

Carta Aberta sobre Assédio Moral, Negligência e Arbitrariedade na Escola Estadual Dom João de Souza Lima.

À comunidade escolar, autoridades educacionais e sociedade em geral,

Viemos, por meio desta carta aberta, denunciar e alertar sobre práticas de **assédio moral, negligências e arbitrariedades** ocorridas dentro da escola, praticadas por quem deveria ser exemplo de respeito e liderança: o gestor da unidade.

Infelizmente, o ambiente escolar, que deveria ser um espaço seguro, acolhedor e promotor do desenvolvimento humano, tem sido palco de práticas abusivas, falas pouco acolhedoras, autoritarismo, sem comunicação aberta, centralização de poder, falta de empatia, insensibilidade, arrogância e distanciamento a servidores, professores e até mesmo a alunos. Tais ações têm causado sérios prejuízos emocionais e psicológicos a todos que convivem diariamente nessa instituição.

Seguem abaixo a descrição de algumas ações por parte do gestor escolar:

1. Compra realizada ilegalmente e tentativa de arrecadação para cobrir o gasto:

Em reunião, faltando duas semanas para finalizar o ano letivo de 2024, a gestão sugeriu que o corpo docente realizasse bingos, jogos e outras atividades com o objetivo de arrecadar recursos financeiros para cobrir a despesa efetuada no início do ano letivo, sem a devida autorização e sem a anuência dos órgãos colegiados da escola, já que naquele momento o conselho escolar não estava apto para realizar o processo de aquisição de materiais e bens, contrariando os princípios da legalidade, transparência e correta gestão dos recursos públicos. Data: dezembro de 2024, gestão Joaquim e Jonemar.

A LDB não autoriza nem regulamenta a realização de jogos, bingos ou rifas dentro das escolas públicas para arrecadação de dinheiro.

Pelo contrário, a LDB determina que:

*Art. 70 define o que são **despesas consideradas como manutenção e desenvolvimento do ensino**, e reforça que os recursos públicos da educação devem ser usados com critérios claros e previstos em lei.*

Art. 71 proíbe o uso de recursos da educação para finalidades que não estejam ligadas diretamente às atividades de ensino.

Além disso:

*Eventos que envolvam jogos de azar, como bingos, são regulados por leis penais. De acordo com a **Lei de Contravenções Penais (Decreto-Lei nº 3.688/1941)**, a realização de jogos de azar (o que inclui bingos) **é proibida no Brasil**, salvo em casos expressamente autorizados (e as escolas públicas não estão entre esses casos).*

2. Falsa atribuição (Difamação):

Durante uma reunião com um grupo de servidores, o gestor citou nominalmente outro servidor, atribuindo-lhe a autoria de comentários depreciativos sobre os presentes. A exposição gerou desconforto e estranhamento entre os servidores, resultando no isolamento do servidor citado, que passou a ser evitado e deixado sem comunicação pelo grupo, comprometendo o ambiente de trabalho e a harmonia entre os colegas. Data: dezembro de 2024, gestão Joaquim e Jonemar.

*Quando **uma pessoa atribui a outra uma fala mentirosa**, dependendo do que foi dito e da intenção, isso pode ser enquadrado como um **crime contra a honra**, regulado pelo **Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940)**.*

Os crimes contra a honra são:

Crime	Definição	Código Penal
Calúnia	Atribuir falsamente a alguém a prática de um crime.	Art. 138
Difamação	Atribuir a alguém um fato ofensivo à sua reputação (não necessariamente crime).	Art. 139
Injúria	Ofender a dignidade ou o decoro de alguém, sem precisar dizer fatos.	Art. 140

3. Violação dos direitos dos servidores:

O gestor escolar elaborou relatórios de forma punitiva e inconsistente, atribuindo a responsabilidade pelas perdas de aprendizagem dos alunos à ausência de professores que se encontravam em licença médica para tratamento de saúde, sem considerar as justificativas legais (atestados válidos pela junta do estado) e os direitos dos servidores. Além disso, durante o período de férias, esses mesmos servidores foram convocados de maneira abrupta à Coordenadoria 06 para serem informados de sua remoção da unidade de ensino, sem prévia comunicação formal e sem respeitar os trâmites legais e administrativos, configurando assédio moral e desrespeito aos direitos dos trabalhadores. A atitude do gestor comprometeu não apenas a integridade dos servidores, mas também a credibilidade e a transparência da gestão escolar. Data: janeiro de 2025, gestão Joaquim.

Artigo 124 do Estatuto do Magistério do Amazonas dispõe o seguinte:

"O servidor do magistério terá direito a licença por motivo de saúde, mediante atestado médico, por um período de até 180 dias, podendo ser prorrogada por igual período, mediante parecer médico oficial, sem prejuízo de sua remuneração."

4. Uso da atribuição para abuso de poder:

Após solicitação formal dos professores quanto à mudança de turmas, o gestor escolar respondeu de forma inflexível, alegando que não seria possível realizar as alterações, sem considerar as justificativas apresentadas. Quando uma servidora se dirigiu à Secretaria de Educação e solicitou a troca de suas turmas, a solicitação foi aceita pela Secretaria. No entanto, ao tomar ciência de que a Secretaria havia acatado o pedido, o gestor utilizou sua senha de acesso para reverter a decisão, devolvendo a servidora às turmas originalmente designadas por ele. Posteriormente, após reunião com o coordenador, o gestor distribuiu as turmas solicitadas para outros servidores, excluindo a servidora que havia feito o pedido. Essa atitude evidenciou uma prática autoritária, na qual o gestor utilizou a sua prerrogativa, conforme descrito em normativa interna, de ser o responsável pela distribuição dos professores nas turmas, como um meio de demonstrar poder e controle, sem considerar as necessidades da equipe ou o princípio da gestão democrática. Data: fevereiro de 2025, gestão Joaquim.

*O professor tem o direito de solicitar a mudança de turmas e a obrigação da administração de atender a esse pedido, dentro dos limites da legislação e das normas internas. Se a secretaria de educação aceitou o pedido do professor, mas o gestor responsável não atende, pode estar ocorrendo uma violação do princípio da legalidade e do dever de cumprir as decisões administrativas legítimas. Além disso, o gestor pode estar agindo em desacordo com o que determina a legislação que regula a administração pública, como a **Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa)**, se a recusa injustificada causar prejuízo ao direito do servidor ou à administração pública*

5. Desrespeito à equidade:

O gestor escolar adota um tratamento desigual entre os professores ao lidar com solicitações de carga horária. Para aqueles que solicitam carga vaga, o gestor

afirma que não há possibilidade de atender ao pedido. No entanto, para outros docentes que não desejam ou não podem aceitar carga vaga, o gestor oferece a distribuição dessa carga, evidenciando um tratamento inconsistente e favorecimento de alguns servidores em detrimento de outros. Essa abordagem demonstra falta de transparência, imparcialidade e respeito às necessidades e direitos dos professores que já atuam nesse regime de trabalho. Data: fevereiro de 2025, gestão Joaquim.

Na administração pública, o princípio que trata do tratamento igualitário e proíbe discriminação está previsto na Constituição Federal de 1988, especificamente no artigo 5º, inciso I, que garante que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Além disso, a Lei nº 8.112/1990, que rege o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, também reforça esse princípio ao estabelecer que os servidores devem ser tratados com igualdade, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo direitos iguais a todos os professores e demais servidores públicos. Portanto, qualquer tratamento desigual ou discriminatório aos professores pode estar em desacordo com esses princípios constitucionais e legais, que visam assegurar a igualdade de direitos e oportunidades para todos os profissionais da administração pública.

6. Descaso com as demandas e assédio moral:

Uma professora, que havia solicitado desde o início do ano letivo a ocupação de cargas horárias vagas, foi ignorada por três meses, enquanto outros professores foram contemplados com a oferta dessas cargas. Diante da situação, sendo forçada a procurar alternativas em escolas distantes de sua residência, foi recebida pelo gestor com a seguinte fala desrespeitosa e ameaçadora: **'Se a senhora não está satisfeita, professora, procure outra escola.'** Essa resposta revela uma postura autoritária, desconsiderando as necessidades e direitos da professora, além de evidenciar a falta de profissionalismo e empatia por parte do gestor, que desrespeita não só a profissional, mas também o compromisso da gestão educacional com a equipe docente. Data: abril de 2025, gestão Joaquim.

De acordo com a legislação brasileira, o assédio moral é considerado uma prática ilícita e pode gerar consequências jurídicas para quem o pratica. A Constituição Federal garante o direito à dignidade da pessoa humana.

Segundo o Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas, o assédio moral no trabalho é aquele "realizado no ambiente de trabalho, seja na frente de outras pessoas ou em particular. São ações realizadas com o objetivo de menosprezar a autoimagem do trabalhador; reduzir o seu valor ou desabonar o trabalho realizado. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) ou indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). A vítima escolhida passa a ser hostilizada; ridicularizada; culpabilizada e desacreditada no seu ambiente de trabalho. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando sua saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho."

7. Gestor ausente:

O gestor escolar encontra-se frequentemente ausente da unidade, e, quando procurado pelo corpo docente para tratar de questões administrativas ou pedagógicas, é informado que o mesmo está na Coordenadoria. Essa situação tem sido recorrente e já foi devidamente comunicada à pedagoga pelos professores, uma vez que a constante ausência do gestor compromete o acompanhamento das demandas internas e o bom andamento das atividades escolares, sobrecarregando a pedagogia. Durante a realização dos simulados de Matemática e Português, o gestor também se manteve ausente, deixando de exercer sua função de supervisão e apoio em momentos importantes para o desenvolvimento educacional. Sua rotina de trabalho revela uma postura distante, pois frequentemente sai mais cedo da escola e, quando retorna, o faz apenas no final do dia para verificar se ocorreram problemas, demonstrando uma clara falta de comprometimento com as

questões diárias da escola e com o acompanhamento das atividades pedagógicas.
Data: abril de 2025, gestão Joaquim.

Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas:

TÍTULO VI - DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO III - DOS DEVERES, PROIBIÇÕES E PENALIDADES

SEÇÃO I - DOS DEVERES

Art. 155 - Além do exercício das atribuições do cargo, são deveres do membro do Magistério:

I - ter assiduidade;

II - comparecer pontualmente à unidade de trabalho;

8. Vendas indevidas e ausência de informações:

O gestor continua a realizar a venda de picolés e de fardamento na escola, mas se omite completamente na prestação de contas sobre a arrecadação e utilização desses recursos. Essa atitude demonstra total desrespeito pela comunidade escolar, pois não há transparência sobre como o dinheiro gerado por essas vendas é administrado, nem qualquer tipo de acompanhamento ou justificativa para sua destinação. A falta de clareza e a ausência de informações adequadas configuram uma prática irresponsável e extremamente prejudicial à confiança e à integridade da gestão escolar, violando os princípios básicos de transparência e responsabilidade que deveriam nortear qualquer administração pública. Data: desde 2024.

Regimento Geral das Escolas da Rede Estadual de Ensino do Amazonas:

Artigo 144 – É vedado ao Diretor Escolar:

XII – permitir venda de produtos no interior da unidade escolar;

9. Falta de acompanhamento às obras dentro da escola durante os turnos:

O gestor escolar se mantém ausente durante o horário regular de funcionamento da escola, deixando de exercer sua função de liderança e supervisão nas atividades diárias. Sua falta de presença compromete a gestão da unidade, deixando os professores e servidores sem a devida orientação e apoio. Além disso, a ausência do gestor também se estende ao acompanhamento das obras em andamento na escola, que estão sendo realizadas sem a devida fiscalização e controle. A negligência do gestor em garantir que as reformas ocorram de maneira adequada, sem prejudicar o ambiente escolar e a saúde dos alunos e profissionais, revela uma postura desinteressada e irresponsável, prejudicando o bom andamento das atividades pedagógicas e administrativas. Data: 2025, gestão Joaquim.

Regimento Geral das Escolas da Rede Estadual de Ensino do Amazonas:

Artigo 142 – São atribuições e competências do diretor escolar:

IV – assegurar gestão democrática e participativa juntamente com a comunidade escolar, promovendo um ambiente harmonioso, favorável e saudável para a aprendizagem do estudante;

VII – zelar pela segurança do patrimônio escolar;

XL – assegurar e acompanhar, juntamente com o administrador escolar, pedagogo e secretário escolar o cumprimento das rotinas de segurança, higiene e limpeza escolar, manipulação e distribuição da alimentação escolar;

10. Transferência de responsabilidade:

O gestor escolar transferiu a responsabilidade de acompanhar a frequência dos servidores para outro servidor, que, embora atue apenas no turno vespertino, fica incumbido de registrar o horário de chegada e saída de todos os servidores, tanto do turno matutino quanto do vespertino, em uma planilha. Ao final da tarde, o servidor realiza um relatório sobre os dois turnos, sem o acompanhamento direto ou supervisão adequada do gestor. Essa delegação inadequada de

responsabilidades evidencia a falta de comprometimento e de gestão efetiva por parte do gestor, além de comprometer a precisão e a transparência no controle da frequência, visto que um único servidor, com carga horária restrita, não pode ser responsabilizado por controlar e relatar as atividades de toda a equipe escolar. Data: 2024, 2025, gestão Joaquim.

Regimento Geral das Escolas da Rede Estadual de Ensino do Amazonas:

Artigo 142 – São atribuições e competências específicas do diretor escolar:

I – controlar sistematicamente a frequência de servidores e estudantes obedecendo à legislação vigente;

*Se um **gestor escolar** transfere suas **responsabilidades legais** para outros funcionários de forma **indevida** — ou seja, delega o que é de sua competência exclusiva, sem respaldo legal — ele pode estar cometendo:*

Improbidade administrativa (Lei nº 8.429/1992, art. 11):

*Quando ele atenta contra os princípios da administração pública (legalidade, **moralidade**, eficiência, lealdade às instituições).*

11. Negligência com a merenda escolar:

As merendeiras da escola não têm acesso ao local onde a merenda escolar é armazenada, sendo obrigadas a pedir permissão ao secretário escolar para acessar o depósito. Essa prática revela total desorganização e falta de responsabilidade na gestão dos alimentos, uma vez que as merendeiras ficam sem a mínima autonomia para controlar o estoque e verificar o estado dos itens armazenados. Como resultado, alimentos perecíveis, como frutas, podem estragar sem que haja o devido acompanhamento. A falta de transparência e de uma estrutura básica para o manejo adequado da merenda escolar demonstra uma gestão completamente negligente, colocando em risco a qualidade da alimentação fornecida aos alunos e gerando desperdício de recursos públicos. Data: 2025, gestão Joaquim.

*O **gestor escolar** não permitir que as **merendeiras** acessem diretamente o local onde ficam armazenados os alimentos da merenda escolar, indica:*

1. ***Falta de transparência na gestão pública*** — o gestor está **restrição de acesso** a recursos que deveriam estar disponíveis aos profissionais responsáveis pela execução da merenda.
2. ***Prejuízo à execução do serviço público*** — porque as merendeiras precisam dos alimentos para realizar seu trabalho corretamente (alimentar os alunos).
3. ***Violação de princípios da Administração Pública*** (Constituição Federal, art. 37), como:
Legalidade (agir conforme a lei),
Impessoalidade,
Moralidade,
Publicidade (transparência),
Eficiência (prestar o serviço de maneira adequada).
4. *Pode caracterizar também **improbidade administrativa** (Lei nº 8.429/1992, art. 11), por **atentar contra os princípios da administração e comprometer a execução dos serviços públicos**.*

O assédio moral, a negligência e a arbitrariedade no ambiente de trabalho — e, em especial, dentro de uma escola — não pode e não deve ser tolerado. Nenhuma posição hierárquica justifica atitudes que ferem a dignidade, o respeito e os direitos fundamentais dos trabalhadores e estudantes. O gestor, enquanto representante da liderança escolar, tem o dever de construir um ambiente colaborativo, ético e saudável, não de promover medo, constrangimento e sofrimento.

Por isso, exigimos:

- A apuração rigorosa das denúncias apresentadas;
- A atuação imediata das autoridades competentes, inclusive do Ministério Público e da Secretaria de Educação;

- A proteção integral às vítimas e testemunhas, resguardando seus direitos e seu bem-estar;
- Medidas educativas e preventivas para que o assédio moral, a negligência e a arbitrariedade nunca mais se repitam em qualquer escola.

Pedimos ainda que diante dos conflitos gerados pela postura do gestor escolar, que as autoridades competentes adotem medidas necessárias para a mediação e resolução das situações apresentadas. Considerando que as tentativas de diálogo direto não surtiram efeito e que os impasses têm prejudicado o ambiente escolar e o pleno exercício das atividades pedagógicas, torna-se imprescindível a intervenção para garantir a ordem, o respeito às demandas da comunidade escolar e o bom funcionamento da unidade.

Almejamos a construção de um ambiente escolar saudável, onde os professores possam exercer plenamente suas funções pedagógicas, com condições adequadas de trabalho, respeito às suas demandas e apoio institucional. Entendemos que um clima organizacional positivo é essencial para garantir não apenas a qualidade do ensino, mas também a preservação da saúde física e mental dos profissionais da educação, prevenindo situações de adoecimento decorrentes de um ambiente hostil ou desestruturado.

Entendemos que é fundamental que todas as vozes sejam ouvidas e que a cultura do silêncio e da impunidade seja rompida. **Lutamos por escolas públicas de qualidade, onde o respeito, a empatia e a justiça prevaleçam sobre qualquer forma de abuso de poder.**

À comunidade, pedimos apoio e vigilância constante. Às autoridades, pedimos ação. Às vítimas, deixamos nossa solidariedade e nosso compromisso de continuar lutando por um **ambiente escolar digno e humano.**

Assinado: COMUNIDADE ESCOLAR.

Manaus, 28 de abril de 2025.