Edição nº 01/26

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS
SSPM
S. J. do Rio Preto e Região

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO



EXPEDIENTE

Idealização/Coordenação: Sanny Lima Braga
Organização da Redação: Sônia Paz
Diagramação/Ilustração: Marcos Lourenço

DIRETORIA EXECUTIVA – (2024/2028)
Sanny Lima Braga – Presidente
Keila Cassandra Felix de Araujo: Vice – Presidente
Greziele Matias de Paula Domingues - Tesoureira
Marla Kaline da Rocha Delfino - Secretária Geral

Impressão Gráfica: Gráfica Ielar – Massuia e Rodrigues LTDA-ME

Tiragem: 5000 Cartilhas

Edição nº 01/26 - São José do Rio Preto – SP

PROIBIDA A VENDA DESTA CARTILHA

SSPM EM DEFESA DOS SERVIDORES E DE UM SERVIÇO PÚBLICO DE QUALIDADE PARA TODOS

SUMÁRIO

· **Introdução** 04
· **Conhecer Para Combater** 06
· **Afinal, O Que É Assédio Moral?** 06
· **Como Reconhecer O Assédio Moral?** 06
· **Trocando Em Miudos** 07
· **Resumindo** 08
· **O Que Não É Assédio Moral** 10
  · Exigências Profissionais 10
  · Conflitos No Ambiente De Trabalho 11
  · Atos Administrativos E Gerenciais 11
· **Consequências Do Assédio Para O Serviço Público**: 12
· **Quem Paga O Pato?** 12
· **Também Precisamos Falar Sobre:**
Assédio Moral Institucional Ou Organizacional 13
  · Exemplo 1 14
  · Exemplo 2 14
  · Exemplo 3 14
· **Tipos De Assédio** 14
· **Danos Causados Pelo Assédio Moral** 15
  · Psicológicos 15
  · Fisicos 15
  · Sociais 16
  · Profissionais 16
· **Por Que Mulheres, Pessoas Negras, Pessoas Com Deficiência, Lgbtqiapn+ E Outros Grupos Historicamente Discriminados Estão Entre As Principais Vítimas De "Violência E Assédio" Moral?** 16
· **Sofri Assédio Moral! E Agora, O Que Fazer?** 18
· **Condutas Importantes:** 18
· **Por Que É Importante Denunciar?** 19
· **Onde Buscar Ajuda Em Caso De Assédio Moral?.** 20
· **Mas Afinal, Como Prevenir a Pratica De Assédio Moral?** 20
· **Assédio É Crime: A Lei Está Do Seu Lado** 21
· **NR1 - Norma Regulamentadora N° 1** 22
· **Só Pra Saber:** 23
· **Referências** 24
· **Telefones Úteis** 25
· **Diretoria SSPM (2024/2028)** 26

INTRODUÇÃO

Esta cartilha tem como objetivo informar, orientar e fortalecer a luta do SSPM – Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, contra o assédio moral no serviço público, reafirmando o nosso compromisso com a valorização e defesa dos servidores de São José do Rio Preto e Região, sempre cobrando uma gestão pública mais humana, justa e alinhada aos princípios legais e constitucionais.

O assédio moral no serviço público é uma realidade que precisa ser reconhecida, enfrentada e combatida com responsabilidade, ética e compromisso coletivo. Trata-se de uma prática que viola direitos fundamentais, fere a dignidade humana e compromete não apenas o ambiente de trabalho, mas também a qualidade dos serviços prestados à população.

Reconhecer o assédio moral é o primeiro passo para romper com esse ciclo de violência, muitas vezes silencioso e naturalizado no cotidiano das instituições. Tornar visível essa prática é essencial para que trabalhadores e servidores compreendam seus direitos e não se sintam isolados e sozinhos diante dessas situações.

Denunciar o assédio moral é um ato de coragem, mas também de responsabilidade coletiva. Ao romper o silêncio, abre-se caminho para a responsabilização de condutas abusivas, a prevenção de novos casos e a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis. Para isso, é fundamental que existam canais seguros, acessíveis e eficazes de acolhimento e encaminhamento

das denúncias.
Os impactos do assédio moral vão além do ambiente profissional, atingindo diretamente a saúde emocional e física dos trabalhadores/servidores. Ansiedade, estresse, depressão e outras formas de adoecimento refletem ambientes de trabalho adoecedores, impactando também a qualidade e a continuidade dos serviços públicos.
Cabe à gestão pública municipal o dever de prevenir e combater práticas abusivas, promovendo ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e éticos. Não é admissível que o assédio moral seja tolerado ou perpetuado como parte da cultura organizacional. A administração pública deve atuar de forma ativa na formação de gestores, na orientação dos trabalhadores/servidores e na responsabilização de condutas inadequadas.
O SSPM espera que esta cartilha seja apenas uma das ferramentas de combate a este mal que infelizmente assola o serviço público no municípios. Que cada trabalhador e servidor se reconheça como sujeito de direitos e agente de transformação, e que a gestão pública assuma, de forma firme e contínua, o dever de prevenir, combater, apurar e punir toda forma de violência no trabalho. Somente assim será possível promover um serviço público mais saudável, eficiente e verdadeiramente comprometido com o bem-estar coletivo.

Boa leitura a todas e todos!

CONHECER PARA COMBATER

Por mais que o assédio moral tenha ganhado destaque nos últimos anos, poucos trabalhadores/servidores públicos sabem o que ele realmente é, como reconhece-lo, como denuncia-lo e principalmente como coibi-lo. Conhecer um problema é o primeiro passo para combatê-lo.

AFINAL, O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição do trabalhador/servidor público a situações humilhantes, constrangedoras e degradantes no ambiente de trabalho, de forma pontual e ou repetitiva, causando danos à sua dignidade, a sua integridade física e emocional, colocando assim sua saúde em risco".



COMO RECONHECER O ASSÉDIO MORAL?

Para que o assédio moral seja configurado, é necessária a presença de uma conduta que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe ou ofenda o trabalhador/servidor, independentemente da intenção ou não do autor. É importante destacar que essa conduta pode ocorrer no ambiente de trabalho, em algum evento institucional,

mesmo que fora do local e jornada de trabalho habitual. Atualmente, não se exige mais que a conduta seja reiterada a fim de que se caracterize o assédio moral. Dessa forma, basta que o comportamento ocorra apenas uma vez para que se configure um caso de assédio.



TROCANDO EM MIUDOS



O assédio moral no serviço público pode ocorrer por meio de gestos, palavras ou atitudes, que ignorem ou causem intimidação, humilhação, descrédito e isolamento, independentemente da posição hierárquica dos envolvidos. Normalmente o assédio moral ocorre quando há condutas manifestadas através de comportamentos, palavras, atos, ou escritas abusivas, que ferem a saúde mental e física, com o objetivo ou efeito de desestabilizar emocionalmente os trabalhadores/servidores, atingindo assim sua autoestima, a sua capacidade profissional, a sua evolução na carreira e consequentemente pondo em risco o seu emprego, desestabilizando também o ambiente de trabalho.

RESUMINDO:

Todas as vezes que você trabalhador/ servidor, observar, for vítima ou praticar alguma dessas condutas, o assédio moral estará presente no seu ambiente de trabalho:

Comportar-se de maneira ofensiva, intimidadora, maliciosa ou humilhante em relação a subordinados e demais colegas de trabalho;

Deixar o trabalhador/servidor sem serviço propositadamente ou demandar quantidade de trabalho em demasia em comparação aos colegas;

Estimular o controle de um trabalhador/servidor sobre outro de mesmo nível hierárquico, para gerar desconfiança e corroer a solidariedade entre eles;

Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do trabalhador/servidor;

Sobrecarregar o trabalhador/servidor com novas tarefas ou tirar o trabalho que ele rotineiramente executa, provocando sensação de inutilidade e de incompetência;

Ignorar a presença do trabalhador/servidor ou mesmo isolá-lo do contato com os demais;

Gritar ou falar de forma desrespeitosa diante de outras pessoas;

Isolar fisicamente o trabalhador/servidor para que ele não tenha comunicação com os colegas;

Falar ou se referir ao seu subordinado ou colega de trabalho com deboche

Apresentar olhares de desprezo;

Fazer piadas preconceituosas com a finalidade de ferir o colega de trabalho;

Provocar gracejos inapropriados;

Fazer brincadeiras com a intenção de ferir os sentimentos do colega ou diminuí-lo profissionalmente;

Encaminhar mensagens ou solicitações de forma desrespeitosa;

Advertir arbitrariamente e ou proferir agressões verbais ao trabalhador/servidor.

Criticar o trabalhador/servidor de forma desrespeitosa;

Negar a determinado trabalhador/servidor vantagens dadas a outro, sem justificativa;

Deixar de transmitir informações úteis ao trabalhador/ servidor, que são indispensáveis ao desenvolvimento de suas atividades;

Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos sobre o trabalhador/ servidor;

Ignorar eventuais problemas de saúde do trabalhador/ servidor;

Criticar a vida particular do trabalhador/servidor;

Evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao trabalhador/servidor apenas por e-mail, Whatsapp, através de outras pessoas ou usando outras formas de comunicação interna e indireta;

Dentre outras.....

O QUE *NÃO* É ASSÉDIO MORAL

Cada trabalhador/servidor tem seus deveres e obrigações previstos em legislações e normativas especificas, cabendo ao superior hierárquico acompanhar o cumprimento desses deveres e obrigações, desde que de forma educada e respeitosa. Muitas vezes, o assédio moral é confundido com um conflito no local de trabalho, com um ato de gestão ou com um ato diretivo. Os exemplos a seguir trazem algumas situações em que o fato, por si só, não configura a prática de assédio moral:

✅ **EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS**:
Fazem parte do cotidiano as cobranças, as críticas construtivas, bem como as avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico, desde que feitas de forma respeitosa e explícita, com o objetivo de obter melhorias, e desde que não sejam humilhantes e vexatórias. Desta forma, o papel da chefia, na sua forma de liderar equipes, constitui o seu poder diretivo de disciplinar, e não se confunde com a conduta de assédio moral;

✅ CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO:

As divergências de opiniões no ambiente de trabalho entre integrantes de uma equipe ou entre equipe e os gestores, não configuram por si só, assédio moral, desde que tenham por objetivo a contribuição para melhores resultados na prestação de serviços à população e não resultem em desrespeito profissional, pessoal ou em desrespeito mutuo;



✅ ATOS ADMINISTRATIVOS E GERENCIAIS:

É de competências dos gestores atos de remanejamento ou realocação de servidores entre setores, locais e escalas de trabalho, desde de que não sejam de forma punitiva, em decorrência de posicionamentos corretos dos trabalhadores/servidores que não compactuem com práticas contrárias aos princípios da legalidade e moralidade, necessários no serviço público. Nota de avaliação de desempenho, por exemplo, também são prerrogativas dos gestores e seus atos não podem ser confundidos como assédio moral, desde de que sejam executados com clareza, objetividade, justiça igualitária e de forma respeitosa;

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:

Tanto no serviço público como em empresas privadas, muitas vezes, a conduta de assédio do superior hierárquico não é logo rechaçada porque o trabalhador/ servidor reiteradamente ofendido teme represália e ou perder o emprego . Já , quem possui cargo comissionado ou função gratificada, acaba por permitir a sua exposição a um tratamento degradante por longo tempo, com medo de perder o cargo e ou função.

QUEM PAGA O PATO?

Um aspecto relevante e decorrente do assédio moral é que as consequências não se restringem apenas à vítima, mas também provocam inúmeros problemas nas relações interpessoais das equipes, gerando prejuízos diretos e indiretos na prestação de serviços públicos de qualidade, em diversas frentes, tais como:



- Faltas e afastamentos por problemas de saúde;
- Ausência de vínculo entre o trabalhador/servidor com a população devido a rotatividade (mudança constante de posto de trabalho)
- Perda de produtividade e qualidade do trabalho;
- Deterioração do clima organizacional;
- Aumento dos índices de acidente de trabalho;
- Desestímulo na criatividade e na inovação;
- Falta de Comprometimento.
- Dentre outros....

Por isso, quem "paga o pato" quando há o assédio moral no serviço público é sempre os trabalhadores / servidores e população que utiliza os serviços públicos.

TAMBÉM PRECISAMOS FALAR SOBRE:

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL OU ORGANIZACIONAL

Diferentemente dos tipos anteriormente mencionados, que tratam de casos de assédio moral entre as pessoas, há situações que não repercutem apenas no comportamento de um trabalhador/servidor em específico, mas **na cultura e nas práticas de convívio** do serviço público. Esse é o caso do assédio moral institucional ou organizacional. Neste caso, a própria pessoa jurídica **(prefeitura municipal, leia – se "gestores públicos)** também são coautores da agressão, uma vez que, por meio de suas chefias, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação, controle e competição velada entre os trabalhadores/servidores, prejudicando assim a qualidade dos serviços prestado à população.

POR EXEMPLO:

EXEMPLO 1 : Os Trabalhadores/Servidores aderem ao famoso “Limpa Banco”, que faz com que a população seja atendida de forma muito rápida passando a impressão de agilidade nos serviços ofertados, quando na verdade o atendimento , se feito a “meia boca”, pode comprometer a qualidade e eficiência do atendimento.

EXEMPLO 2: A gestão da secretaria e ou departamento da rede municipal, favorece a adoção de condutas e ordens abusivas por parte de seus gestores, submetendo servidores a situações humilhantes em razão do não cumprimento das metas de produtividade impostas.

EXEMPLO 3: Ao denunciar abertamente um caso de assédio moral no ambiente de trabalho, a trabalhadora/servidora passou a sofrer perseguição da chefia e dos colegas, passando a ser taxada de “louca” e “descontrolada”. Em pouco tempo, toda a organização, normalizando o assédio sofrido pela servidora, passou a desacreditá-la.

TIPOS DE ASSÉDIO



Vertical Descendente: Do superior hierárquico para o subordinado.

Horizontal: Entre colegas do mesmo nível hierárquico.



Vertical Ascendente: Do subordinado para o superior.



Organizacional: A gestão pública cria um ambiente de metas abusivas e pressão psicológica.



DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL

O assédio pode causar danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais para quem sofre.

Psicológicos: Depressão, ansiedade, síndrome do pânico, sentimento de culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade, baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, crises de choro, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio, entre outros.

Físicos: Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, crises , dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, entre outros.

Sociais: Retraimento nas relações com os amigos, parentes e colegas de trabalho, isolamento, degradação do relacionamento familiar e diminuição da capacidade de fazer novas amizades, entre outros.
Profissionais: Erros no cumprimento das tarefas, redução da capacidade de concentração e da produtividade, incapacidade laborativa, intolerância ao ambiente de trabalho, desistência do trabalho.

POR QUE MULHERES, PESSOAS NEGRAS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LGBTQIAPN+ E OUTROS GRUPOS HISTORICAMENTE DISCRIMINADOS ESTÃO ENTRE AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE "VIOLÊNCIA E ASSÉDIO" MORAL?

Algumas pessoas estão mais sujeitas à violência e assédio moral do que outras. A motivação discriminatória dessa violência faz com que mulheres, que normalmente compõe a maioria o quadro de trabalhadores/servidores, sejam uma das principais vítimas, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidade familiar.



No universo feminino temos realidades distintas, condicionadas, por exemplo, pela questão étnico-racial. Essa análise de sobreposição de fatores discriminatórios é o que se denomina perspectiva de interseccionalidade, que revela serem as mulheres negras alvos preferenciais do assédio, que também tem grave impacto na vida profissional de mulheres com deficiência, lésbicas, transgênero, travestis, indígenas, quilombolas e outras.



A Convenção 190 da OIT sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, reconhecendo essa estreita relação do assédio e discriminação contra mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTQIAPN+, entre outros grupos historicamente discriminados, determina a adoção de legislação e políticas públicas que protejam esses grupos vulnerabilizados e desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no trabalho.

SOFRI ASSÉDIO MORAL! E AGORA, O QUE FAZER?

Uma das maneiras mais eficazes de enfrentar o assédio moral é denunciá-lo formalmente. Pode ser um processo desafiador, mas é de fundamental importância, pois contribui para a conscientização e o combate a esse tipo de prática abusiva.

CONDUTAS IMPORTANTES:

✅ **COMUNIQUE E DENUNCIE.**
Comunique o fato ao superior imediato, desde de que este não seja o assediador, para que o setor tome providências. Procure sempre ir acompanhado de alguém para protocolar a denúncia. Oficialize a denúncia por escrito ao seu superior imediato, solicitando o protocolo da entrega do documento. Caso haja recusa de fazer o protocolo, utilize o e-mail ou a rede interna de comunicação do serviço público.



Enviar e-mail para:

COORDENADORIA DE PESSOAL:
✉coordenadoriadepessoal@riopreto.sp.gov.br
RH – SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO:
✉rhprefeitura@riopreto.sp.gov.br
GABINETE SEC. ADMINISTRAÇÃO:
✉smadm@riopreto.sp.gov.br

✅ **BUSQUE AJUDA.**
O apoio de um profissional da saúde é fundamental, pois ele auxilia na superação da situação, apresentando caminhos e alternativas para o enfrentamento do problema.

✅ **REÚNA PROVAS.**
É muito importante que a denúncia contenha elementos mínimos descritivos da irregularidade que permitam a apuração dos fatos. Se possível, a vítima deve reunir o máximo de provas, como fotos, prints de tela, cópia de conversas, vídeos e áudios. Importante, também, informar data, horário e local em que a situação ocorreu. Os detalhes são muito importantes. Caso possua, informe nomes de possíveis testemunhas.

✅ **NÃO SILENCIE!**
Com o suporte adequado você pode ter melhores condições de enfrentar quem assedia. Ter provas e denunciar é a forma eficaz de combater essa prática.

POR QUE É IMPORTANTE DENUNCIAR?

✅ Para mudar a cultura do silêncio;
✅ Para que outras pessoas não passem pela mesma situação;
✅ Para inibir esse tipo de comportamento;
✅ Para ajudar na melhoria do ambiente de trabalho.

ONDE BUSCAR AJUDA EM CASO DE ASSÉDIO MORAL?

SOFREU ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

PROCURE O SINDICATO

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS
SSPM
S. J. do Rio Preto e Região

(17) 3214-9690
(17) 99133-2190
recepcao@sspm.org.br

DISQUE SAÚDE

DISQUE SAÚDE

0800-7717-123
(17) 99124-7951
disquesoude@cmsriopreto.com.br

MINISTÉRIO PÚBLICO



(17) 3121-4350

...MAS AFINAL, COMO PREVENIR A PRATICA DE ASSÉDIO MORAL?

✅ Adotar práticas administrativas e gerenciais na organização para todos, de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;

✅ Implantar com execução séria e eficiente da NR1 – Norma Regulamentadora 1 atualizada, em todos locais de trabalho no Serviço Público;

✅ Promover palestras, seminários, oficinas e cursos de capacitação sobre o tema para todos os trabalhadores/servidores;
✅ Incentivar às boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais, ritmos de trabalho e limitações pessoais;
✅ Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecimento de informações e recursos necessários para a execução de tarefas;
✅ Observar o aumento súbito e injustificado de afastamentos ou faltas constantes ao trabalho do trabalhador/servidor, com realização de avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
✅ Ofertar apoio psicológico e orientação aos trabalhadores/servidores vítimas de assédio moral;
✅ Criar canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias;

ASSÉDIO É CRIME:
A LEI ESTÁ DO SEU LADO

✅ **Na CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988**, NOS ARTIGOS 1º, INC. III E IV; 3º, IV; 6º; 7º, INC. XXII; 37 E 39, § 3º; 170; esta garantido o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho.
✅ **Na Lei Federal 4742/2001**, quer seja por parte de superiores hierárquicos, quer seja por colegas de ofício, a prática de assédio moral no trabalho é considerada crime.
✅ **No CÓDIGO CIVIL:** Lei Federal 8.112/1990 (art. 186) – “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência

ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. ”

- **A Lei Federal 14.457/2022**, obriga empresas com CIPA a adotar medidas de prevenção a violências.
- **A LEI MUNICIPAL Nº 10.195** de 15 de agosto de 2008 do município de São José do Rio Preto - “Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta e das pessoas jurídicas da administração pública indireta.”.
- **A Lei Orgânica de São José do Rio Preto** garante direitos e condições dignas de trabalho.- Art.8 , Art. 9° : I-zelar pela guarda da Constituição, das leis e das instituições democrática.”
- **O Estatuto dos Servidores** — Lei Complementar n° 05/1990 — define deveres e veda práticas contrárias ao respeito e ao bom funcionamento do serviço público.
- **Lei Federal Nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD.

NR1 - NORMA REGULAMENTADORA Nº 1

A NR-1 (Norma Regulamentadora n° 1) é a norma que estabelece as disposições gerais de segurança e saúde no trabalho no Brasil. Ela funciona como base para todas as outras normas regulamentadoras.
A partir de 25 de maio de 2026, entrou em vigor uma atualização importante na NR 1 : Os riscos psicossociais passam a integrar o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), exigindo das empresas uma abordagem mais ampla no que diz respeito à saúde mental dos trabalhadores/servidores.

SÓ PRA SABER:

A atualização da NR-1 (2025/2026) passa a exigir que empresas incluam o assédio moral e sexual no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, classificando-os como riscos psicossociais. As organizações devem identificar, prevenir e controlar situações de assédio, sob pena de sanções, tornando a saúde mental obrigatória.

PRINCIPAIS MUDANÇAS NA NR-1 SOBRE ASSÉDIO

✅ **Gestão de Risco:** O assédio não é mais apenas uma questão cultural, mas um risco ocupacional (fator de adoecimento mental) que deve ser monitorado no PGR - Programa Gerenciamento de Risco.

✅ **Ações Obrigatórias:** • Empresas devem criar canais de denúncia seguros e anônimos;
• Definir regras de conduta;
• Treinar funcionários e lideranças;
• Oferecer apoio aos trabalhadores/servidores atingidos.

✅ **Fiscalização:** A partir de Maio de 2026, fiscais do trabalho atuarão para verificar se as medidas preventivas de assédio estão realmente sendo aplicadas, não apenas documentalmente.

NR1 ACESSE AQUI

REFERÊNCIAS

Cartilha: Prevenção e combate ao assédio moral no Poder Executivo do Estado de São Paulo - Controladoria Geral do Estado de São Paulo. ALVES, Adalberto Robert. O assédio moral no âmbito da Administração Pública. In: Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo. São Paulo: n.85:175-194, jan./jun.2017. BRASIL

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 15.08.2023 BRASIL.

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto lei/Del5452compilado.htm.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. GUIA LILÁS: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília DF, 2023. Disponível em:https://www.gov.br/previdencia/ptbr/noticiaseconteudos/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf. Acesso em: 17.11.2023.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção enfrentamento na Fiocruz. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho prevenção-e-enfrentamento-na-FIOCRUZ.

Ministério da mulher, da família e dos direitos humanos. Discriminação étnico-racial. Conheça seus direitos! O brasileiro tem a cor do brasil. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2003. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/igualdade-etnico racial/publicacoes/cartilha_discriminacao-etnico-racial_defeso.pdf. Acesso em: 17.11.2023.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2015. NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/5433. Acesso em: 21 ago. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (2019) Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf.

Acesso em: 17.11.2023.

TELEFONES ÚTEIS



SSPM – Sindicato dos Servidores Públicos Municipais

(17) 3214-9690
(17) 99133-2190
www.sspm.org.br
recepcao@sspm.org.br
@sspmriopreto

SEESMT - Serviços Especializados em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho

(17) 3203-1128

Departamento Pessoal/Prefeitura S. J. Rio Preto

(17) 3203-1153

Riopretoprev

(17) 3222-7445

Sabia que essa cartilha também existe em formato online?

Abra sua câmera, leia o QR CODE e compartilhe!

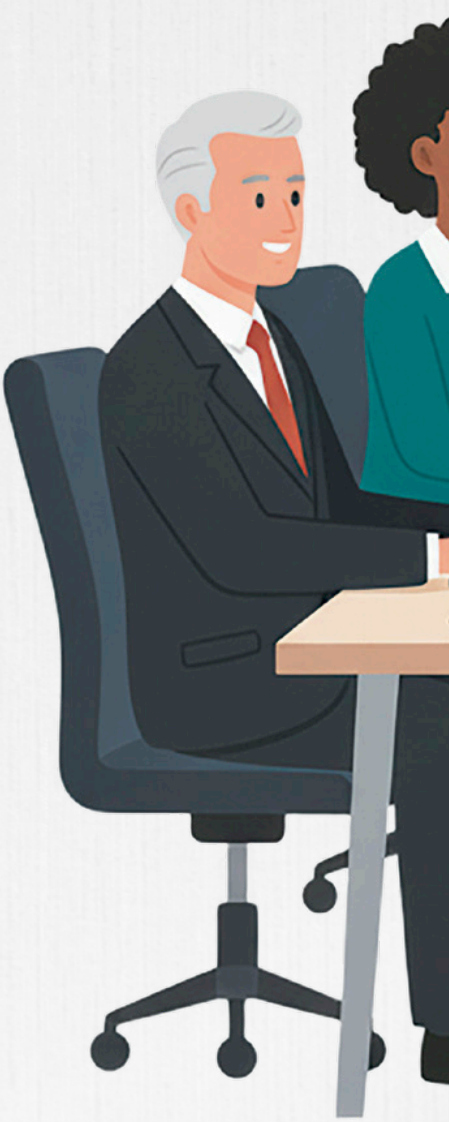
DIRETORIA SSPM (2024/2028)

Executiva

Sanny Lima Braga
Greziele M. de Paula Domingues
Keila Cassandra Félix de Araújo
Marla Kaline da Rocha Delfino

Diretoria Plena

Ana Lucia Sartorelli
Diane Cristina Ribeiro
Eli Solange Bolonhin
Fabiano Luís M. Sanches
Jéssica Fernanda do A. Silveira
Magali da Costa Curtolo
Maria Inês Spnelli Arantes
Marta Ap. R.D. Oliveira
Rosimeire P. D'Arco de Almeida
Saulo Carlos Domingues
Silvana Ap. da Rocha Delfino
Tâne Cristina R. Raimundo
Thaysa Mano Sanches Gonçalves
Willians Vasques do Nascimento



Conselho Fiscal Titular

Valter Donizete Carneiro
Gisele Cristina M. Cortez
Edson Ap. Macedo

Conselho Fiscal Suplente

Priscila Costa
Celso P.C. Poli
Divonei de Souza



SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS

SSPM

S. J. do Rio Preto e Região

SINDICALIZE-SE.

É O SINDICATO QUE LUTA POR VOCÊ.

