

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO
ASSÉDIO MORAL

CUIDAR DE QUEM CUIDA

DIGA NÃO

**AO ASSÉDIO
MORAL NA SAÚDE**



SISMA

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS
DA SAÚDE DO ESTADO DE MATO GROSSO



SISMA

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS
DA SAÚDE DO ESTADO DE MATO GROSSO

Diretoria

PRESIDENTE

CARMEN SILVIA CAMPOS MACHADO

VICE-PRESIDENTE

CARLOS URBINÉ SILVA

1º SECRETÁRIA

TATIANA LIMA DA COSTA REFOSCO

2º SECRETÁRIA

SOLANYARA MARIA DA SILVA

1º TESOUREIRA

ANDREIA MARIA DA CRUZ OLIVEIRA AMORIM

2º TESOUREIRO

PLINIO MARCOS BARBOSA SANTANA

DIRETOR DE IMPRENSA E COMUNICAÇÃO

MARCIO ANTONIO RIOS RIBEIRO

SUPLENTE DE DIRETOR DE IMPRENSA E COMUNICAÇÃO

ROMULO LACERDA BISPO

DIRETOR ADMINISTRATIVO E PATRIMÔNIO

† RODRIGO MENDES MACHADO

SUPLENTE DE DIRETOR ADMINISTRATIVO E PATRIMÔNIO

HORACIO CUSTODIO DA SILVA

DIRETORA DE FORMAÇÃO E ASSUNTOS SINDICAIS

NIDIA FATIMA FERREIRA

SUPLENTE DE DIRETOR (A) DE FORMAÇÃO E ASSUNTOS SINDICAIS

MÁRIO SALES DA CRUZ

DIRETOR SOCIAL

MANOEL PIRES DA ROCHA

SUPLENTE DE DIRETOR SOCIAL

MARILCE MARQUES VILASBOAS

DIRETORA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

CARMEN ROMÃO

SUPLENTE DE DIRETOR (A) DE ASSUNTOS JURIDICOS

FÁTIMA JANETE SILVA DOS SANTOS

DIRETORA DE ASSUNTOS DA MULHER

JOANA BARBOSA ROCHA ALCARA

SUPLENTE DE DIRETORA DE ASSUNTOS DA MULHER

MARGARIDA NUNES BARRETO

DIRETOR DE ASSUNTOS DO MEIO AMBIENTE

HERCULANO DE SOUSA ALMEIDA

SUPLENTE DE DIRETOR DE ASSUNTOS DO MEIO AMBIENTE

CONCEIÇÃO SILVA LIMA

DIRETOR DE ESPORTES E LAZER

ZENALDO APODACA

SUPLENTE DE DIRETOR DE ESPORTES E LAZER

HUMBERTO NOGUEIRA DE MORAES

PRIMEIRO MEMBRO CONSELHO FISCAL

ALEXANDER GONÇALVES FERREIRA GUIMARÃES

SUPLENTE DO PRIMEIRO MEMBRO DO CONSELHO FISCAL

JOEL ALVARENGA BATISTA

SEGUNDO MEMBRO DO CONSELHO FISCAL

ROBSON ALVES DE PAULA

SUPLENTE DO SEGUNDO MEMBRO DO CONSELHO FISCAL

FRANCIVAL SOARES DOS SANTOS

TERCEIRO MEMBRO DO CONSELHO FISCAL

ANA CLAUDIA MACHADO DE OLIVEIRA

PRIMEIRO MEMBRO DAS COMISSÕES ESPECIAIS

JANE BEATRIZ TELLES

SEGUNDO MEMBRO DAS COMISSÕES ESPECIAIS

DIVINA MARIA DO CARMO GONÇALVES

TERCEIRO MEMBRO DAS COMISSÕES ESPECIAIS

ANTONIO FRANCISCO RODRIGUES DE ABREU

QUARTO MEMBRO DAS COMISSÕES ESPECIAIS

ARISTIDES OLIVEIRA COELHO

QUINTO MEMBRO DAS COMISSÕES ESPECIAIS

ANA CAMPOS PEDROSA

SEXTO MEMBRO DAS COMISSÕES ESPECIAIS

ROSECLÉIA FRANCISCA DE BRITO SOKOLOWSKI

SÉTIMO MEMBRO DAS COMISSÕES ESPECIAIS

MARIA DE FÁTIMA ALMEIDA DE MORAES

OITAVO MEMBRO DAS COMISSÕES ESPECIAIS

EDNA MARLENE DA CUNHA CARVALHO

Mensagem da Presidente

Prezados(as) colegas,

É com grande satisfação que apresento a cartilha "Cuidar de Quem Cuida: Diga Não ao Assédio Moral na Saúde"! Este material tem como objetivo principal promover a conscientização e a prevenção do assédio moral em nosso ambiente de trabalho.

Sabemos que a área da saúde desempenha um papel fundamental em nossa sociedade, cuidando diariamente das pessoas que mais precisam. No entanto, é imprescindível lembrar que também precisamos cuidar de quem cuida, garantindo um ambiente saudável e respeitoso para todos os servidores da saúde.

O assédio moral é uma realidade que não podemos ignorar. Por isso, é fundamental dizer NÃO a essa prática prejudicial, que afeta não só a vítima, mas também toda a rede de relacionamentos ao seu redor. Acreditamos firmemente que todos merecem ser tratados com dignidade, respeito e humanidade, independentemente de sua posição ou função.

Através desta cartilha, forneceremos informações valiosas sobre o assédio moral, seus efeitos negativos e as formas de preveni-lo. Além disso, disponibilizaremos recursos e estratégias para que todos possam se posicionar contra essa prática, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e positivo.

Reforço o compromisso do SISMA-MT em combater o Assédio Moral e proteger todos os servidores da saúde. Contamos com a participação ativa de cada um de vocês na disseminação dessas informações e na construção de um ambiente de trabalho seguro, colaborativo, respeitoso e humanizado.

Juntos, podemos construir um futuro melhor, onde todos possam cuidar e ser cuidados. Desejo uma excelente leitura a todos!

Carmen Silvia Machado
Presidente do SISMA



Mensagem do Deputado Lúdio Cabral

Colegas servidores/as da saúde,

A Lei nº 11.882/22, que previne e pune o assédio moral no serviço público em Mato Grosso, é uma vitória dos servidores do Estado. Quando apresentamos o projeto de lei, nosso objetivo era dar mais instrumentos para os trabalhadores do serviço público combaterem essa prática tão nociva, que afeta a saúde dos profissionais e a execução das políticas públicas.

Como servidor público estadual da Saúde, filiado ao Sisma e médico, sei da importância de zelar pela saúde mental dos servidores. Por isso, debatemos a proposta com entidades de servidores e profissionais de saúde mental, até chegarmos ao texto do projeto que apresentamos.

O projeto percorreu um longo caminho até ser aprovado: foi analisado e recebeu parecer nas comissões, passou por duas votações na Assembleia Legislativa e foi aprovado pela maioria dos deputados. Porém, a proposta foi vetada pelo governador. Felizmente, os deputados compreenderam a importância do projeto e conseguimos apoio suficiente para derrubar o veto.

A promulgação da Lei nº 11.882 foi uma grande vitória e um primeiro passo para criar um programa na administração estadual que combata, puna e também previna o assédio moral, para evitar que ele aconteça. Com isso, teremos ambientes de trabalho mais saudáveis, para termos mais condições de prestar serviços de qualidade à população.

Lúdio Cabral

Médico, Servidor, Filiado SISMA e
Deputado Estadual



Apresentação

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral.

Esta publicação se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio moral e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.



O que é Assédio Moral?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por 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 na 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.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas e indiretas, propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!



Tá na Lei

Constituição da República

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).

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).

Lei 8.112/1990

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).

LEI ESTADUAL MT Nº 11.882, DE 01 DE SETEMBRO DE 2022

Manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

(Art. 4º. Inciso VIII)



Classificação e Tipologia do Assédio Moral

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- 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.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

Xingamentos e Humilhações Não devem fazer Parte da rotina de trabalho



"Pra variar o trabalho
Ficou ruim!
Vou pedir para
Outro fazer!"



O CHEFE
Deve tratar a equipe
SEMPRE
Com Respeito e
Cordialidade



"São necessárias
Algumas correções,
Você pode refazer?"

- **Ascendente:** Assédiopratricadopor subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste emcausar 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.



“Vamos transformar a vida do novo chefe em um pesadelo...”



**Tentar DESESTABILIZAR
O Superior não é
ÉTICO.**



“Ser chefe não é fácil.
Vamos AJUDAR?”

O RESPEITO à Hierarquia faz parte da convivência no Trabalho.

- Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. 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.

**“Ela não dá conta
Do Trabalho!
Sempre sobra
Pra gente...”**



!
**O Bullying
entre colegas
PREJUDICA
não só a VÍTIMA,
mas TODO o
AMBIENTE DE TRABALHO**



**“Podemos ajudar
Se você estiver
Com dificuldade.”**



- Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do 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, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Situações de Assédio Moral

Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador 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 colaborador;
- 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 colaborador 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;
- 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 colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



O que não é?

- Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.

A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

- Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

- Más condições de trabalho

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



Causas

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho; e
- Inveja.

Consequências

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

Consequências para o indivíduo

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

Consequências para a organização/empresa

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absentismo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

Consequências para o Estado

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

Como prevenir

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:



- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância 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 os colaboradores 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 colaboradores que se julgam vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O que Fazer?

A vítima

- 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;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.



Os colegas

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

No serviço público

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

Que tal testar seus conhecimentos?

1-Encontre as palavras:

W	Y	V	I	J	E	D	U	C	A	Ç	Ã	O
F	A	R	M	A	C	Ê	U	T	I	C	O	Y
D	I	L	É	T	I	C	A	H	L	K	C	J
T	É	C	N	I	C	O	K	H	K	O	K	F
B	L	A	S	H	U	L	A	V	O	C	I	N
É	T	I	C	A	H	O	S	P	I	T	A	L
L	I	E	Q	U	I	P	E	N	X	K	W	C
J	P	A	C	I	E	N	T	E	C	V	K	V
R	E	S	P	E	I	T	O	A	X	C	R	Y
M	E	N	F	E	R	M	E	I	R	O	N	M
A	M	B	I	E	N	T	E	P	J	R	M	K
H	I	A	K	M	É	D	I	C	O	G	J	P
Q	K	R	E	S	P	O	N	S	Á	V	E	L

AMBIENTE
ENFERMEIRO
ÉTICA

EDUCAÇÃO
EQUIPE
RESPONSÁVEL

FARMACÊUTICO
MÉDICO

HOSPITAL
PACIENTE

RESPEITO
TÉCNICO
ÉTICA

2-Assinale as opções que representam corretamente o conceito de assédio moral:

- a- () condutas abusivas frequentes contra um indivíduo no ambiente de trabalho
- b- () qualquer situação que possa causar aborrecimento no ambiente de trabalho
- c- () práticas reiteradas de constrangimento no ambiente de trabalho
- d- () definição de prazos e metas razoáveis para cumprimento do trabalho
- e- () cobranças racionais por produtividade pela chefia
- f- () más condições físicas de trabalho

LEI Nº 11.882, DE 01 DE SETEMBRO DE 2022 – D.O. 02.09.2022 e DOEAL/MT 02.09.2022.

Autor: Deputado Lúdio Cabral

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito dos Poderes do Estado de Mato Grosso.

O PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO, no desempenho da atribuição conferida pelo art. 42, § 8º, da Constituição Estadual, promulga a seguinte Lei:

Art. 1º A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da Administração Direta e Indireta de qualquer dos Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se agente público todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitariamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da Administração Pública.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei, considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, submeter a pessoa a difamação, abusos verbais, agressões e tratamento frio e impessoal, comprometendo a sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

Art. 4º Caracteriza-se como assédio moral:

I - desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II - desrespeitar limitação individual de agente público decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III - preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV - atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V - isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI - manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos infundados e comentários maliciosos;

VII - subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

VIII - manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX - relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

X - apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

XI - valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

Art. 5º O assédio moral, conforme a gravidade da falta, será punido com:

I - advertência;

II - suspensão;

III - destituição de cargo em comissão;

IV - destituição de função comissionada;

V - demissão.

§ 1º Na aplicação das penas de que trata o caput, serão consideradas a natureza, a gravidade, os motivos determinantes e a repercussão da infração, os danos por ela causados, o comportamento e os antecedentes funcionais do agente público, a intensidade do dolo ou grau de culpa, bem como as reincidências.

§ 2º Quando o assédio moral envolver exclusivamente servidores

públicos da Administração Pública Direta e Indireta, serão observadas as penalidades previstas no Capítulo V, do Título IV, da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990.

Art. 6º A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, nos termos da Lei Complementar nº 207, de 29 de dezembro de 2004, ou conforme legislação especial aplicável, assegurado o direito de ampla defesa.

Art. 7º O procedimento administrativo disciplinar iniciar-se-á por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver o conhecimento da infração.

Art. 8º Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração: I - o fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral;

II - o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

Art. 9º A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos:

I - dois anos, para as penas de repreensão e de suspensão;

II - cinco anos, para a pena de demissão.

Art. 10 Os atos praticados sob o domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

Art. 11 A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades civil e criminal.

Art. 12 A Administração Pública poderá tomar medidas preventivas contra o assédio moral, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores do órgão ou da entidade.

Parágrafo único Para fins do disposto no caput, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias:

I - promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;

II - promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;

III - acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

Art. 13 Os dirigentes dos órgãos e entidades da Administração Pública poderão criar comissões de conciliação, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

Art. 14 O Estado poderá providenciar, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

Art. 15 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Assembleia Legislativa do Estado, em Cuiabá, 01 de setembro de 2022.

Deputado EDUARDO BOTELHO
Presidente

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial.

Esta cartilha foi adaptada do material:

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral

Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo

Autoria:

Secretaria de Comunicação Social do TST

(61)3043-4907 / secom@tst.jus.br

Direção Editorial:

Patrícia Resende

Criação:

Patrícia Resende, Taciana Giesel, Anna Carolina Brito, Luísa Torres,
Lucas Dutra, Débora Pimentel e Vinícius Aquino.

Redação:

Thais Gomes e Patrícia Resende

Colaboração:

Maria Tereza Orlandi e Danilla Veloso

Diagramação:

Vinícius Aquino

Revisão:

Edith Alencar

Arte e Diagramação desta adaptação:

Plínio Marcos Barbosa Santana

Revisão

Carmen Sílvia Campos Machado



Ouvidoria SISMA

<https://sismamt.org.br/ouvidoria>

Ouvidoria Geral do SUS/CES-MT

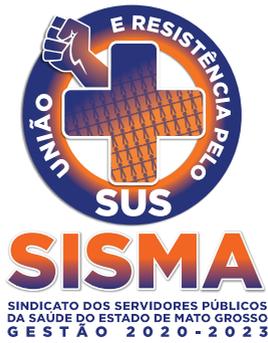
ouvidoriasusces@ses.mt.gov.br
0800-647-1213 / (65) 3613-5392

Ouvidoria SES-MT

<http://www.saude.mt.gov.br/contato-ouvidoria>

Ouvidoria Geral - FalaBr

<https://falabr.cgu.gov.br/>



sismamt.org.br



[@sismamt](https://www.instagram.com/sismamt)



[/sismamt.org](https://www.facebook.com/sismamt.org)



[65 9 9944-4968](tel:65999444968)

