



ASSÉDIO MORAL

**CARTILHA DE COMBATE,
DENÚNCIA E PREVENÇÃO
AO ASSÉDIO MORAL NO
LOCAL DE TRABALHO**



ÍNDICE

Apresentação	4
O que é assédio moral no trabalho?	6
E o que não é assédio moral?	7
Condutas que caracterizam o assédio	8
Características do assediador	10
Consequências à saúde do trabalhador	12
Consequências ao serviço público	13
O que a vítima deve fazer?	14
Diário	18
Legislação	30

APRESENTAÇÃO

Nesta cartilha, reunimos informações para orientar os trabalhadores no combate ao assédio moral, que tem se tornado uma prática cada vez mais comum no mundo do trabalho, e em especial no serviço público.

A exploração do capitalismo aumenta. Consequentemente, a pressão sobre os trabalhadores aumenta, adoecendo a classe trabalhadora como um todo.

Estudos de organizações internacionais como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a OMS (Organização Mundial de Saúde) afirmam que o avanço das políticas que sucateiam o serviço público afeta o ambiente de trabalho, aumentando consideravelmente o número de casos de depressão, angústias e outros danos psíquicos.

No serviço público, os frequentes ataques dos governos reduzem drasticamente os investimentos em políticas públicas, gerando sucateamento na estrutura e sobrecarga aos trabalhadores.

O assédio ultrapassa a relação patronal no serviço público e expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras durante o exercício de suas funções.

O combate ao assédio moral no ambiente de trabalho exige medidas concretas que passam pela valorização dos trabalhadores e por mais investimentos dos governos no serviço público.

Desde 2018, o sindicato disponibiliza em seu site um observatório para denúncias de assédio. Ferramentas da classe trabalhadora como esta auxiliam a manter a unidade na categoria e a buscar um ambiente de trabalho saudável, sem violência ou assédio contra aqueles que prestam serviço para o povo!

SINTRASEM



O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

É a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

São mais comuns em relações de diferentes cargos e funções, mas também ocorrem entre trabalhadores de mesmo nível, dificultando a relação da vítima com o ambiente de trabalho, forçando-a a desistir do emprego.

No caso do servidor público que tem estabilidade, muitas vezes o assédio tem como objetivo forçar o mesmo a pedir transferência de uma unidade, ou até de “neutralizá-lo” para que deixe de reivindicar ou se manifestar. Em casos extremos, pode ter o objetivo de forçar um pedido de exoneração.

E O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

- Diferença de ideias, opiniões ou interesses entre trabalhadores.
- Estresse provocado por excesso de trabalho ou más condições, desde que não seja direcionado a um trabalhador repetidamente.
- Mudança de posto de trabalho ou função, desde que não seja por perseguição ou punição.
- Críticas ao trabalho ou desempenho fundamentadas e feitas com respeito, para a melhoria da atividade.

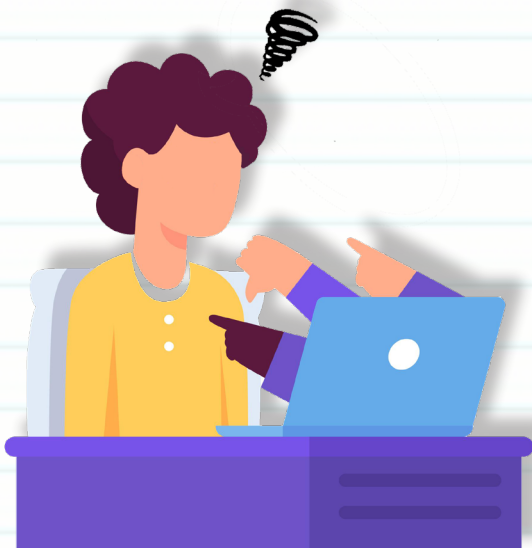


ATENÇÃO: O ASSÉDIO MORAL PRESSUPÕE:

- 1. Repetição sistemática**
- 2. Intencionalidade** (forçar o outro a abrir mão do emprego)
- 3. Direção** (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
- 4. Temporalidade** (durante a jornada, por dias e meses)
- 5. Degradação deliberada das condições de trabalho**

CONDUTAS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

- * Fazer críticas ao trabalhador em público ou brincadeiras de mau gosto.
- * Boicotar o andamento do trabalho alheio.
- * Circular boatos maldosos, calúnias ou difamações sobre o trabalhador.



- * Impor horários injustificados.
- * Retirar seus instrumentos de trabalho.
- * Aproveitar da falta de testemunhas e agredir o assediado somente quando a vítima está a sós.
- * Pedir a execução de tarefas sem interesses ou não lhe dar tarefa alguma.
- * Pedir-lhe, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarregá-los com tarefas.
- * Atribuir erros imaginários ao trabalhador.
- * Adverti-lo em razão de atestados médicos ou de reclamações de direitos.
- * Transferir o trabalhador para isolá-lo ou gerar uma situação que force o trabalhador a pedir demissão/exoneração.
- * Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIADOR

Pela frente, é amigo dos trabalhadores. Por trás dos panos, tem inveja e fica incomodado com o sucesso dos outros.

Acredita ser único, especial e insubstituível. Acha que só o seu trabalho é bom e, por isso, menospreza a capacidade dos demais.

Controla os trabalhadores com mão de ferro e fica agressivo quando não é atendido imediatamente ou as coisas não saem como o planejado.

Aproveita-se do trabalho dos outros como escada para se promover e tirar ganhos pessoais.

Precisa ser sempre o foco das atenções. Quando não é, costuma reagir com agressividade e ofensas.

Tem prazer em ver os trabalhadores sendo punidos ou penalizados. É sádico e autoritário.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO À SAÚDE

- * Angústia, estresse, crises de competência e de choro, mal estar físico/mental;
- * Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- * Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- * Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- * Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas;
- * Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar;
- * Sensação negativa em relação ao futuro;
- * Mudança de comportamento, reproduzindo as condutas de violência moral;
- * Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- * Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- * Redução da libido;
- * Depressão;
- * Tentativa de suicídio;
- * Síndrome Burnout.



CONSEQUÊNCIAS AO SERVIÇO PÚBLICO

Os reflexos do assédio moral não prejudicam somente o trabalhador, mas toda a população que utiliza o serviço público, uma vez que trabalhadores adoentados:

- * requerem maior número de licenças médicas;
- * têm a produtividade reduzida;
- * aumentam o número de erros e de acidentes;
- * aumentam os índices de aposentadoria prematura;
- * enfrentam um clima desfavorável para o trabalho;
- * aumentam os passivos judiciais decorrentes de indenizações, multas administrativas ou manifestações de discriminação;
- * geram custos com tratamento médico, reabilitação, além dos custos dos processos administrativos e judiciais.

FUI VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL. O QUE EU FAÇO?

RESISTIR

Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário). Para te auxiliar neste processo, **esta cartilha traz um diário** onde você pode anotar o assédio e outras questões que vem sofrendo.

DAR VISIBILIDADE

Procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do assediador.

ORGANIZAR

O apoio é fundamental dentro e fora do local de trabalho.

TESTEMUNHAS

Evitar conversar com o agressor sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

DOCUMENTAR

Exigir (por escrito) explicações sobre o ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H, além da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.

BUSCAR O SINDICATO

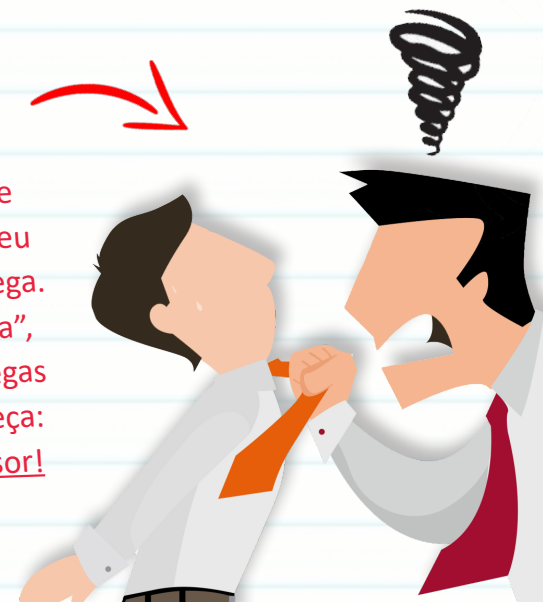
Procurar seu sindicato para relatar o acontecido aos diretores e a outras instâncias como médicos ou advogados da entidade, assim como o Ministério Público, a Justiça do Trabalho, a Comissão de Direitos Humanos e o Conselho Regional de Medicina.

BUSCAR APOIO

Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo. Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

IMPORTANTE!

Se você é testemunha de cena de humilhação no trabalho, supere seu medo e seja solidário com seu colega. **Você poderá ser “a próxima vítima”, e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça: o medo reforça o poder do agressor!**



E LEMBRE-SE:

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado. Como vimos, ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, evidenciando a precarização das condições de trabalho num contexto de desemprego, ataque ao sindicato e aumento da pobreza.

A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a auto-estima deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores no sindicato, nas CIPAS, nas organizações por local de trabalho (OLP), Comissões de Saúde, Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos, dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e os de Combate à Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

O basta à humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista possível na medida em que exista “vigilância constante” de condições de trabalho dignas, baseadas no “respeito ao outro como legítimo outro”; e no incentivo à criatividade e à cooperação.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências, e que também seja sinônimo de cidadania!

DIÁRIO DE ASSÉDIO

Utilize as próximas páginas para anotar detalhes de agressões que você possa ter sofrido, como data, local, nome do agressor e testemunhas.



**DIÁRIO DE
ASSÉDIO**

DIÁRIO DE
ASSÉDIO

DIÁRIO DE
ASSÉDIO

**DIÁRIO DE
ASSÉDIO**

**DIÁRIO DE
ASSÉDIO**

LEGISLAÇÃO

No Brasil ainda não há uma lei específica que trate sobre o assédio moral. Apesar disso, o trabalhador não está desprotegido.

Apesar de não haver nenhuma legislação federal específica sobre o assédio moral, na Constituição Federal diversos artigos tratam sobre a dignidade da pessoa humana e valores sociais.

O artigo 5º prevê que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)

III - ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (BRASIL, 1988, art 5º, incisos I e II);

São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação.” (BRASIL, 1988, art. 5º, inciso X)

LEI MUNICIPAL

Em Florianópolis a Lei Municipal 8630 de 2011 trouxe proteção aos trabalhadores do serviço público. Ela prevê punições aos assediadores e protege os trabalhadores vítimas de assédio moral no serviço público de Florianópolis.

LEI Nº 8630/2011, DE 21 DE JUNHO DE 2011 - VEDA ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA E INDIRETA, AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES PÚBLICAS.

O Presidente da Câmara Municipal de Florianópolis, no uso de suas atribuições que lhe confere o § 7º do art. 58 da Lei Orgânica do Município de Florianópolis, promulga a seguinte Lei:

Art. 1º Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, autarquias e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem às condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Art. 2º Considera-se assédio moral para os fins desta Lei, toda ação, gesto ou palavra praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcional do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo Único - Considera-se também assédio moral as ações, palavras e os gestos que impliquem:

I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

II - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

III - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor; e

IV - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 3º Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.

Art. 4º O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I - advertência;
- II - suspensão; e
- III - demissão ou exoneração.

§ 1º Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos que delas provierem para o servidor e para o serviço prestado ao usuário pelos órgãos da administração direta, indireta, autárquica e fundacional, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência a programa de aprimoramento e comportamento funcional, ficando o servidor obrigado e dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência e, quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração direta, indireta, autárquica e fundacional, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 4º A demissão ou exoneração será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão.

Art. 5º Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo Único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Art. 6º Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.

Art. 7º Os órgãos da administração pública municipal direta, indireta, autarquias e fundações

públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido nesta Lei.

Parágrafo Único - Para fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e a organização do trabalho:

- a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
- b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;

c) assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados; e

d) garantirá a dignidade do servidor.

II - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho; e

III - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Art. 8º A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do art. 4º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente no programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidor.

Art. 9º O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de sessenta dias.

Art. 10 As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 11 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Florianópolis, em 21 de junho de 2011.

FLORIANÓPOLIS - 2022
Gestão Unidos Seguimos na Luta

