CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL



Goiás social

SEDS
Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

GOVERNO DE GOIÁS
O ESTADO QUE DÁ CERTO

1 O que é assédio moral?

Conforme a **Lei 18.456/2014**, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito da Administração do Estado de Goiás, o assédio moral é definido como toda conduta abusiva, intencional, praticada de forma repetitiva e prolongada, no contexto do ambiente de trabalho e que visa humilhar, constranger, desestabilizar ou prejudicar a saúde física ou psicológica do agente público.



Essa conduta pode se manifestar de diversas formas, como por exemplo:

- Ofender, xingar, ridicularizar o servidor/colaborador em público ou em particular;
- Ignorar ou isolar o agente público;
- Atribuir tarefas humilhantes ou que estejam abaixo de sua capacidade;
- Fazer críticas injustas e infundadas;
- Ameaçar ou intimidar o agente público.

O assédio moral é uma prática ilegal e que pode gerar danos à saúde física e mental do agente público. A **Lei 18.456/2014** estabelece medidas para prevenir e punir o assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de garantir um ambiente saudável e de respeito para todos os trabalhadores.

2 Tá na lei

Constituição Federal

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º, caput).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Constituição do Estado de Goiás

A Legislação Goiana prevê na lei nº18.456/2014 que: "Considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra, praticada repetitivamente por agente público que, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público, ou ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução na carreira e a estabilidade funcional do agente público constrangido". (Art. 2°)

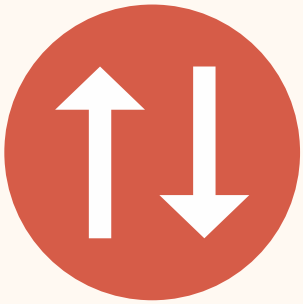


Estatuto do Servidor Público do Estado de Goiás

A lei nº 20.756/2020 estabelece que constitui transgressão disciplinar e, ao servidor, é proibido: LXII - praticar ato definido em lei como assédio moral. A penalidade e de suspensão de 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias ou demissão; (Art. 202)

3 Quais os tipos de assédio moral?

O assédio moral pode ser identificado como:



Assédio moral vertical

Descendente, quando praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado;

Ascendente, quando praticado pelo subordinado contra o seu superior hierárquico.



Assédio moral horizontal

Quando praticado por agentes públicos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação.



Assédio moral misto

Quando praticado contra uma mesma pessoa por mais de um agente público, simultaneamente, nas modalidades vertical e horizontal.

4 Formas de manifestação do assédio moral

O assédio moral se manifesta de inúmeras formas, sendo algumas mais agressivas sobre a vítima, podendo também o agressor se valer de maneiras mais sutis, tais como:



Ações diretas

- Acusações
- Insultos
- Gritos
- Humilhações públicas



Ações indiretas

- Propagação de boatos
- Isolamento
- Recusa na comunicação
- Fofocas
- Exclusão social

5 Não é assédio moral



- A alteração da jornada de trabalho no interesse da Administração.



- Transferências de postos de trabalho, remanejamento de chefia, cargo ou função.



- As críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam feitas em público e exponham a pessoa a situações vexatórias.



- Os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

6 Atitudes que caracterizam assédio

O Artigo 3º da Lei Nº 18.456/2014 prevê o seguinte:

1. desprezo, ignorância ou humilhação ao agente público, que o isole de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros agentes públicos, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente mediante terceiros;
2. privação de informações ou treinamentos que sejam necessários ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;
3. divulgação de rumores e comentários maliciosos, ou o fomento de boatos inidôneos em detrimento da imagem do agente público, bem como a prática de críticas reiteradas ou subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do agente público;
4. desrespeito da limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;
5. preterição do agente público, em quaisquer escolhas, em razão de deficiência física, raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
6. valer-se do cargo para induzir o agente público a relações pessoais involuntárias ou persuadi-lo a praticar atos ilegais ou deixar de praticar ato determinado em lei;
7. relegar o agente público ao ostracismo;
8. expor o agente público a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo do seu desenvolvimento pessoal e profissional.

7 Unidade de Ouvidoria da Seds

A ouvidoria pública tem um papel importante no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, pois é responsável por receber as denúncias e encaminhá-las às autoridades competentes, para investigação e punição.

Além disso, a ouvidoria pode orientar os servidores e colaboradores sobre como formalizar uma denúncia de assédio moral e quais são os procedimentos necessários para garantir a proteção do denunciante.



Dessa forma, aquele que se sentir assediado poderá procurar a Ouvidoria Setorial da Seds, a quem cabe, assegurada a confidencialidade das informações apresentadas, a execução das atividades de tratamento e recebimento de denúncias, garantindo que as vítimas sejam protegidas e que medidas sejam tomadas.

É importante ressaltar que, antes de registrar uma denúncia de assédio moral, o agente público deve reunir as informações que demonstrem o assédio contra si, como registro dos fatos com data, horário de ocorrência, e, sempre que possível, a comprovação da prática, como mensagens escritas, e-mails, vídeos, gravações e outros. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do fato ocorrido, para que estas sejam ouvidas durante a apuração, se for o caso.

7 Unidade de Ouvidoria da Seds

O registro da denúncia de assédio moral será realizado mediante acesso ao sistema eletrônico disponibilizado pela Ouvidoria Geral do Estado de Goiás na internet, pelo link:

https://www.go.gov.br/servicos-digitais/cge/nova-ouvidoria/nova-manifestacao

Além disso, é possível preencher o formulário eletrônico com o auxílio da equipe da Ouvidoria Setorial da Seds, de forma presencial, no departamento onde funciona a ouvidoria.



É importante ressaltar que a ouvidoria desempenha um papel fundamental no recebimento e encaminhamento de denúncias de assédio moral, garantindo que as vítimas sejam protegidas e que medidas sejam tomadas.

8 O que relatar na denúncia de assédio moral

Conforme já mencionado, o assédio moral é caracterizado por ações repetitivas e reiteradas. Desse modo, caberá ao denunciante relatar as diversas ações e fatos que, uma vez associados, permitam compreender a intencionalidade e autoria, bem como os danos morais e psicológicos causados ao assediado.

O relato deve detalhar, sempre que possível, os dias, as circunstâncias como cada fato ocorreu, com enfoque nas condutas do denunciado (que deve ser identificado), mediante uma descrição detalhada que possibilite a averiguação e comprovação do assédio moral.

Outro ponto relevante é que o sistema eletrônico de gestão de ouvidoria do Estado comporta a inclusão de documentos, fotos, vídeos e outros, que sirvam de comprovação dos fatos apresentados pelo denunciante.

Canais de atendimento da Ouvidoria da Seds

Telefone
(62) 3201-1976

Whatsapp
(62) 98306-0297

Presencial
Praça Doutor Pedro Ludovico Teixeira, 332, Bloco A, 1º andar. St. Central, Goiânia-GO - CEP. 74003-010.

9 Referências bibliográficas

- Constituição da República Federativa do Brasil, 5 de outubro de 1988.

- Código Civil. LEI Nº 10.406, de 10 de JANEIRO de 2002.

- GOIÁS. LEI Nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020.

- GOIÁS. LEI Nº 18.456, DE 30 DE ABRIL DE 2014.

- Tribunal Superior do Trabalho (TST) - Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e Repare. Por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasilia: 2016. Disponível em:

https://www.tst.jus.br/web/guest/materiais-educativos

- Ouvidoria Geral da União - Cartilha da Ouvidoria de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual. Brasília: 2016. Disponível em:

https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/1328-assedio-moral



OUVIDORIA SETORIAL SEDS



DENUNCIE

“Proteja-se, denuncie o assédio moral”

Goiás social

SEDS
Secretaria
de Estado de
Desenvolvimento
Social

GOVERNO DE GOIÁS
O ESTADO QUE DÁ CERTO