

**CARTILHA DE  
ENFRENTAMENTO AO  
ASSÉDIO MORAL  
INSTITUCIONAL  
NA EDUCAÇÃO PÚBLICA  
DO PARANÁ**





# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>1. UMA CATEGORIA ADOECIDA .....</b>	<b>7</b>
<b>2. ASSEDIAR É CRIME! .....</b>	<b>10</b>
<b>3. O ASSÉDIO MORAL PRODUZIDO PELAS INSTITUIÇÕES .....</b>	<b>12</b>
3.1. Como reconhecer o assédio moral institucional .....	13
<b>4. EXEMPLOS POSSÍVEIS DE ASSÉDIO MORAL PRATICADO PELO ESTADO DO PARANÁ .....</b>	<b>15</b>
4.1. As plataformas educacionais são obrigatórias? .....	15
4.2. Cobrança excessiva, punições e destituição das direções escolares .....	18
4.3. Pedagogas(os) fazem tudo na escola, menos o trabalho pedagógico .....	20
4.4. Assédio moral/organizacional sobre Funcionárias(os) .....	24
4.5. Cobrança por aplicativos de mensagens do tipo WhatsApp configura assédio .....	27
4.6. Avaliações externas e desvalorização profissional .....	28
4.7. Penalizações por atestados médicos .....	30
<b>5. CARACTERIZAR E COMBATER O ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL .....</b>	<b>32</b>
<b>6. A SAÍDA É SEMPRE COLETIVA .....</b>	<b>34</b>
6.1. Comissões Sindicais de Saúde da Educação - Cossed .....	35
6.2. Para quem encaminhar a denúncia .....	37
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>38</b>

## EXPEDIENTE

### Diretoria Estadual da APP-Sindicato Gestão APP Unida e Forte – Em Defesa da Escola Pública (2021-2025)

**Walkiria Olegário Mazeto**  
Presidenta

**Celso José dos Santos**  
Secretário Geral

**Élio da Silva**  
Secretário de Finanças

**Nádia Aparecida Brixner**  
Secretária de Administração e Patrimônio

**Sidineiva Gonçalves de Lima**  
Secretária de Organização

**Maria Adelaide Mazza Correia**  
Secretária de Aposentados(as)

**Marcia Aparecida de Oliveira Neves**  
Secretária de Assuntos Municipais

**Antônio Marcos Rodrigues Gonçalves**  
Secretário Executivo de Assuntos Municipais

**Vanda do Pilar Santos Bandeira Santana**  
Secretária Educacional

**Margleyse Adriana dos Santos**  
Secretária Executiva Educacional

**Nilton Aparecido Stein**  
Secretário de Formação Política Sindical e Cultura

**Cleiton Costa Denez**  
Sec. Executivo de Formação Política Sindical e Cultura

**Ralph Charles Wendpap**  
Secretário de Sindicalizados(as)

**Daniel Nascimento Matoso**  
Secretário de Comunicação

**Cláudia Gruber**  
Secretária Executiva de Comunicação

**Marlei Fernandes de Carvalho**  
Secretária de Assuntos Jurídicos

**Simone Regina Checchi**  
Secretária de Política Sindical

**Jussara Aparecida Ribeiro**  
Secretária de Políticas Sociais e Direitos Humanos

**Elizabete Eva Almeida Dantas**  
Secretária de Funcionários(as) da Educação

**Taís Adams Gramowski**  
Sec. da Mulher Trabalhadora e Direitos LGBTI+

**Clau Lopes**  
Secretário Executivo da Mulher Trabalhadora e  
Direitos LGBTI+

**Celina do Carmo da Silva Wotcoski**  
Secretária de Promoção da Igualdade Racial e  
Combate ao Racismo

**Tereza de Fátima dos Santos R. Lemos**  
Secretária de Saúde e Previdência

**Julia Maria Moraes**  
Secretária Executiva de Saúde e Previdência

**Silvana Prestes Rodacoswiski**  
Em memória

#### ELABORAÇÃO

Adenilson A. Zanini Slzusas, Antonio Frutuoso e Marina B. Koloszwia.

#### DIAGRAMAÇÃO

Secretaria de Comunicação | APP-Sindicato

#### IMPRESSÃO

WL Impressões – 30.000 exemplares

Julho de 2025

## APRESENTAÇÃO

A atual política de gestão educacional do Estado do Paraná tem adotado práticas administrativas que intensificam a pressão por metas, baseadas em parâmetros quantitativos de desempenho. Essa política transforma escolas públicas em ambientes de produção de resultados, submetendo profissionais da educação a cobranças constantes e imposições que não dialogam com a realidade pedagógica.

Diretoras(es), professoras(es), pedagogas(os) e funcionárias(os) são cobradas(os) para alcançar metas de desempenho, muitas vezes inatingíveis, sob o risco de responsabilização funcional. A pressão parte de cima para baixo: a Secretaria de Estado da Educação (Seed) estabelece critérios numéricos de “efetividade” e transfere essa responsabilidade às direções escolares. Estas, por sua vez, cobram as(os) professoras(es) e funcionárias(os), muitas vezes em tom coercitivo, buscando proteger-se de sanções administrativas.

Foto: Altvista / APP-Sindicato



Atos da APP-Sindicato em frente à Seed e aos NREs pressionam o governo a criar grupos de trabalho para discutir políticas de adoecimento e assédio nas escolas. (jun/25)

Esta cartilha nasceu com o objetivo de orientar e fortalecer as(os) servidoras(es) da educação pública do Estado do Paraná diante dessas práticas de assédios individuais e, significativamente, institucionais e organizacionais que vêm sendo registradas de forma recorrente no ambiente escolar.

Nós da APP-Sindicato entendemos que é dever do Estado do Paraná garantir um ambiente de trabalho digno, respeitoso e saudável. A cobrança abusiva por metas, o uso punitivo de plataformas digitais, a vigilância permanente e a violação de direitos funcionais são expressões de uma gestão autoritária que adocece as(os) trabalhadoras(es) da educação e desrespeita o serviço público.

Ilustração: Altvista / APP-Sindicato



Capa do **Jornal 30 de Agosto**, de fevereiro de 2024, destacando o enfrentamento das políticas de militarização e da mercantilização da escola pública.

## 1. UMA CATEGORIA ADOECIDA

O adoecimento das(os) trabalhadoras(es) da educação tem se tornando um problema crítico na educação básica na rede pública estadual do Paraná, com um número alarmante de afastamentos e licenças médicas atribuídas às enfermidades de cunho emocional e desgaste físico. Em 2024, segundo a Secretaria de Administração e Previdência, foram 44,9 mil licenças para tratamento de saúde entre professoras(es) e funcionárias(os) de escola. Deste total, 10.468 licenças foram por transtornos mentais e comportamentais.

Estatisticamente, as profissões ligadas à educação são as que mais apresentam distúrbios relacionados à saúde mental. Pesquisa realizada pela revista **Nova Escola** em 2022[1] apontou que 21% das(os) professoras(es) avaliaram sua saúde mental como ruim ou muito ruim. Os principais sintomas são: ansiedade (60%), cansaço excessivo (48%) e problemas com o sono (41%). Como fatores, aparecem a desmotivação (55%) e a sobrecarga de trabalho (49%).

A situação reflete um cenário complexo, onde as exigências do trabalho por metas, a plataformização do ensino, as imposições pedagógicas e de currículo, a falta de substituição e o acúmulo de tarefas, além das condições precárias, impõem um peso significativo sobre a saúde mental das(os) professoras(es) e funcionárias(os).

Os fatores contribuintes para o adoecimento foram a carga de trabalho excessiva e a precarização; as relações tensas entre professoras(es), funcionárias(os) e direção; as condições salariais; a perda de autonomia e o controle tecnológico com a imposição do uso de plataformas digitais; a cobrança por qualificação profissional e uma exigência extrema de que as(os) professoras(es) sejam as(os) responsáveis pela qualidade do ensino, numa lógica de competitividade e produção.

Os números evidenciam que o adoecimento das(os) educadoras(es) da rede estadual do Paraná não é um fenômeno isolado, mas estru-

tural, ligado a um modelo de gestão que impõe sobre as(os) trabalhadoras(es) a responsabilidade exclusiva por resultados, mesmo sem oferecer as condições adequadas para alcançá-los.

Vive-se uma verdadeira epidemia silenciosa de adoecimento físico, psicológico, social e profissional entre as(os) trabalhadoras(es) da educação, sendo exemplos de exteriorização[2]:

**Físicos:** os distúrbios digestivos, a hipertensão, as palpitações, os tremores, as crises de choro, o agravamento de doenças pre-existentes, as alterações no sono, as dores de cabeça, o estresse, as tentativas de suicídio, entre outros.

Arte: Veraz / APP-Sindicato



Campanha da APP-Sindicato lançada em 2018 abre um novo ciclo de lutas e debates sobre as condições de trabalho que levam a categoria ao adoecimento.



**Psicológicos:** a depressão, o sentimento de culpa, a vergonha, a tristeza, o sentimento de inferioridade, a baixa autoestima, a irritação constante, a sensação negativa do futuro, a vivência depressiva, a diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, a cogitação de suicídio, entre outros.

**Sociais:** o retraimento nas relações com as(os) amigas(os), parentes e colegas de trabalho, o isolamento, a degradação do relacionamento familiar e a diminuição da capacidade de fazer novas amizades, entre outros.

**Profissionais:** a redução da capacidade de concentração e da produtividade, os erros no cumprimento das tarefas, a incapacidade laborativa, a intolerância ao ambiente de trabalho, a desistência do trabalho e as reações desnecessárias às ordens superiores.

**Nenhum sintoma de sofrimento físico ou emocional deve ser ignorado. Sensações de exaustão constante, crises de ansiedade, insônia, dores persistentes, irritabilidade, desânimo ou sentimento de inutilidade não são “parte do trabalho” — são sinais nítidos de adoecimento que merecem atenção imediata.**

Buscar ajuda médica e acompanhamento psicológico ou psiquiátrico, compartilhar o que está sentindo com familiares e colegas de confiança e, sempre que possível, relatar o que está acontecendo às(aos) colegas, à equipe gestora e ao sindicato, são atitudes fundamentais para interromper o ciclo do adoecimento silencioso. Cuidar da saúde mental e física é um direito, não um luxo! As(os) educadoras(es) não podem e não devem suportar sozinhas(os) o peso de políticas que desumanizam sua função.

## 2. ASSEDIAR É CRIME!

Como vimos, as situações vivenciadas - de vigilância, de controle, de pressão e de cobrança para o cumprimento de metas abusivas e uso obrigatório de plataformas digitais - têm transformado o ambiente escolar em um lugar tóxico para se trabalhar e, conseqüentemente, levado as(os) professoras(es) e funcionárias(os) ao adoecimento. É a política produzida pelo governo do Estado que resulta nestas situações. E são os assédios morais que se promovem nos ambientes escolares que respondem, em parte, pela pressão e vigilância e tem levado ao alto grau de adoecimento na categoria.

Foto: Altvista / APP-Sindicato



O método de gestão do governo Ratinho Jr. fez escalar de forma exponencial os relatos de assédio nas escolas, impactando diretamente na saúde física e mental de educadoras(es).

O assédio moral é uma conduta ilícita que atinge profundamente a vida das(os) trabalhadoras(es), violando a dignidade, abalando a saúde emocional e comprometendo o equilíbrio físico e psicológico. E é cabível a indenização por danos morais como forma de reparação pelos prejuízos sofridos. Isso é justificado observando a Constituição Federal que, no artigo 1º, inciso III, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República. Já o artigo 3º, inciso IV, aponta como objetivo fundamental do Estado a promoção do bem de todas(os), sem qualquer forma de discriminação. E o artigo 5º reforça a proteção à honra, à dignidade e à igualdade, garantindo ainda o direito à reparação por danos morais, materiais e à imagem.

Já o Código Civil, no artigo 186, fixa que “aquela(e) que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. A Lei 8.112/1990, artigo 116, incisos II, IX e XI, define como deveres das(os) servidoras(es) públicas(os) a manutenção da conduta compatível à moralidade administrativa, o tratamento às pessoas com urbanidade e a lealdade às instituições a que servir.

Atualmente está em tramitação o Projeto de Lei 1.521/2019, que dispõe sobre a tipificação do assédio moral. Se aprovado, o Código Penal será acrescido do artigo 136-A que prevê pena de detenção de um a dois anos ou multa para quem, de forma reiterada e sem justa causa, depreciar a imagem ou o desempenho das(os) servidoras(es) públicas(os) ou empregadas(os) por meio da subordinação hierárquica, ou ainda, submetê-las(os) a rigor excessivo que afete sua saúde física ou mental[3].

Entretanto, uma das maiores dificuldades no combate ao assédio moral é a sua característica de invisibilidade, o que torna a comprovação do nexo entre o sofrimento da vítima e as condutas abusivas um desafio. Por isso, é fundamental que as(os) servidoras(es) reúnam o maior número possível de provas, como mensagens, e-mails, documentos, testemunhos e registros escritos das situações vividas. Igualmente importante é agir de forma coletiva no ambiente escolar frente aos assédios coletivos, ou que se tornam individuais, mas que são, na verdade, formas de assédio institucionais.

### 3. O ASSÉDIO MORAL PRODUZIDO PELAS INSTITUIÇÕES

Produz-se assédio moral institucional quando as(os) trabalhadoras(es) são atingidas(os) por estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, visando melhorar a produtividade, reforçar o controle e/ou demonstrar poder, que possam lhe trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa.

O assédio moral institucional é uma forma de violência organizacional e é entendido como um conjunto abusivo de condutas vexatórias, humilhantes e constrangedoras decorrentes de relações trabalhistas e são exercidas constantemente durante um período e que tem como finalidade a obtenção do engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa e seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos[4].

**Jornal 30 de Agosto**, de julho de 2016, orienta a categoria a identificar e agir diante de situações que caracterizam assédio moral.



Isso conhecemos bem! É uma realidade vivenciada nas escolas. As atuais políticas governamentais são permeadas por estratégias institucionais assediadoras de todo tipo.

### 3.1. Como reconhecer o assédio moral institucional

O artigo 205 da Constituição Federal consagra a educação como direito de todos e dever do Estado e da família, sendo promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Quando esses princípios são violados por práticas institucionais autoritárias, tecnocráticas ou punitivas, configura-se um ambiente de assédio institucional, comprometendo a dignidade e a saúde dos profissionais da educação.

Nesse sentido, da leitura desprendida da Constituição, **o assédio moral institucional é verificado** quando há:

- a desconsideração do direito de ensinar com pluralidade de ideias e concepções pedagógicas, liberdade de cátedra e respeito ao projeto político-pedagógico da escola;
- o excesso de cobranças por metas, sendo elas inatingíveis ou incompatíveis com realidade da pessoa ou da escola;
- a ameaça direta ou indiretamente por parte das(os) gestoras(es) para cumprir tarefas;
- represálias ou impedimentos na carreira pela apresentação de atestados médicos ou afastamentos legais;
- o recebimento de mensagens fora do expediente com cobranças sobre desempenho.

Embora o assédio moral institucional envolva práticas abusivas e sistemáticas por parte do Estado, é importante destacar que nem toda cobrança, advertência ou exigência funcional configura assédio.

Por isso, **não se consideram assédio moral:**

- a atribuição de tarefas compatíveis com a função do servidor, mesmo que em momentos de maior demanda (picos de trabalho)[5];
- as cobranças pontuais e objetivas sobre o cumprimento de jornada, frequência ou registros obrigatórios;
- a realização de reuniões pedagógicas ou administrativas, desde que conduzidas com respeito e sem constrangimento;
- a avaliação de desempenho funcional, quando realizada com base em critérios objetivos, transparentes e previamente estabelecidos.

O assédio surge quando essas ações são exageradas, desproporcionais, constantes, carregadas de intimidação, ameaças ou humilhações e, especialmente, quando envolvem exposição pública.

## 4. EXEMPLOS POSSÍVEIS DE ASSÉDIO MORAL PRATICADO PELO ESTADO DO PARANÁ

### 4.1. As plataformas educacionais são obrigatórias?

A APP-Sindicato reafirma que **não há qualquer obrigatoriedade legal** para que as(os) professoras(es) da rede estadual utilizem plataformas digitais como critério de desempenho funcional ou cumprimento de metas.

O uso institucionalizado de sistemas como Leia Paraná, Redação Paraná, Desafio Paraná, Matific, Khan Academy, Inglês Aluno e Inglês Professor, Google Classroom, Quizizz, entre outros, tem extrapolado os limites legais e pedagógicos, configurando práticas abusivas e violadoras da autonomia docente. Impor essas plataformas ameaça

**Jornal 30 de Agosto, de julho de 2016, traz o debate sobre o projeto de plataformação do ensino, aliado à imposição de metas, sistemas de controle e vigilância, corrosão das condições de trabalho e da autonomia pedagógica.**



a autonomia docente e pode prejudicar gravemente o processo de ensino-aprendizagem das(os) estudantes, além de gerar sobrecarga, insatisfação e adoecimento.

A Constituição Federal, em seu artigo 206, estabelece os princípios que regem o ensino, destacando a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber (inciso II), bem como a valorização das(os) profissionais da educação escolar e o respeito à liberdade e autonomia profissional (inciso V). Qualquer prática administrativa que contrarie esses princípios, impondo metas descontextualizadas, ranqueamento ou cobranças coercitivas, viola a própria Carta Magna e compromete o direito social à educação de qualidade.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/1996), a Base Nacional Comum Curricular (BNCC), a Resolução CNE/CP 2/2017, a Deliberação CEE/PR 03/2018 e a Resolução CNE/CEB 1/2022 asseguram que o processo de ensino-aprendizagem deve

Capa do **Jornal 30 de Agosto**, de janeiro de 2020, denuncia os retrocessos na educação promovidos pelo governador Ratinho Jr. e pelo empresário que ocupou o cargo de secretário da Educação, Renato Feder.





ocorrer com base na autonomia pedagógica, na gestão democrática e na contextualização das práticas, respeitando a diversidade e as condições de cada realidade escolar.

Nenhuma dessas normativas atribui à(ao) docente a obrigação de atingir metas pelo uso de plataformas como critério de avaliação do seu trabalho.

A Instrução Normativa 5/2024 da Secretaria da Educação, ao tratar das plataformas digitais, afirma que elas são apenas “recursos que apoiam a prática docente”, conferindo às(aos) professoras(es) a autonomia para adaptá-las ou substituí-las conforme a realidade pedagógica. Isso afasta qualquer obrigatoriedade, meta impositiva ou responsabilização funcional.

O avanço de práticas de cobrança institucionalizadas - muitas vezes operadas por figuras externas ao corpo docente, como tutoras(es) e embaixadoras(es) - configura assédio moral institucional/organizacional e pode ser objeto de denúncia e responsabilização administrativa.

## **Ações da APP-Sindicato**

Conforme deliberação da Assembleia Estadual Extraordinária realizada no dia 7 de junho de 2025, professoras(es) devem se recusar a participar de reuniões relacionadas a metas de plataformas, bem como estão orientadas(os) a formalizar manifestações individuais com base legal, pedagógica e sindical.

É fundamental documentar cobranças de uso das plataformas, exigir que as orientações sejam registradas por escrito. E, diante de pressões abusivas, acionar o sindicato ou canais formais de denúncia. O uso pedagógico da tecnologia não pode ser confundido com a instrumentalização da escola para fins estatísticos, em prejuízo da saúde e da dignidade profissional.

## 4.2. Cobrança excessiva, punições e destituição das direções escolares

A política educacional do governo Ratinho Jr. tem na direção escolar o canal para implantação e consolidação da gestão por metas e resultados. No entanto, para concretizar seu projeto político de forma autoritária e após sofrer revés no campo judicial para APP-Sindicato ele aprovou a Lei Ordinária 21.648/23, impondo à rede estadual uma lei que retira todo direito da comunidade escolar à participação na gestão da educação, bem como impõe limites drásticos à atuação das direções escolares.

A lei 21.648/23 determina que as instituições cívico-militares, instituições de ensino de educação integral e participantes do Programa Parceiro da Escola, terão suas direções selecionadas por processo de credenciamento, sem a obrigatoriedade da habilitação prevista, nem da consulta à comunidade. Considerando que, atualmente, a rede estadual possui 2088 escolas, sendo 312 colégios cívico-milita-

Artes: Comunicação / APP-Sindicato



O governo Ratinho Jr. usou o projeto de militarização de escolas para ampliar sua ingerência na gestão democrática, impedindo a comunidade escolar de eleger a direção das escolas cívico-militares.

res, 399 conveniadas, 82 privatizadas, 412 de tempo integral, escolas indígenas e quilombolas, que funcionam em prédios privados, cedidos ou alocados de instituições religiosas, da Polícia Militar do Estado do Paraná e das unidades prisionais, mais de 50% das escolas estaduais não terão eleição para direção escolar.

Além disso, a Resolução 8835/2023 impõe um volume excessivo de atribuições às direções de escola. São dezenas de responsabilidades pedagógicas, administrativas, financeiras e de gestão previstas nos artigos 13, 15 e 17 da norma. Entre essas obrigações estão: o monitoramento da frequência estudantil; a realização de no mínimo três observações de sala de aula por semana letiva ou uma por dia letivo; o aumento dos índices do Ideb; a supervisão da alimentação escolar; o controle da jornada de trabalho das(os) profissionais vinculadas(os) à instituição de ensino; o planejamento da manutenção e limpeza do patrimônio móvel e imóvel da instituição; a orientação sobre o uso de equipamentos de informática; a gestão orçamentária e o atendimento individualizado às(aos) servidoras(es), estudantes, pais, mães e responsáveis. O descumprimento de qualquer uma dessas muitas atribuições pode levar ao afastamento definitivo. E, muitas vezes, a destituição ocorre sem motivos, inclusive com quem cumpre as metas.

**O governo produz sobre as direções de escola um alto grau de assédio e, na maioria das vezes, a pressão é repassada para as(os) demais profissionais, contribuindo para a formação de um ambiente assediador que se espalha por toda a equipe.**  
**A responsabilização institucionaliza uma cadeia de cobranças em todos os ambientes.**

A APP-Sindicato tem realizado a luta contra esses assédios e prepara um projeto de lei para revogar os itens da Lei 21.648/23, para pôr fim ao assédio às direções escolares.

## O que fazer?

As direções devem se resguardar, registrando por escrito a falta de condições, recursos ou apoio para cumprir determinadas exigências. Também podem e devem registrar atas e comunicações aos Núcleos Regionais de Educação. É fundamental documentar cobranças de uso das plataformas, exigir que as orientações sejam registradas por escrito por parte da mantenedora.

### **4.3. Pedagogas(os) fazem tudo na escola, menos o trabalho pedagógico**

As(os) pedagogas(os) tiveram suas atribuições multiplicadas nesse período recente da introdução das plataformas, das metas, vigilância e assédios. A organização do trabalho pedagógico e seu acompanhamento passaram a ser cobrados através do monitoramento do Power BI e das vigilâncias permanentes.

Vejamos (não perca a conta!): coordenar, elaborar, acompanhar e efetivar as reuniões pedagógicas, pré e pós-conselho de classe; acompanhar o registro da frequência escolar; organizar grupos e horas de estudo nas horas-atividade; observar as aulas ministradas; analisar os projetos de natureza pedagógica; organizar, acompanhar e fazer cumprir o calendário letivo, a formação de turmas, os horários, as avaliações de desempenho, a proposta pedagógica da Biblioteca e do Laboratório; estabelecer relação com a comunidade escolar, os grêmios e os colegiados escolares; prestar atendimento aos pais, mães e responsáveis; zelar pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino; analisar resultados de aprendizagem; elaborar os feedbacks formativos; instigar e apoiar as(os) professoras(es) na aplicação de metodologias ativas e tecnologias educacionais; instigar a promoção da gestão de sala de aula, pautada no cuidado com as relações interpessoais, na orga-



nização do coletivo dos estudantes e na transposição didática dos conhecimentos e saberes para o desenvolvimento das habilidades e competências; promover a construção de estratégias pedagógicas de superação de todas as formas de discriminação, preconceito e exclusão social e de ampliação do compromisso ético-político com todas as categorias e classes sociais; analisar os dados qualitativos e quantitativos das avaliações internas e externas correlacionando-os ao planejamento de ensino; acompanhamentos de todos os níveis e modalidades de ensino; acompanhar o LRCO procedendo levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento do sistema ou rede de ensino, ou da escola; acompanhar e propor atualizações ao Regimento Escolar, ao projeto político-pedagógico, ao plano de ação da escola e ao plano de trabalho curricular; acompanhar e coordenar o Se liga, o Presente na Escola, a formação continuada, as avaliações internas e externas, os simulados e a recuperação de estudos.



A APP-Sindicato tem fortalecido a organização e a mobilização das(os) pedagogas(os), contra o assédio e a precarização das condições de trabalho que também têm sido impostas a esse segmento da categoria.

Além de todas essas atribuições que geram sobrecarga e acúmulo de funções e se demonstram impossíveis de serem realizadas, a vigilância, o assédio e o cumprimento de metas tornou o trabalho adoecedor e sem respostas efetivas e pedagógicas para a melhoria do ensino e da aprendizagem.

**Há também outras tarefas que não são atribuições das(os) pedagogas(os) e vêm sendo impostas, como o acompanhamento pedagógico pressionado por resultados, a participação em reuniões impositivas sem previsão legal e o trabalho fora do horário, por meio do WhatsApp. As(os) pedagogas(os) estão submetidas(os) às substituições de professoras(es) de forma frequente e irregular do seu trabalho.**

Todas essas ações demonstram e reforçam o grau de assédio moral e institucional que estas(es) profissionais sofrem.

## **Ações da APP-Sindicato**

Após reunião estadual do Coletivo de Pedagogas(os), definiu-se pela construção de um documento referencial das atribuições da organização do trabalho pedagógico das(os) pedagogas(os) para a superação da sobrecarga de trabalho a que estão submetidas(os). O resultado deste trabalho coletivo subsidiará as discussões do Departamento de Pedagogas(os) junto à Secretaria da Educação. Reafirmamos a não substituição de professoras(es) na escola e, ainda, recuperar a finalidade do trabalho pedagógico não baseado em metas, punições e vigilância. Fortalecer o Departamento de Pedagogas(os) dentro da estrutura sindical, entre outras pautas.

#### **4.4. Assédio moral/organizacional sobre Funcionários(as)**

Desde a extinção dos cargos das(os) funcionárias(os) de escola e a implantação da terceirização, tem se aprofundado a desvalorização deste segmento, com a redução do número de profissionais para as tarefas, a falta de recomposição salarial, de formação continuada condizente com as atribuições exigidas para o cargo e de substituição de funcionárias(os) em licença ou atestados médicos.

Em paralelo a isso, tem-se a exigência do cumprimento de metas de trabalhos inatingíveis, como um(a) funcionária(o) varrer, no intervalo

Foto: Altvista / APP-Sindicato



A terceirização, a falta de funcionárias(os) em quantidade necessária e os baixos salários são alguns dos agravantes que marcam o descaso da gestão Ratinho Jr. com essas(es) educadoras(es).



dos turnos, cinco salas de aula em 30 minutos, e fazer três refeições no mesmo turno, sem ampliar o número de funcionárias(os) na merenda. Ainda, recentemente, foi atribuída às(aos) funcionárias(os) administrativas(os) a separação de milhares de documentos da escola em um prazo curtíssimo, sem, ao menos, que essa tarefa fizesse parte de suas atribuições.

**São constantes os relatos de cobranças periódicas de tarefas a serem entregues fora do horário, principalmente no período noturno, ou mesmo, em finais de semanas e recessos. Outro elemento é o fato das orientações expedidas pela Secretaria da Educação chegarem truncadas e com prazos vencendo ou, ainda, virem por telefone e não por escrito, sempre na informalidade.**

Quando as(os) funcionárias(os) questionam as direções sobre essas e outras situações, são obrigadas(os) a assinar uma ata de registro, causando intimidação e até mais pressão.

As(os) funcionárias(os) terceirizadas(os) sofrem ainda mais no ambiente de trabalho, pela pressão permanente de demissão por parte das empresas. Além da alta rotatividade, os baixos salários, os descontos por atestados, entre outras situações que agravam o assédio.

## **Ações da APP-Sindicato**

Temos empreendido a luta pela retomada da carreira (enquadramento correto na nova tabela salarial), pela manutenção dos direitos e para novos concursos - ação necessária para interromper todo o processo de extinção da carreira como também da terceirização.

Lutamos, também, pelo aumento do porte de escolas e das substituições necessárias em caso de licenças legais e adoecimento, por

formação continuada e na semana pedagógica e pelo respeito enquanto educadoras e educadores.

## O que fazer?

É fundamental registrar todas as formas de assédio, seja individual ou coletivo. Exigir que as orientações do trabalho sejam apresentadas e documentadas. Não ficar sozinha(o) ou participar de reuniões de forma isolada.

Busque apoio junto ao coletivo, compartilhando sua situação com a Comissão Sindical Escolar, com o Núcleo Sindical e/ou com os colegas de confiança. O isolamento é um dos efeitos mais perversos do assédio institucional.

Campanha da APP-Sindicato realizada em 2019 destaca a necessidade do governo reconhecer e valorizar as(os) funcionárias(os) de escola como educadoras(es) e agentes imprescindíveis no processo de ensino-aprendizagem.



## **4.5. Cobrança por aplicativos de mensagens do tipo WhatsApp configura assédio**

Nos últimos anos, é cada vez mais comum a utilização dos aplicativos de mensagens para a comunicação no trabalho. Apesar de parecer prático, esse tipo de comunicação, quando usada de forma excessiva, invasiva ou fora do expediente, pode configurar assédio moral, especialmente quando vem acompanhada de cobranças, ameaças veladas ou pressão para cumprimento de metas.

A Constituição Federal garante às(aos) trabalhadoras(es) jornada limitada, intervalos intrajornada (durante o expediente) e interjornada (entre um dia de trabalho e o outro). Esses direitos valem também para as(os) servidoras(es) públicas(os), com base nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III), saúde (artigo 6º) e valorização do servidor (artigo 37, caput e incisos).

**O uso do aplicativo, por si só, não é ilegal, mas configura assédio moral quando, por exemplo, as mensagens são frequentes e com tom impositivo, ameaçador ou vexatório; as cobranças ocorrem fora da jornada de trabalho, inclusive à noite, finais de semana ou durante licenças médicas; e quando há exigência de respostas imediatas fora do horário de trabalho.**

### **O que fazer?**

Se a(o) servidor(a) for alvo de cobranças excessivas via aplicativos de mensagens, principalmente fora do expediente, é fundamental documentar essas ocorrências para futuras ações, salvando prints de conversas, e-mails, registros de ligações fora do horário de trabalho, áudios e quaisquer outros meios de prova possíveis.

## 4.6. Avaliações externas e desvalorização profissional

Avaliações e simulados em excesso para a produção de resultados no SAEB vêm sendo utilizados pelo Estado do Paraná não apenas como instrumentos de diagnóstico pedagógico, mas como ferramentas de cobrança e ranqueamento de desempenho. Professoras(es) são pressionadas(os) a melhorar os índices a qualquer custo, mesmo quando enfrentam falta de estrutura, número insuficiente de profissionais, realidades sociais complexas e ausência de apoio técnico.

**Essa forma de cobrança, quando sistemática, desrespeita a autonomia docente, impõe metas descoladas da realidade e compromete a saúde mental das(os) profissionais e também das(os) estudantes. Ainda, impõe-se às gestões escolares diversos movimentos extraescolares, como: sorteios de prêmios, dia de alimentação diferenciada, notas, etc.**

Nessas situações, o que deveria ser uma ferramenta de apoio pedagógico se transforma em mecanismo de vigilância e punição velada, o que configura assédio moral institucional.

Ao reduzir o trabalho das(os) professoras(es) a números e estatísticas, sem valorização concreta, reconhecimento ou suporte, o Estado esvazia o sentido pedagógico da profissão, enfraquece o vínculo entre escola e comunidade e ignora o princípio constitucional da valorização do magistério (artigo 206, inciso V da Constituição Federal). A verdadeira valorização profissional exige mais do que metas: requer condições dignas de trabalho, respeito à diversidade dos contextos escolares e reconhecimento da complexidade do fazer docente.

## O que fazer?

Diante desse cenário, é fundamental que as(os) trabalhadoras(es) da educação não se calem. Algumas ações concretas podem e devem ser adotadas:

- 1. Documente tudo:** guarde registros das cobranças indevidas (e-mails, prints, mensagens, atas, vídeos, bilhetes, gravações lícitas), assim como das atividades que extrapolam o previsto no calendário ou no projeto pedagógico da escola.
- 2. Relate formalmente:** elabore um relato objetivo da situação vivida, descrevendo quem, quando, como e onde os fatos ocorreram. Sempre que possível, inclua nomes de testemunhas e impactos causados à saúde ou ao ambiente de trabalho.
- 3. Apoie-se no coletivo:** compartilhe sua situação com o Núcleo Sindical ou colegas de confiança. O isolamento é um dos efeitos mais perversos do assédio institucional.
- 4. Evite práticas que gerem exposição de estudantes:** sorteios, premiações e diferenciação de tratamento entre turmas violam princípios pedagógicos e devem ser debatidos com o coletivo escolar. Caso haja imposição superior, registre e denuncie.
- 5. Reivindique o papel pedagógico da avaliação:** toda avaliação deve ter por finalidade o processo de ensino-aprendizagem, e não a punição ou o ranqueamento. Professoras(es) têm autonomia didática, garantida constitucionalmente, e não podem ser responsabilizadas(os) por metas que desconsideram a realidade escolar.
- 6. Busque acompanhamento de saúde, se necessário:** caso a situação esteja afetando sua saúde emocional ou física, procure atendimento médico e psicológico. A emissão de atestados, laudos ou prontuários também servirá como prova da relação entre o ambiente de trabalho e o adoecimento.

**7. Exija da gestão escolar o cumprimento do PPP:** o Projeto Político-Pedagógico da escola é um documento construído coletivamente e deve nortear todas as ações educacionais. Cobranças externas que não estejam previstas nele devem ser recusadas ou formalmente questionadas.

#### **4.7. Penalizações por atestados médicos**

Outro viés do assédio moral institucional praticado pelo Estado do Paraná é a punição ao adoecimento das(os) trabalhadoras(es) da educação no momento da classificação para distribuição de aulas do cargo efetivo ou para a concessão de aulas extraordinárias.

Os afastamentos por atestados médicos de até três dias, mesmo devidamente apresentados, não são reconhecidos como licença médica para fins de contagem de tempo de serviço. A(o) professor(a) que possui um atestado médico de até três dias e que, conseqüentemente, não passou por perícia pela Divisão de Medicina e Saúde, é preterida(o) na atribuição de aulas, vez que, a ordem de prioridade é o número de dias trabalhados em instituição de ensino, não sendo reconhecido o atestado médico de até três dias.

O mesmo tipo de pressão se aplicava à participação compulsória em cursos, como o Programa Formadores em Ação, que exigia 100% de frequência, forçando as(os) professoras(es) a participarem do curso mesmo em situações de doença.

Esses casos demonstram que o assédio moral institucional vai além de cobranças diretas ou interpessoais, também se manifestando por meio de normas e práticas administrativas que penalizam o cuidado com a própria saúde e desconsideram momentos de fragilidade e urgência. Ao transformar afastamentos por doença ou luto em critérios de prejuízo profissional, o Estado do Paraná criou um ambiente de insegurança, onde as(os) educadoras(es) se veem

pressionadas(os) a escolher entre preservar seu bem-estar ou manter suas condições salariais e de vida.

## O que fazer?

É fundamental que as(os) servidoras(es) que enfrentarem qualquer tipo de prejuízo profissional decorrente de afastamentos por motivo de saúde ou que forem pressionados a manter atividades mesmo adoecidas(os), registrem o ocorrido de forma detalhada e reúnam o máximo de provas possíveis: cópias de atestados médicos, protocolos, registros de mensagens, comunicações institucionais, relatos testemunhais, entre outros.

É igualmente importante procurar imediatamente o sindicato para que as situações sejam acompanhadas e formalizadas para o encaminhamento das providências. A penalização indireta ao adoecimento é uma forma grave de assédio moral institucional e não pode ser naturalizada no serviço público.

Ilustração: Altvista



## 5. CARACTERIZAR E COMBATER O ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

Para combater o assédio moral individual e institucional é importante agir de forma coletiva. É preciso resistir e não aceitar passivamente, fortalecer laços de amizade e criar uma rede de solidariedade com as(os) colegas de trabalho, dar visibilidade social aos fatos denunciando a existência de assédio moral dentro do local de trabalho e anotar as situações de violência para produzir provas.

### Como formalizar os registros



**Anotar datas, horários e locais** em que os fatos ocorreram.



**Registrar por escrito o conteúdo das interações**, especialmente se forem verbais, incluindo quem estava presente.



**Coletar documentos oficiais ou internos**, como ofícios, atas, e-mails, comunicados, ordens de serviço, planilhas de metas e relatórios de desempenho que revelem cobranças abusivas ou desproporcionais.



**Indicar padrões de comportamento**, como a repetição das cobranças, diferenciação de tratamento, exclusões injustificadas, ameaças veladas, imposição de tarefas incompatíveis com o cargo ou função.



**Documentar consequências psicológicas ou médicas**, como atestados, laudos ou encaminhamentos para tratamento de saúde decorrentes do ambiente de trabalho.





Importante, em caso de tratamento psiquiátrico ou com psicólogo, **comentar com as(os) profissionais que lhe atendem.**



**Reunir gravações lícitas, se for o caso (como áudios de reuniões ou vídeos de situações públicas),** respeitando os limites legais, sabendo ser possível reuniões de trabalho serem gravadas conforme a jurisprudência.



**Guardar prints de sistemas internos ou plataformas digitais** que revelem cobranças fora do horário de trabalho, metas inalcançáveis ou tentativas de controle indevido.

É importante que a denúncia descreva o nexo entre a conduta abusiva e o dano causado, seja ele à saúde, à dignidade, à reputação profissional ou ao desempenho funcional. Quanto mais elementos forem registrados e organizados de forma cronológica, maior será a robustez da denúncia e a possibilidade de responsabilização das pessoas envolvidas.

Ilustração: Altvista



## 6. A SAÍDA É SEMPRE COLETIVA

A luta é sempre coletiva e, para isso, a APP-Sindicato está atualizando o trabalho das Comissões Sindicais Escolares / Representantes de Escola, constituindo-as em Comissões Sindicais de Saúde da Educação - Cossed. Esta atualização se faz necessária para este período em que o governo acelera o assédio institucional.

Esse debate em nível nacional também se acelera. Neste sentido, o novo PNE (PL 2614/24) acrescentou no Objeto 16, o item da saúde. Também a Lei 14817/24 traz a importância da saúde e a Lei 14681/23 institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação.

Ilustração: Altvista



## **6.1. Comissões Sindicais de Saúde da Educação - Cossed**

As Comissões Sindicais de Saúde da Educação – Cossed atuarão de forma conjunta com as direções sindicais regionais e com a direção estadual. O objetivo central das comissões é o fortalecimento da categoria, a organização de ações conjuntas ao enfrentamento e a caracterização do assédio institucional que conduzam à formulação de políticas públicas para a superação dos assédios.

### **Funcionamento da Cossed**

As comissões são um instrumento de organização sindical e de promoção da saúde coletiva. A organização e seu cumprimento devem ser garantidos em cada escola com apoio dos núcleos sindicais da APP-Sindicato e órgãos de fiscalização como o Ministério Público do Trabalho.

### **Finalidade e composição**

Estabelecer diretrizes para atuação das Comissões Sindicais de Saúde da Educação como instâncias de base da APP-Sindicato nas escolas públicas estaduais do Paraná, com foco na defesa das condições de trabalho, na promoção da saúde laboral e na prevenção e o enfrentamento do assédio moral, organizacional e institucional.

As Cossed serão compostas por sindicalizadas(os) eleitas(os) na escola e terão funções organizadas em três eixos: prevenção e formação; acolhimento e encaminhamento; e monitoramento e incidência. As comissões manterão articulação permanente com o Núcleo Sindical e com a direção estadual da APP-Sindicato.

## A APP-Sindicato promoverá:

- 1. Prevenção e formação:** promover formações permanentes sobre assédio, direitos laborais, saúde física e mental e violências institucionais e atividades conjuntas com as comissões, direções e comunidade escolar.
- 2. Acolhimento e encaminhamento:** manter canal seguro e sigiloso para a acolhida das denúncias trazidas pelas comissões e por demais trabalhadoras(es); encaminhar as situações e outras ações aos órgãos competentes (MPT, CGE) e acolher as vítimas de forma humanizada.
- 3. Monitoramento e incidência:** junto com as comissões, fiscalizar as condições de trabalho, infraestrutura e clima organizacional; promover reuniões periódicas e produzir relatórios com dados sobre adoecimento, assédio e as demandas das escolas.

## Fortalecimento das Cosseds

Estão asseguradas, pelas normas mencionadas: o acesso livre às dependências escolares para fins sindicais; o direito de se comunicar com a categoria (murais, boletins, reuniões e assembleias); a participação nas discussões sobre organização do trabalho e condições pedagógicas; a proteção contra qualquer forma de retaliação ou discriminação sindical; a proposição de campanhas conjuntas sobre assédio, saúde mental e segurança no trabalho e a solicitação da participação em comitês escolares e conselhos deliberativos.

## Encaminhamentos e apoio às Cosseds

Quando a Cossed identificar ou receber denúncias de situações de assédio, deverá: acolher, registrar e organizar os elementos do caso e encaminhar à APP-Sindicato que acolherá a denúncia e procederá devolutiva à escola e à(o) trabalhador(a). A APP-Sindicato realizará o encaminhamento institucional (MPT, Defensoria Pública, Seed) e

ações de formação e jurídica. Qualquer tentativa de obstrução da atuação das Cosseds poderá ser denunciada como conduta antisindical, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pareceres do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

## **6.2. Para quem encaminhar a denúncia**

O enfrentamento ao assédio moral institucional na educação pública do Paraná é uma responsabilidade coletiva. As(os) servidoras(es) têm o direito e o dever de formalizar denúncias entrando em contato pelo e-mail **denuncias@app.com.br** ou pelo atendimento presencial nos núcleos sindicais.

A APP-Sindicato encaminhará para todas as instituições de defesa das(os) educadoras(es):

- **Ministério Público do Paraná.**
- **Ministério Público do Trabalho - 9ª Região (Paraná).**
- **Controladoria-Geral do Estado do Paraná (CGE).**
- **Defensoria Pública do Estado do Paraná:** Recomendado especialmente em situações que envolvam violação de direitos humanos.

**APP-Sindicato: Pela vida, pela dignidade, condições de trabalho, valorização profissional e pela democracia nas escolas públicas.**

A APP-Sindicato segue vigilante e comprometida com a defesa da saúde, da dignidade e dos direitos das(os) trabalhadoras(es) da educação. Continuaremos atuando em todas as frentes - administrativa, política e jurídica - para denunciar práticas abusivas, acompanhar casos de assédio moral institucional e cobrar do Estado políticas públicas que valorizem a profissão docente e garantam um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

## REFERÊNCIAS:

[1] Acessado em: <https://novaescola.org.br/conteudo/21359/pesquisa-revela-que-saude-mental-dos-professores-piorou-em-2022>

[2] Acessado em: [https://www.cge.pr.gov.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/documento/2022-08/cartilha%20ass%20moral.pdf](https://www.cge.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2022-08/cartilha%20ass%20moral.pdf)

[3] Acessado em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7928042&ts=1552946414325&disposition=inline>

[4] Acessado em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/352/edicao-1/assedio-moral-institucional>

[5] Acessado em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio\\_moral\\_conhecer\\_pevindir\\_cuidar.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevindir_cuidar.pdf)





MEU  
TRABALHO  
TEM VALOR

MINHA VIDA  
NÃO TEM PREÇO



appsindicato



APP-Sindicato



APPSindicatotv



appsindicato



appsindicato



(41) 2170-2500