



**ASSÉDIO MORAL NO
TRABALHO
ROMPA O SILÊNCIO!**

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha se destina aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de São Bernardo do Campo e aos trabalhadores e trabalhadoras em geral e tem como objetivo oferecer à sociedade informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

Ainda que seja um assunto amplamente debatido, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão equivocada sobre o que é assédio moral.

Serão apresentadas legislações e medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho digno e respeitoso.



Boa leitura!

O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO ?



É toda e qualquer conduta abusiva que, intencional e frequentemente, fira a dignidade, integridade física ou psíquica do(a) trabalhador(a), ameaçando ou degradando seu emprego.

Consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, por meio de gestos, palavras, registros escritos, comportamentos, atitudes, dentre outros.

IMPORTANTE!

O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas em um contexto social, econômico, organizacional e cultural de grandes desigualdades sociais, principalmente as relacionadas ao gênero e à raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do trabalhador para atingir o ente público, a empresa e a comunidade.



Características que tornam o ambiente propício à prática de assédio na administração pública:

- Estrutura hierarquizada e autoritária;
- Burocracia excessiva;
- Regulamentação insuficiente;
- Falta de compromisso coletivo e solidário nas relações de trabalho;
- Alta competitividade.

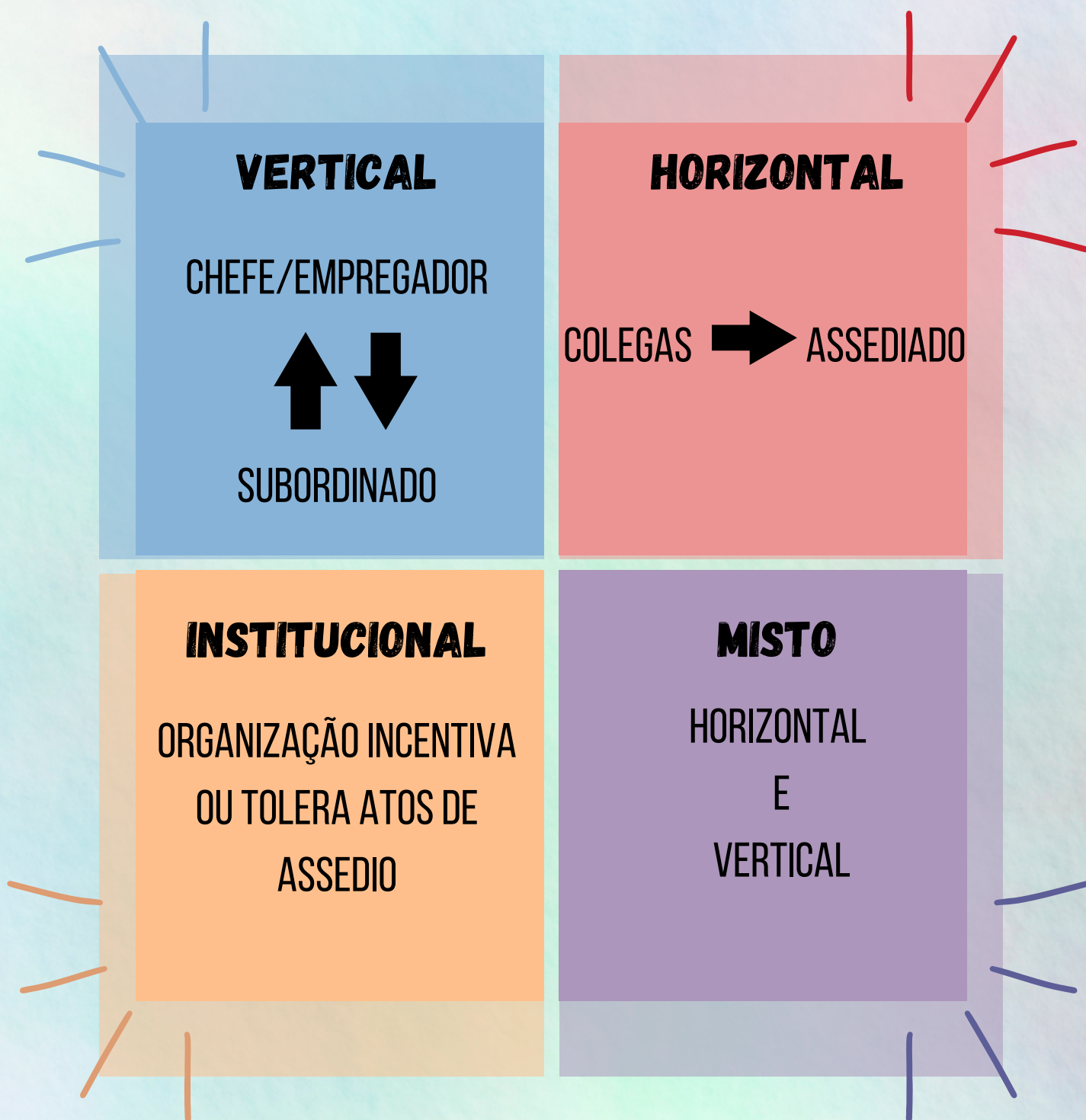


Fatores que contribuem para o combate ao assédio moral na administração pública:



- Estabilidade;
- Diálogo e gestão democrática;
- Maior proteção jurídica contra atos ilícitos;
- Canais de acolhimento e denúncia;
- Possibilidades de buscar a reparação, tanto no plano administrativo como no judicial.

COMO PODE OCORRER O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?



A forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas, antiéticas e constantes.

QUAIS SÃO AS CONDUITAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

É possível identificar e romper o silêncio. O assédio moral está diretamente relacionado a atitudes constantes, nem sempre visíveis de imediato, podendo ser observadas a partir das situações elencadas abaixo:

1. DETERIORAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Retirar a autonomia do trabalhador;
- Atribuir, propositalmente, tarefas inferiores e/ou superiores às suas competências;
- Manter o servidor ocioso,
- Omitir informações necessárias para a realização do trabalho;
- Privar o acesso aos instrumentos de trabalho.



2. ATAQUE ÀS RELAÇÕES SOCIAIS DO TRABALHADOR COM ISOLAMENTO:

- Impedir a comunicação e interação com os colegas;
- Designar local de trabalho afastado ou isolado do grupo;
- Comunicar-se apenas por escrito;
- Ignorar a presença do servidor;
- Desvalorizar as atividades laborais;
- Deixar de atribuir a realização de determinadas tarefas;
- Interromper constantemente a execução de suas atividades.



3. ATENTADO À DIGNIDADE:

- Atribuir tarefas humilhantes;
- Utilizar termos desdenhosos para desqualificar o servidor perante os colegas e terceiros;
- Criticar ou expor a vida pessoal do trabalhador;
- Fazer referências a deficiências e/ou aspectos físicos, psicológicos, sexuais, raciais, étnicos, de origem, crenças religiosas ou convicções políticas.



4. COBRANÇAS ABUSIVAS DE RESULTADOS:

- Estabelecer metas impossíveis de serem realizadas;
- Manter vigilância acentuada e constante.



5. VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL:

- Ameaçar fisicamente mesmo que com leves empurrões,
- Atitudes como: gritar, fechar a porta agressivamente, bater ou socar a mesa, tempo excessivo de espera para atendimento;
- Assediar ou importunar sexualmente;
- Não observar e acolher adequadamente as condições de saúde.

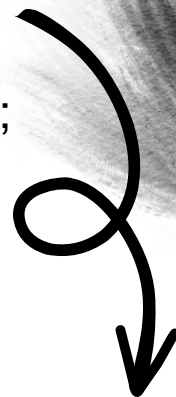


OBSERVAÇÃO: As condutas de assédio moral podem ocorrer por meios digitais, redes sociais, bem como presencialmente.

ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR

O agressor ao escolher uma pessoa vulnerável como vítima, utiliza-se das seguintes estratégias:

- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar frente aos pares no trabalho;
- Isolar do grupo;
- Inviabilizar a possibilidade de se expressar e não explicar o porquê;
- Culpabilizar e/ou responsabilizar publicamente com comentários sobre incapacidades ou situações familiares;



- Desestabilizar emocional e profissionalmente;
 - Prejudicar a vítima provocando o desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes;
 - Livrar-se da vítima, que é forçada a solicitar transferência, afastamento para tratamento de saúde ou demissão;
 - Impor sua autoridade para aumentar a produtividade do servidor com metas inacessíveis.

FIQUE ATENTO SE PERCEBER QUE ALGO NÃO ESTÁ BEM COM VOCÊ!

As condutas relacionadas ao assédio moral afetam a saúde física e emocional dos trabalhadores, incidem sobre a autoconfiança, interesse pelo trabalho e podem atingir outras esferas da vida:

Ambiente laboral:

- Sentir-se, em geral, inútil ou incompetente para compreender os mecanismos da opressão sofrida;
- Pensar em transfência, afastamento ou demissão/exoneração;
- Culpabilizar-se pela situação vivenciada sentindo-se confuso, envergonhado e desestabilizado;

Social e familiar:

- Isolar-se da família e amigos;
- Usar de forma abusiva substâncias psicoativas, álcool ou remédios;
- Comer em excesso ou perder o apetite;
- Sofrer em silêncio;
- Cometer tentativa de suicídio.

As humilhações constantes acabam provocando alterações de comportamento e vários problemas de saúde e tais como:

-Falta de confiança;
-Baixa autoestima;
-Sentimento de culpa;

-Irritação, ansiedade;
-Tristeza, depressão;
-Alteração do sono, apetite e memória;

-Tremores e palpitações;
-Diminuição da capacidade de fazer amizades;
-Distúrbios digestivos, entre outros.



DESIGUALDADES, VULNERABILIDADES E ASSÉDIO NO TRABALHO



O estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, apontou que, no mercado de trabalho, os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população

subutilizada. Além disso, o número de trabalhadores negros em ocupações informais era de 47,3%, enquanto o de brancos era de 34,6%. Em relação ao rendimento médio, pessoas brancas ocupadas tiveram salário 73,9% superior ao da população preta ou parda (R\$ 2.796 contra R\$ 1.608). Entre os trabalhadores com nível superior completo, brancos ganhavam, por hora, 45% a mais que pretos ou pardos. Quanto à distribuição de renda, os pretos ou pardos representavam 75,2% do grupo formado pelos 10% da população com os menores rendimentos e apenas 27,7% dos 10% da população com os maiores rendimentos.

A primeira pesquisa global conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) e Gallup, relata experiências de violência e assédio no trabalho. O estudo foi baseado em entrevistas realizadas em 2021 com quase 75 mil pessoas empregadas com 15 anos ou mais em 121



países e territórios. identificou que mais de uma em cada cinco pessoas empregadas (quase 23%) sofreram violência e assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual e que 17,9% dos homens e mulheres empregados disseram ter sido vítimas de violência e assédio psicológico em sua vida profissional. Outros 8,5% disseram ter enfrentado violência e assédio físicos.



Entre as pessoas que responderam à pesquisa, 6,3% relataram ter enfrentado violência e assédio sexuais, sendo as mulheres as mais expostas nesse caso. Além das estatísticas, o estudo analisou os fatores que podem impedir as pessoas de falar sobre suas experiências, incluindo vergonha, culpa ou falta de confiança nas instituições de trabalho.

ALGUNS EXEMPLOS DE FRASES DIRECIONADAS AOS TRABALHADORES/AS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO

Você sabe que está no estágio probatório, "né"?



Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... e só você não consegue!



É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra!! Não é para gente como você!



Senão pode pegar peso... Você não pode fazer nada? Desse jeito fica difícil, aqui precisamos de pessoas que trabalhem!



Nossa! Seu filho está doente de novo?

Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!



Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.



**Está de TPM
hoje?**



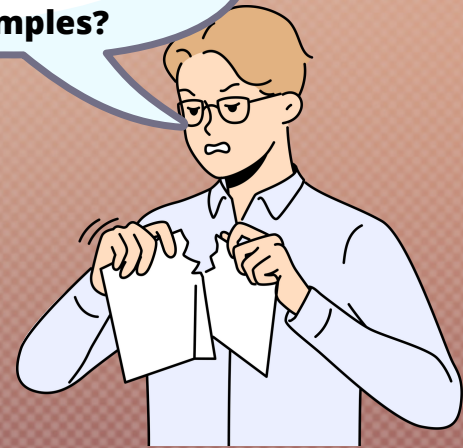
Para que você foi ao médico? Que frescura é essa? Tá com frescura? Se quiser ir pra casa de dia... tem de trabalhar à noite!



**Você tem
competência para
esse cargo?**



**Como você pode ter um
currículo tão extenso se não
consegue fazer essa coisa
tão simples?**



**Vou ter de arranjar alguém que
tenha uma memória boa pra
trabalhar comigo, porque você...
esquece tudo!**



**Este serviço não é
pra mulher!**



**Vai ver brigou
com o marido!**

!



**Ela faz confusão com tudo...
É muito encrenqueira! É
histórica!**



ASSÉDIO PODE SER A CAUSA DE UMA DOENÇA RELACIONADA AO TRABALHO?



É possível estabelecer onexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador. Segundo a Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, para o estabelecimento donexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e dos exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- O estudo do local de trabalho;
- O estudo da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A literatura atualizada;
- A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde.” (Artigo 2º da Resolução CFM 1488/98).
- Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação.



Nesses casos após a avaliação e comprovação médica é indicado o preenchimento do Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) que é um documento que registra formalmente os acidentes ou doenças relacionadas à atividade laboral.

Outro documento importante é o Relatório de Atendimento ao Acidentado do Trabalho (RAAT), preenchido toda vez que um trabalhador, vítima de acidente de trabalho ou doença relacionada ao trabalho, dá entrada em uma unidade de saúde, seja pública ou privada, Pronto Socorro ou Unidade Básica de Saúde.

O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) contabiliza esses relatórios e identifica o perfil epidemiológico dos acidentes de trabalho. Para maiores informações, procure o Departamento de Saúde e Segurança do Trabalhador do SINDSERV-SBC.

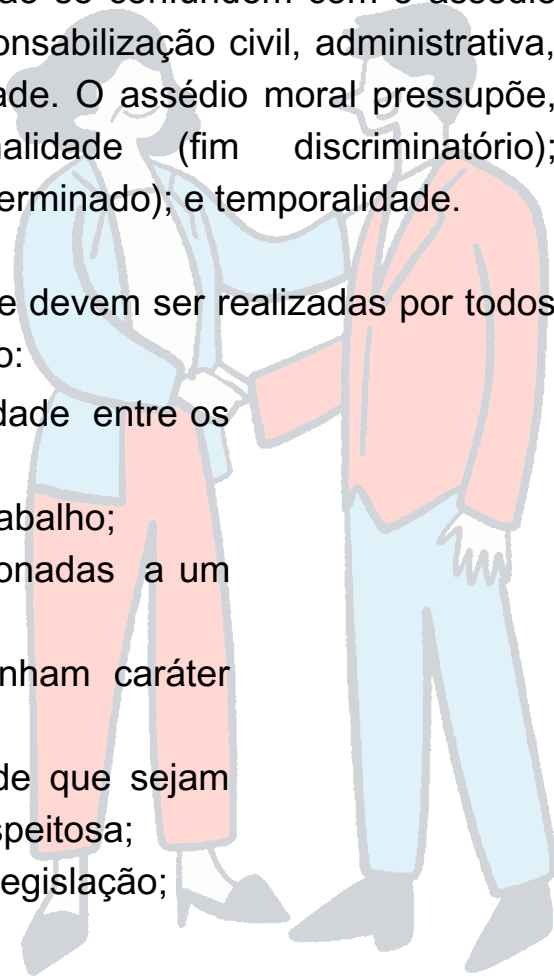


PODE NÃO SER ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Situações isoladas de violência psicológica no trabalho não se confundem com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a depender da gravidade. O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

Algumas atividades, relacionadas ao cargo e função, e que devem ser realizadas por todos os trabalhadores, não configuram assédio moral, tais como:

- Conflitos de ideias, opiniões, interesses, quando há igualdade entre os debatedores;
- Estresse profissional provocado por eventuais picos de trabalho;
- Más condições de trabalho, exceto quando forem direcionadas a um único trabalhador;
- Mudanças ou transferências de função desde que não tenham caráter punitivo;
- Críticas ou avaliações sobre o trabalho executado desde que sejam fundamentadas e comunicadas de formas construtiva e respeitosa;
- Exigência de produtividade desde que fundamentada na legislação;
- Controle administrativo dos chefes sobre os empregados;
- Má organização do trabalho e falta de comunicação.



COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA)



Em 21 de setembro de 2022 foi promulgada a Lei nº 14.457 que criou o Programa Emprega + Mulheres. Esta Lei entrou em vigor no dia 21 de março de 2023 tornando a CIPA um instrumento mais forte de proteção e combate ao assédio dos trabalhadores/as, pois agora a CIPA terá obrigação de fiscalizar e prevenir todos os tipos de assédios no trabalho, as empresas, por sua vez, serão obrigadas a abrir canal de denúncias com direito a sigilo sobre assédio, além de promover capacitação para todos os níveis hierárquicos dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

Veja o que mudou:

- I. inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II. fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III. inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA;

IV. realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

LEGISLAÇÕES QUE PROIBEM O ASSÉDIO MORAL E PREVEEM PUNIÇÕES ADMINISTRATIVAS E REPARAÇÃO DE DANOS:

Primeiramente é importante frisar que a Constituição Federal, a lei maior do país, prevê no seu primeiro artigo, incisos III e IV a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como princípios fundamentais da República.

No que tange à responsabilização da Administração Pública por atos dos seus agentes, o parágrafo sexto do artigo 37 dispõe com muita clareza que: “§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.”

Isso quer dizer que, uma vez causado o dano (sejam esses danos materiais ou morais) ao servidor público por um ato ilícito praticado por um superior hierárquico ou uma chefia, como o assédio moral, a Prefeitura pode responder a um processo de indenização por danos morais e, se for condenada a ter que pagar a indenização ao ofendido e depois, cobrar do agente público ofensor os valores da condenação que teve que pagar devido a atitude ilícita praticada por este último.

O Código Civil brasileiro também prevê, no artigo 196, que: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

No que tange à responsabilidade administrativa no âmbito do Estatuto do Servidor Público Federal, Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, é previsto no artigo 116, incisos II, IX e XI, que trata dos deveres dos servidores públicos federais que: “São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir”.

Especificamente no âmbito do Município de São Bernardo do Campo, a Lei Municipal nº 6.276, de 14 de junho de 2013, introduziu no capítulo das proibições do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Bernardo do Campo, Lei Municipal 1729, de 30 de dezembro de 1968, o inciso XVIII ao artigo 203 e o artigo 230-A que conceitua, proíbe e sanciona o assédio moral no âmbito das relações interpessoais do serviço público municipal.

Vejamos o que dispõem esses dispositivos legais do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Bernardo do Campo, Lei Municipal 1729, de 30 de dezembro de 1968:

Art. 230. Ao funcionário é proibido: (...)

XVIII - promover práticas de assédio moral no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso XVIII deste artigo, **considera-se como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do servidor, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um servidor, só se dirigindo a ele, por meio de terceiros; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.**

Art. 230-A. Os servidores que venham a praticar as condutas previstas no inciso XVIII do art. 230 desta Lei serão **obrigados a participar de atividades de reeducação ou curso de aprimoramento profissional**, cujo conteúdo verse sobre a matéria de que trata esta Lei, sem prejuízo das penalidades administrativas cabíveis.

PARÁGRAFO ÚNICO - O tema “**assédio moral**” constará da pauta das publicações da Administração Pública Municipal, ao menos **uma vez ao ano**, e deverá ser abordado em atividades de recepção de novos servidores e nos treinamentos promovidos e elaborados diretamente por equipe própria da Prefeitura, que tenham por objetos o ambiente e as relações de trabalho.”

Esses dispositivos, previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Bernardo do Campo, permitem a responsabilidade administrativa disciplinar dos agentes públicos que cometerem o assédio moral, podendo a denúncia ser processada na Comissão de Correição e Inquéritos Administrativos (CCIA), na Corregedoria da Guarda Civil Municipal, e, caso o ato ilícito seja praticado pelo Prefeito, pode gerar a responsabilização de acordo com o Decreto-Lei n.º 201, de 27 de fevereiro de 1967.

Essas esferas de responsabilização administrativas podem ocorrer sem prejuízo da ação cível de indenização por danos morais que pode ser proposta em face da Prefeitura em uma das Varas da Fazenda Pública do Fórum de São Bernardo do Campo com base no parágrafo 6.º do artigo 37 da Constituição Federal.

Tramitam no Congresso Nacional Projetos de Leis que visam a criminalização do assédio moral com a tipificação no Código Penal.

Em nível mundial, a Convenção Nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (ou simplesmente C190) é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero. Ela apresenta uma série de inovações importantes. Pela primeira vez, ela esclarece o que deve ser entendido por 'violência e assédio no mundo do trabalho' e indica quais medidas devem ser tomadas para prevenir e lidar com isso, e por quem.

Adotada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), até o momento a C190 não foi ratificada pelo Brasil.



ATENÇÃO SERVIDOR!

Se você é testemunha de cena (s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com o colega. Não esqueça que o medo e o silêncio reforçam o poder do agressor!



O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO?

Em situações de assédio moral no trabalho é preciso resistir. Ações coletivas devem ser usadas para enfrentar o assédio com solidariedade e ajuda mútua. Se fortalecermos o coletivo e os laços de amizade o agressor não terá força para continuar assediando!!!



Compartilhe com os seus colegas de trabalho o que gera humilhação e adoecimento;



Recolha provas anotando dia, hora, setor, nome do agressor e conteúdo da conversa;



Procure ajuda de testemunhas do fato ou de alguém que já sofreu humilhações do agressor



Evite conversas com o agressor sem testemunhas.



Faça a denúncia.

**ROMPA O SILÊNCIO E DENUNCIE!
BUSQUE AJUDA!
NÃO FIQUE SÓ!**



AOS COLEGAS



Ofereça apoio à vítima



Disponibilize-se como testemunha



Comunique ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

PARA QUEM DENUNCIAR?

DEPARTAMENTO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR DO SINDSERV-SBC/CANAL DE DENÚNCIA NO SITE:

www.sindservsbc.org.br Rua: Caetano Zanella, nº 90 – Vila Olga – São Bernardo do Campo – São Paulo/SP.

E-mail: depsausedotrabalhador@sindservsbc.org.br

WhatsApp: (011) 9.8942-1689 – (011) 4345-1444

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA)

Procure um cipeiro do seu setor ou secretaria.

CEREST – CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR

Rua Pietro Franchini, nº47 – Centro – S. B. Campo – São Paulo /SP.

E-mail: saude.trabalhador@saobernardo.sp.gov.br

Telefones: (011) 2630-6801/ 2630-6809 / 2630-6806 / 2630-6828

Horário de atendimento: Segunda a sexta das 8:00 às 17:00

AGÊNCIA REGIONAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Av. Newton M. de Andrade, 83 - Centro, São Bernardo do Campo - SP

Telefone: (011) 4123-2040 –

Horário de atendimento: 8:00 às 16:00 horas.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Rua Silva Jardim, 187, 15º Andar – Centro – S.B.Campo – São Paulo/ S/P

Email: prt02.ptm1@mpt.mp.br

Telefone: (11) 3650-8400 - Urgência/Plantão: (11) 98857-2494

Horário de Atendimento: 10:00 às 12:00 horas e 13:00 às 16:00 horas.

LIGUE 180 - MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA.

Ouvidoria Nacional. Central de atendimento à mulher 180.

REFERÊNCIAS

ASSEDIO MORAL.ORG. **Assédio moral no trabalho: chega de humilhações.** Disponível em: <http://assediomoral.org.br/o-que-e-assedio-moral/> Acesso em: 16 de jun. de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 de jun. de 2023.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em: 16 de jun. de 2023.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas.** Disponível em: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm Acesso em: 16 de jun. de 2023.

_____. Decreto-lei nº 201 de 27 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a responsabilidade de prefeitos e vereadores e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0201.htm Acesso em: 16 de jun. de 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se.** Brasília:CNMP, 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 16 de jun. de 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por cor ou raça no Brasil**. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-ou-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-permanece> Acesso em: 16 de jun. de 2023.

SENADO FEDERAL. **Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Biênio 2017-2018, Brasília/DF. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pages/pdfs/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho> Acesso em: 16 de jun. De 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**.

Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e-3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesso em: 16 de jun. de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT: violência e assédio no trabalho afetam uma em cada cinco pessoas**. Disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%Aancia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas> Acesso em: 16 de jun. de 2023.

EXPEDIENTE

Título: **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho**

Autoria: **Sindicato dos Servidores Públicos Municipais e Autárquicos de São Bernardo do Campo/PUC - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**

Autores:

Simone Oliveira Sierra - Departamento de Organização de Base e Sindicalização

Priscila de Jesus Santos - Departamento de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho

Andréia De Conto Garbin - PUC/Psicologia

Dr. Kléber Bispo dos Santos - Jurídico SindservSBC

Revisores:

Dinailton Cerqueira

Maria de Fatima Oliveira Cruz Leal

Waldirene Rodrigues

GESTÃO 2021/2024

Diretoria Executiva

Dinailton Souza Cerqueira – Presidente

Maria de Fátima Oliveira Cruz Leal – Vice-presidente

Vivia Alves Martins – Secretária Geral

Dirceu Pacífico de Sena – Diretor de Finanças e Administração

Ronaldo do Prado Ferreira – Diretor das Relações do Trabalho

Ariana de Cássia Rumstain – Diretora de Formação Sindical

Eva de Menezes Assis – Diretora de Políticas Sociais, Esporte, Cultura, Lazer e Eventos

Célio Vieira de Sousa – Diretor de Assuntos Jurídicos

Waldirene Rodrigues de Oliveira – Diretora de Imprensa e Comunicação

Simone Oliveira Sierra – Diretora de Organização de Base e Sindicalização

Erivaldo Marinho – Diretor de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho

Diretoria Plena

Andre Luiz de Souza Gomes
Antonio de Lourdes Ferreira
Caubi Batista Bezerra
Cecília de Oliveira Prado
Ciro de Almeida Costa
Cláudio Aparecido da Silva
Creusa Trevisan Alves
Emerson Roberto Gonçalves Mello
Eunice da Silva Moraes Almeida
Fabricio Rapace Russo
Fernando José Tolentino Pereira
Flávia Soares Luiz da Silva
Ingrid Maria de Carvalho
Itapõa Carlos Eduardo Costa
Ivanete Antônia Romero de Oliveira
Jose Soares dos Santos
Liro Jacinto Freira
Marcilaine Cristina da Silva
Maria dos Anjos Silva Ferreira
Marlene Matias
Neide Cordeiro de Barros
Nivaldo dos Santos
Patricia Tofani
Regina Aurora Ferreira Mendes
Sonia Regina dos Santos
Valdete Meira
Vera Lucia do Carmo Silva
In memorian: Clea Ribeiro

Contato: (11) 4345-1444- site: www.sindservsbc.org.br

**FALE CONOSCO
SECRETARIA GERAL**

EMAIL:

SECRETARIAGERAL@SINDSERVSBC.ORG.BR

TELEFONE: (11) 94538-2741

TESOURARIA

EMAIL:

ADMINISTRACAO@SINDSERVSBC.ORG.BR

TELEFONE: (11) 98904-5867

JURÍDICO

EMAIL: JURIDICO@SINDSERVSBC.ORG.BR

TELEFONE: (11) 99242-8914

SEGURANÇA DO TRABALHO: EMAIL:

DEPSAUDEDOTRABALHADOR@

**SINDSERVSBC.ORG.BR TELEFONE: (11) 98942-
1689**

ACOMPANHE O SINDSERV NA INTERNET



/SINDSERVSBC