

Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Públicas Estaduais - RJ

Sintuperj

Fundado em 31 de outubro de 2000

APRESENTA

CARTILHA CONTRA O ASSÉDIO MORAL



Universidade Estadual do
Norte Fluminense Darcy Ribeiro

Universidades vivas e democráticas!

APRESENTAÇÃO

A prática de assédio moral é um tema que vem sendo debatido de maneira mais ampla no mundo do trabalho. No entanto, nem todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores têm conhecimento do que é de verdade o assédio moral e o mal que ele causa nas relações de trabalho e mesmo em outras áreas da vida do indivíduo que sofre com essa prática.

Para ajudar as trabalhadoras e os trabalhadores com uma melhor compreensão do que é o assédio moral e suas consequências o Sintuperj, Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Universidades Públicas Estaduais no Rio de Janeiro - Uerj e Uenf - vem por meio dessa cartilha apresentar formas de identificar e se proteger, contribuindo na luta contra esse grande mal que já se configura hoje como uma das principais causas que levam ao adoecimento das trabalhadoras e trabalhadores e, em alguns casos, pode desencadear até a morte.

MAS AFINAL, O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Esse fenômeno não é restrito às empresas do setor privado. No setor público, a todo momento, se tenta “importar”, ou melhor, impor, esses novos modelos de gestão e produtividade do trabalho. Essas práticas e métricas reproduzem mecanismos de opressão e discriminação contra a classe trabalhadora e grupos vulnerabilizados (mulheres, negros, comunidade LGBTQIAP+, além da juventude), que está entrando na vida laboral sem o conhecimento de formas de se proteger das pressões e violências que o mundo do trabalho impõe.

A atuação das entidades sindicais e associações serve como contraponto para combater as violências existentes no mundo do trabalho e as práticas compreendidas como assédio. A produção de debates,



estudos e publicações sobre esses temas é uma das principais formas de conscientizar as trabalhadoras e trabalhadores sobre a necessidade de proteger contra essas opressões. Aliado a isso, a atuação dos departamentos jurídicos dessas entidades está possibilitando um debate amplo no meio jurídico, no qual julgamentos sobre práticas nocivas aos trabalhadores estão sendo enfrentadas e jurisprudências estão sendo criadas para a proteção frente a essas práticas violentas.

CONCEITUANDO O ASSÉDIO MORAL

Mas afinal, o que é o assédio moral? Segundo a OIT, Organização Internacional do Trabalho, é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras à situações humilhantes e constrangedoras. De acordo com a OIT, as práticas de violência no trabalho estão aumentando em todas as regiões do planeta, e em alguns países podem ser classificadas como epidemia devido a seus níveis. A prática submete trabalhadoras e trabalhadores à situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes não só durante a jornada de trabalho, mas também quando as relações de trabalho extrapolam e se transformam em ataques realizados em âmbito pessoal.

O Assédio Moral não é um fenômeno novo, muito pelo contrário. É uma prática antiga e está fortemente enraizada na cultura das relações de trabalho no Brasil e no mundo. É o resultado direto da visão de patrões e empregadores de que os mesmos têm o poder de estabelecer relações de domínio de seus empregados a qualquer custo.

No Brasil, segundo dados do TST (Tribunal Superior do Trabalho), foram registrados 52 mil casos de assédio moral no ano de 2021. O caminho para a erradicação do assédio moral é longo e ainda há muito o que fazer.

AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral caracteriza uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, visando desestabilizar e desqualificar emocionalmente esse trabalhador ou trabalhadora na relação com a organização e o ambiente de trabalho. Essa violência interfere negativamente na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, atingindo a dignidade, causando desordens emocionais, alterando valores e causando danos psíquicos, além de representar um risco invisível, porém real, sério e perigoso, podendo até levar a morte.

Estudos apontam ainda sobre o enorme custo do assédio moral no ambiente de trabalho que pode provocar perdas financeiras consideráveis provocadas pelo absenteísmo (falta de pontualidade, assiduidade no cumprimento de uma obrigação laboral) e ou as licenças médicas além das questões judiciais.

CONHECENDO O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não está restrito ao poder hierárquico. É extensivo a qualquer um no ambiente de trabalho, do superior à base do quadro, podendo ser classificado como:

CLASSIFICAÇÃO QUANTO A RELAÇÃO DE TRABALHO

- **ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL:** Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- **ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL:** Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio

de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.



CLASSIFICAÇÃO CORRELACIONADA ENTRE AS PARTES

- **ASSÉDIO MORAL VERTICAL:** Pode ser classificado de duas formas, descendente e ascendente.

Assédio moral vertical descendente: Ocorre quando existe uma relação de superioridade, e é praticado pelo superior hierárquico (Chefe, Diretor, Supervisor ou Patrão) para com seu (s) subordinados.

Exemplo: Dar ao subordinado uma tarefa difícil, ou que não faz parte de suas funções com objetivo de procurar erros que ele tenha cometido para depois expor.

Assédio moral vertical ascendente: É praticado pelo subordinado contra seu superior. Mesmo sendo raro, esse tipo de assédio pode ser praticado por mais de um agressor.

Exemplo: uma equipe que não respeita os direcionamentos de um superior que chegou recentemente ao cargo em muitos casos quando esse novo líder é do sexo feminino.

- **ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL:** Ocorre entre colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico. Os agressores são os próprios pares, pelos mais variados motivos, desde da busca por uma promoção, competitividade, intolerância religiosa, racial, ética, política, discriminação sexual, dentre outros. Muitas vezes são estimuladas por chefias ou empregadores.

O que se tem notado é que em muitos ambientes de trabalho observa-se que esse tipo de assédio é do conhecimento de chefes que se mantêm inertes acreditando que esse tipo de assédio estimula a

produtividade, mas se esquecem que é sua a responsabilidade e que podem também ser responsabilizados pelo ocorrido, na medida em que o assédio persiste em razão da omissão, da tolerância ou até mesmo do estímulo em busca de competitividade interna.

CLASSIFICAÇÃO QUANTO AO ESPAÇO

- **ASSÉDIO MORAL FÍSICO:** É promovido no ambiente físico presencial do trabalho, com a reprodução de condutas prejudiciais ou incompatíveis com o trabalhador vítima da prática.

- **ASSÉDIO MORAL VIRTUAL:** É promovida através das ferramentas virtuais online dispostas para a realização do trabalho, seja na prática de home office ou em uma atuação externa na qual seja necessária a utilização de um aparato tecnológico de conexão ou comunicação. Também pode ocorrer com a prática de importunação de um colega de trabalho ou empresa nas redes sociais individuais do trabalhador, com o objetivo de desestabilizá-lo.

Exemplos: Comentários pejorativos, disseminação de boatos, intimidação, perseguição, ofensas, hostilizações, compartilhamento de imagens pessoais no ambiente laboral sem autorização prévia, dentre outras práticas.

ETARISMO (AGEÍSMO): O QUE É E COMO COMBATER

O perfil “clássico” do trabalhador idealizado por empresas e chefias é o de um “colaborador” (eufemismo para empregado) entre 25 e 40 anos, que entra na empresa ainda em processo de formação de suas habilidades laborais e que conforme o tempo vai sendo “moldado” pela empresa para atender suas necessidades. E quando esse trabalhador chega em uma idade mais avançada, na qual valores como experiência,



conhecimento e formação deveriam ser valorizados, as empresas substituem esse funcionário por um mais novo, mantendo o ciclo de salários baixos e quebrando toda e qualquer construção coletiva no ambiente de trabalho.

No serviço público a lógica é um pouco diferente. Pela forma de ingresso, que é através de concurso, os trabalhadores do funcionalismo, seja ele federal, estaduais ou municipais, é um trabalhador em sua maioria mais consciente de seu papel laboral e quais são suas potencialidades párea desenvolver aquilo que é necessário para dar conta das demandas e de seu público, ou seja, o contribuinte que necessita dos seus serviços. Mas isso não significa que esse trabalhador esteja livre ou imune de práticas de preconceito de colegas de trabalho ou do público ao qual atende. Esse servidor pode acabar sofrendo em algum momento um caso de opressão ou agressão por conta de sua idade ou da forma que conduz seu trabalho cotidianamente. E esse tipo de prática tem nome: se chama etarismo ou ageísmo.

O etarismo é o ato de discriminação às idades, sendo um tipo de preconceito que pode assumir muitas formas, desde atitudes individuais até estar arraigadas na cultura de uma instituição. Ele pode ser detectado quando uma pessoa se sente desfavorecida, humilhada ou minimizada pela idade. A prática pode atingir não só os mais velhos, mas também os mais novos, que são classificados como “imatuross ou inexperientes”. No entanto, a maior taxa de relatos de práticas de etarismo acontece com pessoas acima de 37 anos para as mulheres e 40 anos para os homens.

PRÁTICAS QUE PODEM SER DEFINIDAS COMO ETARISMO:

- Dificuldade de ser contratado em um determinado emprego



(tanto para mais jovens quanto para os mais velhos);

- Salários mais baixos para os mais jovens, alegando inexperiência;
- Dificuldade para os mais velhos conquistarem promoções, por “falta de vigor” causada pela idade;
- Exigência extremada para que trabalhadores mais velhos se adaptem a novas tecnologias, com ameaça de demissão ou isolamento laboral;
- Deslocamento sem justificativa do trabalhador para uma função fora de sua realidade laboral, buscando afastar o mesmo de atividades de atendimento ao público ou desenvolvimento de potencialidades.



VIOÊNCIA MORAL E/OU SEXUAL (ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO)

INTRODUÇÃO E DEFINIÇÃO

Dentre os grupos vulnerabilizados na sociedade, o que também se reflete no mundo do trabalho, um dos que mais está exposto ao assédio é o das mulheres, não sendo restrito apenas ao assédio moral, mas também ao assédio sexual. Segundo a Organização Internacional do trabalho (OIT) e a Organização Mundial da saúde (OMS), a porcentagem de mulheres que sofre práticas de assédio no ambiente de trabalho é de 42%. No Brasil a porcentagem é mais alarmante, com os casos de assédio alcançando 52% das mulheres no mundo do trabalho.

Reservamos esse capítulo da nossa cartilha para falarmos de um tema que deve ser objeto de preocupação e sensibilidade para todas, todos e todes os trabalhadores e trabalhadoras das nossas universidades.

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Podemos relacionar às práticas de assédio moral e sexual estão a cultura de “objetificação” das mulheres e de seus corpos, e a falta de respeito às mesmas em suas posições (a ideia enganosa de que mulheres “dizem não querendo dizer sim”). Essas ideias permeiam a sociedade independente da condição social e nível de escolaridade.

ASSÉDIO SEXUAL E QUESTÕES DE GÊNERO

Embora a maioria das vítimas de assédio sexual sejam do sexo feminino, representando 93% dos casos de violências físicas e 81% dos casos de condutas de importunação sexual, a prática de assédio sexual também atinge a comunidade LGBTQIAP+, que é extremamente vulnerável a esses ataques. Em números relativos, as trabalhadoras e trabalhadores LGBTQIAP+ sofrem duas vezes mais com práticas de assédio sexual do que mulheres hétero-cisgêneras.

COMO IDENTIFICAR PRÁTICAS DE ASSÉDIO SEXUAL

A prática pode ser definida em duas categorias:

Por chantagem - Quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão desfavorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoal.

Por intimidação - O assédio por intimidação abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL COMO CONDUTA CRIMINOSA E QUESTÕES LEGAIS

O assédio sexual, assim como o assédio moral, constitui um crime passível de punição judicial. No Brasil, a prática está tipificada como delito pelo artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecen-



do-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista em caso de condenação é de detenção de um a dois anos. De acordo com a lei, o assédio é crime quando praticado por superior hierárquico ou ascendente.

Há duas interpretações em relação à prática do ato: O assédio pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores.

Embora o processo criminal decorrente do assédio sexual seja da competência da Justiça Comum, a prática tem reflexos também no Direito do Trabalho. Ela se enquadra, por exemplo, nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais (artigo 483, alínea “e”, da CLT) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea “b”). Nessa situação, a vítima pode obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, e terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada (aviso prévio, férias e 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc).

Caracterizado o dano e configurado o assédio sexual, a vítima tem direito também a indenização para reparação do dano (artigo 927 do Código Civil). Nesse caso, a competência é da Justiça do Trabalho, pois o pedido tem como origem a relação de trabalho (artigo 114, inciso VI, da Constituição da República).

Embora, no Direito Penal, a relação hierárquica faça parte da caracterização do crime, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o dano e o direito à reparação, ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador. São os casos de assédio horizontal, entre colegas de trabalho. A responsabilidade pela reparação é da empresa (artigo 932, inciso III, do Código Civil), e o empregador poderá ajuizar ação de regresso (ressarci-

mento) contra o agente assediador.

No ano de 2019, as práticas de assédio e importunação sexual foram tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho.

Vale ressaltar que o gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio como crime. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, TST, “A tipificação específica é de 2001, quando se introduziu o artigo 216-A no Código Penal, e a prática é punível independentemente do gênero”. No entanto, estatisticamente, a prática se dá preponderantemente em relação às mulheres.

PRODUÇÃO DE PROVAS

Uma das dificuldades ao ajuizar uma ação de assédio sexual é a produção de provas. Geralmente, os atos não são praticados em público. São feitos de forma secreta, quando a vítima está sozinha. As provas são importantes para evitar alegações falsas e podem ser extraídas de conversas por aplicativos de mensagens e até por testemunhas do fato.

Dentre as provas admitidas em juízo em caso de assédio sexual estão gravações telefônicas, cópias de mensagens eletrônicas, bilhetes e relatos de Testemunhas.

COMO SE PREVENIR

Cabe aos gestores e empregadores adotarem posturas para evitar constrangimentos e violência no ambiente de trabalho.

Observação: No relatório “Acabar com a violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho”, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estudou a questão em 80 países e destacou que, dentre as medidas de prevenção, é necessária a adoção por parte dos empregadores e gestores de uma política de enfrentamento e combate ao assédio sexual para coibir o abuso de poder nas relações de trabalho. O objetivo primordial é fazer com que essas relações se desenvolvam em clima de respeito e harmonia”.



SITUAÇÕES QUE PROPICIAM O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

- Grande carga de trabalho com número insuficiente de trabalhadores, causando insatisfação, fadiga e tensões que podem se refletir fora do ambiente de trabalho (familiares e amigos);
- Desorganização e má definição dos postos de trabalho e tarefas a serem realizadas por cada trabalhador (provocando desvios de função);
- Excesso de hierarquia e descentralização das decisões de chefia com muitas linhas de comando (com mais chefes com dinâmicas diferentes para dar respostas os trabalhadores passam a ter dificuldades de atender as demandas exigidas);
- Insuficiência de informações sobre a demanda a ser atendida (sem a definição de instruções, tempo e prazo disponíveis e explicações sobre o produto final a ser atingido os trabalhadores ficam suscetíveis a mudanças repentinas provocadas pelas vontades das chefias).

EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Os reflexos sobre as vítimas de assédio moral são extremamente significativos e impactam diretamente na saúde, podendo ser classificados em efeitos psicológicos, físicos e sociais. Havendo nexos de causalidade com o trabalho, esses efeitos podem ser reconhecidos como doença profissional, com consequências previdenciárias e trabalhistas.

EFEITOS PSICOLÓGICOS

- Alterações no humor (agressividade, mudanças constantes, crises

de choro, tristeza sem motivo aparente);

- Alterações no sono (insônia, pesadelos, apneia por cansaço);
- Crises de ansiedade;
- Culpa e Pensamentos Suicidas,
- Depressão;
- Diminuição da capacidade laboral
- Estresse;
- Insegurança e Síndrome do Pânico;
- Isolamento Social;
- Síndrome de Burnout (exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastantes).



EFEITOS FÍSICOS

- Alcoolismo e dependências químicas;
- Alterações de peso (aumento ou redução sem motivo aparente);
- Diminuição da Libido;
- Doenças Coronarianas;
- Doenças Ocupacionais;
- Enxaquecas;
- Hipertensão Arterial;
- Úlceras Gástricas;
- Taquicardia.

EFEITOS SOCIAIS

- Absenteísmo (falta de pontualidade ou assiduidade no cumprimento de uma obrigação);
- Alterações de comportamento;



- Dificuldades de manter habilidades sociais;
- Enfraquecimento das relações de amizade;
- Intolerância frente aos problemas familiares e possibilidade de práticas de violência doméstica;
- Isolamento Social;
- Perda de renda;
- Sentimento de Inferioridade.

COMO SE PROTEGER DO ASSÉDIO MORAL

A identificação precoce dos efeitos do assédio sobre a saúde permitirá uma rápida abordagem do problema e tratamento da vítima, reduzindo as consequências sobre o indivíduo, familiares e ambiente social.

- Caso se instale uma situação de assédio moral, não perca a calma;
- Converse, inicialmente, com o agressor e diga como você se sente (se houver possibilidade de diálogo);
- Evite conversas com o agressor sem testemunhas;
- Reúna provas para comprovar o assédio, anotando com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora e local ou setor, nome do agressor);
- Grave as conversas no momento que ocorrerem as agressões e se possível consiga testemunho de colegas que presenciaram a situação da humilhação e demais informações relevantes;
- Compartilhe experiências com outras pessoas que passam por situação semelhante;
- Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
- Procure suporte emocional com amigos, família, colegas de trabalho, ajuda médica e/ou psicológica.
- Relate as agressões na Ouvidoria e solicite uma mediação para

solucionar o problema;

- Procure o seu representante sindical e relate os fatos;
- Busque apoio jurídico.

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Como o setor público está voltado para o bem público, os abusos parecem chamar mais atenção. Por conta disso, o assédio passa a ter uma dimensão psicológica fundamental.

Estudos demonstram que geralmente o assédio não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder. A inveja e a cobiça levam o indivíduo a querer controlar o outro, ou mesmo tirá-lo caminho.

CONSEQUÊNCIAS MATERIAIS E JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

Os danos sofridos pela vítima podem gerar direito a indenizações por danos de caráter material e moral.

Indenização ➤ Proposta por sindicatos

Ações coletivas ➤ Proposta pelo Ministério Público

O que é considerado na fixação do valor de indenização:

Transtornos decorrentes do fato danoso / repercussão na vida do empregador / Grau de culpabilidade / Capacidade econômica do agressor.

(Muitas vezes, a finalidade da indenização é apenas punitiva).

Casos em que o servidor pode requerer indenizações - Deve abranger:



a) Danos emergentes: Que englobam o que a vítima efetivamente perdeu. (como no caso de um servidor que porventura fique doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento e medicamentos);

b) Lucros cessantes: O que a vítima deixou de ganhar (como no caso de um servidor que porventura teria pedido exoneração porque foi assediado, deixando, assim de receber os seus vencimentos).

PERFIL DA VÍTIMA DE ASSÉDIO

Existe um perfil marcante que caracteriza as vítimas de assédio no local de trabalho. Geralmente são pessoas de reconhecida capacidade e criatividade, que por uma visão errônea da cultura do trabalho podem ser vistas como uma ameaça a seus superiores por sua competência. Essas pessoas, por terem domínio dos processos de trabalho também se caracterizam pela lisura e correção, e por isso mesmo resistem às investidas de seus superiores. Outro ponto dessas pessoas é o senso de responsabilidade, que faz com que as mesmas trabalhem mesmo estando doentes.

Outros aspectos que transformam uma pessoa em potencial vítima de assédio são serem muito novas (que entraram recentemente no mundo do trabalho) ou mais velhas (o que faz com que já apresentem alguma vulnerabilidade em suas capacidades físicas). E, ainda, a maioria dos casos de assédio moral são cometidos contra mulheres.



O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO

Há algumas situações eventuais que podem ser confundidas com assédio moral.

A principal diferença entre o assédio e situações eventuais de humilhação, comentários depressivos ou constrangimentos contra o trabalhador é a frequência. Ou seja, para haver o assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

Casos de eventuais picos de trabalho (aumento de demanda repentina por uma condição temporária específica) ou convocações para trabalho fora do horário (advindas também de condições temporárias), assim como estresse profissional por conta da carga constante de trabalho também são casos em que não deve haver a caracterização de assédio moral, mas é importante que não sejam condições recorrentes.

Algumas vezes o trabalho pode gerar situações de conflito por visões diferentes de como o mesmo deve ser executado, mas quando há igualdade entre os envolvidos e a discussão não fuja do âmbito restrito ao trabalho também não há a caracterização do assédio moral. Fique atento se esse tipo de discussão não gera reações posteriores que podem ser caracterizadas como assédio.

Más condições de trabalho ou exigência de produtividade só se configuram como assédio se forem direcionadas para apenas um trabalhador. Se houver esse tipo de problema em seu setor é necessário que os trabalhadores, em conjunto, se organizem para apontar as necessidades de melhoria, e sua entidade sindical é ideal para estabelecer esse diálogo garantindo proteção e direitos.

O trabalho também é um espaço onde podem ser feitas avaliações e

críticas sobre a atuação profissional das pessoas, mas essas devem ser construtivas e propositivas. Inclusive essas avaliações e críticas devem ser explícitas e de preferência coletivas, para que todos possam colaborar com a melhoria das condições gerais de trabalho.

DENÚNCIA CALUNIOSA

No ambiente de trabalho também existe a possibilidade de haver uma denúncia de assédio moral caluniosa, que é aquela que é feita de maneira a prejudicar deliberadamente outra pessoa no ambiente de trabalho. Nesse caso, é possível que a pessoa que sofreu a denúncia caluniosa impetre ação no âmbito penal e ajuíze ação cível relativa aos danos morais sofridos contra quem acusou falsamente.

A denúncia caluniosa não pode ser confundida com a denúncia não fundamentada, que é aquela em que o fato ocorreu mas o trabalhador não tem elementos suficientes para comprovar o mesmo. Nesse caso, é importante que o trabalhador que sofreu o assédio busque maneiras de comprovar o assédio antes de fazer a denúncia.

REAJA!

PROTEJA-SE DO

ASSÉDIO MORAL!

**VOCÊ SOFREU ALGUM ASSÉDIO
MORAL OU TEM RELATOS DA PRÁTICA
EM SEU SETOR DE TRABALHO?**

NOS PROCURE!

NOSSOS ENDEREÇOS

Sede

Endereço: Rua São Francisco Xavier, 524 - Sala 1.020-D
Maracanã - Rio de Janeiro/RJ • CEP: 20.550-013.
Telefones: (21) 2334-0058 / 99559-5683 (Whatsapp).
E-Mail: secretariasintuperj@gmail.com

Delegacia Sindical Sintuperj-HUPE

Endereço: Boulevard 28 de setembro, nº 77 - Sala 323 - 3º andar
Bairro Vila Isabel - Rio de Janeiro/RJ.
Telefone: (21) 2868-8486 / 2868-8265.

Delegacia Sindical Sintuperj-UENF

Endereço: Endereço: Av. Alberto Lamego, nº 2000
Bairro Parque Califórnia - Campos dos Goytacazes/RJ.
Telefone: (22) 2739-7245 / (21) 97148-6847.

www.sintuperj.org.br

Facebook: www.facebook.com/sintuperjnaluta

Instagram: @sintuperj.na.luta



EXPEDIENTE

REALIZAÇÃO: Diretoria Executiva do Sintuperj - Quadriênio 2023-2026.

PESQUISA: Regina Souza - Coordenadora Geral.

REVISÃO: Carlos Alberto Silveira - Coordenador de Formação e Comunicação Sindical.

EDIÇÃO E DIAGRAMAÇÃO: Diedro Barros.

Ano 2023 - Tiragem inicial: 5.000 exemplares.

FONTES DE PESQUISA

Assédio Moral: Acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador - Sindipetro/RJ.

Assédio Moral e Discriminação no ambiente de trabalho - Aparecido Inácio / Advogado / ISP Brasil.

Assédio Moral: Violência contra o trabalhador - FENASPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Saúde, Trabalho e Previdência Social.

Projeto de Lei 5.146/2010 – Câmara Municipal do Rio de Janeiro – Inclui a Semana de Combate ao Etarismo no calendário oficial da cidade (texto de justificativa)

<http://aplicnt.camara.rj.gov.br/APL/Legislativos/scpro2124.nsf/8446f2be3d9bb8730325863200569352/46009c72c9ca-2b15032588680060b585?OpenDocument>

Etarismo: o que é, consequências e como combater eCycle - <https://www.ecycle.com.br/etarismo/>



APOIOS DAS INSTITUIÇÕES



UENF

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

APOIOS DAS UNIDADES DA UERJ



Pró-Reitoria de Graduação



Pró-Reitoria de Pós-graduação e Pesquisa



Pró-Reitoria de Extensão e Cultura



Pró-Reitoria de Políticas e Assistência Estudantis



Pró-Reitoria de Saúde



OUVIDORIA UERJ

ESPAÇO DE CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA ATIVA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

APOIOS DAS ENTIDADES



