

6 e 7 Especial

## MÊS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

**3** Jurídico  
Aposentadoria por incapacidade compulsória e o descarte de servidores em idade produtiva

**5** Assédio Não  
Coragem e estratégia no combate ao assédio moral

**4** Giro Estadual  
A hora da verdade para o Estado do Rio de Janeiro

**8** Conquistamos  
Mudanças no auxílio-saúde garantem reembolso mais condizente com os valores dos planos



Crédito: Acervo Alerj

**9** Giro Institucional  
Setor de Atendimento Especial oferece comodidade aos servidores do MPRJ

**10** Opinião  
Etarismo e a Dignidade Humana do Trabalhador

**11** Nova Gestão  
A passagem de bastão no Conselho de Administração da Coomperj

**12** Servidor em Foco  
Educação emocional desde a infância



# EDITORIAL

No mês em que celebramos o Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral (02/05), trazemos nesta edição muitas informações sobre o tema. As entidades de classe têm aprofundado o debate sobre esse assunto fundamental aos servidores, sendo pauta prioritária da Assemperj e do Sindsemp-RJ. Temos divulgado em nossos canais diversas iniciativas para dar visibilidade à questão, que impacta diretamente a saúde dos servidores e tem recebido cada vez mais atenção da sociedade.

Na matéria especial, atualizamos as discussões internas no MPRJ, levantamos dados nacionais e reportamos ações para reforçar a importância do tema. O presidente, Vinícius Zanata, destacou em artigo a relevância de tratar com coragem e estratégia as denúncias de assédio, além do papel dos sindicatos em garantir apoio técnico, jurídico e emocional aos filiados.

A aposentadoria também foi destaque nesta edição. Em artigo da vice-presidente, Juliana Vargas, questiona-se a aposentadoria por incapacidade compulsória, que afeta servidores(as) relativamente jovens, passíveis de readaptação. Em outro artigo, uma associada aborda o etarismo no ambiente de trabalho, destacando a responsabilidade institucional em prevenir práticas discriminatórias. Combater estereótipos relacionados à idade, numa sociedade cada vez mais envelhecida, é mais uma importante luta.

No âmbito político, um tema relevante é a movimentação em torno do Propag, que trata do endividamento dos Estados com a União. Em matéria desta edição, é possível se atualizar sobre o tema e entender seu impacto na saúde fiscal do Rio de Janeiro. Destacamos também a recente conquista nas mudanças do auxílio-saúde para os servidores, que passaram a receber reembolso mais condizente com os gastos. Além disso, registramos a importância da participação de um ex-presidente e diretor nosso no Conselho de Administração da Sicoob/Coomperj, fortalecendo o cooperativismo, e o trabalho do setor de atendimento do Detran no MPRJ. Por fim, na coluna Servidor em Foco, divulgamos o lançamento do livro de uma colega, desdobramento de um trabalho sobre educação parental realizado por ela.

Boa leitura a todos e a todas!

**Eduardo Sá - Assessor de Comunicação da Assemperj**



**Eduardo Sá**  
Assessor de  
Comunicação da  
Assemperj



## ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

### Diretoria:

Vinícius Zanata - presidente  
Juliana Vargas - vice-presidente  
Uélinton de Souza - diretor geral  
Leticia Sant'ana - diretora adjunta  
Matheus Nunes - diretor adjunto  
Natália Jaconianni - diretora adjunta  
Patrícia Pereira - diretora adjunta

**Texto:** Eduardo Sá (MTB: JP 33266RJ) e Vinícius Zanata

**Edição:** Mobiliza Comunicação - Isis Torres Munhoz (MTB: 0080672/SP)

**Diagramação:** Mobiliza Comunicação - Gabriela Prado

**Tiragem:** 1.000 exemplares

Av. Presidente Antônio Carlos,  
607/12º andar  
Centro - Rio de Janeiro/RJ

Jurídico

# APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE COMPULSÓRIA E O DESCARTE DE SERVIDORES EM IDADE PRODUTIVA

Por Juliana Vargas

**A**pós a Reforma da Previdência de 2021, implementada por meio da Emenda Constitucional nº 90/2021, o adoecimento passou a representar um risco real e grave para o(a) servidor(a) público(a) do Estado do Rio de Janeiro.

Justificar e buscar afastamento ante um adoecimento sempre foi processo já doloroso, tanto do ponto de vista físico quanto emocional, e agora buscar esse direito se tornou mais difícil. Afinal, as novas regras trouxeram não apenas insegurança jurídica, mas também instabilidade financeira e precarização da dignidade dos servidores.

Como se não bastasse ter que se submeter a perícias, nem sempre humanizadas e imparciais, e a possível discriminação no local de trabalho por falta de empatia de colegas e chefias, o servidor ainda precisa enfrentar uma nova ameaça: o perigo da aposentadoria compulsória. E tal modalidade de aposentadoria, após a EC 90/2021, não mais garante proventos integrais, reduzindo consideravelmente os valores a serem recebidos pelo servidor aposentado.

De acordo com art 98, parágrafo 1º do Decreto 24.79/1979, as licenças médicas não poderão ultrapassar o período de 24 meses, a não ser que o servidor seja considerado recuperável. No § 2º do mesmo artigo, decorrido esse prazo, o servidor poderá retornar ao trabalho,

ser readaptado ou ser aposentado por invalidez, atualmente denominada aposentadoria por incapacidade permanente.

No MPRJ, o que tem acontecido de forma recorrente é a aposentadoria compulsória de servidores e servidoras, relativamente jovens, que ainda teriam um longo período produtivo até o preenchimento dos requisitos para a aposentadoria por tempo de contribuição. Não há uma diretriz clara quanto à política de readaptação no âmbito do MPRJ, embora a lei 5891/2011 garanta a readaptação como direito do servidor. A readaptação (que equivale à reabilitação na esfera privada) é um direito do trabalhador diante de uma incapacidade parcial ou redução da capacidade laborativa.

**“A readaptação pode consistir em adaptações na jornada do trabalho, como redução ou teletrabalho integral, até mesmo em alterações na função exercida, repercutindo na adequação entre as atribuições a serem exercidas pelo servidor e o seu estado de saúde. Tudo isso de modo a tornar viável o retorno desse servidor ao ambiente de trabalho.**

A resolução GPGJ 2.681/25 que disciplina as condições especiais de trabalho foi alterada recentemente possi-



Crédito: Acervo Assemperj

portanto, temos uma normativa recente que poderá servir de amparo ao servidor para uma possível readaptação.

É urgente que a gestão de pessoal tenha um olhar sensível para esses casos de servidores adoecidos, garantindo-lhes o direito à readaptação e a permanência no trabalho, ainda que com limitações. A aposentadoria precoce e compulsória não pode ser a regra e sim, a exceção, após esgotadas todas as possibilidades de retorno desse servidor ou servidora. Do contrário, estará se tratando o capital humano da instituição como algo descartável, tal como uma pilha ou bateria cuja energia acabou e, justamente, no momento de sua maior vulnerabilidade.

bilitando a concessão de tais condições aos servidores que apresentem redução ou restrição laborativa temporária,



Giro Estadual

# A HORA DA VERDADE PARA O ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Adesão ao novo programa federal definirá futuro fiscal do Rio

Por Vinícius Zanata

No último dia 14/04/2025, o presidente Lula editou o Decreto Federal nº 12.433/25, que regulamenta a adesão ao Propag (Programa de Pleno pagamento da dívida dos Estados), a mais recente tentativa (e mais elaborada) de equalizar o endividamento dos Estados com a União. A partir da publicação, os entes interessados em obter o abatimento dos juros daqui para frente podem aderir ao programa. Porém, a adesão mais vantajosa não ficou tão fácil após os vetos apostos pelo presidente Lula.

Para uma adesão confortável, é preciso fazer uma amortização extraordinária correspondente a 20% do total da dívida, que já passa dos R\$ 200 bi. Ou seja, estamos falando de o Estado do Rio de Janeiro aportar R\$ 40 bi em troca de juro 0%. Para um Estado quebrado e quase sem ativos públicos para transacionar com a União, a tarefa é hercúlea. A esperança repousava sobre o Fundo Nacional de Desenvolvimento Regional (FNDR), mas acabou vetado.

Há uma sessão do Congresso Nacional convocada para o mês de junho, onde saberemos se o veto, em especial

sobre o uso do FNDR, será derrubado. Paralelamente, a permanência no Regime de Recuperação Fiscal está por um fio. Ou melhor, uma liminar do STF, que tem validade até 30 de junho de 2025.

mão do STF, que vem adotando a auto-contenção, para permitir que União e Estado cheguem a uma solução política.

A hora da verdade está próxima, começando pela apre-

## No atual cenário restam as seguintes hipóteses para o Estado:

- ▶ Articular-se para garantir a derrubada dos vetos e entrar com folga no Propag.
- ▶ Aderir ao Propag sem zerar os juros pagos atualmente.
- ▶ Não aderir ao Propag e recorrer novamente ao STF para renovar a liminar para se manter no RRF.

Na primeira hipótese, garante-se sobrevida financeira ao Estado que vem apresentando projeções de déficits ano a ano nas peças orçamentárias. Na segunda, há dúvidas a respeito das vantagens financeiras para o Rio em aderir sem redução total do juro atualmente cobrado. Por fim, a hipótese de não adesão joga o destino do RJ na

cição dos vetos pelo Congresso Nacional, no dia 17/06. Não se vislumbra uma outra sinalização do parlamento federal sobre este tema do endividamento dos Estados tão cedo, mas há o risco de nosso Estado ser um dos poucos que continuará patinando, já que outros Estados estão em melhores condições para aderir.

Cuide do seu sorriso por menos de **R\$ 2,00 por dia** (\*)



## SulAmérica ODONTO

Investir na Saúde Bucal é uma forma de equilibrar sua Saúde Integral.

ODONTO | MAIS R\$ 47,40\*

CONTRATE AGORA

 (21) 3090-0415

(\*) valor mensal por pessoa, no Plano Sul América Odonto Mais, tabela válida até 09/09/2025

## Assédio Não

# CORAGEM E ESTRATÉGIA NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Por Vinicius Zanata

**P**or mais que se fale em enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, sair da defesa para o ataque nunca é fácil. É notável o número de cartilhas, manuais e protocolos que já se criaram sobre todos os tipos de violências laborais. A grande maioria das pessoas já é bastante letrada no conceito, nas formas, e sabe que existem canais. Mas por que as denúncias quase nunca chegam? O que falta para tornar essa ferramenta mais efetiva?

Nesses poucos anos acompanhando caso após caso, aprendi que, para levar uma denúncia adiante, é preciso duas coisas: coragem e estratégia.

Não se leva uma denúncia aos canais sem coragem, porque, em regra, a retaliação vem — e vem rápido. Sempre existe o dia seguinte à denúncia, à notificação do autor, ao momento em que as testemunhas tomam ciência. As instituições pouco ou nada oferecem para garantir esse dia seguinte, quando você retorna ao local do assédio com o assediador ainda presente. Ao denunciar, entra-se em um terreno de incertezas e receios que, por muito tempo, será o chão do denunciante. Sabemos que há muito a se perder numa denúncia — isso é fato.

Também não se leva uma denúncia aos canais sem uma boa estratégia. E, falando a frio, parece fácil — mas não é. Seja pela forma do assédio, seja pela frieza necessária para reunir boas provas, nada é simples. Boas denúncias já derrubaram, apenas recentemente, o presidente da Caixa e o da Confederação Brasileira de Futebol. Ninguém defende o assediador depois de uma boa denúncia, porque eles vivem de sombras e cumplicidades veladas. A tecnologia tem sido uma aliada nessa luta: com celular e bons aplicativos, é possível lançar luz sobre o assediador e fazê-lo se expor.

“ Para encaminhar uma boa denúncia, é necessário muito apoio técnico e emocional. Hoje, são poucas as instituições que oferecem isso. Os sindicatos precisam cumprir esse papel: prover advogado e, se possível, apoio psicológico e emocional.

É essencial que as diretorias se envolvam pessoalmente nas denúncias, mobilizem recursos da entidade para judicializar os casos mais emblemáticos e usem a comunicação social para difundir



essas ações como exemplos — mostrar que essa luta vale a pena e vale o preço. Sim, é preciso uma grande rede para nascer uma denúncia!

Mais do que acolher a denúncia, é preciso quebrar o silêncio que a precede. Muitos servidores e servidoras sequer conseguem nomear o que vi-

Por isso, campanhas de sensibilização, rodas de conversa e formações contínuas não são acessórios: são parte do enfrentamento.

Além disso, é urgente responsabilizar quem se omite. Gestores que silenciam diante de denúncias, corregedorias que postergam apurações ou arquivam sem investigar, e colegas que testemunham abusos mas escolhem virar o rosto — todos colaboram com a manutenção da violência institucional. Não há neutralidade possível diante do assédio. Ou se combate, ou se consente.

vem no ambiente de trabalho. A banalização de condutas abusivas, a naturalização da humilhação cotidiana e a cultura do medo impedem o florescimento de uma consciência coletiva sobre o problema.

Assim como ocorre com a violência de gênero, já deveríamos estar falando em mudanças na legislação para incluir medidas protetivas, garantir o afastamento do denunciante do local de trabalho e aperfeiçoar a legislação sobre violência laboral. Só assim as denúncias chegarão — e poderemos resgatar pessoas antes que morram por dentro, antes que o trabalho lhes tire a fé na vida.

Especial



Crédito: Acervo Alerj

# ASSÉDIO MORAL EM PAUTA: MÊS É MARCADO POR MOBILIZAÇÕES E AVANÇOS INSTITUCIONAIS

*Campanhas, audiência pública e novas políticas institucionais dão visibilidade ao combate à violência laboral no serviço público*

**Mês de Combate ao Assédio Moral**



O dia 2 de maio marca o Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, e, ao longo do mês, uma série de atividades e campanhas foram realizadas em todo o país, em uma ampla mobilização sobre o tema. As violências laborais têm se consolidado como um dos principais fatores de adoecimento mental da força de trabalho no Brasil, e entidades sindicais e movi-

mentos sociais têm priorizado essa pauta junto às instituições e órgãos competentes.

A Assemperj e o Sindsemp-RJ têm atuado ativamente nessa frente junto ao Parlamento fluminense e a entidades parceiras no Estado e em nível nacional, promovendo ações, disseminando informações e cobrando maior atenção da Administração do MPRJ sobre o tema.

A intensa precarização dos serviços públicos, com a redução contínua de quadros de servidores e a retirada de investimentos, têm gerado am-

bientes de trabalho marcados por cobranças excessivas, acúmulo de funções e sobrecarga. O termo “assédio” refere-se a comportamentos e práticas inaceitáveis que causem (ou possam causar) danos físicos, psicológicos, sexuais ou financeiros a alguém — como humilhações, constrangimentos, pressões abusivas e tratamentos agressivos, entre outros.

## Programa de Saúde Mental no MPRJ

No dia 9 de maio foi publicada no Diário Oficial a

Resolução GPGJ nº 2.697, que institui o Programa de Promoção, Prevenção e Cuidado com a Saúde Mental no âmbito do MPRJ. A medida representa um avanço institucional importante e atende à Resolução CNMP n. 265/2023. O programa é fruto de um processo construído com participação ativa da Assemperj e do Sindsemp-RJ, que atuaram de forma propositiva em todo o trâmite administrativo.

Diversas propostas apresentadas pelas entidades foram acatadas, com destaque para:

## Especial

- Criação da Comissão de Prevenção a Situações de Risco à Saúde Mental, com presença garantida de representante sindical;
- Ações voltadas à saúde mental e à prevenção da revitimização e agravamento de quadros já diagnosticados;
- Acolhimento e escuta qualificada de vítimas de assédio ou violência institucional.

Outra medida importante é a determinação de que a Diretoria de Recursos Humanos e o Núcleo de Saúde Ocupacional mantenham banco de dados com os motivos de remoções, mudanças de setor ou alterações de lotação, com o objetivo de monitorar e intervir em situações de risco psicossocial.

## Justiça do Trabalho registra aumento de denúncias

Dados recentes da Justiça do Trabalho revelam um aumento expressivo nas ações de indenização por assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Entre 2020 e 2024, foram registrados 458.164 novos processos — um crescimento de 28%, saltando de 91.049 para 116.739 ações. Esse aumento é atribuído, principalmente, à maior conscientização das(os) trabalhadoras(es) sobre seus direitos e sobre os limites aceitáveis no ambiente profissional.

O número de processos por assédio sexual cresceu 44,8% no período, enquanto os casos de assédio moral aumentaram 5%. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que abrange o estado de São Paulo, concentrou o maior volume: 130.448 ações. Entre 2021 e 2024, foram ajuizadas 361.572 ações sobre o tema

(338.814 de assédio moral e 22.758 de assédio sexual).

Segundo o Monitor do Trabalho Decente, da Justiça do Trabalho, 72,1% das ações por assédio sexual desde 2020 foram movidas por mulheres. A maioria das vítimas está na faixa etária entre 18 e 39 anos, com destaque para os grupos de 18 a 29 (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%).

## Audiência Pública na Alerj debate combate ao assédio no serviço público

A Comissão de Servidores Públicos da Alerj realizou, em 5 de maio, uma audiência pública para discutir políticas de combate ao assédio moral nas relações de trabalho no serviço público estadual. O evento reuniu especialistas para debater o tema e propor ações, como a criação de um Grupo de Trabalho (GT) voltado à atualização da legislação e à cobrança de protocolos mais claros por parte do governo estadual.

A iniciativa da audiência partiu da Assemperj | Sindsemp-RJ, e contou com a presença de sua vice-presidente, Juliana Vargas, que também integra a Comissão de Saúde Mental da Fenamp e o Fórum Nacional de Saúde Mental do CNMP.

Durante a audiência, Vargas denunciou o retrocesso do Governo Federal ao adiar a aplicação de multas pelo descumprimento da NR-1, que trata do monitoramento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Ela também destacou a importância de tirar o debate da esfera individual:

“A violência laboral incorpora preconceitos estruturais da nossa socie-

dade, como o racismo, o etarismo e a homofobia, dentro de um contexto de redução do Estado e precarização do trabalho.”

dícios de infração, é proposto um Termo de Ajuste de Conduta (TAC). Se a proposta for recusada, uma ação civil pública é ajuizada.



Crédito: Acervo Alerj

## Atuação do Ministério Público do Trabalho

Apesar de ainda não haver uma legislação nacional específica sobre o assédio no trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou, em 2019, a Convenção 190 — que já recebeu aval da Presidência da República e aguarda ratificação no Brasil. A convenção tipifica como assédio qualquer ato injustificável capaz de causar danos físicos, psíquicos, sexuais ou econômicos, mesmo que isolado, sem necessidade de reiteração do comportamento.

Enquanto aguarda a normatização, o Ministério Público do Trabalho (MPT) segue atuando nos casos. Segundo a procuradora Fernanda Barbosa Diniz, com quase 20 anos de experiência no órgão, após receber uma denúncia (que pode ser pública, privada, sigilosa ou não), o MPT apura os fatos, ouve testemunhas e solicita documentos. Quando há in-

Diniz também alertou para formas sutis de assédio, muitas vezes mascaradas de brincadeiras:

“Tem assédios evidentes, mas também vemos muito nas piadas com teor racista, misógino ou homofóbico, reproduzidas em ambientes onde a maioria dos chefes são homens brancos. Se a gente tem a discriminação no sustentáculo do assédio, mostra que a questão não é simples — envolve a ideia inconsciente de que há superiores e inferiores.”





Conquistamos

# MUDANÇAS NO AUXÍLIO-SAÚDE GARANTEM REEMBOLSO MAIS CONDIZENTE COM OS VALORES DOS PLANOS

*Novas faixas etárias e reajuste nos tetos ampliam acesso ao reembolso, com destaque para servidores acima dos 59 anos*

Os planos de saúde, especialmente nos anos pós-pandemia, vêm registrando aumentos significativos, muitas vezes superiores aos índices inflacionários oficiais, como IPCA e INPC. Esses reajustes seguem, em geral, a variação do custo médico-hospitalar (VCMH), que tem pressionado os valores das mensalidades.

Embora a Assemperj mantenha um plano próprio para a categoria, com reajustes inferiores aos do mercado, os valores de reembolso do auxílio-saúde — pagos no terceiro dia útil do mês seguinte — já não vinham mais cobrindo adequadamente os custos dos

planos contratados por servidores e seus dependentes, especialmente no caso de colegas mais velhos e aposentados.

Atendendo a um pleito da Diretoria, no final de 2024 foram criadas faixas de reembolso: até 59 anos com até 3 dependentes e, para os servidores acima de 59 anos, a possibilidade de reembolso de 1 dependente. A medida buscou minimizar os impactos dos aumentos recentes.

Em 2025, novas faixas etárias foram incorporadas, juntamente com um novo reajuste nos tetos de reembolso. Agora, o benefício considera três faixas etárias para o titular do plano: até 44 anos, de 44



a 58 anos e a partir de 59 anos — permanecendo as regras atuais quanto aos dependentes. Os maiores beneficiados foram justamente os colegas com mais de 59 anos, muitos aposentados, que frequentemente enfrentam mensalidades mais altas e, em muitos

casos, contam apenas com esse benefício além do salário.

As normas sobre critérios e documentação para solicitação do reembolso estão previstas na Resolução GPGJ 1.485/2008, disponível na íntegra no site da Assemperj.

### Servidores até 43 anos

Nº de Dependentes	Sem dep.	1	2	3 ou +
Teto	R\$ 1.355,00	R\$ 1.690,00	R\$ 2.030,00	R\$ 2.370,00

### Servidores de 44 a 58 anos

Nº de Dependentes	Sem dep.	1	2 ou +
Teto	R\$ 1.670,00	R\$ 2.338,00	R\$ 2.839,00

### Servidores de 59+ anos

Nº de Dependentes	Sem dep.	1 ou +
Teto	R\$ 2.700,00	R\$ 4.050,00

## Giro Institucional

# SETOR DE ATENDIMENTO ESPECIAL OFERECE COMODIDADE AOS SERVIDORES DO MPRJ

*Com mais de 50 anos de história, serviço facilita emissão de documentos, passaportes e regularização veicular no próprio ambiente de trabalho*

Imagine poder resolver todo tipo de problema relacionado à emissão de documentos, identificação civil, regularização automotiva, passaporte — tudo no mesmo lugar e, o melhor: no seu local de trabalho. Esse é o papel do Atendimento Especial, setor que muitas vezes é confundido com um “Detran no MPRJ”, mas que na verdade é composto por colegas da casa e traz grande comodidade para membros, servidores e seus familiares.

De acordo com Wanderley de Matos Lopes, gerente do setor e servidor do MPRJ há mais de 50 anos — além de um dos fundadores da Assemperj — esse serviço é prestado desde a década de 1970 e, com a mudança para a sede da Marechal Câmara, em fevereiro de 1997,

passou a ter mais estrutura e espaço. Foi nesse momento que o setor começou a realizar a identificação civil, ganhou uma equipe maior e passou a atender também servidores e seus familiares, já que antes o serviço era restrito aos membros.

“Há bastante tempo o nosso setor tem um valor fundamental para o MPRJ. Começou aos poucos com transporte e passaportes e depois ampliou. Temos contato com promotorias da infância e do idoso, dando grande apoio a alguns abrigos, e já atendemos também muitas comunidades. Só o fato de o servidor não precisar sair do trabalho para fazer a identidade ou o passaporte da esposa, do filho etc. já é uma grande vantagem. Também fazemos toda a consulta de infrações, carros apreendidos, damos

apoio em caso de furto de veículos e indicamos os caminhos mais rápidos para resolver essas situações”, explica Lopes.

“**Hoje, o setor de identificação civil atende mais de mil pessoas por ano, entre membros, servidores e seus familiares. No caso dos passaportes, aproximadamente 300 pessoas são beneficiadas, e cerca de 700 utilizam o serviço para tirar a habilitação anualmente.**”

O setor também cuida de demandas relacionadas a veículos, como emplacamento, licenciamento anual, multas,

documentação, roubo, clonagem de placa, entre outros. Também é oferecido o serviço de blindagem de veículos, mais utilizado por membros.

Atualmente, a nova Carteira de Identidade Nacional (CIN) pode ser emitida gratuitamente no setor. O documento inclui RG, CPF e CNH digitais, e está disponível para qualquer pessoa a partir de cinco meses de idade. A CIN contribui para evitar fraudes, unifica dados nos cadastros do governo e facilita os processos de identificação. O setor é responsável pelas emissões, renovações, reciclagens, segunda via de

documentos, permissão internacional para dirigir (PID), além de auxiliar nos trâmites para aquisição de passaportes.

A empresa Montreal, prestadora de serviços do Detran, disponibiliza uma funcionária responsável pelas fotografias, biometrias e digitalização. Já a terceirizada MD Soluções trata das questões ligadas à CNH. Todo o procedimento é realizado de forma online, com posterior envio dos documentos via malote ao órgão competente.

O Atendimento Especial funciona na Av. Marechal Câmara, nº 350, 4º andar, das 9h às 17h, em dias úteis. A recomendação é que a chegada com a documentação ocorra até as 16h.





Opinião

# ETARISMO E A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

Por Cristina Siqueira

O novo mundo é um mundo envelhecido. Testemunhamos a revolução tecnológica e mudanças significativas na sociedade, o aumento da expectativa de vida e o envelhecimento populacional. Segundo o IBGE, há no Brasil cerca de 32 milhões de pessoas com mais de 60 anos. Essa realidade demográfica altera o perfil etário dos trabalhadores e traz à tona a grave questão do etarismo nas relações de trabalho.

Etarismo é o preconceito e a discriminação com base na idade. De acordo com a OMS e a Opas, o etarismo ocorre quando se utiliza a idade para categorizar e dividir as

pessoas, levando a desvantagens e injustiças. O *Relatório Global sobre Etarismo* da ONU distingue o etarismo institucional — práticas limitativas adotadas pela instituição em relação ao funcionário — do etarismo interpessoal, manifestado nas relações entre colegas de trabalho. O etarismo está presente tanto na iniciativa privada quanto no serviço público. Ele se expressa em tratamentos desfavoráveis em processos de contratação, promoção ou demissão por parte das chefias, ou ainda por meio de atitudes e abordagens de colegas — diretas ou indiretas — que menosprezam o valor e a competência de alguém por causa da idade.

O ordenamento jurídico brasileiro proíbe qualquer prática discriminatória. Entre os objetivos fundamentais, a CF de 1988 prevê a eliminação do preconceito por idade. A Lei nº 9.029/95 inclui a idade entre os fatores vedados em práticas discriminatórias e limitativas. O Estatuto do Idoso estabelece que a idade avançada não pode ser motivo para exclusão ou tratamento desigual. No plano internacional, a Convenção nº 111 da OIT proíbe a discriminação em matéria de emprego e profissão, protegendo a dignidade humana.

Condutas discriminatórias no trabalho atentam contra a dignidade do(a) trabalhador(a). O etarismo equivale à violência laboral, gerando constrangimento, isolamento, danos morais e psicológicos, afetando autoestima, desempenho e produtividade. Também compromete a cultura organizacional, reduz a diversidade de talentos, causa perda de conhecimento e pode manchar a reputação da instituição.



Cristina Siqueira, servidora lotada na Revista do MPRJ

Crédito: Acervo da associada

É fundamental combater os estereótipos etaristas. Desvalorizar a experiência de profissionais mais velhos é uma forma de desrespeito. As instituições devem construir uma cultura inclusiva, identificando e eliminando práticas discriminatórias. A tecnologia evolui, mas o respeito às pessoas deve ser inegociável.



## PLANOS COM MENOR CUSTO DO MERCADO PARA OS ASSOCIADOS DA ASSEMPERJ

A PARTIR DE:

R\$ **308,13**

PLANO AMIL 400 QC / 0 A 18 ANOS

INFORMAÇÕES  
KELLY CANCIO  
21 99769-0811



## Nova Gestão

# A PASSAGEM DE BASTÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COOMPERJ



Membros do Conselho de Administração do Sicoob Coomperj

Crédito: Acervo Sicoob/Coomperj

No dia 31 de março, o ex-presidente da Assemperj e do Sindsemp-RJ, Flávio Sueth, foi eleito para ocupar uma vaga no Conselho de Administração do Sicoob Coomperj, com mandato até 2028. Servidor efetivo do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPRJ) há quase 18 anos, Sueth já integrou o Conselho Fiscal da cooperativa e será o único servidor do MPRJ no Conselho neste mandato.

Nos últimos 20 anos, o Conselho de Administração contou com a participação do servidor Rubens da Cruz, ex-vice-presidente e diretor da Assemperj, que esteve no cargo por cinco mandatos. Agora, ele abre espaço para que colegas mais jovens par-

ticipem. Segundo Rubens, foi um período de muito aprendizado sobre questões econômicas, e o Conselho é um espaço importante, pois os servidores são convidados a opinar sobre os balancetes mensais da cooperativa e a participar das decisões sobre os rumos da organização.

“Tudo é muito importante lá, porque ditamos o rumo da cooperativa. O Conselho de Administração tem essa atribuição. É uma cooperativa do MPRJ e da Defensoria, então existe um representante dos servidores de cada instituição. E é importante essa consideração que eles têm com o servidor, esse tratamento igual ao dos outros membros. Temos voz e opinião da mesma forma para direcionar as decisões”, afirmou Rubens.

A Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Integrantes do Ministério Público e da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (Coomperj) foi fundada há 24 anos e faz parte do sistema Sicoob, um dos maiores sistemas cooperativos financeiros do país, com presença nacional em todos os estados e no Distrito Federal. O Sicoob possui mais de 8,3 milhões de cooperados e 4,6 mil pontos de atendimento, atuando em mais de 2,4 mil municípios do Brasil.

Diferentemente dos bancos tradicionais, em uma cooperativa financeira como a Coomperj, os cooperados são considerados donos da instituição, podendo participar diretamente das decisões e recebendo retornos financeiros proporcionais aos resultados obtidos. Além disso, têm acesso a produtos e serviços financeiros diferenciados, com taxas atrativas e condições favoráveis de crédito.

O Conselho de Administração, em uma cooperativa de crédito, define as diretrizes estratégicas, supervisiona as operações e garante o cumprimento das normas legais. Formado por cooperados eleitos, atua para assegurar a transparência, a solidez financeira e a sustentabilidade da instituição. Flávio Sueth foi convidado devido à sua experiência anterior no Conselho Fiscal, sua liderança à frente da Assemperj, bem como pelas certificações especializadas e titulações acadêmicas adquiridas ao longo de sua trajetória.

Sueth destaca a importância da presença ativa dos servidores em posições estratégicas, afirmando que “a participação dos colegas em cargos de liderança é crucial para que suas necessidades e perspectivas sejam devidamente consideradas. Meu compromisso é fortalecer o propósito e os objetivos cooperativos, aprimorar constantemente os serviços e promover uma maior integração dos servidores, assegurando benefícios tangíveis e melhores retornos para todos os cooperados”.

De acordo com o Procurador de Justiça Virgílio Panagiotis Stavridis, presidente do Conselho de Administração, “a eleição do cooperado Flávio Sueth para o Conselho de Administração do Sicoob Coomperj destaca a importância da representatividade dos servidores na cooperativa, fortalecendo sua participação ativa e contribuindo de forma significativa para as decisões estratégicas”.

## Conselho de Administração

**Virgílio Panagiotis Stavridis**

*Presidente*

**Marcos Delorme**

*Vice-presidente*

**Alexandre Murilo Graça**

*Conselho Efetivo*

**Duval Vianna**

*Conselho Efetivo*

**Flávio Sueth Nunes**

*Conselho Efetivo*

**Juliana Bastos Lintz**

*Conselho Efetivo*

Servidor em foco

# EDUCAÇÃO EMOCIONAL DESDE A INFÂNCIA

Analista do MPRJ lança livro infantil inspirado na própria experiência com a parentalidade respeitosa



Crédito: Acervo da entrevistada

**E**m homenagem ao Dia do Livro e ao Dia das Mães nos últimos meses, esta edição da coluna Servidor em Foco apresenta o trabalho de uma colega com a educação parental e divulga seu livro de literatura infantil sobre o tema. Taisa Raphael é analista administrativa do MPRJ desde 2008 e lançou seu primeiro livro, *Ari Encontra a Calma: História de Apoio para os Momentos de Raiva*, no ano passado.

Desde a chegada de seus filhos — Bento, há sete anos, e Eva, há cinco — ela sentiu, por meio da maternidade, a necessidade de buscar uma

educação mais respeitosa. Nesse processo, certificou-se em Educação Parental pelo Instituto Eduque Bem e percebeu a urgência de se falar sobre educação emocional para adultos e crianças. Atualmente, cursa pós-graduação em Neuropsicopedagogia na Universidade Estácio de Sá e participa de um grupo de estudos sobre autorregulação e educação. É também colunista da CBN Amazônia, com a coluna semanal *Educação Respeitosa sem Segredos*, e mantém o perfil @afetobom. parentalidade no Instagram.

Especializada em Administração Pública, Taisa trabalha há muitos anos na Coordena-

ção do CRAAI Nova Iguaçu, em apoio à equipe técnica daquele Centro Regional. Segundo ela, é ali, diante da vulnerabilidade humana, material e especialmente emocional, que encontrou motivação para seguir esse caminho. Foi nesse contexto que a literatura entrou em sua vida: uma amiga indicou uma editora, e Taisa uniu o desejo pessoal com a necessidade de escrever.

“Descobri que, para a criança se regular, ela precisa da segurança de um adulto regulado. Senti a necessidade de dizer isso para outros pais e comecei a escrever. Meu trabalho diário é incluir a educação respeitosa na minha vida — e, quem sabe, transbordar essa prática

para outras famílias. Explicar que está tudo bem sentir raiva, que é uma emoção como qualquer outra, legítima, que precisa ser sentida e traduzida com estratégias para a gente surfar aquela onda e sair dela regulada”, afirmou.

Taisa escreveu um segundo livro, *Ari e o Vai e Vem da Calma*, que pretende lançar em junho na Bienal do Livro do Rio de Janeiro. Ela percebeu que o encontro com a calma é um exercício diário e sentiu a necessidade de dar continuidade à narrativa de sua primeira obra. Segundo ela, busca apresentar estratégias simples para acolher emoções, equilibrar reações e fortalecer os laços entre pais e filhos.

## Ari Encontra a Calma: história de apoio para os momentos de raiva

O livro retrata a história de uma ovelhinha inteligente e divertida que enfrenta dificuldades em lidar com a raiva. Em forma de poema, a narrativa mostra como Ari segue o exemplo dos adultos da família, que também deixam suas emoções negativas rolares soltas. A protagonista cria tumulto sempre que algo não sai como o esperado, mas, em um sonho revelador, visita a Vila da Calmaria, onde cada casinha representa uma oportunidade de conhecer estratégias para lidar com esse sentimento.

Na história, a raiva não é proibida — ela precisa ser ouvida, traduzida e compreendida. A partir dessa consciência, Ari aprende técnicas para lidar com as emoções e as compartilha com toda a família, promovendo conexões mais saudáveis no ambiente doméstico e no convívio familiar.