


CARTILHA DE PREVENÇÃO AO assédio no TRABALHO





O Sindicato dos trabalhadores e trabalhadoras do Sistema Único de Saúde no Estado de Goiás (Sindsaúde/GO) defende, historicamente, que o ambiente de trabalho seja harmônico e seguro, com condições e estrutura adequadas para o desempenho do exercício profissional e, para isso, compreende que as instituições devem se empenhar em construir programas contínuos de prevenção e promoção à saúde dos trabalhadores(as).

O Sindsaúde/GO, compreendendo e desempenhando parte do seu papel institucional na defesa dos trabalhadores(as) pela garantia de ambientes de trabalho saudáveis e protegidos, lançou a campanha **“Dignidade para todos. Assédio jamais!”**, com o objetivo de prevenir e combater práticas de **assédio moral, sexual e eleitoral** no ambiente de trabalho.

A iniciativa consiste na realização de ações sindicais em unidades ambulatoriais de saúde e hospitalares, na atenção primária, secundária e/ou terciária, para apurar denúncias recebidas e promover atividades educativas, criando canais de escuta para orientar e acolher os trabalhadores diante de vulnerabilidades ou situações concretas de qualquer tipo de assédio.

Nesse sentido, esta cartilha é um instrumento que traz informações fundamentais aos trabalhadores(as) sobre as práticas de assédio e suas modalidades, além de formas de prevenção e canais de denúncia. As orientações deste material foram desenvolvidas com base na legislação vigente, na cartilha do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e em outras importantes referências na área da Saúde do Trabalhador(a).

Esperamos que aproveitem bastante o conteúdo e compartilhem!

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral se caracteriza pela exposição do trabalhador(a) às situações humilhantes e constrangedoras, de forma reiterada, durante o exercício de suas funções. Quem é vítima de assédio moral sofre danos à dignidade, integridade e à saúde (física e/ou mental).¹

Isabel Ribeiro Parreira, autora do livro “Assédio Moral no Trabalho”, afirma que assédio moral são comportamentos que podem ter as seguintes características:

- perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos;
- o ataque pode se expressar por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, podendo ser concretizado de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões, etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas;
- pode pressupor motivações variadas por parte do assediador;
- repetição ou sistematização no tempo;
- utilização de recursos e meios insidiosos, sutis ou subversivos, não claros nem manifestos, visando a diminuição da capacidade de defesa do assediado;
- criação de uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente;
- destruição da identidade da vítima;
- conseqüente violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado;
- danos à saúde mental deste;
- colocar em perigo a manutenção do emprego da vítima e/ou degradar o ambiente laboral.

Os conceitos acima são exemplificações de formas do Assédio Moral. O Tribunal Superior do Trabalho apresenta os seguintes exemplos que ajudam a ilustrar possíveis situações que podem ser caracterizadas enquanto assédio moral:

- a)** tratamento discriminatório por critérios de origem, deficiência, religião, raça, peso, sexo, orientação sexual, gênero, cor, idade ou quaisquer outras formas de preconceito;
- b)** obstrução injustificada do exercício profissional;
- c)** divulgação, inclusive por meios eletrônicos, de informações maliciosas ou jocosas a respeito de colegas de trabalho, superiores, subordinados ou de mesma hierarquia;
- d)** emissão de ordens e orientações confusas ou contraditórias,

com a finalidade de induzir os empregados ao erro;

e) desrespeito às fragilidades físicas e psíquicas do empregado;

f) desrespeito aos limites decorrentes de condições de deficiência de qualquer natureza, física ou mental;

g) transferência imotivada de empregado, a incluir a que implique trabalho em condições de injustificado isolamento noutro turno, setor ou localidade;

h) induzimento ao pedido de demissão;

i) manter, sem justificativa, o(a) trabalhador(a) em estado de ociosidade.

Dito isso, é importante destacar as formas de assédio moral que podem ocorrer no dia a dia do trabalho: o assédio de forma vertical e/ou horizontal.

MODALIDADE DE ASSÉDIO MORAL

- Assédio moral vertical

É a modalidade de assédio que acontece entre pessoas de hierarquia diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

DESCENDENTE:

É caracterizado pela pressão e perseguição dos chefes em relação aos subordinados. Os indivíduos que estão em relação hierárquica de superioridade na empresa se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o(a) trabalhador(a) em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de punir pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

ASCENDENTE:

É um tipo menos comum no dia a dia das empresas, por ser praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior. Esse tipo de assédio consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

¹ Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais positivo. Tribunal Superior do Trabalho (TST), 2019.

- Assédio moral horizontal

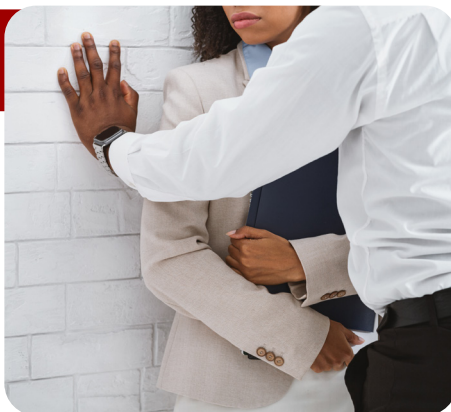
Acontece entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, geralmente colegas de trabalho sem distinção entre eles. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

- Assédio moral misto

Consiste na combinação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor específico, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).



A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem se caracterizar como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

É importante destacar que não é necessário o contato físico entre a vítima e o assediador, as ilações na busca de obtenção de vantagem de cunho sexual já podem caracterizar o assédio, não sendo necessário repetições do ato para caracterizá-lo.

ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral é muito comum durante os pleitos eleitorais e refere-se às práticas que buscam orientar o voto do(a) trabalhador(a). Assim, qualquer promessa de benefícios ou vantagens, bem como ameaças de perder a condição, cargo ou mesmo o emprego, violências físicas ou psicológicas, constrangimentos e humilhações, nos quais a finalidade é direcionar a opção do voto, é considerado assédio eleitoral. Essa prática pode ser denunciada ao Ministério Público Eleitoral através do aplicativo PARDAL, disponível nas lojas de aplicativos dos celulares e no sítio da Justiça Eleitoral na internet.



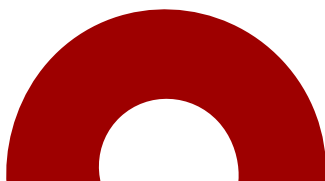
Como prevenir o assédio

O Ministério Público do Trabalho e os Tribunais do Trabalho divulgam em campanhas e em vários canais de comunicação formas de identificação e denúncia de assédio moral. Assim, existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, sendo a informação e a formação mobilizadora as principais.

Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho, bem como incentivar as pessoas a se organizarem para falar sobre o assunto e combatê-lo na prática, contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os trabalhadores(as) na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Reduzir a jornada semanal e diária para que trabalhadores(as) tenham mais tempo livre para conciliar melhor a vida pessoal com o trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover cursos, oficinas e palestras sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com respeito à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos(as) de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos/às trabalhadores e trabalhadoras que se julguem vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



Por que o assédio moral é frequente no ambiente de trabalho?

O assédio moral acontece, infelizmente, com muita frequência no ambiente de trabalho do setor público e privado. Em muitos casos, isso ocorre por falta de condições de trabalho, excesso de carga horária, política remuneratória precária e descasos que acirram a competição entre trabalhadores por postos privilegiados, desdobrando-se em falta de preparo das chefias, ambientes laborais carregados de situações perversas, perseguição, humilhação e atribuições de tarefas inúteis, e até de isolamento do(a) trabalhador(a).

Essas situações podem se perpetuar devido à presumida impunidade do assediador, que muitas vezes se sente intocável. Por outro lado, o(a) trabalhador(a) enfrenta desafios ao tentar identificar e reunir evidências do assédio moral, sexual ou eleitoral ao qual está sendo submetido.

Com a instituição da Lei 14.457/2022, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) ganharam o acréscimo para agora serem de prevenção de Acidente e Assédio, ficando responsáveis pela formação e ações contra assédio no ambiente de trabalho.

Assim, a CIPA se torna um aliado no combate ao assédio e demais violências, tanto para servidores públicos quanto em unidades de saúde geridas por Organizações Sociais.



Como preparar uma denúncia?

Antes de fazer uma denúncia sobre qualquer tipo de assédio, é importante que o denunciante tente obter a comprovação do assédio (testemunhas, mensagens, vídeos, gravações, e-mails etc.), pois as provas contribuirão para a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

ONDE DENUNCIAR

Sindicato dos Trabalhadores do Sistema Único de Saúde (Sindsaúde/GO)

Rua 26, 521 - Jardim Santo Antônio, Goiânia - GO. CEP: 74853-070.

 (62) 99105 4068

 denuncia@sindsaude.com.br

• • • •

Central Única dos Trabalhadores – CUT/GO

70, 661 - St. Central, Goiânia - GO

 (62) 3224-0169

 cutgo1@gmail.com

• • • •

Ouvidoria Secretaria de Estado da Saúde de Goiás (SES/GO)

 0800 643 3700

 ouvidoria.saude@goias.gov.br

• • • •

Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest)

 (62) 3241-2870

 cerest.goias@hotmail.com

• • • •

Ministério Público do Trabalho em Goiás/ Procuradoria Regional do Trabalho - 18ª Região

Av. T-63, nº 1680, Qd. 572, Lts. 13-17, esquina com rua C-253, Setor Nova Suíça, Goiânia / Goiás - CEP 74280-230

 (62) 3507-2700

 <https://www.prt18.mpt.mp.br/servicos/denuncias>
 <https://www.prt18.mpt.mp.br/mpt-go/balcao-virtual-2>

• • • •

Tribunal Superior Eleitoral

 <https://www.tse.jus.br/comunicacao/campanhas-publicitarias/assedio-eleitoral>



CORAGEM E CONSCIÊNCIA PARA LUTAR

DIRETORIA EXECUTIVA DO SINDSAÚDE 2023/26

Presidência: Luzinéia Vieira dos Santos

Vice-presidência: Aliandro Paulo de Jesus

1ª Secretária Geral: Sirley Braga Filho Pires

2ª Secretária Geral: Ana Paula do Nascimento

1ª Secretária de Finanças: Elaine da Silva Faria

2ª Secretária de Finanças: Alonso Julião da Cruz

Secretária de Comunicação: Ricardo Sousa Manzi

Secretária de Organização Política de Base: Erivânio Herculano da Silva

Secretária de Formação Política e Sindical: Willian Matheus Mendes Porfirio

Secretária de Lazer e Cultura: Iderlan Soares da Silva

Secretária de Assuntos Jurídicos: Flaviana Alves Barbosa

Secretária de Convênios: Antônio Severino Xavier Dos Santos

Secretária de Assuntos Sindicais e Populares: Bruna Guimarães Isecke

Secretária de Assuntos de Gênero, Raças e Etnias: Sílvia Regina do Nascimento e Silva

Secretária de Aposentados e Pensionistas: Ivanilde Vieira Batista

Secretária de Saúde do (a) Trabalhador (a): Marlene Soares França

Suplentes da Diretoria Executiva

1ª Diretoria Suplente: Mauro Rubem de Menezes Jonas

2ª Diretoria Suplente: Consuelo Guilardi Manca

3ª Diretoria Suplente: Rafael André Ferreira

4ª Diretoria Suplente: Maria Aparecida

5ª Diretoria Suplente: Noemia Gonçalves Cardoso

6ª Diretoria Suplente: Maura Inês dos Santos

7ª Diretoria Suplente: Marcilene Vieira dos Santos

Conselho Fiscal

1º Titular – Conselho Fiscal: Nara Costa

2º Titular – Conselho Fiscal: Amanda Martins Rosa

3º Titular – Conselho Fiscal: Nadir de Almeida Manso

4º Titular – Conselho Fiscal: Jacy de Oliveira Melo

Suplente Do Conselho Fiscal

1º Suplente – Conselho Fiscal: Dimitilde Pereira Caetana Valente

2º Suplente – Conselho Fiscal: Leusa Maria dos Santos Silva

3º Suplente – Conselho Fiscal: Keila Vaz da Silva





SUS PATRIMÔNIO CULTURAL IMATERIAL DA HUMANIDADE

Apoie esta proposta aprovada na 17ª CNS

REALIZAÇÃO:



SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE NO ESTADO DE GOIÁS

FILIADO À:



CUT
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SEGURANÇA SOCIAL



APOIO:



Fórum Goiano
em Defesa dos Direitos
da Democracia e da Soberania



FILIE-SE AO SINDSAÚDE

 @sindsaudego

 @SindsaudeGO

Rua 26, 521 - Jardim Santo Antônio,
Goiânia - GO. CEP: 74853-070.

