



O que é?

Assédio Moral e a Legislação

Assédio Moral contra as Mulheres

Impactos na Saúde do Trabalhador

Como se proteger

Onde denunciar?

Assédio Moral e a degradação das relações de Trabalho



Expediente

PRESIDENTE

Antonia Nascelia Silva

VICE-PRESIDENTE

Ana Lúcia de Miranda

SECRETÁRIO GERAL

Francisco José Queiroz de Lima

TESOUREIRA

Fátima Maria Lopes Carneiro

VICE-TESOUREIRO

João Bosco Garcia Menezes

DIRETORA JURÍDICA

Maria Eliane Barbosa de Moura

DIRETORA ADMINISTRATIVA

Rosângela Torres de Oliveira

DIRETOR SETORIAL DE SEGURANÇA PÚBLICA E TRÂNSITO

Eriston Lima Ferreira

DIRETORA SETORIAL DE SAÚDE

Regina Cláudia Neri de Paula

DIRETORA SETORIAL DE P. E APOSENTADOS

Lourdes Maria de Olinda Soares

DIRETOR SETORIAL DE GESTÃO PÚBLICA

Paulo Roberto da Silva Rubens

DIRETOR DE ARTICULAÇÃO POLÍTICA

Gleilson Cunha da Silva

DIRETOR DE CULTURA E FORMAÇÃO

Francisco de Assis Rodrigues de Oliveira

DIRETOR DE COMUNICAÇÃO

Jefferson Bezerra Saraiva

DIRETORA SETORIAL DE EDUCAÇÃO

Ana Cristina Castro Paiva Belém de Oliveira

Comunicação Sindifort

Jornalistas Responsáveis

Haroldo Barbosa (Mtb CE 2034)

Camila Garcia (Mtb CE 3357)

Simmetria Comunicação

Editora: Julyanna dos Santos Albuquerque
(Mtb CE 2292)

Produção e Revisão:

Julyta Albuquerque e Rafael Veras

Diagramação: Julyta Albuquerque

Email: contato@simmetriacomunicacao.com.br

Projeto Gráfico: Julyta Albuquerque

Apresentação



O debate sobre assédio moral e a consequente degradação das relações de trabalho não é apenas relevante no atual contexto político, é necessário, urgente e imprescindível.

Em nossa atuação pela defesa obstinada dos Servidores e Empregados Públicos do Município de Fortaleza nos deparamos com diversas situações em que os trabalhadores e trabalhadoras relatam, com grande pesar, circunstâncias de humilhação, pressão e desprezo.

Estamos conscientes de que essa realidade, enfrentada por muitos servidores, tem consequências gravíssimas nas relações de trabalho, com familiares e amigos, causando problemas físicos e psicológicos, impactando, profundamente, no bem-estar do trabalhador.

Como estratégia de enfrentamento a esta realidade, propomos, nesta cartilha, uma importante discussão sobre questões fundamentais que visam esclarecer, levar ao conhecimento e compartilhar informações sobre as abusivas práticas decorrentes do assédio moral.

Esperamos que este material sirva como alento, mas também - e esse é seu objetivo principal - como dispositivo para tomada de decisão, no sentido de coibir, saber enfrentar e mudar a realidade em situações de assédio.

Estamos na luta! Sempre!

Sindicato dos Servidores e Empregados Públicos do Município de Fortaleza - SINDIFORT



Assédio moral corresponde a toda e qualquer conduta praticada no ambiente de trabalho que culmine na exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras. De modo geral, são ações repetitivas e prolongadas, que atingem diretamente a dignidade ou a integridade física do assediado. Contudo, um único gesto, dependendo de sua intensidade, pode trazer danos à personalidade e à saúde física e mental do servidor, afetando suas relações afetivas, sociais e profissionais. Na maior parte das vezes, a intenção do assediador é incentivar o assediado a pedir demissão ou remoção, transformando negativamente o ambiente de trabalho como um todo.

O assédio moral, portanto, pode se manifestar de duas principais formas: por abuso de poder, quando se estabelece, de maneira declarada, uma relação distante, de extrema submissão e inferioridade entre superiores e subordinados; e pela chamada manipulação perversa, quando se instala uma espécie de guerra psicológica silenciosa e invisível, que geralmente tem consequências mais graves. Dessa forma, esta conduta nem sempre está vinculada à existência de um nível hierárquico. Qualquer trabalhador pode ser vítima ou praticar assédio moral.

Hoje, o trabalhador, seja ele da iniciativa pública ou privada, conta com uma vasta legislação de combate ao assédio moral. Há alguns anos, o debate sobre esta prática tem se fortalecido e gerado leis a nível federal, estadual e municipal com definições e regras punitivas ao assédio moral. O servidor e o empregado público do Município de Fortaleza conta, portanto, com a Lei Nº 10.427 de 2015, disponibilizada integralmente abaixo:

Lei 10.427 – Fortaleza/Ceará, 14 de dezembro de 2015

Art. 1º Fica instituída a política de prevenção e combate ao assédio moral no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, com vistas a inibir toda ação, gesto ou palavra que tenha por objetivo ou efeito constranger ou humilhar o servidor público, praticada de modo repetitivo ou prolongado durante expediente do órgão ou entidade, por agente ou servidor público, de qualquer nível, que abusando da autoridade inerente às suas funções ou de influência pessoal, conhecimento, experiência, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à própria carreira do servidor atingido e à sua estabilidade.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se como ato comissivo ou omissivo caracterizador de assédio moral as seguintes práticas:

I – exigir, sem aquiescência do servidor, com ou sem ameaça, o cumprimento de atribuições incompatíveis com o cargo ocupado ou em condições adversas ou com prazos insuficientes;

II – exigir o exercício de funções triviais, sob reiteradas ameaças, para quem exerce funções técnicas e/ou especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

III – reiterar críticas e comentários improcedentes ou subestimação de esforços;

IV – sonegar informações indispensáveis ao desempenho das suas funções;

V – submeter o servidor ao exercício de atividades físicas e mentais prejudiciais ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;

VI – transferir, imotivadamente, qualquer servidor, contra sua vontade, do local em que se encontra exercendo suas atividades para outro local designado, salvo os casos de necessidade do serviço;

VII – apropriar-se em proveito próprio do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

VIII – desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, de forma que o isole de contatos com outros servidores de qualquer nível, sujeitando-o a receber informações, atribuições tarefas, e outras atividades através de terceiros ou por quaisquer outros meios.

Art. 3º A prática de atos que caracterizem assédio moral será apurada em processo administrativo próprio, resguardados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 4º O assédio moral praticado por servidor de qualquer nível funcional passa a ser considerado infração grave, sujeitando o infrator às seguintes penalidades:

I – advertência;

II – multa;

III – suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV – demissão ou exoneração.

§1º A penalidade de multa poderá ser cumulada com quaisquer das demais penalidades previstas neste artigo.

§2º As penalidades de advertência e suspensão serão aplicadas por escrito, dando-se publicidade de sua aplicação por meio do Diário Oficial do Município e registrando-a nos assentamentos funcionais do servidor infrator.

§3º A penalidade de suspensão será aplicada nos casos de reincidência das infrações punidas com advertência.

§4º A penalidade de demissão ou exoneração será aplicada nos casos de reincidência das infrações punidas com suspensão.

§5º A autoridade conhecedora da infração deverá assegurar, no ambiente de trabalho, proteção pessoal e funcional ao servidor que tenha testemunhado em processos administrativos de apuração de atos de assédio moral ou aos que as tenha relatado.

§6º As penalidades a serem aplicadas deverão observar os princípios da

razoabilidade e proporcionalidade, sempre levando em consideração as causas agravantes e atenuantes, bem como a conduta do agente infrator.

Art. 5º Configurada a prática de assédio moral, deverão ser anulados os atos administrativos que resultaram em prejuízo ao servidor, ressalvado o direito do terceiro de boa fé.

Art. 6º As receitas provenientes das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programas de aprimoramento profissional do servidor.

Art. 7º O Chefe do Poder Executivo deverá instituir, por meio de Decreto, instâncias de prevenção e combate ao assédio moral no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, garantindo a participação das entidades representativas dos servidores, observando, ainda, a necessidade de desempenho das seguintes atividades:

I – acompanhar as representações referentes ao assédio moral;

II – contribuir para a melhoria das relações de trabalho;

III – mediar os conflitos decorrentes do assédio moral;

IV – propor ações de prevenção ao assédio moral;

V – discutir sobre a realização de campanhas educativas de combate ao assédio moral.

Art. 8º A Administração Pública Municipal deverá desenvolver ações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, inclusive com a realização de campanhas educativas.

Art. 9º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Roberto Cláudio Rodrigues Bezerra
Prefeito Municipal de Fortaleza

Assédio Moral contra as Mulheres



Apesar do grande destaque e do aumento da participação feminina no mercado de trabalho e no serviço público, o machismo ainda é muito presente em nossa sociedade. Rotineiramente, são registrados e denunciados casos de assédio moral a mulheres e, muitas vezes, estas ações são associadas a atos de assédio sexual. De acordo com dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente em seus empregos, seja por chefes ou colegas de trabalho.

O assédio sexual é o segundo maior problema enfrentado pelas mulheres em seus ambientes de trabalho, ficando atrás apenas da desigualdade de salários em relação aos homens. Esta é uma situação que precisa mudar e que exige enfrentamento direto, fazendo valer os dispositivos constitucionais e legais que protegem o mercado de trabalho feminino, como o Artigo 7º, incisos XX e XXX da Constituição Federal do Brasil.

Os reflexos do assédio moral na vida do trabalhador e da trabalhadora podem se manifestar de várias formas, sejam elas físicas, psicológicas ou emocionais. Contudo, os impactos na autoestima e na saúde mental são os mais comuns, e podem afetar de forma direta a saúde física do assediado. Algumas das principais marcas são:

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço extremo, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, dificuldade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Falta de perspectiva de futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas.



A resistência é uma das formas mais importantes e eficientes de prevenção ao assédio moral. Para evitar que as condutas humilhantes e constrangedoras persistam, o trabalhador deve se impor diante do assediador e procurar ajuda dentro da própria empresa ou órgão para barrar a agressão, seja ela física ou psicológica. É necessário dar visibilidade às ações de assédio, por meio de testemunhas e detalhes dos atos praticados (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, conteúdo da conversa e o que mais for necessário).

Evitar conversar sozinho com o agressor também é muito importante. Se possível, os diálogos devem ser assistidos por colegas de trabalho ou representantes sindicais. Outra forma eficiente é exigir, por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao Departamento Pessoal ou Recursos Humanos e da eventual resposta do assediador.

Em casos mais extremos, é aconselhável procurar o sindicato da categoria e relatar a conduta para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados. Outros órgãos também podem ser acionados, como: Ministério Público, Justiça do Trabalho e Comissões de Direitos Humanos. Além disso, o assediado pode recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e narrar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

O apoio familiar também é de extrema importância, visto que o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da autoestima, da dignidade, da identidade e da cidadania.

Onde denunciar?

Estes são alguns dos órgãos e instituições que podem ser procurados em casos de assédio moral:

- Sindicato dos Servidores e Empregados Públicos do Município de Fortaleza

Endereço: Rua 24 de Maio, 1188, Centro - Fortaleza/CE

Fone: (85) 3231.6860

E-mail: sindifort@sindifort.org.br



- Ministério Público do Trabalho - CE

Avenida Padre Antonio Tomás, 2110 - Aldeota - Fortaleza/CE

Fone: (85) 3462-3400

prt7.dr@mpt.gov.br



- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará

Endereço: Rua 24 de Maio, 178, Centro - Fortaleza/CE

Telefone: (85) 3255-3989



- Ministério Público do Estado do Ceará

Endereço: Rua Assunção, 1100, José Bonifácio - Fortaleza/CE

Fone: (85) 3253.1553

E-mail: ouvidoria@mpce.mp.br





Rua 24 de Maio, 1188, Centro - Fortaleza/CE



Telefone: (85) 3231.6860 - Fax: (85)3211-3702



www.sindifort.org.br



<https://www.facebook.com/sindifort/>