura de gestão nas ocorrências dos variados casos de assédio moral em variadas instâncias dessa Educação Pública. Essa estrutura de gestão tem demonstrado alcançar um grande número de funcionários em escolas públicas do estado do Rio de Janeiro. Esse método de gestão tem sido denominado *meritocracia* (método aplicado em gestão de empresas que lucram com serviço e/ou mercadoria/produtos).

Por meio do ‘Dossiê Educação’, pretende-se demonstrar que, sob esse modelo de gestão em curso que facilita o assédio moral, *o maior prejudicado é o potencial real de qualidade de ensino que poderia ser oferecido ao aluno da rede pública.*

Pretende-se fazer uma versão ampla e resumida desse mesmo documento.

O que se pretende com esse documento?

Pretende-se colocar esse documento como base de uma denúncia coletiva, feita pelo sindicato SEPE (Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro) ao Ministério Público, tendo, como anexos, variados casos de assédio moral, ocorridos por meio de gestores da Educação Pública, ou seja, ocorridos no âmbito dessa administração pública. Além disso, pretende-se fazer com que essa denúncia ganhe uma dimensão política maior com a maior adesão possível de representantes da sociedade.

O que é o assédio moral realizado por gestores públicos e qual é sua gravidade?

O assédio moral no trabalho mais frequente e mais grave é o assédio moral realizado por gestores públicos, contra funcionários/servidores públicos, que são trabalhadores que possuem ou deveriam possuir a estabilidade no serviço público em função de ingresso por meio de concurso público. O assédio moral no trabalho são atitudes de abuso de poder caracterizado por “*exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física; cabe destacar que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.*” (Cartilha sobre assédio moral/ SINASEMPU, p.3, disponível em: <<<http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>>>.)

A gravidade do assédio moral em serviço público recebe contornos especiais e pode chegar a um nível mais frequente do que em serviços não públicos, pois o servidor possui o vínculo funcional estatutário, ou seja, possui a estabilidade no trabalho. *A ênfase do assédio moral feito por gestores públicos está em dois fatores básicos: primeiro*, o gestor público costuma ser indicado ao cargo por suas relações políticas e/ou afetivas e não por sua competência; e, *segundo*, o gestor não pode atingir, diretamente, o vínculo funcional do servidor, não podendo demiti-lo (não evitando desse funcionário, em especial, formas de apreciações válidas sobre sua gestão, que sirvam de modos de denúncia contra esse gestor), passando a humilhá-lo, constrangê-lo, em especial com diretrizes jurídico-administrativas para sobrecarregá-lo de tarefas inócuas (fora da função ou sem qualquer utilidade de eficiência ou burocráticas) ou com excesso de atividades ou impondo prazos curtos demais para cumprimento das mesmas, para provocar realização de atividades fora de horários de trabalho efetivamente remunerado. Infelizmente, há uma sobrecarga generalizada em atividades na Educação Pública atual, que tem atingido indistintamente os seus servidores públicos ou, ao menos, grande parte deles. Esses excessos de atividades costumam estar fora da função do servidor, que é constrangido jurídico-administrativamente a aceitá-las, caracterizando mais uma forma de assédio moral contra regras de condutas essenciais da função exercida.

O que pretendem as reuniões relacionadas ao documento ‘Dossiê Educação’?

Promover esse documento e as denúncias relacionadas ao mesmo, ou seja, promover a denúncia sobre detalhes da estrutura de gestão que leva, em especial, à ocorrência de variados casos de assédio moral na Educação Pública, que, por sua vez, possuem como objetivo silenciar profissionais da educação (professores e funcionários administrativos) que tentam reagir contra os obstáculos (provocados pelo sistema atual de gestão) a uma melhor qualidade na Educação Pública. Essas reações são formas de denúncias que vão sendo silenciadas, e muitas não chegam a uma fase de formalização jurídico-administrativa. Quando chegam, o denunciante pode se tornar alvo de sindicância e sofrer punições administrativas, ao ponto de perder ou correr o risco de perder sua matrícula como funcionário público. Uma das funções do Dossiê Educação é denunciar

as falhas e injustiças desses processos administrativos.

Em outras palavras, o assédio moral na Educação Pública existiria de forma coordenada pelo sistema de gestão atual para silenciar funcionários públicos dispostos a denunciar ou reagir de alguma forma contra as injustiças promovidas por esse sistema de gestão (a Meritocracia).

Quais seriam as formas de promoção do ‘Dossiê Educação’ almejadas até o momento?

Ações de promoção da escrita: Esforços coordenados por pessoas voluntárias interessadas em promover a escrita do documento, colaborando com sugestões, críticas produtivas, análise da estrutura do problema em questão, com a escrita propriamente, e com revisões do Dossiê Educação.

Ações jurídicas de denúncia diante do Ministério Público: Esforços coordenados nesse sentido.

Ações políticas: Esforços de divulgação do ‘Dossiê Educação’ a políticos a nível estadual e federal, em especial, que vão concorrer para o governo do Rio de Janeiro.

Por que escrever um documento chamado ‘dossiê’?

A palavra ‘dossiê’ no dicionário Aurélio possui o seguinte significado “*coleção de documentos referentes a certo processo, a determinado assunto, ou a certo indivíduo, etc.*”. Nesse sentido, o “Dossiê Educação”, como documento base de denúncia, pretende ser tanto um conjunto de textos que explicitam a tese apresentada de assédio moral na Educação Pública associada a vários níveis da estrutura de gestão, quanto a um conjunto de anexos de documentos (arquivados ou não, com punição jurídico-administrativa ao denunciante ou não) que pretendem comprovar essa tese.

Como ocorre o apoio do ‘Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do estado Rio de Janeiro’ (SEPE-RJ)?

Como o SEPE-RJ é um sindicato onde os participantes dos conselhos deliberativos, das assembleias gerais e dos congressos tomam decisões importantes para serem executadas pelas instâncias administrativas do sindicato, a proposta de um ‘*dossiê de denúncia sobre a estrutura de gestão na Educação Pública que facilita e/ou gera assédio moral contra funcionários públicos, além de camuflar condições de baixa qualidade da educação pública*’ (o ‘Dossiê Educação’) passou a ter apoio da direção do SEPE-RJ (ou SEPE-Central), em função de decisão democrática de Assembleia Geral Unificada (rede de ensino estadual e municipal do Rio de Janeiro) do SEPE-RJ, após o término da greve do ano de 2013. Portanto o ano de 2014 se inicia com as primeiras reuniões de promoção do ‘Dossiê Educação’, com o apoio da direção do SEPE-RJ (SEPE-Central).

Quem pode colaborar com o ‘Dossiê Educação’?

Devem e podem colaborar, como voluntários dispostos a promover o ‘Dossiê Educação’, toda pessoa envolvida com a Educação Pública do estado do Rio de Janeiro (seja em nível de educação estadual ou educação municipal), que esteja interessada em denunciar a estrutura de gestão político-pedagógica, estrutura essa que colabora para o esquema jurídico-administrativo de assédio moral realizado por gestores da Educação Pública do estado do Rio de Janeiro.

O que não queremos que ocorra entre os voluntários em suas reuniões em prol do ‘Dossiê Educação’?

Não queremos que suas ideologias pessoais ou político-partidárias ou alguma filiação a outro órgão político ou administrativo tornem-se obstáculo para a denúncia promovida por meio do ‘Dossiê Educação’. Toda a individualidade ou idiosincrasia do voluntário deve e pode ser usada para promover o ‘Dossiê Educação’ de modo ético e como resultado de diálogo nas reuniões mencionadas.

O que são as reuniões em prol do ‘Dossiê Educação’?

As reuniões em prol do ‘Dossiê Educação’ são os momentos em que os voluntários que querem promover esse dossiê se reúnem para conversar sobre essas formas de promoção, de modo a se articularem em ações nesse sentido. Os voluntários trocam informações também por telefone e e-mail. A presença nessas reuniões será registrada em ata, e está sendo avisada com antecedência aos voluntários que fornecem e-mail e telefone.

O que é a Comissão em prol do ‘Dossiê Educação’?

A Comissão em prol do ‘Dossiê Educação’ pretende ser a comissão de promoção desse dossiê, e está em formação. Essa Comissão está se compondo de acordo com a participação dos voluntários nas reuniões, e precisa de muitos voluntários engajados em função da demanda do problema em questão.

Contatos:

E-mail: dossie.educacao@gmail.com.

Rosilene (coordenação do SEPE-RJ) — telefone: (21) 2195-0450.

Luciana Pereira de Andrade — telefone: (21) 97130-9918 (Vivo).

Apoio SEPE-RJ.
www.seperj.org.br

SOBRE COMISSÃO em PROL DO DOSSIÊ EDUCAÇÃO e ASSÉDIO MORAL no TRABALHO PÚBLICO:

Quem já está compondo a Comissão em prol do ‘Dossiê Educação’ (voluntariamente)?

- **Luciana Pereira de Andrade Mesquita** (professora): responsável pela a coordenação das reuniões, fomentação política e jurídica, pesquisa e escrita sobre o assédio moral na relação professor-aluno-gestor na escola pública, e coordenação dos trabalhos de escrita em geral.
- **Rosilene de Almeida da Silva** (professora e diretora do SEPE/Central): responsável pela coordenação das reuniões, fomentação sindical, política, jurídica e pesquisa de dados para análise junto a órgãos oficiais.
- **Florinda Moreira Lombardi** (aposentada e diretora do SEPE/Central): responsável pela fomentação sindical, política, jurídica, pesquisa e escrita sobre as remoções compulsórias ocorridas entre 2012 e 2013 com os funcionários administrativos.
- **Vera Lúcia Cabral do Egito** (professora e diretora do SEPE/Caxias): responsável pela fomentação sindical, política e jurídica.
- **Martha Pinheiro de Oliveira** (professora e diretora do SEPE/Central): responsável pela fomentação sindical, política e jurídica.
- **Creuza Maria dos Santos** (funcionária administrativa aposentada e diretora do SEPE/Barra do Pirai): responsável pela fomentação sindical, política, jurídica e pesquisa sobre casos de assédio moral ao nível dos funcionários administrativos em geral.
- **Gellian da Silva D. Moreira** (funcionária e diretora do SEPE/Central): responsável pela fomentação sindical, política, pesquisa e escrita sobre casos de assédio moral ao nível das(os) merendeiras(os) (cozinheiras(os)).
- **Roberto de Paula** (funcionário administrativo e diretor do SEPE/Cabo Frio): responsável pela fomentação sindical e política.
- **Wagner Sant’Anna Figueiredo** (professor): responsável pelo tratamento do assédio moral no trabalho, do ponto de vista do dano à saúde psíquica e/ou física do funcionário da Educação Pública, e pelo uso de outras linguagens na fomentação das denúncias relacionadas ao dossiê.

O que é o ASSÉDIO MORAL provocado por gestores públicos?

O assédio moral provocado por gestores públicos “consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, *durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções*, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física; cabe destacar que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.” (‘Cartilha sobre assédio moral’ do da SINASEMPU, p.3) Ou seja, o assédio moral no trabalho é toda atitude de abuso de poder por meio de comportamentos, palavras, atos, documentos escritos de gestores públicos (e-mail, bilhetes, circulares, processos administrativos, etc.). Tais atitudes podem trazer dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando ou desestabilizando o ambiente de trabalho, ao ponto, inclusive, de colocar em risco seu emprego. Vale salientar que as humilhações e constrangimentos de assédio moral nem sempre podem ser visualizadas no ambiente de trabalho, e nem sempre a vítima desenvolve um problema de saúde identificável, com as humilhações e constrangimentos que sofre no trabalho.

Quais as principais características de assédio moral em trabalho público?

“Em razão da garantia de estabilidade do servidor pelo vínculo estatutário, o assédio moral apresenta contornos especiais no serviço público.” (ibidem, p.2) Como o servidor não poderia ser facilmente demitido, o assediador gestor, via assédio moral, provoca sua **remoção para outra unidade de trabalho**, ou provoca **seu pedido de exoneração**, ou o **abandono de seu emprego**, ou ainda tenta garantir um “**pacto da tolerância e do silêncio**”. Quando essas situações não ocorrem, o assédio moral pode ganhar proporções maiores, ao ponto de se tornar um processo administrativo contra o servidor, trilhando caminhos jurídico-administrativos que levem à sua demissão ou ao risco de demissão, proporcionando ao servidor assediado o receio de se expor a condições semelhantes em momentos futuros. Os colegas de trabalho desse servidor, que testemunham essa situação, sofrem o mesmo receio.

Outros objetivos via o assédio moral no trabalho:

- A) Mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto.
- B) Deixar de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso.
- C) Ou simplesmente humilhá-lo perante a gestão e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestas, e servir de exemplo para os demais colegas, para que não trilhem pelo mesmo caminho de opiniões manifestas pelo colega humilhado. (Pode-se falar aqui em linchamento moderno.)

Quais os percursos de sofrimento sobre o trabalhador assediado em ambiente de trabalho?

Os PERCURSOS DE SOFRIMENTOS citados abaixo *não anulam o assédio moral em si*, mas elevam o nível de

consequências que o servidor público pode sofrer por meio desse tipo de assédio. Algumas orientações jurídicas tentam, *estranhamento*, afastar do gestor assediador um tratamento contra sua improbidade administrativa, ao querer colocar níveis de gravidade para as consequências do assédio moral praticadas pelo gestor público, como critério necessário de ação para puni-lo, deixando o ato em si do assédio moral no trabalho, ainda que provado, sem punição.

Além da presença de conduta que vise humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, ou mentir ou exagerar sobre a conduta do trabalhador (inclusive em documento jurídico-administrativo), levando a outras formas de sofrimentos psíquicos e físicos (alcançando a sua saúde), o assédio moral provoca a degradação do ambiente de trabalho, que passa a comportar atitudes arbitrarias e negativas, ou seja, claro abuso de poder, causando prejuízos aos trabalhadores, tais como:

- abalar ou desestabilização de suas relações afetivas e sociais no ambiente de trabalho (corredores, sala de aula, sala de professores, etc.);
- por em risco seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho, ou até torná-lo insuportável;
- com o objetivo de desestabilizar a relação da vítima com a organização, forçando-a a abandonar o emprego, ou pedir remoção, ou criando-se pretextos para sua remoção contra a sua própria vontade.

Observação: Segundo a ‘Cartilha sobre assédio moral’ do da SINASEMPU, na página 16, cabe indenização até de lucros cessantes pelo que a vítima deixou de ganhar em função de demissão, abandono ou exoneração, afastamentos esses provocados por assédio moral. Na página 18, da mesma apostila, menciona a possibilidade inclusive de gravações telefônicas, abrindo a possibilidade para outras formas de gravações em ambiente de trabalho, para servir de comprovação do fato de assédio moral. A comissão em prol do Dossiê Educação está colhendo elementos jurídicos sobre isso. Participe da Comissão!

Pesquisa sobre o assédio moral no trabalho: Comissão em prol do Dossiê Educação:

Texto baseado em e/ou retirado da **Cartilha sobre assédio moral**, da SINASEMPU.

Disponível em: <<<http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>>>

CRONOGRAMA DE REUNIÕES APROVADO:

Todos os encontros devem ocorrer no SEPE-Central, na rua Evaristo da Veiga, 55, 7º andar, Centro, Rio de Janeiro/ RJ, nos dias abaixo, às 14:30 h. *Incluir, nos dias 17 e 20 de maio, organização para a audiência a ser marcada com o presidente da Comissão de Educação, o Dep. Comte Bittencourt.*

Mês	Dia	Assuntos previstos:
Maio	17 – sábado	Análise da Lei Estadual sobre Assédio Moral 3921/2002; Análise das apostilas sobre assédio moral; Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita.
	20 – terça	Análise da Lei Estadual sobre Assédio Moral 3921/2002; Análise das apostilas sobre assédio moral; Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita.
Junho	12 – quinta	Análise da Lei Estadual sobre Assédio Moral 3921/2002; Análise das apostilas sobre assédio moral; Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita.
	14 – sábado	Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
	17 – terça	Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
	24 – terça	Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
	26 – quinta	Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
	28 – sábado	Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
Julho	3 – quinta	Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
	12 – sábado	Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
	31 – quinta	Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
Agosto	5 – terça	▪ Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
	14 – quinta	Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.

	23 – sábado	▪ Escuta/Análise de casos de assédio moral para a escrita; Divisão das temáticas de escrita; Fomentação de ações políticas.
--	-------------	--

Contatos: E-mail: dossie.educacao@gmail.com Rosilene (coordenação do SEPE-RJ) — telefone: (21) 2195-0450. Luciana Pereira de Andrade — telefone: (21) 97130-9918 (Vivo).	Apoio SEPE-RJ. www.seperj.org.br
--	--