

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL



# ASSÉDIO MORAL

# “UNIDADE, RESISTENCIA E LUTA: PARA CONQUISTAR E DEFENDER DIREITOS”

Gestão 2018-2022

## Direção Estadual SINTEP/MT

### **Valdeir Pereira**

Presidente - (Sinop)

### **Miriam Ferreira Botelho**

Secretária-geral - (Rosário D'Oeste)

### **Sidinei de Oliveira Cardoso**

1º Secretária - (Sinop)

### **Orlando Francisco**

Secretaria de Finanças - (Cuiabá)

### **Edna Bernardo da Silva**

1ª Secretária de Finanças - (Cuiabá)

### **Gilmair Soares Ferreira**

Secretaria de Comunicação - (Várzea Grande)

### **Edevaldo José dos Santos**

Secretaria Adjunta de Comunicação - (Primavera do Leste)

### **Lucineia Gouveia dos Anjos**

Secretaria de Cultura - (São José do Rio Claro)

### **Margarida Aparecida de Gois**

Secretaria Adjunta de Cultura - (Novo Horizonte do Norte)

### **Guelda Cristina de Oliveira Andrade**

Secretaria de Políticas Educacionais - (Cuiabá)

### **Maria Luiza Bartmeyer Zanirato**

Secretaria Adjunta de Políticas Educacionais - (Cuiabá)

### **João Eudes Anuniação**

Secretaria de Formação Sindical - (Rondonópolis)

### **César Augusto Guedes**

Secretaria Adjunta de Formação Sindical - (Campo Novo do Parecis)

### **Edina Martins de Oliveira**

Secretaria Adjunta de Articulação Sindical - (Colíder)

### **Henrique Lopes do Nascimento**

Secretaria de Redes Municipais - (Alta Floresta)

### **Ana Lúcia Antônia da Silva**

Secretaria Adjunta de Redes Municipais - (Ribeirão Cascalheira)

### **Alex Ferreira da Cruz**

Secretaria de Funcionários (as) da Educação - (Luciara)

### **Klebis Marciano Rocha dos Santos**

Secretaria Adjunta de Funcionários(as) da Educação - (Pedra Preta)

### **Maria Celma de Oliveira**

Secretaria de Assuntos Jurídicos e Legislativos - (Rondonópolis)

### **Tânia Cristina Crivelin Jorra**

Secretaria Adj. de Assuntos Jurídicos e Legislativos - (Lucas do Rio Verde)

### **Edson Evangelista dos Santos**

Secretaria de Infraestrutura Sindical - (Cuiabá)

### **Catarina Francisca**

Secretaria Adjunta de Infraestrutura Sindical - (Nobres)

### **Leliane Cristina Borges**

Secretaria de Políticas Sociais - (Várzea Grande)

### **Maria Aparecida Arruda Cortez**

Secretaria Adjunta de Políticas Sociais - (Várzea Grande)

### **Dirceu Blanski**

Secretaria de Organização Sindical - (Alta Floresta)

### **Edna Mahnic**

Secretaria Adjunta de organização Sindical - (Primavera do Leste)

### **Ziquidalto de Castro Rodrigues**

Secretaria de Administração Sindical - (Rondonópolis)

### **Everson Rodrigo Tatto**

Secretaria Adjunta de Administração Sindical - (Querência)

### **Angelina de Oliveira Costa**

Secretaria de Seguridade Social - (Cáceres)

### **Francisca Alda Ferreira de Lima**

Secretaria Adjunta de Seguridade Social - (Tangara da Serra)

## Polos Regionais

### **Ricardo de Assis**

Oeste I - Regional Baixada Cuiabana - (Poconé)

### **Edimilson José Ferreira**

Oeste II - Regional Paraguai - Cabaçal - (Curvelândia)

### **Maucrocir Silva**

Oeste III - Regional Vale do Guaporé - (Campos de Júlio)

### **Fernando Alves da Silva**

Nortão I - Regional Alto Teles Pires - (Peixoto de Azevedo)

### **Francisca Ilmarli Teixeira**

Nortão II - Regional Médio Teles Pires - (Alta Floresta)

### **Kleber Solera**

Nortão III - Regional Vale do Teles Pires - (Sinop)

### **Rafael Vargas Nauer**

Nortão IV - Regional Vale do Arinos - (Itanhangá)

### **Carlito Pereira da Rocha**

Noroeste - Regional Vale do Juruena - (Juína)

### **Antônio Márcio Pinheiro Ramos**

Médio Norte I - Regional Vale do Paraguai - (Nova Olímpia)

### **Moisés de Almeida e Silva**

Médio Norte II - Regional Alto Paraguai - (Rosário Oeste)

### **Omar Cirino de Souza**

Leste I - Regional Vale do Araguaia - (Barra do Garças)

### **Paulo Roberto Guimarães**

Leste II - Regional Médio Araguaia - (Canarana)

### **Lucimeire Lázara da Silva Oliveira Ananias**

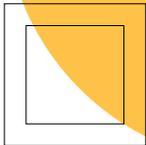
Leste III - Regional Baixo Araguaia - (Confresa)

### **Bartolomeu Basili Belmonte**

Sul I - Regional Serra da Petrovina - (Rondonópolis)

### **Doralice Vieira de Castro**

Sul II - Regional Vale do São Lourenço - (Jaciará)



# CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL



Nos termos do entendimento jurisprudencial, principalmente do Superior Tribunal de Justiça, o instituto do assédio moral é uma campanha psicológica reiterada, com o objetivo de fazer da vítima uma pessoa rejeitada. Ela é submetida a difamação, abusos verbais, agressões e tratamento frio e impessoal, mais do que provocações no local de trabalho (sarcasmo, crítica, zombaria e trote), é campanha de terror psicológico pela rejeição.

**No SERVIÇO PÚBLICO**, o assédio moral é considerado pelo Superior Tribunal de Justiça como ato de IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA, enquadrando-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.







# EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

Retirar a autonomia do servidor ou contestar, a todo o momento, suas decisões;

-   Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
-   Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
-   Passar tarefas humilhantes;
-   Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
-   Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do servidor;
-   Não levar em conta seus problemas de saúde;
-   Criticar a vida particular da vítima;
-   Atribuir apelidos pejorativos;
-   Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
-   Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;

-   Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
-   Isolar fisicamente o servidor para que não haja comunicação com os demais colegas;
-   Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
-   Retirar cargos e funções sem motivo justo;
-   Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais e diversas das atribuições previstas em lei ou Plano de Carreira;
-   Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
-   Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o servidor realize suas atividades;
-   Vigilância excessiva;
-   Limitar o número de vezes que o servidor vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
-   Advertir arbitrariamente; e - Instigar o controle de um servidor por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

**Salienta-se que a análise da configuração ou não do assédio moral é realizada caso a caso.**





# PREVISÃO LEGAL

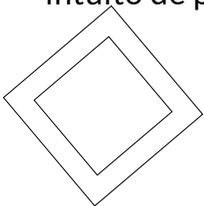


Os Planos de Carreiras que regem a carreira dos servidores públicos, inclusive, os dos profissionais da educação básica, seja no âmbito estadual ou municipal, trazem em seu texto os deveres do servidor, dentre os quais encontra-se o de “manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir”, sob pena de ser caracterizado o assédio moral.

Além da previsão nos Planos de Carreira, o Código Civil (artigo 186) e a Constituição Federal (art. 5º, X, e 6º), asseguram a reparação de danos de ordem moral, ainda que no serviço público e em face da Administração Pública.

## **NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL**

Exigências profissionais, de acordo com as atribuições e responsabilidades do cargo, expressamente previstas em lei; Aumento do volume de trabalho, com trabalho extraordinário e dentro dos limites da lei; Uso de mecanismos tecnológicos para controle de frequência e assiduidade do servidor, como ponto eletrônico; Más condições físicas do ambiente de trabalho, exceto se o servidor é colocado nas referidas condições com o intuito de penalizá-lo;



## O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL

O Superior Tribunal de Justiça entende que, em se tratando de provável assédio moral, deve se dá a devida valoração à palavra da parte, contudo, em conjunto com todo contexto de provas razoáveis para a configuração do assédio, sendo necessário um conjunto de provas irrefutáveis e suficientemente capazes e cabais de provar o referido assédio, pois, para identificar o assédio é necessário que estejam presentes elementos caracterizadores do dano, a conduta abusiva do agressor, o abalo psicológico, a finalidade de exclusão ou afronta, pontos de difícil comprovação, o que dificulta um resultado comum, se baseado apenas no depoimento da vítima.

### A VÍTIMA DEVE

Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos; - Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação; - Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações; - Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior

hierárquico do assediador ou à Ouvidoria do órgão a qual é vinculado; - Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe; e - Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais. As denúncias realizadas nos órgãos competentes e consideradas procedentes, poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.



# ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 8, DE 21 DE MARÇO DE 2019

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

**O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e do CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

considerando o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República;

considerando que o art. 186 do Código Civil dispõe 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;

considerando 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 (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990);

considerando a diretriz contida na Seção V - Da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que recomenda, no seu inc. XII do art. 8º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

considerando a diretriz estabelecida no inc. IV do art. 21 do Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24, de 13 de novembro de 2014, que recomenda expressamente, no atinente às práticas internas de trabalho, a adoção de políticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, de forma a garantir relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

considerando que promover a valorização das pessoas, agir com honestidade, probidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações, bem como atuar com responsabilidade socioambiental são valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico 2015/2020, aprovado pela Resolução CSJT nº 145/2014, de 2 de dezembro de 2014, alterada pela Resolução CSJT nº 210/2017, de 24 de novembro de 2017;

considerando a Resolução do CSJT nº 141, de 26 de setembro de 2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

considerando o disposto no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018, que instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho,

## RESOLVE:

### CAPÍTULO I Das Disposições Gerais

Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Aplicam-se à presente Política as proposições constantes da Resolução CSJT nº 141/2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Art. 2º Consideram-se para os fins deste Ato:

I – agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II – assédio moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

### CAPÍTULO II

#### Dos Fundamentos e das Diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

- I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
- II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;
- IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;
- V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação

do meio ambiente de trabalho;  
VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;  
VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

### CAPÍTULO III Da Implementação da Política

Art. 5º O Comitê de Combate ao Assédio Moral, instituído no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018, deverá:

I – coordenar ações para o alcance dos objetivos desta Política, podendo, para tanto, promover treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, bem como elaborar informativos para conscientização sobre o assédio moral;

II – implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;

III – recomendar à Administração ações específicas para prevenir e combater o assédio moral.

Art. 6º O Comitê deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação deste Ato, elaborar e divulgar cartilha contendo:

I – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências

do assédio moral;

II – as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

III – as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

Parágrafo único. A cartilha deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no site do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

### CAPÍTULO IV Das Formas de Encaminhamento e Tratamento das Denúncias

Art. 7º Qualquer agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no Tribunal Superior do Trabalho ou no Conselho Superior da Justiça do Trabalho que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho poderá formular denúncia:

I – perante a Ouvidoria do Tribunal Superior do Trabalho, mediante os meios disponibilizados;

II – perante a Ouvidoria-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, mediante os meios disponibilizados;

III – nos demais canais de comunicação porventura criados especificamente para esse fim

Parágrafo único. A denúncia oral será necessariamente reduzida a termo.

Art. 8º São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da denúncia:

- I – nome e qualificação do denunciante;
- II – nome e qualificação do ofendido;
- III – nome do indicado como autor do fato;
- IV – descrição circunstanciada dos fatos.

Art. 9º Após a verificação dos requisitos enumerados no art. 8º, a Ouvidoria ou a Ouvidoria-Geral, conforme o caso, encaminharão a denúncia:

I – ao Diretor-Geral da Secretaria, para as providências cabíveis nos termos da Lei nº 8.666/1993, no caso de denúncia imputada a empregado de empresa prestadora de serviço;

II – à Comissão de Ética, para as providências cabíveis nos termos da Lei 8.112/1990, se a denúncia for imputada a servidor público;

III – ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, para as providências cabíveis nos termos da Lei Complementar nº 35/1979, se a denúncia envolver magistrado e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho no TST ou no CSJT.

## CAPÍTULO V Das Disposições Finais

Art. 10. A Ouvidoria do Tribunal Superior do Trabalho e a Ouvidoria-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Os dados estatísticos deverão ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral, previstas no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018.

Art. 11. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 12. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

Art. 13. Este Ato Conjunto entra em vigor na data da sua publicação.

**JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA**  
**Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do**  
**Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

# SUGESTÕES DE FILMES PARA COMPREENDER O ASSÉDIO MORAL



## Tempos modernos (EUA, 1936)

Este filme retrata como a introdução do maquinismo, o foco na produtividade e o controle dos tempos e movimentos do trabalhador são causa de violação da dignidade humana.



## Terra fria (EUA, 2005)

O filme narra a história de Josey, que é assediada moralmente pelo seu ex-namorado. Ante a omissão do empregador, Josey leva o caso ao Judiciário e a empresa é condenada a pagar uma indenização, além de instituir uma política interna de combate ao assédio moral no local de trabalho.



## O diabo veste Prada (2006)

O filme descreve como Andy passa por transformações e pesadelos pessoais ao ser assediada pela Chefe Miranda Priestly.

# REFERÊNCIAS



**REsp 1286466 / RS – Ministra ELIANA CALMON**

**Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho:**

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

**Para mais informações sobre assédio moral acesse:**

**Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho + Positivo – Tribunal Superior do Trabalho:**

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

**Assédio Moral e Sexual – Previna-se – Conselho Nacional do Ministério Público:**

<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>;

**Assédio Moral e Sexual no Trabalho - Ministério do Trabalho e Emprego:**

[http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIO\\_MORALESEXUAL%20web.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIO_MORALESEXUAL%20web.pdf);

**Assédio Moral e Sexual No Trabalho – Senado Federal:**

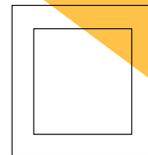
<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

**Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho:**

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

**Cartilha Assédio Moral Conheça e aprenda a combater:**

[https://progesp.ufrn.br/cartilhas/assedio/quadrinho2/cartilha\\_texto\\_final.pdf](https://progesp.ufrn.br/cartilhas/assedio/quadrinho2/cartilha_texto_final.pdf)



# CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL



## **EXPEDIENTE**

Título: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral

### **Autoria:**

Secretaria de Assuntos Jurídicos e Legislativos do Sintep-MT

### **Secretária**

Maria Celma de Oliveira

### **Secretária Adjunta**

Tânia Cristina Crivelin Jorra

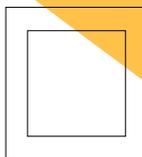
### **Advogados/as**

Dra. Ignez Maria Linhares - OAB/MT 4979

Dra. Leile Lelis - OAB/MT 19.646

### **Assistente Administrativo**

Marcos Vinicius Nonato





**INTEP-MT**

FILIADO A **CUT** E A **CNTE**

Livre, democrático e de luta!