

BOLETIM DO PROFESSOR

Edição 118/ 30 de Maio de 2014

CADERNO ORGANIZER

Ainda não recebeu?

Passe no Sinpro Santos e retire o seu Caderno Organizer!!

Obs: Apenas para professores associados.



Caderno Organizer

FESTA JUNINA OU TRABALHO SEM PAGAMENTO

O Sinpro Santos faz um alerta aos professores sobre as festas que começam em Junho.

Especial Fique sabendo:

*Perguntas e respostas sobre **Assédio Moral***

SINPRO SANTOS PARTICIPA DO 3º CONGRESSO DE PESQUISA DO ENSINO.

FESTA JUNINA OU TRABALHO SEM PAGAMENTO

Quem não gosta de uma Festa Junina tão presente na cultura popular de nosso país? São muitos os professores envolvidos no ensaio das crianças, na organização da Festa, na montagem das barracas etc. Enquanto a atividade é realizada no horário de contratação dos professores, tudo bem. No entanto, quando a festa dá lugar ao trabalho fora de horário, começa o pesadelo. Além disso, não podemos esquecer do tal “convite” para a participação espontânea e feliz do professor.

É claro que gostamos de festa, do compartilhamento com os nossos alunos, de levarmos nossos familiares e amigos para juntos prestigiarmos aquela nossa “classe” dançando a quadrilha tão bem ensaiada por nós e demais colegas. O problema está no abuso do “convite” com horário determinado e longo para o trabalho na “Barraca do Churrasco”, “enfeite da quadra”, no bingo etc. É neste momento que a festa vira obrigação e quem não comparecer não vestiu a “camisa xadrez” da escola.

O **sindicato dos professores** está muito atento a esta relação de mal estar.

Não somos contra a realização da Festa Junina ou qualquer outra celebração promovida pela escola. Queremos sim, que isso aconteça de maneira espontânea, livre, sem exploração do trabalho dos professores. Entendemos que isso irá acontecer quando os mantenedores incluírem de maneira transparente e coletiva o professor integralmente na discussão do Projeto Pedagógico da Escola, onde o docente sinta-se parte de um processo que, entre outras coisas, possa culminar na celebração de um trabalho de equipe.

Que a Festa Junina, realizada em várias escolas, seja um momento de conagração, um folego a mais e agradável para o próximo semestre.

Fique professor, diante disso, muito atento a qualquer forma de exploração ou constrangimento, denunciando, discutindo com os colegas e buscando uma solução junto ao **Sindicato dos Professores de Santos e Região**.

Diretoria

SINPRO SANTOS PARTICIPA DO 3º CONGRESSO DE PESQUISA DO ENSINO

Nos dias 22, 23 e 24 de Maio, aconteceu em São Paulo o 3º Congresso de Pesquisa do Ensino com o tema: “Ensino na Educação Infantil e Fundamental I, Reflexões e Desafios”. Evento Organizado e patrocinado pelo SINPRO SP, que gentilmente convidou os professores de Santos e Região.

Foram três dias de palestras, debates e minicursos, onde foram trabalhados os temas que mais desafiam a educação infantil. Um dos principais temas foi a formação e o aprimoramento dos professores de educação infantil.

Em relação ao aprimoramento, a professora Cristiane Elias diretora do SINPRO SANTOS destacou “É importante a troca de experiências entre os colegas de varias partes do Estado.”

A professora Cristiane destaca também a importância do contato com especialistas da área. “O contato com especialistas de grandes Universidades é importante para a reflexão e atualização. Traz para os docentes a evolução e as novas pesquisas na educação.” Nesse sentido a Professora já trabalha em projetos a serem desenvolvidos no **SINPRO SANTOS**.

O grupo de Santos contou com o apoio do **SINPRO SANTOS**, principalmente na parte de traslado como divulgamos no site. Cabe ao Sindicato agradecer as professoras de nossa região, que participaram do Congresso.

ATENÇÃO!

O SINPRO SANTOS CONVIDA A TODOS OS PROFESSORES PARA PARTICIPAREM DA ASSEMBLEIA DE PRESTAÇÃO DE CONTAS DA ENTIDADE.

NO DIA 31 DE MAIO DE 2014 às 14h NA SEDE do SINPRO SANTOS.

AVENIDA ANA COSTA, 145, SANTOS - SP

PERGUNTAS FREQUENTES: COMO SE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL?

Como se caracteriza o assédio moral? Demonstrando quais as condições deve estar presente para que tenhamos presente à figura jurídica do assédio moral.

I - As condições que devem estar presentes para a caracterização do assédio moral:

A) A realização ou não de ato abusivo ou hostil

O assédio moral se caracteriza pela ação ou omissão de atos abusivos ou hostis (art. 186 a 188 do Código Civil) realizados de forma sistemática e repetitiva durante certa duração e frequência de forma consciente.

Eis o que estabelecem os artigos 186 a 188 do Código Civil.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo. O diagnóstico do assédio recai sobre critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis.

Para sanar outras dúvidas que rondam o tema, conheça o resultado da pesquisa encomendada por uma revista de grande circulação no mercado ao advogado Aparecido Inácio, especialista no assunto e autor do livro “Assédio Moral no Mundo do Trabalho” (Editora Ideias & Letras).

Confira as perguntas e respostas e tire suas dúvidas:**1- Como distinguir uma bronca do chefe de um caso de assédio moral?**

“Uma simples bronca não caracteriza assédio moral”. Para se confirmar um caso de assédio moral, ofensas e agressões devem ser constantes. “Doutrinadores apontam que o assédio moral se caracteriza como uma ofensa, uma agressão que ocorre de maneira repetitiva e prolongada, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, transformando o local de trabalho num lugar hostil e de tortura psicológica e que gera um dano a personalidade”.

2- Assédio moral pode ocorrer já na entrevista de emprego?

Não, o assédio moral ocorre durante o contrato de trabalho. “No momento da entrevista pode ocorrer uma discriminação, que é diferente de assédio”.

3- Ser alvo de piadas e risadas dos colegas ou do chefe é assédio moral?

“Se for de maneira repetitiva e prolongada, com o objetivo de atingir a honra e a imagem do empregado, caracteriza sim”. O especialista explica que há duas modalidades de assédio moral: individual (contra uma pessoa), e coletivo (contra um grupo de pessoas). No caso do assédio moral

individual ele é chamado de vertical quando praticado pelo chefe, diretor, gerente, encarregado, pelo dono da empresa ou seus familiares contra um empregado (subordinado).

4- Quando a fofoca de corredor se transforma em caso de assédio moral?

Quando praticado entre colegas de trabalho, trata-se de assédio moral horizontal. “Neste caso, o assediador pode ser um ou vários empregados e, entre eles, ocorre geralmente disputa por espaço por cargo ou uma promoção, corriqueiramente do mesmo nível hierárquico”. Há ainda, de acordo com o especialista, o assédio moral ascendente. “É mais raro, pois é praticado por um ou por um grupo de empregados contra o superior hierárquico”. “Quando se torna ofensiva à honra, à imagem do empregado ou a sua boa fama. Para isso a vítima (assediado) tem que provar que sofreu um dano, seja ele físico ou moral”. Vale destacar que dano moral tem natureza imaterial atinge a personalidade, a esfera íntima afetiva e de valores de quem é atingido por ele ou mesmo seus herdeiros e sucessores. “Abala o sentimento ocasionando dor emocional, saudade, depressão, mágoa, tristeza, angustia, sofrimento”.

5- Em que medida ficar sem fazer nada no trabalho porque o chefe não delega tarefas é sinônimo de sofrer assédio moral?

Sendo constante a recusa em transmitir tarefas trata-se de assédio moral. De acordo com advogado esta é uma das modalidades que ocorrem com mais frequência. “Em 2006, a ministra Maria Cristina Peduzzi do Tribunal Superior do Trabalho apontou que os fatos mais recorrentes são a inação compulsória - quando o empregador se recusa a repassar serviço ao empregado -, humilhações verbais por parte de superiores (inclusive com palavras de baixo calão), coações psicológicas visando à adesão do empregado a programas de desligamento voluntário ou à demissão”.

6- O que fazer para provar que estou sofrendo assédio moral?

“É muito importante que as vítimas de assédio moral ajam com dupla estratégia de defesa. A **primeira** coisa é resistir à agressão e às ofensas o tanto quanto possível, ganhando, assim, tempo suficiente para, **em seguida**, reunir as provas indispensáveis e, logo depois, buscar a orientação de seu sindicato ou de um advogado”.

Concluindo:

Reunir provas é indispensável para conseguir vencer o processo na Justiça e obter uma indenização. “A Justiça do Trabalho se baseia em provas convincentes que consigam comprovar a agressão. Pode ser por meio de testemunhas, documentos, cópias de memorandos, cds, filmes, circulares, emails. Admite-se também a gravação da conversa, se esta se der por meio de um dos interlocutores”.

Conte conosco categoria no combate contra o “Assédio Moral no Trabalho”.

João Rinaldo Zeferino de Oliveira
DIRETOR DE BASE SINPRO SANTOS



Fale Conosco

SINDICATO DOS PROFESSORES DE
SANTOS E REGIÃO

Avenida Ana Costa, 145. Santos
3234-1071/32349892

sinprosantos@sinprosantos.org

<http://www.sinprosantos.org.br/site/>

<https://www.facebook.com/sinpro.santos>

Horário de atendimento de segunda a
sexta das 8h às 17h.