

# **ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

Manual de Diretrizes e Procedimentos

**Leonel Arcângelo Pavan**

Governador do Estado

**Paulo Eli**

Secretário de Estado da Administração

**Waldir Sovernigo**

Diretor Geral

**Paulo Roberto Coelho Pinto**

Diretor de Saúde do Servidor

**Iara Maria Gaieski Pinós**

Gerente de Saúde Ocupacional

Equipe de Elaboração:

**Alessandra da Cruz Serafim**

**Izabel Carolina Martins Campos**

**Kamilla Valler Custódio**

Colaboradores:

**Andréa Figueiro da Silva**

**Denise Nienkötter**

**Gilberto Dacoreggio Jeremias**

**Roberto Moraes Cruz**

**Simone da Silva**

# **ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**

Manual de Diretrizes e Procedimentos

1ª Edição

Santa Catarina  
Secretaria de Estado da Administração  
2010

Tiragem: 500 exemplares

---

### Ficha Catalográfica

---

S231 Santa Catarina. Secretaria de Estado da Administração. Diretoria de Saúde do Servidor. Assédio moral no serviço público: manual de diretrizes e procedimentos/Secretaria de Estado da Administração. — Florianópolis: Secretaria de Estado da Administração, 2010. 52 p.; il.

ISBN 978-85-61329-03-7

1. Serviço público – Assédio moral. 2. Saúde ocupacional – Servidor público. I. Serafim, Alessandra da Cruz. II. Campos, Izabel Carolina Martins. III. Custódio, Kamilla Valler. IV. Secretaria de Estado da Administração – Diretoria de Saúde do Servidor. V. Título.

CDU 613.6::35.08(816.4)

---

Índice para Catálogo Sistemático:

Saúde ocupacional: 613.6

Servidor público: 35.08(816.4)

Bibliotecária Responsável: Eliane Correa Ferminio

(CRB 14/210)

## APRESENTAÇÃO

A Secretaria de Estado da Administração de Santa Catarina (SEA), por meio da Gerência de Saúde Ocupacional (GESAO), vinculada à Diretoria de Saúde do Servidor (DSAS), disponibiliza informações contidas neste manual com o objetivo de orientar os setoriais/seccionais de Recursos Humanos (RH), as Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional, os Designados e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) de todas as secretarias, autarquias e fundações do Estado de Santa Catarina, acerca das ações de implementação do Capítulo IX – Programa de Prevenção do Assédio Moral/SC – do Manual de Saúde Ocupacional (MSO), instituído pelo Decreto nº 2709, de 27 de outubro de 2009. Visa também a preservar a saúde e a integridade do servidor, bem como prevenir o fenômeno do assédio moral no poder executivo estadual.

De acordo com esse capítulo, fica proibido o assédio moral, vertical e horizontal, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta, evitando-se situações que submetam o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, o sujeite a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

O tema Assédio Moral ainda é um fenômeno em construção no meio doutrinário, pois ainda não é conduta tipificada como crime na esfera Penal, como ocorre com o Assédio Sexual, porém, as infrações serão consideradas no âmbito administrativo.

**Paulo Eli**

Secretário de Estado da Administração



## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** - Esquema das Atitudes para Prevenção do Assédio Moral.. 20
- Figura 2** - Esquema dos Responsáveis pelas Ações de Prevenção do Assédio Moral..... 23
- Figura 3** - Fluxograma de Procedimentos..... 29





# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1. COMPREENSÃO DO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>12</b>
1.1 CONCEITO .....	12
1.2 ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL	13
1.3 DECORRÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	16
1.4 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL .....	17
1.5 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL.....	18
1.6 COMO A VÍTIMA DEVE SE POSICIONAR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL .....	18
<b>2. PREVENÇÃO, MEDIAÇÃO, RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E DENÚNCIA REFERENTES AO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>19</b>
2.1 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	19
2.2 MEDIAÇÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS .....	20
2.3. DENÚNCIA.....	21
<b>3. RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>23</b>
3.1 RESPONSABILIDADES DO SETORIAL/SECCIONAL DE RECURSOS HUMANOS – RH .....	24
3.2 RESPONSABILIDADES DO DESIGNADO .....	24
3.3 RESPONSABILIDADES DA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DE SAÚDE OCUPACIONAL .....	25
3.4 RESPONSABILIDADES DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA .....	26
3.5 RESPONSABILIDADES DOS GESTORES.....	27
3.6 RESPONSABILIDADES DA SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO – SEA.....	28
<b>4. FLUXOGRAMA – ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>28</b>
<b>5. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL .....</b>	<b>30</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>31</b>

<b>GLOSSÁRIO.....</b>	<b>34</b>
<b>APÊNDICE A – LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO .....</b>	<b>35</b>
ÂMBITO INTERNACIONAL .....	35
ÂMBITO NACIONAL.....	36
ÂMBITO MUNICIPAL.....	37
<b>APÊNDICE B – sites nacionais .....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXO B – CAPÍTULO IX – DO PROGRAMA DE PREVEN- ÇÃO DO ASSÉDIO MORAL/SC – (Decreto nº 2709, de 27 de ou- tubro de 2009, que institui o Manual de Saúde Ocupacional) .....</b>	<b>47</b>

## INTRODUÇÃO

O governo do Estado de Santa Catarina, por intermédio da Secretaria de Estado da Administração (SEA), da Diretoria de Saúde do Servidor (DSAS) e da Gerência de Saúde Ocupacional (GESAO), ciente de seu compromisso com a saúde do servidor, objetiva coibir as vivências de assédio moral, no contexto do trabalho, por meio de dispositivos legais.

A Lei nº 14.609, de 7 de janeiro de 2009, que institui o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público e o Decreto nº 2.709, de 27 de outubro de 2009, que institui o Manual de Saúde Ocupacional (MSO) estabelecem diretrizes e normas para o sistema de gestão de saúde ocupacional dos servidores, preconizando ações de melhoria das condições ambientais, organizacionais e relacionais de trabalho. O Capítulo IX - Programa de Prevenção do Assédio Moral/SC - do MSO versa de forma específica sobre este fenômeno no serviço público.

O gestor público, embasado em conduta ética, precisa auxiliar a sensibilização de todos para evitar atos de violência no trabalho, notadamente o assédio moral, garantindo relações mais dignas nesse sentido.

O Assédio moral no trabalho desestabiliza a vítima no exercício de suas funções e caracteriza-se por práticas reiteradas de humilhações e constrangimentos prolongados durante a jornada de trabalho. Destaca-se que configurar o assédio moral no trabalho significa caracterizar **condutas efetivamente graves e recorrentes**.

## 1. COMPREENSÃO DO ASSÉDIO MORAL

### 1.1 CONCEITO

De acordo com o Capítulo IX do Decreto nº 2709, de 27 de outubro de 2009, o assédio moral é considerado como:

2 [...] toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregador, gestor ou qualquer pessoa que tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e/ou autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, [...]

O assédio moral consiste na submissão do trabalhador a práticas repetitivas e prolongadas de condutas de violência psicológica extrema, em que prevalecem relações desumanas sem ética, e com comunicação hostil. Essas práticas podem ocasionar dano físico e psicológico no servidor e gerar adoecimento, incapacidade e morte. Essas situações de tortura psicológica no ambiente de trabalho geralmente acontecem de forma encoberta, sutil e sem explicitação do conflito.

Segundo Hirigoyen<sup>1</sup>, o assédio moral é

toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psicológica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho.

Os principais critérios definidores do assédio moral são:

a) Caráter processual: consiste num processo evolutivo gradual ou num processo que se intensifica<sup>2</sup>;

<sup>1</sup> HIRIGOYEN (2001, p. 65)

<sup>2</sup> (EINARSEN, 2005, 1996)

b) Reiteração: refere-se à sistematização e à repetição constante de condutas abusivas;

c) Duração: a literatura demonstra que o prazo de referência é de no mínimo seis meses<sup>3</sup>. Entretanto, esse prazo pode diminuir dependendo das decorrências (prejuízos, danos e potencial lesivo) do assédio sofrido<sup>4</sup>;

d) Orientação a um alvo específico: é direcionado a alvos particulares, ou seja, o comportamento hostil é dirigido a uma ou mais pessoas ou a pequenos grupos de indivíduos peculiares<sup>5</sup>;

e) Relação de poder ou força: há uma desigualdade de poder, numa interação assimétrica, independentemente da posição hierárquica do assediador e assediado, pois a vítima sente-se sem condições de defender-se<sup>6</sup>;

f) Intencionalidade: embora seja complexo verificar a intencionalidade em relação às atitudes ou ao dano, Schatzmam et al. (2009) entendem que as práticas hostis são deliberadas, mesmo que o objetivo final imediato não seja prejudicar o assediado.

## 1.2 ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

O artigo 2 do Capítulo IX, do Decreto nº 2709, exemplifica algumas condutas abusivas, referentes ao assédio moral, praticadas contra a vítima. O assediador comporta-se:

2 [...] I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, salvo nos casos de comum acordo e readaptações;

II - determinando a realização de atividades em condições e prazos inexequíveis;

III - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exigam treinamento e conhecimentos específicos;

e

---

<sup>3</sup> (ZAPE, 2005)

<sup>4</sup> (EINARSEN et al., 2003)

<sup>5</sup> (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 2002; ZAPE, 2005)

<sup>6</sup> (EINARSEN et al., 2003)

IV - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

2.1 Para fins deste Capítulo, considera-se, também, assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente por meio de terceiros;

II - sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;

III - divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como a prática de críticas infundadas ou de subestimação de esforços que atinjam a dignidade do servidor; e

IV - exposição do servidor a efeitos físicos, emocionais ou mentais adversos a demanda própria do serviço, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Além das condutas constantes no referido decreto, seguem listadas abaixo algumas atitudes hostis, provenientes do(s) chefe(s) ou colega(s) de trabalho, divididas em quatro categorias, conforme os estudos de Horigoyen (2002):

1) Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho como telefone, fax e computador...;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;

- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica, indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação:

- A vítima é interrompida constantemente;
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
- A comunicação com ela é unicamente por escrito;
- Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual;
- É posta separada dos outros;
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proíbem os colegas de lhe falar;
- Não a deixam falar com ninguém.

3) Atentado contra a dignidade:

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la;
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros);
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalham rumores a seu respeito;
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental);
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
- É imitada ou caricaturada;

- Criticam sua vida privada;
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade;
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual:

- Ameaças de violência física;
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham a porta na sua cara;
- Falam com ela aos gritos;
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio;
- Fazem estragos em seu automóvel;
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

As listas aqui arroladas não tem a intenção de esgotar ou limitar o rol de atitudes que possam ser praticadas contra o servidor assediado, mas ilustram as principais ações encontradas em literatura especializada.

### 1.3 DECORRÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências do assédio moral são amplas e variam de acordo com as características de cada indivíduo, da situação e do caso em si. As decorrências desse problema afetam a vida privada do indivíduo e a organização na qual está inserido<sup>7</sup>.

Possíveis manifestações de quem foi submetido ao assédio são: transtornos de ansiedade, de personalidade e de pânico; depressão; estresse pós-traumático; problemas de sono; distúrbios alimentares; desânimo; queda da autoestima; isolamento; crise de competência; estresse; cansaço; perda de interesse; suicídio; irritabilidade; agressividade; insegurança; medo; baixa capacidade de resolução de problemas, tomada de decisões

<sup>7</sup> (MANUAL SOBRE O ACOSO PSICOLÓGICO, 2004-2007)



e trabalho em grupo; prejuízo no desempenho cognitivo e nas funções mentais de atenção concentrada e memória; condutas pouco adaptativas e disfuncionais; uso e abuso de álcool e outras drogas; problemas de relação com a família, amigos e colegas de trabalho; dificuldades sexuais; agravamento de doenças somáticas e crônicas já existentes; problemas estomacais; pressão alta; dores osteomusculares e de cabeça; tremores; náuseas; crises de choro<sup>8</sup>.

O assédio moral também pode repercutir de forma direta e indireta na organização, ocasionando aumento dos custos e interferência no alcance de metas organizacionais pela alteração na rotina de execução do trabalho; baixa produtividade; prejuízo à imagem institucional da organização; absentéismo; maior risco de acidentes de trabalho; abandono de bons profissionais e outros<sup>9</sup>.

As consequências do assédio também ecoam na figura do agressor como: ônus da responsabilidade dos atos praticados; pressão social pelo estigma do agressor; responsabilidade administrativa pela prática da violência; e danos à saúde física, psíquica e social<sup>10</sup>.

#### 1.4 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Guimarães e Rimoli (2006) classificam o assédio moral em:

- Vertical Descendente: tipo mais comum, no qual a pessoa que detém o poder prejudica o(s) subordinado(s).
- Horizontal: o(s) agressor(es) apresenta(m) o mesmo nível hierárquico da vítima.
- Vertical Ascendente: acontece quando um subordinado ou vários assediam uma pessoa que pertence a um nível hierárquico superior.

---

<sup>8</sup> (TARCITANO E GUIMARÃES, 2004; HIRIGOYEN, 2002; BARRETO, 2000; MANUAL SOBRE O ACOSO PSICOLÓGICO, 2004-2007)

<sup>9</sup> (MANUAL SOBRE O ACOSO PSICOLÓGICO, 2004-2007; MENDES E FERREIRA, 2007, apud, CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL, 2008)

<sup>10</sup> (MENDES E FERREIRA, 2007, apud, CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL, 2008)

## 1.5 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Algumas situações podem ser confundidas com o assédio moral, mas não se configuram como tal, estando entre elas:

- Estresse causado pela execução de alguma atividade;
- Competitividade no trabalho;
- Conflitos entre colegas de trabalho;
- Chefias exigentes ou perfeccionistas;
- Agressão pontual no local de trabalho;
- Imposições profissionais em consonância com o contrato de trabalho;
- Más condições de trabalho e sobrecarga de trabalho sem ser exagerado ou com intenção de prejudicar o trabalhador, e não ser direcionado a uma única pessoa ou grupo específico<sup>11</sup>.

## 1.6 COMO A VÍTIMA DEVE SE POSICIONAR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

- Resistir ao assédio, não pedindo exoneração;
- Registrar com o máximo de detalhes as repetidas humilhações sofridas (indicando data, horário, autor, descrição da ação, pessoas presentes e demais informações relevantes);
- Reunir testemunhas, evitar conversar com o assediador sem a presença de testemunhas;
- Coletar provas documentais;
- Buscar apoio social junto a amigos, familiares e colegas;
- Cuidar da saúde, procurar apoio médico, psiquiátrico e psicológico;
- Buscar auxílio no Setor de Saúde Ocupacional, das Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional, dos setoriais/seccionais de RH, dos integrantes da CIPA e dos Designados do seu órgão;
- Procurar as seguintes instituições e órgãos: Sindicato, Comissão de Direitos Humanos, Ministério Público e Justiça comum para servido-

---

<sup>11</sup> (GUIMARÃES E RIMOLI, 2006; HIRIGOYEN, 2002)

res com vínculo estatutário; e Sindicato, Comissão de Direitos Humanos, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho para trabalhadores com vínculo celetista.

## **2. PREVENÇÃO, MEDIAÇÃO, RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E DENÚNCIA REFERENTES AO ASSÉDIO MORAL**

### **2.1 PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

A prevenção do assédio moral pode ser realizada por meio de:

- Realização periódica dos programas referentes aos seguintes capítulos do Decreto nº 2709, que contemplam as condições de trabalho, organização e principalmente as relações socioprofissionais de trabalho:
  - Capítulo VI – Programa de Prevenção de Riscos Psicológicos e Sociais;
  - Capítulo VII – Programa de Avaliação Psicológica;
  - Capítulo VIII – Programa de Prevenção e Acompanhamento à Dependência de Álcool e outras drogas;
- Garantia de autonomia para que cada trabalhador tenha a possibilidade de escolher a forma de realizar o seu trabalho;
- Liberdade para o servidor variar seu ritmo de trabalho;
- Promoção de campanhas de conscientização sobre o tema para todos os servidores da organização;
- Promoção, anualmente, onde houver, na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), de discussões acerca do fenômeno do assédio moral;
- Capacitação de chefias, profissionais de RH, da CIPA e Designados para abordar o tema e acolher as vítimas do assédio moral;
- Fomentação da criação de ouvidorias para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas de submissão a condutas abusivas.



**Figura 1 - Esquema das Atitudes para Prevenção do Assédio Moral.**

## 2.2 MEDIAÇÃO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Considerando o fato de que a violência já tenha ocorrido, é fundamental a realização das seguintes medidas:

- Realização da apuração de denúncias de queixas de assédio moral;

- Acolhimento e orientação às vítimas de assédio moral quanto à possibilidade de uma denúncia formal;
- Mediação de situações de conflitos entre o assediador e a vítima;
- Orientação e encaminhamento das vítimas de assédio moral para apoio médico e psicológico, quando necessário;
- Investigação da possibilidade de o agressor estar assediando outra(s) vítima(s), após a identificação de um caso de assédio moral num determinado setor;
- Análise da necessidade de a vítima ou de o assediador mudar de local do trabalho.

Ressalta-se a importância da mediação de situações de conflito entre o assediador e a vítima, ou seja, é necessário que um ou mais mediadores imparciais (integrantes das Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional, RH, CIPA ou Designados) criem oportunidades para que o agressor e o assediado dialoguem, explicando um ao outro o que estão sentindo, a fim de esclarecer as incompreensões e de reconhecer os próprios erros, negociando uma solução. Geralmente, as vítimas de assédio moral não sabem o motivo da submissão a situações de violência, precisando ser escutadas, reconhecidas e compreendidas. Uma mediação poderá proporcionar a resolução do conflito em questão, evitar aumento do sofrimento do servidor e colaborar na melhoria do clima organizacional da instituição.

## 2.3 DENÚNCIA

De acordo com o artigo nº 4 do Capítulo IX do Decreto nº 2709,

4 A apuração da prática de assédio moral será imediata e solicitada pela parte ofendida por, no mínimo, 2 (duas) testemunhas, ou pela autoridade que tiver conhecimento da existência do assédio de que trata esse Capítulo, no contexto da administração pública estadual.

As situações de violência poderão ser delatadas nos espaços criados dentro do seu órgão como ouvidorias e pessoalmente para os seguintes grupos de profissionais: Equipes Multiprofissionais, RH, CIPA e Designados.

A literatura especializada de assédio moral no trabalho refere que há dificuldade de comprovação das práticas desse fenômeno, no contexto laboral, quando a vítima busca a reparação dos danos que lhe foram causados. As provas precisam estar bem tipificadas e delimitadas para propiciar o correto trabalho probatório. Nesse sentido, todas as denúncias deverão conter o máximo de informações para que o caso possa ser investigado, contendo o nome completo do possível assediador, cargo e lotação. A inclusão de provas relacionadas a esse fenômeno, como documentos, e-mails e outros, também poderão constar, no sentido de otimizar a investigação.

As denúncias realizadas por meio das ouvidorias deverão ser apuradas de acordo com o Decreto nº 1027, de 21 de janeiro de 2008, que dispõe sobre a estruturação, organização e administração do sistema administrativo de ouvidoria, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional, e estabelece outras providências, além de outros dispositivos legais correspondentes.

Independentemente da forma de denúncia realizada e para quem a queixa foi encaminhada, conforme o artigo 5 do Capítulo IX, do Decreto nº 2709, o setor de RH é responsável pela sugestão de instauração de processo de sindicância e/ou processo administrativo. Nesse sentido, as ouvidorias, os integrantes da CIPA, os profissionais das equipes multiprofissionais e designados que receberam as denúncias deverão encaminhá-las para o RH, para que esse, então, por meio dos trâmites legais, viabilize abertura desses procedimentos.

A instauração do processo de sindicância seguirá o fluxo estabelecido pela Lei Complementar nº 491, de 20 de janeiro de 2010, que cria o Estatuto Jurídico Disciplinar, no âmbito da administração direta e indireta do Estado de Santa Catarina, e por outras legislações correlatas.

Concomitantemente à apuração das denúncias e da investigação administrativa, outras medidas deverão ser tomadas de acordo com esse

documento, por meio das Equipes Multiprofissionais, RH, CIPA, Designados e gestores, para minimizar o sofrimento psíquico dentro das organizações de trabalho.

Mesmo que a denúncia não seja configurada posteriormente como assédio moral, as situações delatadas terão que ser investigadas pelas Equipes Multiprofissionais, RH, CIPA e Designados e, caso seja necessário, deverá ser realizada intervenção específica, pois a situação pode resultar em problemas relacionais e/ou de agressão pontual que poderão culminar num processo de assédio moral.

### 3. RESPONSABILIDADES

O esquema a seguir mostra os profissionais responsáveis pelas ações de prevenção do assédio moral e medidas a serem tomadas, após a ocorrência desse fenômeno.



**Figura 2 - Esquema dos Responsáveis pelas Ações de Prevenção do Assédio Moral.**

### 3.1 RESPONSABILIDADES DO SETORIAL/SECCIONAL DE RECURSOS HUMANOS – RH

O artigo 5.1 do Capítulo IX, do Decreto nº 2709, prevê a seguinte atribuição para o RH:

5.1 Para fins desse Capítulo, serão adotadas pelos responsáveis da área de recursos humanos, dentre outras medidas, a instauração de processo de sindicância e/ou de processo administrativo.

Outras responsabilidades pertinentes são:

- Fomentar a criação de ouvidorias para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas de submissão a condutas abusivas;
- Participar junto à equipe multiprofissional, ou designados, e CIPA, da apuração de denúncias de queixas de assédio moral;
- Acolher e orientar vítimas de assédio moral quanto à possibilidade de uma denúncia formal;
- Mediar situações de conflitos entre o assediador e a vítima junto à equipe multiprofissional, CIPA e designados;
- Após a identificação de assédio moral num determinado setor, investigar a possibilidade de o agressor ter assediado outra(s) vítima(s);
- Verificar, junto à equipe multiprofissional ou designados, a necessidade de a vítima ou de o assediador mudar de local do trabalho;
- Divulgar e promover o fiel cumprimento deste documento.

### 3.2 RESPONSABILIDADES DO DESIGNADO

São atribuições do designado:

- Fomentar a criação de ouvidorias para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas de submissão a condutas abusivas;
- Participar, junto ao RH e CIPA, da apuração de denúncias de queixas de assédio moral;
- Acolher e orientar vítimas de assédio moral quanto à possibilidade



de uma denúncia formal;

- Mediar situações de conflitos entre o assediador e a vítima junto ao RH e CIPA;
- Após a identificação de assédio moral num determinado setor, investigar a possibilidade de o agressor ter assediado outra(s) vítima(s);
- Verificar, junto ao RH, a necessidade da vítima ou do assediador mudar de local do trabalho;
- Divulgar e promover o fiel cumprimento deste documento.

### 3.3. RESPONSABILIDADES DA EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DE SAÚDE OCUPACIONAL

O artigo 7 do Capítulo IX, do Decreto nº 2709, estabelece que:

7 [...] e Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral.

Cabe também às Equipes Multiprofissionais:

- Realizar periodicamente os programas referentes aos seguintes capítulos do Decreto nº 2709, que contemplam as condições de trabalho, organização e principalmente as relações socioprofissionais de trabalho:
  - Capítulo VI – Programa de Prevenção de Riscos Psicológicos e Sociais – PPRPS/SC;
  - Capítulo VII – Programa de Avaliação Psicológica – PAP/SC;
  - Capítulo VIII – Programa de Prevenção e Acompanhamento à Dependência de Álcool e outras drogas/SC;
- Garantir a autonomia para que cada trabalhador tenha a possibilidade de escolher a forma de realizar o seu trabalho;
- Possibilitar ao servidor que varie seu ritmo de trabalho;
- Promover campanhas de conscientização sobre o tema para todos os servidores da organização;
- Promover, anualmente, em conjunto com a CIPA, onde houver, na

SIPAT, discussões acerca do fenômeno do assédio moral;

- Capacitar chefias, profissionais de RH e da CIPA para abordar o tema e acolher as vítimas do assédio moral;
- Fomentar a criação de ouvidorias para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas de submissão a condutas abusivas;
- Participar, junto ao RH e CIPA, da apuração de denúncias de queixas de assédio moral;
- Acolher e orientar vítimas de assédio moral quanto à possibilidade de uma denúncia formal;
- Mediar situações de conflitos entre o assediador e a vítima;
- Orientar e encaminhar as vítimas de assédio moral para apoio médico e psicológico, quando necessário;
- Após a identificação de assédio moral num determinado setor, investigar a possibilidade de o agressor ter assediado outra(s) vítima(s);
- Verificar, junto ao RH, a necessidade de a vítima ou de o assediador mudar de local do trabalho;
- Prestar informações relacionadas ao fenômeno do assédio moral à comissão responsável pelos processos de sindicância e administrativo;
- Encaminhar o relatório técnico circunstanciado para a GESAO, vinculada à DSAS, da SEA, caso a Equipe Multiprofissional responsável não consiga que seu órgão ou entidade implemente as intervenções necessárias à prevenção do assédio moral;
- Divulgar e promover o fiel cumprimento deste documento.

### 3.4 RESPONSABILIDADES DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

São funções da CIPA:

- Colaborar no desenvolvimento e na implementação dos seguintes capítulos do Decreto nº 2709:
  - Capítulo VI – Programa de Prevenção de Riscos Psicológicos e Sociais – PPRPS/SC;
  - Capítulo VII – Programa de Avaliação Psicológica – PAP/SC;

- Capítulo VIII – Programa de Prevenção e Acompanhamento à Dependência de Álcool e outras drogas/SC;

- Promover, anualmente, em conjunto com a Equipe Multiprofissional de Saúde Ocupacional, onde houver, na SIPAT, discussões acerca do fenômeno do assédio moral;
- Fomentar a criação de ouvidorias para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas de submissão a condutas abusivas;
- Participar, junto ao RH, Equipes Multiprofissionais ou designados, da apuração de denúncias de queixas de assédio moral;
- Acolher e orientar vítimas de assédio moral quanto à possibilidade de uma denúncia formal;
- Mediar situações de conflitos entre o assediador e a vítima junto à equipe multiprofissional ou designados;
- Divulgar e promover o fiel cumprimento deste documento.

### 3.5. RESPONSABILIDADES DOS GESTORES

• Estabelecer, implementar e fornecer todas as condições necessárias para assegurar o cumprimento dos programas referentes aos capítulos do Decreto nº 2709, que contemplam as condições de trabalho, organização e principalmente as relações socioprofissionais do trabalho:

- Capítulo VI – Programa de Prevenção de Riscos Psicológicos e Sociais - PPRPS/SC;

- Capítulo VII – Programa de Avaliação Psicológica – PAP/SC;

- Capítulo VIII – Programa de Prevenção e Acompanhamento à Dependência de Álcool e outras drogas/SC;

- Garantir a autonomia para que cada trabalhador tenha a possibilidade de escolher a forma de realizar o seu trabalho;
- Possibilitar ao servidor que varie o seu ritmo de trabalho;
- Estimular a realização de campanhas de conscientização sobre o tema para todos os servidores da organização;

- Fomentar a criação de ouvidorias para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas de submissão a condutas abusivas;
- Oferecer condições e apoio para que as Equipes Multiprofissionais, RH, CIPA e Designados possam realizar ações de prevenção contra o assédio moral previstas neste documento;
- Resguardar o direito do servidor assediado a ter sua denúncia investigada, quando essa estiver bem fundamentada;
- Divulgar e promover o fiel cumprimento deste documento.

### 3.6 RESPONSABILIDADES DA SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO – SEA

O artigo 9 do Capítulo IX, do Decreto Nº 2709 prevê as seguintes responsabilidades da SEA:

9 Cabe à Secretaria de Estado da Administração - SEA executar as atividades de normatização, coordenação, supervisão, regulação e controle relacionadas à saúde ocupacional do servidor público estadual, no que se refere a aspectos relacionados ao assédio moral.

## 4. FLUXOGRAMA – ASSÉDIO MORAL

O fluxograma a seguir demonstra os procedimentos necessários para a tomada de decisão das ações, baseada nas responsabilidades compartilhadas entre as Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional, Designados e profissionais pertencentes ao RH e CIPA, quando há evidências que sugerem condutas efetivamente vexatórias, graves e recorrentes que podem configurar o assédio moral no trabalho.

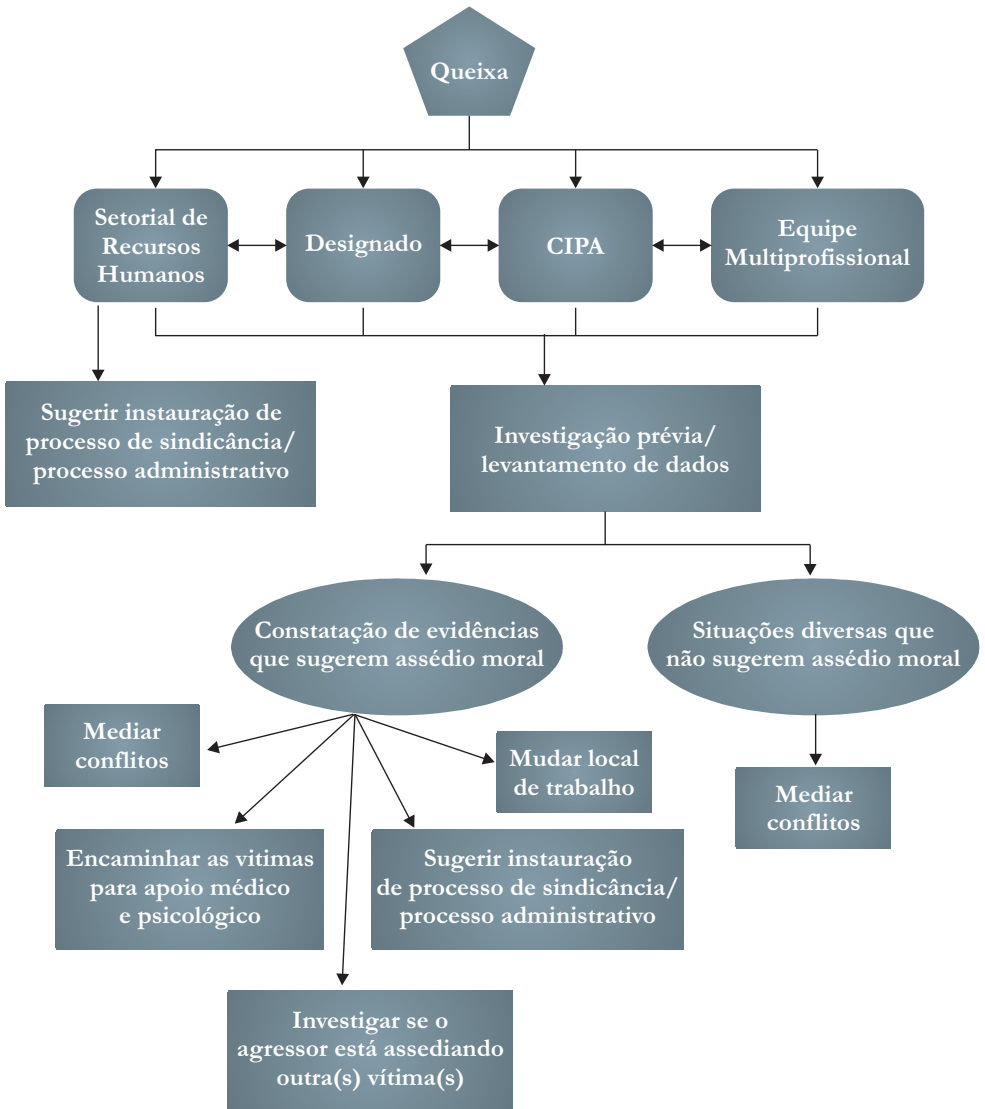


Figura 3 - Fluxograma de Procedimentos.

## 5. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

- Constituição da República Federativa do Brasil, 1988, artigos 1º, 3º, 5º e 7º;
- Lei Federal nº 9784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal;
- Lei nº 6745, de 28 de dezembro de 1985, que institui o Estatuto do Servidor Público Estadual;
- Lei nº 14609, de 07 de janeiro de 2009, que institui o Programa Estadual de Saúde ocupacional do Servidor Público;
- Lei Complementar nº 491, de 20 de janeiro de 2010, que cria o Estatuto Jurídico Disciplinar no âmbito da Administração Direta e Indireta do Estado de Santa Catarina;
- Decreto nº 2709, de 27 de outubro de 2009, que institui o Manual de Saúde Ocupacional, especialmente os capítulos II, III, VI, VII, VIII e IX;
- Decreto nº 1027, de 21 de janeiro de 2008, que dispõe sobre a estruturação, organização e administração do sistema administrativo de ouvidoria, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional.

**Para maiores esclarecimentos, entrar em contato com a GESAO, pelos telefones: (48) 3212-5106 ou (48) 3212-5157, ou através do e-mail: [gesao@sea.sc.gov.br](mailto:gesao@sea.sc.gov.br).**

## REFERÊNCIAS

BARRETO, M. *Uma Jornada de Humilhações*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. Colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto; Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 41. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008. 368 p. (Saraiva de legislação).

BRASIL. *Lei Federal nº 9784, de 29 de janeiro de 1999*. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de fevereiro de 1999.

Câmara Legislativa do Distrito Federal. *Violência no trabalho: reflexões, conceitos e orientações*/Câmara Legislativa do Distrito Federal, Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no trabalho. – Brasília: CLDF, 2008. 38p.

EINARSEN, S. et al. The concept of bullying at work. The European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (p. 3–30). London – New York: Taylor & Francis, 2003.

EINARSEN, S. The nature, causes and consequences of bullying at work: the Norwegian experience. *Pistes*, v. 7, n. 3, 2005. Disponível em: <<http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a1en.htm>>. Acesso em: 30 jun. 2006.

GUIMARAES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. *Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 22, n. 2, p. 183-192, mai./ ago., 2006.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. São Paulo: Bertand Brasil, 2002.

LEYMANN, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2), 165-84.

Manual sobre acoso psicológico. II Plan Director em Previsión de riesgos laborales de la comunidad de Madri, 2004 – 2007. UGT Madrid.

SANTA CATARINA. *Lei nº 6745, de 28 de dezembro de 1985*. Dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos civis do estado. Diário Oficial do Estado, Florianópolis, 30 de dezembro de 1985.

SANTA CATARINA. *Decreto nº 1.027, de 21 de janeiro de 2008*. Dispõe sobre a estruturação, organização e administração do Sistema Administrativo de Ouvidoria, no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional, e estabelece outras providências. Diário Oficial do Estado, Florianópolis, 21 de janeiro de 2008.

SANTA CATARINA. *Decreto nº 2.709, de 27 de outubro de 2009*. Institui o Manual de Saúde Ocupacional do servidor público, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta. Diário Oficial do Estado, Florianópolis, 27 de outubro de 2009.

SANTA CATARINA. *Lei nº 491, de 20 de janeiro de 2010*. Cria o Estatuto Jurídico Disciplinar no âmbito da Administração Direta e Indireta. Diário Oficial do Estado, Florianópolis, 20 de janeiro de 2010.

SCHATZMAM, M. et al. Aspectos definidores do Assédio Moral. In: GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A . P. (Org) *Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.

TARCITANO, J. S. C.; GUIMARAES, C. D. Assédio moral no ambiente de trabalho. Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnologia em Gestão



de Recursos Humanos: Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá, Juiz de Fora, 2004.

ZAPF, D. *Organizational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work*. Disponível em: <[http://worktrauma.org/research/Research% 2015.htm](http://worktrauma.org/research/Research%2015.htm)>. Acesso em: 30 jul. 2005.

## GLOSSÁRIO

**Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):** Conforme o Capítulo III do Decreto nº 2709, a CIPA/SC tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do servidor. A CIPA será constituída nos estabelecimentos dos órgãos e das entidades da administração pública estadual e composta por representantes do órgão e dos servidores, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I do capítulo mencionado.

**Designado:** O Designado é o servidor efetivo nomeado pela sua secretaria, autarquia ou fundação, de acordo com o artigo 6.4 do Capítulo II, do Decreto nº 2709, nos órgãos do poder executivo estadual que possuam até 250 servidores. O designado é o responsável pelas questões relativas à saúde ocupacional.

**Equipe Multiprofissional de Saúde Ocupacional:** Segundo o Capítulo II, do Decreto nº 2709, a Equipe Multiprofissional de Saúde Ocupacional apresenta o objetivo de promover a saúde e proteger a integridade do servidor em seu local de trabalho, desenvolvendo as ações preconizadas no Manual de Saúde Ocupacional do referido decreto. Essas equipes deverão ser integradas por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de enfermagem do trabalho, psicólogo, assistente social, fonoaudiólogo, fisioterapeuta e técnico em atividades administrativas, conforme o Quadro II do Capítulo II.

## **APÊNDICE A – LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

### **ÂMBITO INTERNACIONAL**

#### **França: Capítulo 4 da Lei de Modernização Social, trata do assédio moral no trabalho**

Texto publicado no diário oficial francês em 17 de janeiro de 2002 (texto em francês).

#### **Chile: projeto de lei Noruega: Legislação trabalhista na Noruega**

O Código do trabalho, de 1977, proíbe o assédio em geral.

#### **Uruguai: Projeto de lei sobre assédio moral**

Texto em espanhol.

#### **Portugal: Projeto de lei sobre assédio moral**

Em discussão no Parlamento.

#### **Suíça: Projeto de lei federal**

Apresentado em 05 de outubro de 2000. Texto em francês.

#### **Bélgica: Projeto de lei federal**

Em discussão no Parlamento. Texto em francês.

#### **Parlamento Europeu: Resolução**

Texto aprovado em 20 de setembro de 2001. Texto em francês.

#### **Projeto de parecer da Comissão Europeia**

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades.

#### **Projeto de Parecer da Comissão Europeia**

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais.

## ÂMBITO NACIONAL

### **Projeto de reforma do Código Penal, sobre assédio moral**

De iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL - PE.

### **Projeto de reforma do Código Penal, sobre coação moral**

De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB - CE.

### **Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre assédio moral**

De iniciativa de Rita Camata, deputada federal pelo PMDB - ES, modifica a lei sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União.

### **Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre coação moral**

De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB - CE, modifica a lei sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União.

### **Projeto de reforma da Lei nº 8.666, sobre coação moral**

De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB - CE, modifica a Lei de Licitações.

### **Projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452, sobre coação moral**

De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB - CE, modifica dispositivo da CLT.

### **Portaria do Ministério da Saúde**

Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS.

### **Resolução Conselho Federal de Medicina**

Deveres dos médicos com relação à saúde do trabalhador.

### **Regulamento da Previdência Social**

Quadro de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho.

**Projeto de lei sobre assédio sexual**

De iniciativa de Iara Bernardi, deputada federal pelo PT - SP.

**Lei contra crime de tortura**

Define os crimes de tortura. Aprovada em 7 de abril de 1997.

**ÂMBITO MUNICIPAL**

**Lei contra assédio moral de Americana - SP**

Aprovada em junho de 2002.

**Lei contra assédio moral de Campinas - SP**

Aprovada em outubro de 2002.

**Lei contra assédio moral de Cascavel - PR**

De iniciativa de Alcebiades Pereira da Silva - PTB.

**Lei contra assédio moral de Guarulhos - SP**

De iniciativa de José Luiz Ferreira Guimarães, vereador pelo PT.

**Lei contra assédio moral de Iracemápolis - SP**

Primeira lei brasileira que protege o cidadão contra assédio moral.  
Decreto de regulamentação da lei de Iracemápolis - SP,  
aprovado em 30 de abril de 2001.

**Lei contra assédio moral de Jaboticabal - SP**

De iniciativa do vereador Maurício Beneditini Brusadin.

**Lei contra assédio moral de Natal - RN**

De iniciativa de Antônio Júnior da Silva, vereador pelo PT.

**Lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre - RS**

De iniciativa de Aldacir Oliboni, vereador pelo PT.

**Lei contra assédio moral de São Gabriel do Oeste - MS**

Aprovada em abril de 2003.

**Lei contra assédio moral de São Paulo - SP**

De iniciativa de Arselino Tatto, vereador pelo PT.

**Lei contra assédio moral de Sidrolândia - MS**

Aprovada em 5 de novembro de 2001.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de Amparo - SP**

De iniciativa de Dimas Marchi, vereador.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de Cruzeiro - SP**

De iniciativa de Celso de Almeida Lage, prefeito.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de Curitiba - PR**

De iniciativa de Tadeu Veneri, vereador pelo PT.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de Guararema - SP**

De iniciativa de Sirlene Messias de Oliveira, vereadora pelo PPS.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de Guaratinguetá - SP**

De iniciativa de José Expedito da Silva, vereador pelo PT.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de Reserva do Iguaçu - RS**

De iniciativa de João Carlos Chiquetto, vereador pelo PT.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de Presidente Venceslau - SP**

De iniciativa de Edivaldo Pedro Correia, vereador.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de Ribeirão Pires - SP**

De iniciativa do vereador Donizete da Silva Cruz de Freitas.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de São José dos Campos - SP**

De iniciativa de Maria Izélia, vereadora pelo PT.

**Projeto de lei na Câmara Municipal de Vitória - ES**

De coordenação de Eliézer Albuquerque Tavares, vereador pelo PT.

FONTE: Qualificação de tese, CAMPOS, 2009

**APÊNDICE B – sites nacionais**

<http://www.assediomoral.org>

<http://www.leiassediomoral.com.br>

<http://www.nesc.ufrj.br/assediomoral/>

<http://www.partes.com.br/capaassedio.htm>



## **ANEXO A – LEI nº 14.609, de 07 de Janeiro de 2009.**

Institui o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público e estabelece outras providências.

### **O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA,**

Faço saber a todos os habitantes deste Estado que a Assembleia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1ª Fica instituído o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público, com o objetivo de estabelecer as diretrizes e normas para o sistema de gestão da segurança no trabalho e da promoção da saúde ocupacional dos servidores públicos estaduais.

Parágrafo único. O Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público possui por escopo a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho, bem como à constatação da existência de casos de doenças profissionais e do trabalho ou danos irreversíveis à saúde dos servidores públicos estaduais.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, consideram-se:

I - *Saúde Ocupacional do Servidor*: valor social público, para o qual concorrem fatores ambientais, sociais, psicológicos, políticos, econômicos e organizacionais, que afetam o bem estar dos servidores públicos estaduais no ambiente de trabalho;

II - *Público Alvo*: todos os servidores que mantêm qualquer tipo de vínculo de trabalho com o Poder Executivo estadual, independentemente do regime jurídico a que se submetem;

III - *Risco Ocupacional*: tem por base a frequência, o grau de probabilidade e as consequências da ocorrência de um determinado evento, por meio da ação de fatores de risco, isolados ou simultâneos, geradores de

dano futuro imediato ou remoto à saúde do servidor, classificados, em função de sua natureza, concentração, intensidade e tempo de exposição, como físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, mecânicos, psicológicos e sociais.

IV - *Desempenho Global da Saúde Ocupacional*: aferição de resultados mensuráveis, relativos ao controle dos riscos à saúde e à segurança no trabalho do servidor público estadual;

V - *Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional*: grupo de servidores tecnicamente habilitados, com a função de executar as ações de saúde ocupacional na administração pública estadual; e

VI - *Vida Laboral Plena*: compreende o período de tempo contado desde a data da admissão do servidor até a sua inatividade.

Art. 3º Ao Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público, visando atingir seus objetivos, princípios e metas, cabe:

I - desenvolver e dar execução a um sistema de gestão da saúde ocupacional, visando reduzir e/ou eliminar os riscos aos quais os servidores públicos estaduais possam estar expostos quando da realização das suas atividades;

II - implementar, manter e melhorar continuamente a gestão da saúde ocupacional do servidor;

III - diligenciar para que se efetuem ações renovadoras e promotoras de melhorias no desempenho global da saúde ocupacional do servidor público estadual;

IV - promover e preservar a saúde do conjunto dos servidores públicos estaduais;

V - fomentar o comprometimento e as ações dos órgãos da administração pública estadual voltadas à melhoria do desempenho global da saúde ocupacional;

VI - integrarizar as ações nas áreas de saúde ocupacional e segurança no trabalho;

VII - promover a cooperação interinstitucional entre os órgãos da administração pública estadual, estimulando a busca de soluções consor-

ciadas e compartilhadas;

VIII - viabilizar e coordenar o conjunto de ações de segurança no trabalho;

IX - priorizar a proteção da saúde dos servidores públicos estaduais;

X - promover a prevenção, recuperação e reabilitação física, psicológica, social e profissional; e

XI - proporcionar orientação e capacitação para as Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional.

Art. 4º Compõem o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público:

I - o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Estadual;

II - os projetos e ações destinados à promoção, recuperação e reabilitação da saúde ocupacional do servidor;

III - o Sistema Informatizado de Gestão de Recursos Humanos referentes à saúde ocupacional do servidor;

IV - as Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional, inseridas em cada órgão da administração pública estadual; e

V - os relatórios de execução das ações das Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional.

Art. 5º Cabe ao Estado, por intermédio dos órgãos da administração pública estadual e sob a orientação e supervisão da Secretaria de Estado da Administração, adotar mecanismos e práticas administrativas visando:

I - proporcionar aos servidores públicos estaduais condições salubres de trabalho e monitoramento dos ambientes, desde o início de suas atividades até a sua saída, visando reduzir ou eliminar o impacto dos riscos sobre sua saúde;

II - melhorar as condições de saúde ocupacional dos servidores públicos estaduais;

III - reduzir o absentéismo;

IV - prevenir acidentes em serviço, doenças profissionais e do trabalho; e

V - adquirir e fornecer equipamentos de proteção, individual e coletiva, de acordo com os riscos ocupacionais a que estão expostos os servidores, capacitando-os para o manejo e uso dos mesmos.

Art. 6º O Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Estadual, integrado por todos os órgãos da administração pública estadual e sob a coordenação da Secretaria de Estado da Administração, tem por função precípua responder pela uniformização de todos os procedimentos na área de gestão da saúde ocupacional do servidor público estadual.

Art. 7º Cabe à Secretaria de Estado da Administração, como órgão central do Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Estadual, executar as atividades de normatização, de coordenação, de supervisão, de regulação, de controle e de fiscalização relacionadas à saúde ocupacional do servidor público estadual.

Art. 8º Aos demais órgãos da administração pública estadual cabe efetivar as atividades de execução e operacionalização das ações de saúde ocupacional normatizadas pelo órgão central e demais atribuições afins previstas na legislação.

Art. 9º A implementação da Saúde Ocupacional do Servidor será efetuada com o estabelecimento e o desenvolvimento:

I - de políticas, planos, programas, projetos e ações de segurança do trabalho;

II - da promoção e proteção da saúde;

III - do controle e vigilância dos riscos advindos das condições, dos ambientes e dos processos de trabalho;

IV - da prevenção e detecção de agravos; e

V - da recuperação e reabilitação da saúde, da capacidade laborativa e

da qualidade de vida do servidor público estadual.

Art. 10. As ações de Saúde Ocupacional do Servidor abrangem os seguintes aspectos:

I - acompanhamento da saúde ocupacional do servidor público estadual na vida laboral plena;

II - antecipação, identificação, mensuração, análise, mapeamento, controle, redução e eliminação de riscos ocupacionais;

III - prestação de informações aos servidores públicos estaduais sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho e suas consequências para a saúde, bem como as medidas preventivas necessárias para o seu controle ou eliminação;

IV - monitoração dos indicadores de segurança no trabalho e de saúde do servidor.

Art. 11. A Saúde Ocupacional do Servidor deve abranger e ocupar-se da realização obrigatória dos seguintes exames de saúde:

I - admissional;

II - periódico;

III - de retorno ao trabalho;

IV - de mudança de função; e

V - demissional.

§ 1º Os exames de que trata o *caput* compreendem:

I - a avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental; e

II - exames complementares.

§ 2º A realização da avaliação clínica e dos exames complementares correrá por conta do Estado, não gerando ônus para o servidor público estadual.

Art. 12. As despesas decorrentes da execução da presente Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias do Orçamento Geral do Estado.

Art. 13. O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de cento e oitenta dias contados da data de sua publicação.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis, 07 de janeiro de 2009.

**LUIZ HENRIQUE DA SILVEIRA**

Governador do Estado

## **ANEXO B – CAPÍTULO IX – DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL/SC – (Decreto nº 2709, de 27 de outubro de 2009 que institui o Manual de Saúde Ocupacional)**

1. O assédio moral, vertical e horizontal, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta, deverá ser coibido, evitando-se situações que submetam o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeite a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

2. Considera-se assédio moral, para fins deste Capítulo, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregador, gestor ou qualquer pessoa que tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e/ou autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, salvo nos casos de comum acordo e readaptações;

II - determinando a realização de atividades em condições e prazos inexecutáveis;

III - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos; e

IV - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

2.1. Para fins deste Capítulo, considera-se, também, assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente por meio de terceiros;

II - sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;

III - divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como a prática de críticas infundadas ou de subestimação de esforços que atinjam a dignidade do servidor; e

IV - exposição do servidor a efeitos físicos, emocionais ou mentais adversos a demanda própria do serviço, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

3. Todo ato resultante de assédio moral é passível de anulação.

4. A apuração da prática de assédio moral será imediata e solicitada pela parte ofendida, por no mínimo 2 (duas) testemunhas, ou pela autoridade que tiver conhecimento da existência do assédio de que trata este Capítulo no contexto da administração pública estadual.

4.1. Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste Capítulo ou por tê-las relatado.

5. O assédio moral praticado por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos da lei, é infração grave e sujeitará o infrator à possibilidade das seguintes penalidades, previstas nos estatutos dos servidores, sem prejuízo das ações civis e penais cabíveis:

I - advertência;

II - suspensão; e

III – demissão.

5.1. Para fins deste Capítulo, serão adotadas pelos responsáveis da área de recursos humanos, dentre outras medidas, a instauração de processo de sindicância e/ou de processo administrativo.

5.2. Após o reconhecimento da ocorrência de assédio moral por sin-



dicância e/ou processo administrativo poderá ser emitida a Comunicação Estadual de Acidente em Serviço - CEAT.

6. Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito ao contraditório e à ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas da Secretaria de Estado da Administração - SEA, sob pena de nulidade.

7. Os órgãos e entidades da administração pública estadual, na pessoa de seus representantes legais ou dos gerentes de recursos humanos ou da Gerência de Saúde Ocupacional - GESAO, vinculada à Diretoria de Saúde do Servidor - DSAS, da Secretaria de Estado da Administração - SEA, e Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral.

8. As despesas decorrentes da execução do previsto neste Manual correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

9. Cabe à Secretaria de Estado da Administração - SEA executar as atividades de normatização, coordenação, supervisão, regulação e controle relacionadas à saúde ocupacional do servidor público estadual, no que se refere a aspectos relacionados ao assédio moral.





### **Composição e Impressão**

ESTADO DE SANTA CATARINA  
Secretaria de Estado da Administração  
Diretoria da Imprensa Oficial e Editora de Santa Catarina

Rua Duque de Caxias, 261 - Saco dos Limões  
Florianópolis - SC - CEP 88045-250  
Fone: (48) 3239-6000

O.P.392