

INFORME **SE**

Comunicar, Inspirar, Valorizar

Departamento de Gestão
de Pessoas da Educação - DGPE

Revista Institucional nº 07 | jul/2026

AUTOCUIDADO

Um compromisso
diário com sua
saúde e bem-estar

NINGUÉM ESCOLHE ADOECER

Cuidar da saúde
também faz parte da
vida profissional

ASSÉDIO MORAL

Saiba identificar,
prevenir e agir

SEGURANÇA NO TRABALHO

Um dever de
todos



Guarulhos
Secretaria de Educação



Lucas Sanches

Prefeito

Rafael de Souza Carvalho

Secretário de Educação

Minéa Paschoaleto Fratelli

Subsecretária de Gestão Pedagógica da Educação

Marcelo Oliveira da Silva

Subsecretário de Gestão Administrativa da Educação

DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS DA EDUCAÇÃO

Marcos Varela da Silva

Diretor de Departamento

Edna Kikumiti Alves de Barros

Chefe da Divisão Técnica de Controle e
Movimentação de Pessoas

Katia Cilene Passatori Gamboa

Chefe da Divisão Técnica de Frequência,
Benefícios e Férias

Natalia Mendes Silva

Chefe da Divisão Técnica de Pagamentos

Ellen Frascato Campos

Chefe da Divisão Técnica de Gestão Funcional

Thiago Toscanelli Ferreira

Chefe de Gabinete

Eduardo da Silva Tavares

Diretor do Departamento de Planejamento da Educação

Daniela Harumi Hikawa

Diretora do Departamento de Orientações Educacionais e
Pedagógicas

Hélida Lúcia Paulini Thomazini

Diretora do Departamento de Supervisão Escolar

Gisela Mayumi Kodama

Diretora do Departamento de Alimentação Escolar

Cintia dos Reis Tavares

Diretora do Departamento de Gestão Orçamentária e Financeira da
Educação

Benedito Luiz Faria de Melo

Diretor do Departamento de Obras e Infraestrutura da Educação

Gilberto Mauricio Silva dos Santos

Diretor do Departamento de Tecnologia da Informação da Educação

Alecsandra Bessa Nobrega

Diretora do Departamento de Serviços e Suprimentos da Educação

Jorge Camara dos Santos

Diretor do Departamento de Gestão de Espaços Educacionais

ELABORAÇÃO

Divisão Técnica de Gestão Funcional

Angélica Hirata, Cleide Magaton, Ellen Frascato, Jacqueline Silva, Juliana Leme, Simone Silva e Tatiane Henriques.

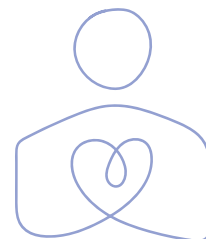
DIAGRAMAÇÃO

Divisão Técnica de Comunicação Educacional

Ana Paula Santos, Anna Solano, Carla Maio, Camila Rhodes, Danielle Chaves, Eduardo Calabria, Gezer Amorim, Maira Kami, Mateus Barboza e Rodolfo Santana.

AUTOCUIDADO:

UM COMPROMISSO DIÁRIO COM A SAÚDE O E BEM-ESTAR



Quem trabalha na educação dedica tempo, atenção e cuidado às pessoas todos os dias, por isso, cuidar de si é um passo essencial para cuidar bem dos outros. O autocuidado não é um luxo nem um gesto de individualismo; é uma atitude de responsabilidade com a própria saúde física e emocional. Quando reservamos tempo para descansar, alimentar-nos bem, praticar atividades que promovam bem-estar e reconhecer nossos limites, fortalecemos nossa capacidade de enfrentar os desafios do dia a dia, construir relações mais saudáveis e exercer nosso trabalho com mais equilíbrio, disposição e qualidade de vida.

SAÚDE É BEM-ESTAR COMPLETO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. Isso significa que estar saudável vai muito além da ausência de doenças: envolve equilíbrio entre corpo, mente, emoções, relações sociais e trabalho.

AUTOCUIDADO É ESSENCIAL

Na rotina atual, marcada por múltiplas demandas e pouco tempo para si, reservar momentos para o autocuidado pode parecer difícil. No entanto, pequenas atitudes incorporadas ao dia a dia fazem grande diferença na prevenção de doenças, na redução do estresse, no fortalecimento da saúde mental e na melhoria da qualidade de vida.

O QUE É AUTOCUIDADO?

É adotar hábitos e escolhas que favoreçam o bem-estar físico, emocional e mental. Alimentação equilibrada, prática de atividades físicas, acompanhamento médico preventivo, lazer, descanso e atenção às próprias necessidades são exemplos de ações que contribuem para uma vida mais saudável.

CUIDAR DA SAÚDE MENTAL TAMBÉM É AUTOCUIDADO

Sentimentos persistentes de tristeza, desânimo, ansiedade ou irritabilidade, além de sintomas como dores de cabeça, alterações no sono, no apetite ou no corpo, podem indicar que é hora de olhar com mais cuidado para si.

Reconheça seus limites e necessidades

Buscar estratégias para enfrentar os desafios cotidianos são atitudes importantes.

Converse e peça apoio

Falar com pessoas de confiança fortalece a rede de apoio e procurar acompanhamento psicológico quando necessário contribui para o autoconhecimento, o equilíbrio emocional e uma melhor qualidade de vida.

24 DE JULHO:

**UM LEMBRETE PARA
CUIDAR DE SI O ANO INTEIRO**

O Dia Internacional do Autocuidado é celebrado em 24 de julho. A data foi escolhida por representar simbolicamente o conceito de 24 horas por dia, 7 dias por semana, reforçando que o cuidado com a própria saúde deve fazer parte da rotina, todos os dias.



PEQUENAS ATITUDES, GRANDES RESULTADOS

Incorporar hábitos saudáveis ao cotidiano pode ser mais simples do que parece:



MOVIMENTE-SE!

Atividade física traz benefícios para o corpo, para a mente e para as emoções.



ALIMENTE-SE BEM!

Prefira alimentos naturais e variados.



CUIDE DA SUA MENTE!

Fale sobre problemas de saúde mental à medida que surgem e procure ajuda sempre que necessário.

FAÇA ESCOLHAS QUE PROTEGEM SUA SAÚDE

Abandone ou reduza o consumo de álcool e tabaco.



PREVINA-SE!

Realize exames preventivos e faça acompanhamento médico regular.



POR QUE O AUTOCUIDADO É TÃO IMPORTANTE?

Nos coloca no centro do nosso próprio cuidado e nos torna protagonistas da nossa saúde.

Ajuda a aliviar a pressão sobre os sistemas de saúde.

Permite que profissionais de saúde e assistência social se dediquem às tarefas que não conseguimos realizar sozinhos.

READAPTAÇÃO X RESTRIÇÃO



CUIDADO, RESPEITO E CONTINUIDADE



Ninguém escolhe adoecer. Quando uma condição de saúde interfere na capacidade de exercer determinadas atividades, a legislação prevê medidas para proteger o servidor e permitir que ele continue exercendo suas atividades com segurança, dignidade e qualidade de vida. É nesse contexto que surgem a restrição médica e a readaptação profissional, procedimentos que possuem objetivos distintos, mas o mesmo propósito: preservar a saúde e a capacidade laboral do servidor.



É importante compreender que essas medidas não representam privilégios, mas sim recursos técnicos indicados após avaliação médica para servidores que apresentam limitações decorrentes de problemas de saúde. Situações como cansaço, desgaste da rotina ou insatisfação profissional merecem atenção e acolhimento, mas, por si só, não caracterizam os critérios para restrição ou readaptação.



Da mesma forma, o respeito e a empatia dos colegas fazem parte desse processo. Acolher um servidor adoecido é compreender que ninguém escolhe enfrentar limitações e que, por trás de cada processo de restrição ou readaptação, existe uma história de superação, adaptação e desejo de continuar contribuindo com a Educação Municipal.

Restrição médica

A restrição médica é indicada pelo médico do trabalho quando determinadas atividades podem agravar o quadro de saúde do servidor.

Nessa situação, o servidor permanece em sua função, mas passa a exercer suas atividades respeitando as limitações estabelecidas na avaliação médica.

A restrição é adotada quando há expectativa de melhora clínica após tratamento, afastamento ou outras intervenções terapêuticas, possibilitando o retorno às atribuições habituais.



Readaptação profissional

Quando a avaliação médica constata que o servidor não possui mais condições de exercer, de forma permanente, as atribuições previstas para seu cargo, pode ser iniciado o processo de readaptação profissional.

A readaptação consiste na adequação das atividades às condições atuais de saúde do servidor, preservando sua capacidade de trabalho e sua dignidade profissional.

O processo é conduzido pelo SESMT, no caso dos servidores estatutários, e pelo INSS, para os servidores celetistas, sempre com acompanhamento da equipe técnica e a chefia imediata.

A readaptação representa um novo olhar para o cuidado com o servidor, permitindo que ele continue colocando sua experiência e seus conhecimentos a serviço da Educação Municipal.



Como funciona o processo de readaptação?

A readaptação pode ocorrer por **indicação do médico do trabalho**, mediante solicitação do próprio servidor ou de ofício, quando identificada essa necessidade.

Após o recebimento da indicação, o servidor é **acolhido** pela equipe da Divisão Técnica de Gestão Funcional (DGPE), em um momento de escuta e orientação. Nesse encontro, ele compartilha sua trajetória, esclarece dúvidas e, juntamente com a equipe técnica, **constrói uma proposta** de atividades compatível com suas condições de saúde.

O objetivo é que o servidor se sinta **acolhido, valorizado e seguro** para iniciar essa nova etapa da sua trajetória profissional.

Depois da validação da proposta pelo médico do trabalho, inicia-se o **estágio** de readaptação, com duração média de **35 dias**, podendo ser prorrogado quando houver afastamentos ou licenças.

Durante esse período, o servidor desempenha as atividades propostas, permitindo que a chefia imediata e a equipe técnica acompanhem sua adaptação e **avaliem** a compatibilidade entre as funções e suas condições de saúde.

Essa etapa possibilita avaliar, na prática, se as atividades propostas são **compatíveis** com as condições de saúde do servidor e com as necessidades do serviço.

Ao final do processo, o servidor retorna ao SESMT para **conclusão** do processo de readaptação, e posteriormente será emitido memorando ou certificado que **formalizam a readaptação**.

Caso seja necessária qualquer alteração das atividades desempenhadas pelo servidor readaptado, o SESMT deverá ser consultado previamente, para verificar a compatibilidade da mudança com as restrições médicas.



Atenção: A legislação municipal prevê a perda da sede de exercício quando o servidor permanecer em restrição médica por período igual ou superior a 90 dias ou for readaptado. Essa medida observa as normas de movimentação e busca compatibilizar a unidade de exercício com as condições de saúde do servidor e as necessidades da Administração.

ASSÉDIO MORAL

UM TEMA DE ATENÇÃO PERMANENTE

Um ambiente de trabalho saudável é construído diariamente por meio do respeito, do diálogo e da colaboração. Por isso, reconhecer situações de assédio moral é um passo importante para fortalecer relações profissionais mais éticas, seguras e humanizadas.

O assédio moral caracteriza-se pela repetição de comportamentos abusivos que expõem uma pessoa ou um grupo a situações de humilhação, constrangimento, ridicularização, desqualificação ou desprezo. Essas condutas afetam a dignidade, comprometem a saúde física e emocional da vítima e prejudicam o ambiente de trabalho como um todo.

No contexto profissional, o assédio pode ocorrer por meio de palavras, mensagens, gestos, atitudes ou qualquer comportamento repetitivo que tenha como objetivo ou consequência desvalorizar, isolar ou constranger um trabalhador.

Importante: o assédio moral não depende de relação de chefia. Ele pode ocorrer entre colegas de trabalho, entre subordinados e superiores ou em qualquer relação profissional.



CARACTERÍSTICAS MAIS COMUNS

- Agressões verbais ou não verbais repetidas
- Isolamento e exclusão do colaborador
- Críticas constantes e injustificadas
- Tarefas excessivas ou irrelevantes
- Divulgação de boatos ou calúnias
- Conduta abusivas que atentem contra a dignidade
- Práticas discriminatórias na distribuição de funções



FORMAS FREQUENTES DE MANIFESTAÇÃO

- Gritar, insultar, fazer comentários humilhantes
- Ignorar a presença ou excluir de atividades sociais
- Avaliações injustas e constantes desqualificação
- Sobrecarga ou subutilização intencional de tarefas
- Difamação e propagação de rumores maliciosos



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Nem toda situação de conflito ou cobrança caracteriza assédio moral. São exemplos de prática legítima de gestão:

- Cobrança de metas e produtividade razoáveis
- Avaliação e acompanhamento do trabalho
- Conflitos pontuais e discussão isoladas
- Aumento temporário de demandas de trabalho
- Uso de ferramentas de controle (como ponto eletrônico)
- Exigência de cumprimento de prazos e normas

O elemento central do assédio é a repetição de condutas abusivas com intenção de humilhar ou excluir.



IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL

NA SAÚDE

- Ansiedade e depressão
- Baixa autoestima
- Isolamento social
- Estresse crônico, insônia
- Dores físicas

NA VIDA PROFISSIONAL

- Redução de desempenho
- Aumento do absenteísmo
- Instabilidade na carreira
- Queda de produtividade

NO AMBIENTE INSTITUCIONAL

- Deterioração do clima organizacional
- Aumento de rotatividade
- Prejuízo à imagem institucional
- Aumento de custos e afastamentos



PREVENÇÃO: O PAPEL DOS GESTORES

Divulgação de informações e orientação sobre o tema

Promoção de ambiente respeitoso, humano e cooperativo

Definição clara de funções e responsabilidades

Capacitação contínua das equipes

Campanhas de sensibilização sobre diversidade e respeito

Acolhimento humanizado de novos servidores e colaboradores

Encaminhamento adequado de denúncias e situações de risco

Adoção de medidas protetivas quando necessário



As denúncias podem ser feitas por meio dos canais oficiais da Ouvidoria:



Telefone:
0800 055 5811



E-mail:
ouvidoria@educacao.guarulhos.sp.gov.br



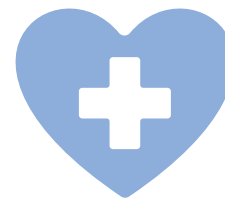
Portal da Educação:
<https://portaleducacao.guarulhos.sp.gov.br/siseduc/ouvidoria/>



Atendimento presencial (mediante agendamento):
Secretaria de Educação
Rua Claudino Barbosa, 313 - Macedo



SEGURANÇA NO TRABALHO



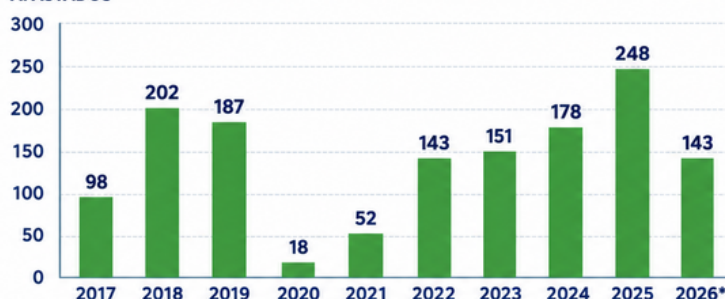
UM COMPROMISSO DE TODOS

Mais do que cumprir normas, prevenir acidentes é cuidar das pessoas. O Dia Nacional da Prevenção de Acidentes do Trabalho, celebrado em 27 de julho, reforça a importância de construirmos, diariamente, ambientes mais seguros, saudáveis e acolhedores. A cultura da prevenção nasce das pequenas atitudes, da responsabilidade compartilhada e do compromisso de todos com a proteção da vida. Afinal, cada ação preventiva fortalece uma educação mais segura, humana e comprometida com o bem-estar de seus profissionais.

ACIDENTES DE TRABALHO NA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO (2017-2026)



Nº DE PROFISSIONAIS
AFASTADOS



Mais de **1.400** servidores afastados por acidentes de trabalho na última década.



**DIAS DE AFASTAMENTO
(2017-2026)**

60.603
dias de afastamento acumulados

*Dados consolidados até 30/06/2026



CADA NÚMERO REPRESENTA *uma história*

Por trás de cada ocorrência existe uma **pessoa**, uma **família** e uma **equipe** impactada.

A prevenção:



Reduz acidentes e doenças ocupacionais



Preserva a saúde física e mental dos trabalhadores



Melhora a qualidade de vida no trabalho



Diminui afastamentos e custos com saúde



Fortalece ambientes mais seguros, acolhedores e produtivos



NOSSO RECONHECIMENTO AOS

CIPEIROS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO!



Nossa homenagem a todos os integrantes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) da Rede Municipal de Ensino.

Com dedicação, compromisso e espírito colaborativo, esses servidores desempenham um papel essencial na identificação de riscos, na promoção da saúde e na construção de ambientes de trabalho mais seguros, respeitosos e humanizados. Seu trabalho fortalece diariamente a cultura da prevenção e demonstra que cuidar das pessoas é um compromisso que faz a diferença.

Nossa sincera gratidão pelo empenho e pela contribuição de cada cipeiro para uma rede cada vez mais segura, saudável e acolhedora.



**SECRETARIA DE EDUCAÇÃO
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS DA EDUCAÇÃO
DIVISÃO TÉCNICA DE GESTÃO FUNCIONAL**

Rua Claudino Barbosa, 313 - Macedo - Guarulhos/SP
CEP 07113-040 - TEL.: 2475-7300
portaleducacao.guarulhos.sp.gov.br
2026