

ASSÉDIO MORAL



Dados pessoais

Nome _____

Endereço _____

CEP _____ Bairro _____

Cidade _____ Estado _____

Fone _____ Celular _____

E-mail _____

Escola _____

Endereço _____

CEP _____ Bairro _____

Fones _____

E-mail _____

Anotações

Índice

❖ Apresentação	4
❖ O que é assédio moral	6
❖ Conhecendo e caracterizando práticas de assédio moral	7
❖ Como acontece?	9
❖ Estratégias do agressor	11
❖ Consequências do assédio moral	15
❖ Procedimentos a serem adotados: como reagir?	17
❖ No serviço público	20
❖ Conclusão	22
❖ Quem pode ajudar?	24
❖ Legislação e documentos anexos	26

*“Não é no silêncio que os homens se fazem,
mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão”*

Paulo Freire

APRESENTAÇÃO

O sistema capitalista no qual vivemos vem alterando de forma significativa o mercado de trabalho, acirrando disputas, precarizando as condições de trabalho, retirando direitos e pressionando os trabalhadores. Há também de se considerar as discriminações étnico-raciais, às mulheres, LGBTQs, idosos, aprendizes, entre outros.

Todos esses elementos influenciam e modificam as relações humanas, criando a cultura do “poder sobre o ser”, do domínio do capital sobre a força de trabalho, estabelecendo um distanciamento entre os trabalhadores, conduzindo de forma nevrálgica as ações e condutas no mundo do trabalho.

Outro fenômeno se soma a estes fatores: o **assédio moral**. Segundo pesquisadores, esta prática é tão antiga como o trabalho e está presente nos setores público e privado, sendo que, no primeiro caso, ganha um tom diferenciado por conta da estabilidade e vínculo funcional.

Na educação pública, os profissionais sofrem constantemente com as consequências deste sistema, posto que há uma importação do modelo de gestão da iniciativa privada. Os servidores da educação vivem sobre constante pressão, com políticas de desvalorização profissional, falta de investimento, de formação e atribuição de culpa pelo fracasso escolar, desconsiderando as reais condições de trabalho. Infelizmen-

te, esta pressão é refletida em atitudes de alguns colegas de trabalho, em cargos de chefia, teoricamente responsáveis por garantir o exercício dos direitos de carreira. Ao se desviarem deste caminho, favorecem o surgimento do assédio moral.

No município de São Paulo já existe legislação para coibir esta prática. Trata-se da Lei nº 13.288/02, regulamentada pelo Decreto nº 43.558/03.

O SINPEEM, preocupado com as relações que se travam entre os profissionais de ensino, a necessidade de humanizar essas interações e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho digno e harmonioso, elaborou este documento, que tem por objetivo esclarecer, conscientizar e orientar os profissionais de educação quanto às ações e procedimentos a serem adotados para evitar, prevenir e se defender do assédio moral.

O assédio moral é destrutivo, causa danos às pessoas e ao sistema de ensino, com o adoecimento, readaptação ou exoneração dos servidores. Sua prática é inadmissível e condenável, por isso, devemos nos unir para combatê-lo e levar para unidades de trabalho os princípios éticos, construindo um ambiente sadio, com relações equilibradas e respeitosas.

A DIRETORIA

CLAUDIO FONSECA

Presidente

O que é assédio moral?

O fenômeno foi identificado pela primeira vez em 1984 pelo pesquisador Heinz Leymann. Desde então ganhou a atenção mundial. No Brasil, ganhou visibilidade com a pesquisa “Uma jornada de humilhações”, dissertação de mestrado em Psicologia Social de Margarida Barreto.

Conceituado por vários teóricos, a pesquisadora e psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen define assédio moral como:

“Qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

O assédio moral é um atentado, uma violência contra os direitos dos trabalhadores no cumprimento de sua jornada de trabalho e no exercício de sua função e acontece em todos os níveis:

- ❖ descendentes: assédio de superior hierárquico sobre subordinado;
- ❖ ascendente: assédio de subordinado sobre superior hierárquico;
- ❖ horizontal: assédio entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

No entanto, é mais comum em relações hierárquicas, ou seja, de chefias para subordinados. Muitas vezes está ligado à inexperiência, insegurança e falta de preparo das chefias mediatas e imediatas. É inaceitável que aqueles que devem assegurar o cumprimento da legislação e o exercício do direito da carreira não o façam; abusam da autoridade que os cargos lhes conferem para perseguir e oprimir os trabalhadores.

Conhecendo e caracterizando práticas de assédio moral

O assédio moral é caracterizado por um comportamento antiético, que acontece de forma contínua, sistemática e persistente, cujo intuito é prejudicar o indivíduo por meio de ações que atentem contra sua dignidade.

Deve-se considerar que a prática de assédio moral está relacionada à competição, à visão autoritária, centralizadora e individualista no que tange à produção e organização do trabalho. Esse é um reflexo cultural da nossa sociedade, no qual as decisões individuais e as estruturas hierárquicas são as mais valorizadas.

Para caracterizá-lo é necessário conhecer os perfis do agressor e da vítima. O agressor/assediador é aquele que se julga superior às outras pessoas.

O especialista em medicina do trabalho, Mauro Mendonça, traça alguns aspectos psicóticos do assediador:

“... é alguém que precisa atender aos seus instintos narcisistas, pois quer ser o centro do mundo – além de sentir uma necessidade absurda de aumentar sua autoestima. E, sendo uma pessoa psicologicamente doente, faz tudo isso por medo. Medo de que o subalterno ocupe o seu lugar. Medo de que venha a aparecer mais do que ele, de que venha a ser mais eficiente. Até porque o assediado sempre é mais competente do que o assediador. E a maneira encontrada pelo perseguidor para acabar com a outra pessoa é usar respaldo de um cargo superior para atingi-lo moralmente”.

De acordo com a psicanalista Marie-France Hirigoyen, a vítima tem seu perfil traçado pelo próprio assediador, que a traduz como uma pessoa de caráter duvidoso, profissional incompetente, de difícil convivência e com características psicóticas.

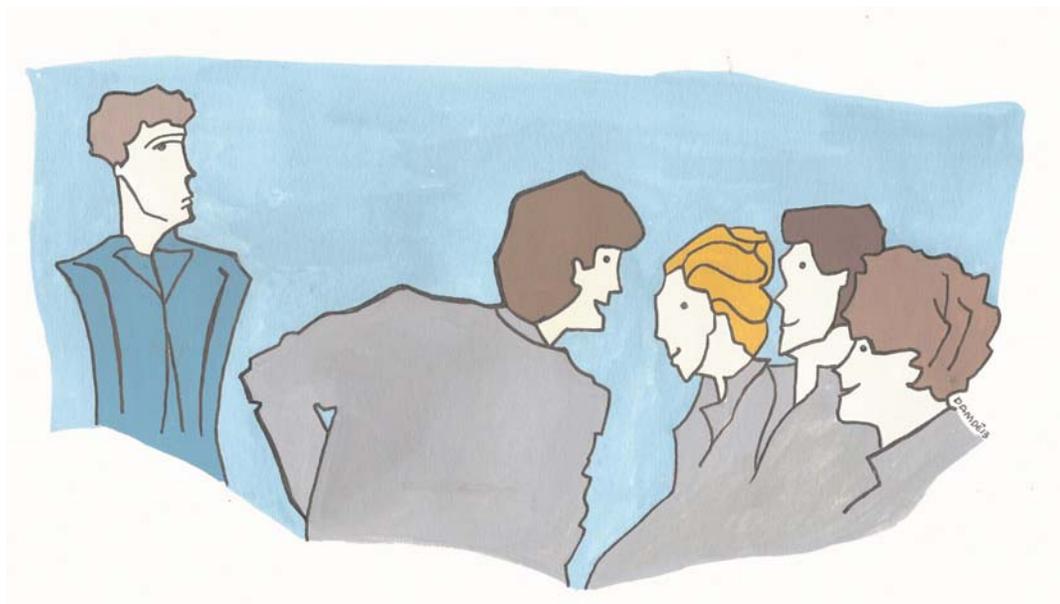
Para Marie-France, as vítimas não têm nenhuma patologia, tampouco são frágeis. Geralmente são aqueles profissionais que não se submetem aos desmandos e medidas arbitrárias do seu agressor.

No entanto, não há um perfil psicológico definido que predisponha uma pessoa à condição de vítima. Qualquer um está sujeito a sofrer assédio moral.



Como acontece?

O assédio moral muitas vezes é imperceptível e se concretiza por meio dos atos do agressor. De forma incessante, a vítima é perseguida, intimidada, isolada e exposta a situações constrangedoras e discriminatórias no exercício de sua função. Devemos ficar atentos, pois sua manifestação inicial é sutil, começando por meio de gestos, atos e palavras que, de forma sorrateira, atenta contra a dignidade da pessoa. Mas não podemos confundir qualquer manifestação própria dos relacionamentos sociais e profissionais, de qualquer natureza, como assédio moral.



Falta de educação, brincadeiras corriqueiras e pontuais não são consideradas assédio moral, embora sejam atitudes inaceitáveis.

O assediador mina a autoestima da vítima, desestabilizando moral e emocionalmente, acarretando na perda de identidade o que, consequentemente, torna mais forte o agressor, levando-o a atingir seu objetivo, que pode ser meramente coibir a participação da vítima em entidades sindicais, cercear suas manifestações e posicionamentos críticos em relação à organização do ambiente escolar, sobre a conduta e construção da gestão democrática da escola, questões relacionadas à sua carreira e direitos funcionais, assim como levar a vítima a se remover da unidade escolar, chegando mesmo a se exonerar do serviço público.

A prática do assédio moral provoca a degradação do ambiente de trabalho, causa prejuízos a todos os educadores, pois compromete a construção e estabelecimento de vínculos afetivos entre os trabalhadores, imprescindíveis nos relacionamentos humanos.

Estratégias do agressor

Observe algumas estratégias e condutas adotadas pelo agressor:

- ❖ isolar a vítima;
- ❖ impedir que a vítima se posicione e expresse suas ideias;
- ❖ exigir ser informado sobre conversas no ambiente de trabalho;
- ❖ expor publicamente a vítima, fazendo comentários maliciosos sobre sua capacidade;



- ❖ desestabilizar emocionalmente e profissionalmente, minando a autoestima e a autoconfiança da vítima, por meio de situações vexatórias, humilhantes e discriminatórias;
- ❖ tratar a vítima de forma diferenciada, estando esta sob constante vigilância;
- ❖ dificultar a comunicação direta, sendo esta feita apenas por meio de bilhetes, de terceiros ou via e-mail;
- ❖ delegar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos;



- ❖ deixar o profissional ocioso, despertando o sentimento de inutilidade e incompetência;
- ❖ deixar de repassar informações importantes e necessárias para o trabalhador;
- ❖ trocar o horário do funcionário sem aviso prévio;
- ❖ contar o tempo ou limitar a quantidade de vezes que o trabalhador permanece no banheiro;
- ❖ fazer comentários maliciosos quando o trabalhador se ausenta para consultas médicas;
- ❖ reduzir o horário das refeições;
- ❖ fazer advertências em razão de atestados médicos ou reclamação de direitos;
- ❖ atribuir a um trabalhador, fora da estrutura hierárquica, o controle do outro, instigando a desconfiança entre colegas, evitando a construção sadia de vínculos afetivos e solidários entre os mesmos;



- ❖ espalhar o terror entre funcionários;
- ❖ excluir o assediado de eventos ou reuniões de trabalho;
- ❖ espalhar boatos maliciosos sobre a idoneidade do trabalhador (homens e sua virilidade);
- ❖ burocratizar a entrega de documentos necessários ao servidor;
- ❖ não fornecer ou retirar os instrumentos de trabalho.

Mulheres e trabalhadores doentes são grandes alvos, sendo comum:

- ❖ ridicularizar o doente e a doença;
- ❖ controlar as consultas médicas;
- ❖ referir-se à gravidez como obstáculo à produção ou a carreira profissional.

Mas atenção, controlar, organizar, acompanhar, cobrar cumprimento de metas, de respeito aos regulamentos e regimentos internos, assiduidade e pontualidade ao trabalho, com cordialidade e urbanidade, não podem ser considerados práticas de assédio moral.



Consequências do assédio moral

O assédio moral tem consequências graves. É um mal que atinge o indivíduo, o grupo, o espaço e a organização do trabalho, refletindo na saúde e no ambiente social dos trabalhadores. Os prejuízos vão desde o desgaste das relações interpessoais no ambiente de trabalho, comprometimento da saúde física e mental dos envolvidos, assim como o não cumprimento de metas e objetivos da unidade de trabalho.

O assediador está sujeito a responder administrativa e judicialmente por suas atitudes antiéticas, podendo sofrer sanções e penalidades.

Em consultas realizadas em entidades sindicais, a médica do trabalho e pesquisadora Margarida Barreto observou que as pessoas se queixavam de diversos sintomas: **80% sofriam de dores generalizadas, 45% apresentavam pressão arterial elevada, mais de 60% reclamavam de palpitação e tremores, 40% sofriam com a redução da libido.**

Observe alguns sintomas que acometem as vítimas de assédio moral:

- ❖ baixa estima;
- ❖ perda de interesse pelo trabalho;
- ❖ baixa produtividade e queda na qualidade do serviço;
- ❖ diminuição da capacidade de memorização e concentração;
- ❖ dificuldade de relacionamento interpessoal, isolamento e tristeza;
- ❖ aumento do número de faltas ao trabalho;

- ❖ depressão, angústia, alterações do sono, crises de choro, estresse, cansaço e irritação;
- ❖ aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, uso de álcool e de drogas;
- ❖ problemas psíquicos e desentendimento familiar;
- ❖ sentimento de culpa;
- ❖ pensamentos e tentativas de suicídio.

Fica claro que o assédio moral é destrutivo e pode causar prejuízos irreparáveis e sequelas significativas.

Deve-se atentar que um ambiente de trabalho saudável pressupõe uma construção coletiva, permeada por cooperação e solidariedade. Atenção e vigilância são fundamentais para evitar esse mal.



Procedimentos a serem adotados: como reagir?

Antes de adotar procedimentos e reagir contra a prática de assédio moral é necessário prevenir.

Deve-se considerar que o profissional, antes de tudo, é uma pessoa, dotada de características próprias e peculiares e que a boa interação com seus pares colabora com a construção harmoniosa do ambiente de trabalho, refletindo diretamente na qualidade de vida da pessoa e traça parâmetros de acordo com crenças e concepções para a formação social. Por isso, é importante adotar princípios éticos nos relacionamentos humanos e ter o diálogo como meio de comunicação contínuo para a busca de entendimento.



No entanto, essas relações são complexas e não se dão de maneira uniforme e linear. Mesmo depois de adotar posturas éticas, o assédio moral pode acontecer e medidas de enfrentamento devem ser adotadas.

São necessários:

- ❖ elaborar registros com detalhes das humilhações sofridas (dia, mês, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que presenciaram a ocorrência e outras informações;
- ❖ evitar conversas com o agressor sem a presença de testemunhas;
- ❖ solicitar, por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com a cópia protocolada para encaminhar aos órgãos superiores, guardando protocolos de envio;
- ❖ procurar as orientação e intervenção da entidade sindical que o representa;
- ❖ dar visibilidade ao fato, para eliminar tais atitudes;
- ❖ buscar apoio junto aos familiares e colegas de trabalho para se fortalecer, evitando ter problemas com sua autoestima e autoconfiança;
- ❖ não temer represálias;
- ❖ guardar documentos que comprovem a delegação de trabalhos impossíveis de serem concretizados ou deliberação de funções de menor responsabilidade, conforme o cargo;

- ❖ estreitar as relações afetivas com colegas de trabalho criando um clima de cooperação e solidariedade;
- ❖ recorrer ao atendimento médico, ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, relatando aos profissionais (médico, assistente social ou psicólogo) as humilhações sofridas;
- ❖ guardar possíveis gravações de vídeo, de áudio, fotos, mensagens eletrônicas ou objetos que possam ser elementos favoráveis para a apuração dos fatos;
- ❖ fazer uso da legislação.

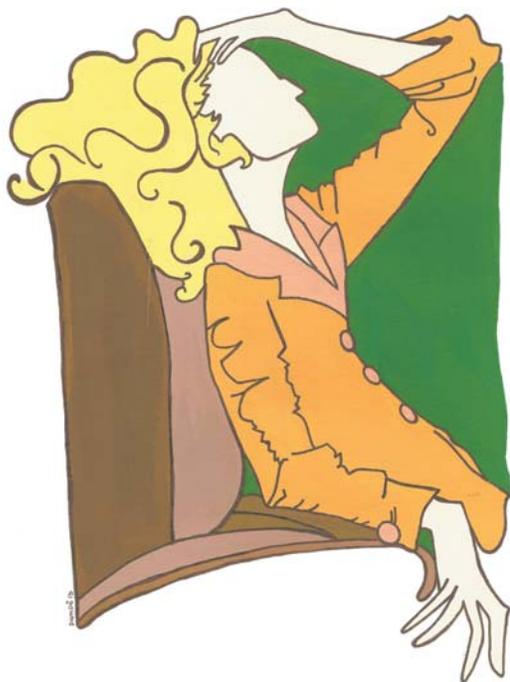
Fique atento a todos os detalhes. Por se tratar de uma agressão de difícil comprovação, todos os elementos são importantes. Para se defender, via de regra, o agressor nega os fatos e, normalmente, por medo de represália, os colegas que testemunharam a agressão preferem se omitir.

No entanto, em se tratando de assédio moral, vale destacar que todos são responsáveis, seja por agressão ou por omissão.

Não cometa atos de assédio moral e, caso presencie essas situações, vença o medo e testemunhe, contribuindo para acabar com essa prática.

No serviço público

Quando se fala em assédio moral, não há muita diferença entre os setores público e privado. A diferença está na natureza do serviço público, na qual a relação entre patrão e empregado não se estabelece de forma direta, ou seja, os cargos estão submetidos à hierarquia, que deve ser respeitada.



Observe o conceito do que vem a ser hierarquia:

“...é o princípio da administração pública que distribui as funções dos seus órgãos, ordenando e revendo a atuação de seus agentes e ainda estabelece a relação de subordinação entre os servidores do seu quadro de pessoal”. (Direito Administrativo Brasileiro, Hely Lopes Meireles, pg. 127, ed. 2003).

Isso significa que todos os servidores são importantes, desde o que cuida da limpeza da unidade de trabalho ao que a administra. Suas funções é que são diferenciadas e estão subordinadas. Independente-

mente de sua ocupação, os servidores devem tratar com respeito e urbanidade todo e qualquer cidadão, garantindo a prestação de serviço, cujo objetivo é o bem comum.

No entanto, nem todos os servidores seguem esses princípios da administração pública, pois há diferentes vínculos funcionais, cujas pessoas trazem concepção e conceitos discriminatórios e preconceituosos.

Em alguns setores as chefias são nomeadas por relações políticas. Muitas vezes, não possuem preparo e qualificação para ocupar tão função, mas se sentem protegidos pelo apadrinhamento, o que os levam a atitudes arbitrárias e insensatas.

Também são razões relevantes, que coadunam em assédio moral no serviço público:

- ❖ falta de preparo de chefias;
- ❖ número elevado no quadro da administração pública, o que favorece o anonimato;
- ❖ o fato de a chefia não ter autonomia sobre o vínculo funcional do servidor, não podendo demiti-lo, faz com que passe a perseguir e humilhar;
- ❖ preconceito enraizado: étnico-racial, de gênero, orientação sexual, entre outros.

Por isso, o SINPEEM tem como princípio a defesa do ingresso e acesso aos cargos por meio de concursos públicos, minimizando essa incidência. Outro fator que evita tais práticas é a formação contínua, com princípios éticos e humanos, para contribuir com a mudança de atitudes e a valorização do profissional.

Conclusão

No Brasil, a legislação para tratar sobre questões de assédio moral ainda se encontra em fase de elaboração. Mas há várias localidades no território nacional que dispõem de legislação própria para combater essa prática. O município de São Paulo é um deles.

A legislação é de extrema importância para combater esse mal. Ela nos fornece elementos e nos instrumentaliza na defesa dessa prática.

Por isso, a leitura deste documento é de extrema importância, posto que esclarece quanto ao comportamento e atitudes que devem ser adotados, impedindo a degradação nas relações no ambiente de trabalho.

Conhecimento e informação são ferramentas de poder na defesa de direitos. Dessa forma, a conscientização e o compartilhamento das informações sobre o assédio moral são imprescindíveis para exterminar essa prática.

Vale ressaltar que a forma mais eficaz de bani-lo é por meio de um trabalho coletivo com a união de todos aqueles que atuam na unidade de trabalho: professores, gestores, agentes escolares, auxiliares técnicos de educação, alunos, comunidade escolar e sindicato. Juntos, essas pessoas construirão um ambiente de trabalho em que as diferenças sejam respeitadas e valorizadas, livre de atos de violência e de injustiça, propiciando a fomentação da integração, da participação, da solidariedade, da liberdade de escolha e de expressão das pessoas.

O SINPEEM convida a todos a fazerem a sua parte para evitar a consolidação do assédio moral na rede municipal de ensino. Posicionar-se contra essa prática é defender os direitos humanos.

O SINPEEM compreende que a especificidade da prática educativa exige um compromisso maior e está engajado na defesa desses princípios

educativos, primando pela observância da dignidade humana, da igualdade de direitos e do reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades. Práticas recorrentes de assédio moral nas unidades educacionais da rede municipal de ensino, em especial contra os mais indefesos e frágeis devem ser repudiadas.

Quem pode ajudar?

O SINPEEM é o seu sindicato e está à disposição para orientar e defender os associados, colocando toda a sua estrutura a serviço da construção harmoniosa do local de trabalho.

Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador são locais onde os profissionais de educação podem encontrar apoio. Eles recebem os trabalhadores para diagnosticar e comprovar doenças, acidentes e problemas de saúde decorrentes das atividades produtivas.

Na primeira visita ao CRST, o servidor passa por uma triagem, que consiste em uma entrevista na qual deve relatar o tipo de trabalho que executa e quais os problemas de saúde a ele relacionado. Em seguida, o paciente é encaminhado para consulta com um médico do trabalho, que fará o diagnóstico e o orientará sobre o tratamento mais adequado na rede pública de saúde.

Os CRSTs atendem aos pacientes que residem sob a área de atuação. Na triagem, é necessário apresentar carteira de identidade (RG), holerite e comprovante de residência.

ANOTE OS ENDEREÇOS:

SINPEEM: avenida Santos Dumont, 596 - Ponte Pequena.
Fone: (11) 3329-4500

CENTROS DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR (CRST) SÃO PAULO:

Sé

Rua Frederico Alvarenga, 259, 5º andar -
Parque Dom Pedro II
Fone: (11) 3105-5330

Freguesia do Ó

Av. Itaberaba, 1.210/1.218
Fone: (11) 3975-0707

Santo Amaro

Av. Adolfo Pinheiro, 581
Fones: (11) 5523-5382 e 5541-8992

Mooca

Praça Ciro Pontes, s/nº
Fones: (11) 2604-7207 e 2605-0222

Lapa

Rua Cotoxó, 664
Fones: (11) 3865-2077



Legislação e documentos anexos

LEI Nº 8.989, DE 29 DE OUTUBRO DE 1979

ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE SÃO PAULO

“.....

TÍTULO VI DOS DEVERES E DA AÇÃO DISCIPLINAR

CAPÍTULO I DOS DEVERES

Art. 178 - São deveres do funcionário:

I - ser assíduo e pontual;

II - cumprir as ordens superiores, representando quando forem manifestamente ilegais;

III - desempenhar com zelo e presteza os trabalhos de que for incumbido;

IV - guardar sigilo sobre os assuntos da Administração;

V - tratar com urbanidade os companheiros de serviço e o público em geral;

VI - residir no município ou, mediante autorização, em localidade próxima;

.....”

Observação: a íntegra da Lei nº 8.989/1979 está disponível no site do SINPEEM (www.sinpeem.com.br)

**LEI Nº 13.288 – DE 10 DE JANEIRO DE 2002
(DOC 11/01/2002, página 01)**

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

MARTA SUPLICY, prefeita do município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 17 de dezembro de 2001, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de “assédio moral” nas dependências do local de trabalho:

- I - curso de aprimoramento profissional;
- II - suspensão;
- III - multa;
- IV - demissão.

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar

informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Art. 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor de R\$ 1.074,00 (mil e setenta e quatro reais), atualizado, anualmente, pela variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), acumulada no exercício anterior, sendo que, no caso de extinção desse índice, será adotado outro índice criado por legislação federal e que reflita a perda do poder aquisitivo da moeda. A referida multa terá como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Art. 3º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Art. 4º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator.

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Art. 5º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Art. 6º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 7º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentária próprias, suplementadas se necessário.

Art. 8º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

**DECRETO Nº 43.558 - DE 31 DE JULHO DE 2003
(DOC de 01/08/2003, página 01)**

Regulamenta a Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

MARTA SUPLICY, prefeita do município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

DECRETA:

Art. 1º - A Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais, fica regulamentada nos termos deste decreto.

Art. 2º - Ocorrendo qualquer das hipóteses previstas no parágrafo único do artigo 1º da Lei nº 13.288, de 2002, a parte ofendida deverá, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, representar, por escrito, à sua chefia imediata, com o histórico dos fatos, identificação do servidor infrator e indicação de eventuais testemunhas do ocorrido.

§ 1º - Se a imputação recair sobre servidor hierarquicamente superior ao ofendido, a representação será dirigida à chefia imediata daquele.

§ 2º - A autoridade que tiver conhecimento da infração deverá, no mesmo prazo, representar, nos moldes do “caput” e § 1º deste artigo, com a expressa anuência do servidor ofendido.

Art. 3º - A chefia imediata, na hipótese prevista no “caput” do artigo 2º, ou a autoridade que receber a representação, no caso de seus parágrafos, deverá providenciar sua autuação e determinar a instauração de apuração preliminar, na forma da legislação específica.

Art. 4º - A comissão encarregada da apuração preliminar, além das providências de praxe, deverá adotar as seguintes medidas:

I - ouvir e registrar o depoimento das partes e respectivas chefias, das testemunhas eventualmente indicadas na representação e dos colegas de trabalho que possam prestar esclarecimentos sobre os antecedentes de ambos os servidores envolvidos;

II - examinar o prontuário funcional das partes, a fim de verificar a existência de anotações sobre ocorrências semelhantes, anexando, em caso positivo, cópias pertinentes aos autos.

Art. 5º - Finalizada a apuração preliminar, a respectiva comissão elaborará relatório circunstanciado e conclusivo, o qual será encaminhado ao Subprefeito ou ao secretário da pasta a que pertencer a unidade onde o fato ocorreu, para análise e deliberação.

Parágrafo único - O secretário da pasta ou o subprefeito, após criteriosa análise do caso, em despacho fundamentado, atendendo à gravidade do fato e às circunstâncias de sua ocorrência, ao histórico disciplinar do servidor, bem como ao comportamento da pessoa ofendida, determinará, conforme seja necessário e suficiente para a repreensão e reeducação do autor, uma das seguintes providências:

I - aplicação da pena de frequência a curso de aprimoramento profissional, ministrado pela Escola de Formação do Servidor Público Municipal de

São Paulo, por período não inferior a 20 horas, em horário diverso da jornada de trabalho, devendo o servidor obter 80% de frequência, além de ser aprovado em avaliação proposta pela comissão responsável pelo curso, o qual abordará em seu conteúdo programático, os seguintes aspectos:

a) ética profissional, envolvendo a conduta humana e seus valores, quais sejam, ética no agir, princípios que regem a conduta do servidor público, noção de bem público;

b) relações interpessoais no trabalho, envolvendo o desempenho no trabalho e sua repercussão nas relações interpessoais, atitudes desejáveis e comportamentos limitadores da ação profissional, profissionalismo e respeito ao próximo como fatores contributivos para o aumento da produtividade, satisfação pessoal e bem-estar no ambiente de trabalho;

c) Estatuto dos Funcionários do Município de São Paulo, Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, Título VI - Dos Deveres e da Ação Disciplinar;

II - remessa dos autos ao Departamento de Procedimentos Disciplinares (Proced), ou, nos casos que envolvam servidores do Quadro de Profissionais da Guarda Civil Metropolitana, à Secretaria Municipal de Segurança Urbana, para adoção das medidas tendentes à aplicação da penalidade de suspensão superior a 5 (cinco) dias ou da penalidade de demissão prevista no inciso IV do artigo 1º da Lei nº 13.288, de 2002;

III - aplicação da pena de multa, a ser descontada em folha de pagamento e revertida para a Escola de Formação do Servidor Público Municipal de São Paulo, observados os limites e a forma da lei;

IV - arquivamento do feito, quando comprovada a inexistência de responsabilidade funcional ou a impossibilidade de aplicação de pena disciplinar.

Art. 6º - Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

MODELO DE FORMULÁRIO

Dados do denunciante	
Nome:	RF:
Cargo:	
Escola:	DRE:
Dados do Denunciado	
Nome:	RF:
Cargo:	
Escola:	DRE:
Relato dos fatos:	
Pessoas presentes aos fatos:	
Provas (se tiver)	
Assinatura do denunciante	
RF	RG
Recebimento em ____/____/____	
Por: _____	
RF	RG

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARTILHA ASSÉDIO MORAL - Empresa Gestora de Ativos (Emgea). Brasília (DF), 2011.

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL - Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União (Sinasempu). Brasília (DF), 2005/2007.

ASSÉDIO MORAL É ILEGAL E IMORAL - Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (Apeoesp). São Paulo-SP, 2ª edição, maio de 2012.

MENTOR, Antônio. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO - LEI Nº 12.250/06, São Paulo-SP.

ASSÉDIO MORAL - CONHECER, EVITAR, COMBATER - Universidade Corporativa Banco do Brasil.

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO - NÃO PRATIQUE. NÃO SOFRA. DENUNCIE. Cadernos Carlos Taylor, Série Políticas Transversais. Escola Sindical Domingos C. dos Santos (EDS). Brasília (DF), 2010.

O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO - Pactos & Impactos, 2011, <http://pactoseimpactos.blogspot.com.br/2011/04/o-assedio-moral-no-servico-publico.html>

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - Guia Trabalhista, www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm

LEI Nº 8.989 - Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de São Paulo. Título VI, Dos Deveres e da Ação disciplinar, Capítulo I – Dos Deveres, Artigo 178. São Paulo (SP), outubro de 1979.

LEI Nº 13.288 - Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. São Paulo (SP), janeiro de 2002.

DECRETO Nº 43.558 - Regulamenta a Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. São Paulo (SP), julho de 2003.

CONSULTE NO SITE DO SINPEEM:

legislação, manuais, informativos, programação do SINPEEM Park Hotel e do SINPEEM Peruíbe Hotel, excursões, hotéis conveniados, convênios diversos, relação de todas as escolas, Jornal do SINPEEM, boletins de representantes sindicais e sites úteis.

APROVEITE E MANTENHA SEU CADASTRO ATUALIZADO.

Entre em contato com a Secretaria do sindicato.

3329-4516

secretarias@sinpeem.com.br

Você também pode fazer a atualização preenchendo a ficha disponível no nosso site.

Acesse o site www.sinpeem.com.br

cadastre seu e-mail e receba nossas correspondências

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO NO ENSINO MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Av. Santos Dumont, 596 - CEP 01101-080 - Ponte Pequena - São Paulo - SP
Fone 3329-4500 - www.sinpeem.com.br – e-mail: sinpeem@sinpeem.com.br

DIRETORIA

Presidente	Claudio Fonseca
Vice-presidente	Adelson Cavalcanti de Queiroz
Secretário-geral	Cleiton Gomes da Silva
Vice-secretária-geral	Laura de Carvalho Cymbalista
Secretária de Finanças	Doroty Keiko Sato
Vice-secretária de Finanças	Cleide Filizzola da Silva
Secretário de Administração e Patrimônio	Josafá Araújo de Souza
Secretária de Imprensa e Comunicação	Mônica dos Santos Castellano Rodrigues
Secretária de Assuntos Jurídicos	Nilda Santana de Souza
Vice-secretária de Assuntos Jurídicos	Lourdes Quadros Alves
Secretária de Formação	Maria Cristina Augusto Martins
Vice-secretária de Formação	Gicélia Santos Silva
Secretário de Assuntos Educacionais e Culturais	Eliazar Alves Varela
Secretário de Política Sindical	João Baptista Nazareth Jr.
Secretária de Assuntos do Quadro de Apoio	Reni Oliveira Pereira
Vice-secretário de Assuntos do Quadro de Apoio	Rogério Marcos de Melo
Secretária de Seguridade Social/Aposentados	Myrtes Faria da Silva
Secretária para Assuntos da Mulher Trabalhadora	Patrícia Pimenta Furbino
Secretária de Políticas Sociais	Luzinete Josefa da Rocha
Secretário de Saúde e Segurança do Trabalhador	Floreal Marim Botias Júnior
Secretário de Organização de Subsedes/Regional	José Donizete Fernandes

DIRETORES REGIONAIS DE SUBSEDES

Alexandre Pinheiro Costa - Almir Bento de Freitas - Edson Silvino Barbosa da Silva
Eduardo Terra Coelho - Fidelcino Rodrigues de Oliveira - João Antonio Donizzetti Carvalho
José Corsino da Costa - Júlia Maia - Lílian Maria Pacheco - Maria Aparecida Freitas Sales
Maria Hildete G. Nepomuceno Rezende - Teresinha Chiappim

Jornalista responsável: Graça Donegati - Mtb 22.543

Diagramação: José Antonio Alves

Ilustrações: Daniele Desierrê

Impressão: Brasil Impresso

5 mil exemplares – Distribuição gratuita

