



# Debate

# Assédio Moral

**Sinasefe-Litoral**

EMMANUEL MARTINS

OAB/SC 23080

# Questões Conceituais

- ▶ **Dimensões a partir das quais se estuda o assédio moral:**
- Exercício (correto) do trabalho (normas de direito público, finalidade, bem comum)
- Saúde do Trabalhador (arts. 7º, XXII, c/c 196, CF)

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

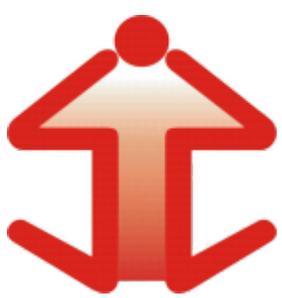
**Art. 196.** A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

# Conceito

- Exposição dos trabalhadores a situações humilhantes ou constrangedoras que de um modo geral acontecem de forma repetitivas e prolongadas no exercício do trabalho e que acabam atingindo o trabalhador em sua honra, dignidade ou integridade psíquica e por vezes física.

# Formas

- Vertical
- Horizontal
  
- Individual
- Coletiva ou Institucional



# Caracterização

- Isolamento físico
- Recusa na comunicação direta (só conversa por email ou outras formas não diretas)
- Servidor é impedido de se manifestar, de se expressar
- Imposição de condições de trabalho personalizadas (só valem para aquele servidor). Pessoaalidade. Caso UFPR
- Falta de designação de tarefa
- Controle exacerbado (planilhas, e-mails e mecanismos não previstos em norma e nem aplicados aos demais servidores)
- Vigilância específica sobre determinado trabalhador ou sobre questões alheias à sua função (comportamentos na vida privada)



# Caracterização

- Estipulação de metas ou prazos inalcançáveis ou personalíssimas
- Manipulação ou não repasse de informações necessárias ao desempenho da função (repasse em cima da hora)
- Troca de horário sem aviso ou de maneira rotineira
- Divulgação de informações falsas sobre a reputação do servidor (fofoca)
- Ridicularização, inferiorização do servidor, do seu trabalho ou do seu setor
- Ameaça ou utilização de meios persecutórios de forma irresponsável
- Exigência de tarefas estranhas ao cargo ou às habilitações (caso UFSC)
  
- Obs: não é toda ordem, nem só de chefe para subordinado



# Formas de Evitar

- ▶ Conscientização
- Cipas e congêneres
- SIASS não é só perícia (art. 2º do Decreto nº 6.833/2009: coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores)
- Palestras, campanhas e cartilhas
- Cartilha Assédio Moral: <https://sinasefe.org.br/site/download/assedio-moral/>
- Cartilha Liberdade de Cátedra: <https://cnasp.adv.br/liberdade-de-catedra-de-ensino-e-de-pensamento/>
- Registro dos casos
- ▶ Criação de órgãos de acompanhamento (sindicato pode cobrar, mas também criar o seu)
- Acolher (canal de denúncia, protocolo de atendimento)
- Mediar (equipe multidisciplinar)
- Enfrentar



# Formas de Enfrentamento

- ▶ Conhecer os seus direitos (cartilhas)
- ▶ Procurar proteção jurídica (entidade de classe)
- ▶ Denúncia (MPF, CGU, Comissão de Ética Pública, Ouvidoria, Comissão de Processo Administrativo Disciplinar)
- ▶ Dimensão Individual: Ação judicial individual (fazer e não fazer + indenização. Ex: remoção, restrição laboral) + Ação criminal (privada)
- ▶ Dimensão Coletiva: Ação Civil Pública ou Popular (fazer e não fazer + indenização + medidas de prevenção)
- ▶ Guardar provas, como atas e eventuais mídias de áudio ou vídeo de reuniões, e-mails, ordens de serviço, memorandos, etc
- ▶ Produzir provas (provocar que ordens, orientações, manifestações, sejam formalizadas + evitar realizar reuniões sozinho com assediador + gravar reuniões e falas + fazer atas notariais)
- ▶ Atenção com a saúde (consultar com profissionais especializados e não deixar de se afastar quando necessário + nexos de causalidade prova inclusive para aposentadoria)



# Consequências para Assediador

- ▶ **Para o servidor (vítima):**
  - Adoecimento (suicídio, afastamento e aposentadoria precoce)
  - Prejuízos materiais (custos com tratamento e perda de rendimentos)
- ▶ **Para o assediador:**
  - Responsabilização disciplinar (dever poder da administração)
  - Responsabilização civil (responder, em ação regressiva, por danos morais e materiais)
  - Responsabilização criminal (responsabilização em caso de crimes contra a honra e improbidade administrativa)
- ▶ **Para a administração (órgão):**
  - Perda da força de trabalho
  - Comprometimento da eficiência, dentre outros princípios da administração
  - Dever de indenizar



# Legislação e Literatura

- ▶ Constituição Federal
- ▶ Lei nº 8.112/90
- ▶ Lei nº 11.091/2005
- ▶ Ofício MEC 015/2005 - Atribuições dos cargos PCCTAE
- ▶ Lei nº 11.784/2008
- ▶ Lei nº 12.772/2012
- ▶ Lei nº 9.784/99
- ▶ Decreto nº 1.171/1994
- ▶ Regulamentos Internos
- ▶ Livro “Estratégias Autoritárias do Estado Empregador: assédio e resistências”  
<https://cnasp.adv.br/estrategias-autoritarias-do-estado-empregador-2017/>
- ▶ Livro “Estado, Poder e Assédio” <https://cnasp.adv.br/livro-estado-poder-e-assedio/>



**Obrigado!**

**Emmanuel Martins**

