



"JUNTOS
CONTRA O
ASSÉDIO MORAL"

EXPEDIENTE

Realização SINDITAMARATY

Setor de Rádio e TV Sul 701,
Bloco I, Edifício Palácio da Imprensa, 2º
andar, salas 210 a 213, Brasília (DF), Brasil,
Cep: 70340-000
(61) 3024-8872 / 2030-5050
www.sinditamaraty.org.br

Escritório de apoio

Esplanada dos Ministérios,
Bloco H, anexo I, subsolo
Brasília-DF - Cep: 70170-900.

Diretoria responsável

Suellen Paz - Presidente
Wanda Melo - Secretária-geral
Denise Marçal - Diretora financeira

Grupo de trabalho

Ana Cândida Nascimento Martins Borges
Helen Leal Melo Lima
James Torres de Sampaio Júnior
Ilka Hitomi Joko Veltman
Lemirtes da Silva Candido Cerrato
Maria Rosário Carneiro Peixoto
Suzanne Regina de Brito e Silva
Zaira Geribello de Arruda Botelho

Jornalista

Mariana Sacramento

Projeto Gráfico

Hudson Ernandes

Colaborações

Ana Magnólia Mendes
Eliane Monteiro Cesario

Apoio

Nova Central Sindical
de Trabalhadores – NCST

Tiragem: 3.000

Ano: 2017



Vamos juntos lutar contra o assédio moral?





Por que falar sobre o assédio no Ministério das Relações Exteriores?

“O combate ao assédio moral é, atualmente, uma das principais frentes de trabalho do Sinditamaraty. A prática é recorrente no Ministério das Relações Exteriores e, há anos, está estampada em manchetes de jornais. O estudo “Riscos Psicossociais do Trabalho no Itamaraty elaborado pela Universidade de Brasília, a pedido do Sindicato, diagnosticou esse sentimento coletivo.

Divulgado no início de 2017, trouxe dados preocupantes: mais de 80% dos servidores do MRE já testemunharam casos de assédio nos últimos cinco anos, bem como apontou os componentes que o provocam: práticas personalistas, gestão autoritária e patrimonialista, falta de participação coletiva no processo decisório e falta de espaço para voz.

O assédio pode desencadear doenças psicossomáticas, como hipertensão, obesidade, alergias e também transtornos psíquicos, como depressão e fobia, vinculados ao estresse e à permanência desse sofrimento patogênico.

Temos um problema e está na hora de o enfrentarmos com uma postura alta. O assédio moral é uma doença. Os remédios para o tratamento devem ser administrados por todos. Pelos servidores, por meio da conscientização sobre a sua existência e seus estragos, bem como pela alta gerência, por meio de ouvidorias, de averiguação e de punições, quando necessárias.

O resultado do estudo não nos dá outra opção, a não ser a de agir. Como o Ministério Público do Trabalho tem colocado, falar de assédio moral é falar de respeito à dignidade humana. Estamos construindo uma pauta sindical que visa incentivar a criação de uma política institucional de combate ao assédio no Itamaraty. E essa cartilha é mais um passo importante nessa caminhada. Ela tem como objetivo conscientizar, informar e responder parte das dúvidas dos servidores do MRE.”

Suellen Paz, presidente do Sinditamaraty

No contexto da última greve de servidores do MRE, em 2016, foi criado o Grupo de Trabalho Saúde do Servidor. Para além daquele momento de mobilização, havia temas, tão importantes quanto sensíveis, que precisavam ser debatidos. A saúde do servidor no Ministério era um deles. A importância do grupo foi trazer à luz uma discussão inadiável, na tentativa de criar uma cultura de promoção da saúde do servidor e de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, bem como de prevenção e combate a práticas prejudiciais à saúde do trabalhador, como o assédio moral.

O primeiro grande passo para fomentar o debate foi a pesquisa “Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho no Itamaraty: Análise Clínica do Prazer e Sofrimento no Trabalho”, coordenada pelo Grupo de Estudos e Práticas em Clínica, Saúde e Trabalho (GEPSAT) e Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília (UnB), a pedido do Sinditamaraty. A pesquisa fez um diagnóstico sobre o tema no MRE e recomendou a discussão e o aprofundamento das principais questões relacionadas à promoção da saúde no Ministério.

A criação de uma cartilha sobre o assédio se propõe a colaborar para a ampliação do debate e da discussão sobre as medidas necessárias para a prevenção e para o combate de práticas de adoecimento no Ministério. A ideia é prestar esclarecimentos sobre o assédio, as formas de enfrentamento e o combate a essa prática tão danosa. Esperamos que as informações contidas nessa cartilha, juntamente com o conhecimento gerado pelos resultados da pesquisa, contribuam para que tenhamos, cada vez mais, um ambiente saudável, pautado na dignidade e respeito às pessoas.

GT Saúde do Servidor



Por que falar sobre o assédio?

O trabalho ocupa lugar central na vida das pessoas. É por meio dele que elas estabelecem relações sociais, econômicas e políticas e se inserem num mundo social. A construção da identidade dos indivíduos perpassa pelo trabalho. Trabalhar é produzir, e a produção se dá sempre para o outro, em troca de reconhecimento e sensação de utilidade. No momento em que a possibilidade de saúde e prazer proveniente do trabalho se encontra barrada, aumenta a possibilidade de sofrimento e adoecimento por causa do trabalho. E o assédio moral tem esse poder.

O assédio moral, como instrumento de gestão, vem se apresentando de modo crescente com as transformações no mundo do trabalho. Ele traz a violência como forma de manter o trabalhador submetido e dominado ao que a instituição prescreve. O desaparecimento dos coletivos de trabalho e o isolamento das pessoas abrem espaços para que o assédio moral apareça. A discussão do tema é importante para que ele não se banalize e para que as pessoas não o vejam como algo comum, que ocorre em qualquer lugar, mas algo que deve ser combatido em prol da saúde e do bem coletivo.

O assédio moral vem se intensificando, se agravando e sendo banalizado em nossa sociedade, por isso a urgência em ser discutido, entendido e combatido.





Quais são as consequências para o trabalho e para a saúde do trabalhador?

O assédio moral tem poder devastador sobre o ambiente de trabalho e as suas consequências são vastas, tanto para os indivíduos, como para a organização e a sociedade.

Para os indivíduos, a lista de sintomas é extensa. Os mais comuns são: a depressão, a síndrome do pânico, a Síndrome de Burnout, o estresse, acompanhados de insônia, falta ou excesso de apetite, doenças da pele e gastrointestinais, fadiga crônica, irritabilidade, ansiedade, obsessões, fobias, apatias, mal-estar geral, crises de choro, dificuldade de atenção e de memória, sentimento de insegurança e culpabilidade, vergonha, injustiça e desconfiança, perplexidade, confusão e desorientação, crises de autoestima, sentimento de inutilidade, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores, palpitações, redução da libido, sentimento de culpa e pensamentos suicidas, abuso de fumo, álcool ou outras drogas, pensamentos negativos, desesperança e pessimismo. Em um limite extremo o assédio produz morte em vida de um sujeito.

Para as organizações, tem-se o aumento do absenteísmo, dos acidentes de trabalho, baixa produtividade, competição, déficits na qualidade e produção, deterioração da imagem da instituição, ruptura do contrato psicológico, bem como sanções econômicas pela responsabilidade por assédio. E para a sociedade tem-se a precarização das condições de vida, dos laços familiares, custos pelo adoecimento, aumento do mal-estar, riscos de suicídio, aborto, separações e divórcios, além do desemprego.



Qual foi o diagnóstico no MRE/Dados da pesquisa UnB?

O diagnóstico, integrando o resultado de todos os instrumentos psicométricos aplicados nos servidores do MRE, indica um estado de alerta para saúde mental dos servidores. As maiores ameaças para aumentar os riscos psicossociais são a divisão social do trabalho, a gestão gerencialista, o esgotamento emocional, a falta de reconhecimento, os danos psicológicos e os atos negativos praticados no cotidiano. Significa que existe falta de participação dos trabalhadores nas decisões, injustiças na distribuição das tarefas e falta de clareza na definição destas. Esta organização do trabalho é legitimada por um estilo de gestão gerencialista, caracterizado pela centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento aos indivíduos, sistema disciplinar rígido e alto controle do trabalho. Constitui-se de pessoas que parecem não considerar os limites da realidade e que têm dificuldade de reconhecimento do outro.

No cenário atual de gestão do órgão personalista, e dada ao gerenciamento de privilégios, a instabilidade e a incerteza geradas tornam trabalhar dignamente uma questão de sorte: os servidores de todas as carreiras concordam que não há ações institucionais efetivas para estabelecer parâmetros de relações profissionais saudáveis e harmoniosas. Os diplomatas também reconhecem que o assédio moral é uma prática presente no ambiente do MRE.

Afirmam terem sofrido assédio moral nos últimos cinco anos 66,1% dos respondentes. A maior parte dos participantes que se identificou como vítima de assédio moral relata que o assédio começou há mais de dois anos. Com relação a quem assediou, a maioria relata ter sido vítima de abusos por parte da chefia (90,4%). Em seguida vêm os colegas (47,6%), os subordinados (19%) e o público externo (14,2%). Alguns respondentes afirmam ter sido vítima de mais de uma fonte de assediador, como por exemplo, ser assediado pela chefia e pelos colegas, ou pelos colegas e pelo público externo.

Diversos motivos foram atribuídos para a ocorrência do assédio. O motivo apontado como predominante foi o pertencimento a uma categoria funcional específica (74,6%). Em seguida, gênero (25,4%), idade (15,8%), orientação sexual (7,9%) e raça/cor (4,7%). Entre outros motivos apontados estão características pessoais da chefia (21,4%) e se recusar a infringir normas (14,2%).

Mais da metade dos participantes da pesquisa (54,1%) afirma ter testemunhado assédio moral no trabalho nos últimos seis meses. Nos últimos cinco anos, 10,4% admitem ter praticado assédio moral no trabalho.



O estudo mostra que ainda há dificuldades em identificar e caracterizar o assédio moral no trabalho.

A Divisão Social do Trabalho (as normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativas ao trabalho) representa 26% das causas de assédio relacionado ao trabalho. As agressões, as humilhações e os constrangimentos são descritos como comuns e banalizados no ambiente de trabalho. Os trabalhadores concordam sobre as direções variadas das agressões e dizem que o assédio é possível de chefias para servidores de outras carreiras e mesmo entre servidores de mesma carreira, mas também descrevem uma espécie de cascata de violências no trabalho que seguem a hierarquia determinada pela instituição. Dessa forma, servidores do PCC/PGPE assim como assistentes de chancelaria dizem se sentir excluídos e por vezes humilhados por oficiais de chancelaria mesmo quando esses não são seus chefes.

De acordo com os entrevistados, uma vez que as chefias ignoram a existência do assédio moral, agem “como se nada tivesse acontecido”. Assim, os servidores não percebem a existência de possibilidade de regulação das relações em função da falta de mecanismos institucionais efetivos. Embora relatem que há uma corregedoria para onde essas queixas podem ser encaminhadas, dizem que não sentem que podem contar com esse recurso, percebendo que tanto a instituição quanto órgãos externos não podem ajudá-los a combater a prática do assédio moral no trabalho. Isso, na percepção dos participantes, gera impunidade e perpetuação do desrespeito, da violência no trabalho e do assédio moral.

A íntegra da pesquisa está disponível em www.sinditamaraty.org.br/comunicacao/noticias/7181-publicado-relatorio-final-de-pesquisa-sobre-os-riscos-psicossociais-relacionados-ao-trabalho-no-itamaraty



O que é assédio? O que não pode ser considerado assédio?



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

Marie-France Hirigoyen



O instrumento aplicado na pesquisa trabalha com o seguinte conceito de assédio moral:

“Define-se assédio no trabalho como: “uma situação em que um ou vários indivíduos, persistentemente, durante um certo período de tempo, percebe-se como alvo ou sendo submetido a atos negativos de uma ou várias pessoas, em uma situação em que a vítima do assédio tem dificuldades de se defender contra essas ações. Um único incidente não pode ser considerado assédio.”

Assim, o assédio moral se caracteriza como uma violência psicológica, persistente e repetitiva e que visa desqualificar o sujeito, humilhar e constranger. Existem muitos equívocos quando se fala em assédio moral, é importante o distinguirmos de outras formas de conflito no trabalho. O conflito no trabalho é normal no dia a dia, isso existe nas empresas, nas famílias, nas discussões políticas e no direito. Ele se revela pela oposição de sentimentos e de opiniões entre as pessoas. O que não pode ocorrer é que um conflito venha a se transformar numa perseguição. Se isso ocorrer, teremos o assédio.

A exigência de que o trabalhador cumpra com suas tarefas também não pode ser enquadrada como assédio moral. Mas existe um limite quando se trata de metas abusivas e não humanas. Conflitos pontuais e más



condições de trabalho também não são caracterizadas como assédio moral.

O assédio moral é uma violência psicológica que se manifesta por meio de ações, gestos ou palavras repetidamente praticadas, de forma deliberada ou não, contra alguém no ambiente de trabalho, os quais atentam contra a sua dignidade pessoal e desenvolvimento profissional.

Os estudiosos do tema costumam classificar o assédio moral como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.” (Marie-France Hirigoyen)

Nos ensinamentos de Maria Ester de Freitas, o assédio moral é “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.”





Quais são as condutas que podem configurar assédio?

Fonte: cartilha CNMP

- Retirar a autonomia do servidor;
- Não fornecer e/ ou retirar instrumentos de trabalho;
- Contestar, a todo momento, as decisões do servidor;
- Sobrecarregar o servidor de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele servidor;
- Ignorar a presença do servidor assediado, dirigindo-se apenas aos demais servidores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Falar com o servidor aos gritos;
- Pressionar a vítima para que esta não exija seus direitos;
- Agir de modo a impedir ou dificultar que a vítima obtenha promoção;
- Espalhar rumores a respeito do servidor;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular do servidor;
- Evitar a comunicação direta entre assediado e assediador: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou por meio de terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente o servidor no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;



- Retirar funções gratificadas ou cargos em comissão do servidor, sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas a determinado servidor, diferentes das que são cobradas aos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Não atribuir atividades ao servidor, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência para que o servidor realize as atividades;
- Induzir a vítima ao erro;
- Vigiar excessivamente apenas o servidor assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo que o servidor permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o servidor falta ao trabalho;
- Advertir de forma arbitrária;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor;
- Instigar o controle de um servidor por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- Atribuir à vítima problemas de ordem psicológica;
- Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas;
- Não permitir o acesso da vítima a informações pessoais transmitidas por meio de expedientes reservados;
- Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao servidor;
- Impor horários injustificados.





Tire suas dúvidas

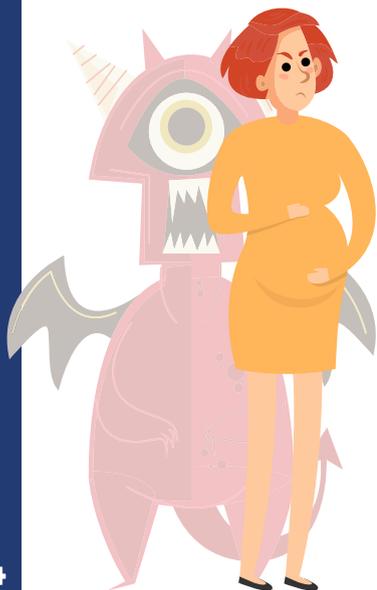
O assédio moral, para se caracterizar, deve sempre ser cometido por um superior?

Não, o assédio pode ser praticado por outras pessoas e não só pelo superior hierárquico. Normalmente, as denúncias contra a chefia são as mais corriqueiras, principalmente, pela condição de desigualdade material entre os envolvidos, seja pelo abuso da posição na estrutura organizacional seja pelas prerrogativas e poderes da função. Quando ela ocorre, tem-se o assédio moral vertical descendente.

Existe assédio entre colegas de mesma hierarquia? E de subordinado para superior?

Sim. O assédio de colegas da mesma hierarquia é o horizontal e pode ser praticado por um ou por vários colegas de trabalho, por motivações variadas como rivalidade, conflitos interpessoais, intolerância em relação às diferenças e opiniões e até inveja.

O assédio praticado de subordinado para superior hierárquico se enquadra como vertical ascendente. Apesar de pouco comum, observa-se em situações em que o chefe tem estilo e métodos de gestão reprovados pelo assediador ou pelo grupo. Outra hipótese é relativa à



recente nomeação à chefia do setor/departamento ou chegada ao posto. Outros fatores são a inexperience profissional e os critérios políticos e estratégicos escolhidos para a chefia que não agradam ao grupo ou ao interesse pessoal do assediador.

Qual a diferença entre assédio moral e sexual?

Apesar de utilizarem a mesma nomenclatura, o assédio moral e o assédio sexual são distintos. O assédio sexual se caracteriza pela coação a algum ato/prática de conotação sexual. A estudiosa Maria Helena Diniz conceitua o assédio sexual como: “Ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”.

Há outras formas de assédio? O que é assédio institucional?

O assédio moral coletivo ou organizacional, normalmente, se manifesta por meio de uma dinâmica e lógica de trabalho imposta por um grupo ou por um sistema que impacta diretamente na saúde dos trabalhadores, na degradação e prejuízo do meio ambiente de trabalho.

Marie-France Hirigoyen destaca que as organizações tem grande parcela de responsabilidade nos casos de assédio moral seja no papel de nada fazerem para obstar a violência, seja em estimular ou até permitir a sua ocorrência.

No serviço público, a omissão no combate a todas as formas de assédio ou discriminação causa prejuízos em proporções sem medida, uma vez que resulta na incapacidade laboral da vítima, a afastando de suas atribuições. Tal situação acaba impactando a produtividade do órgão e gerando perdas para a sociedade.

É possível gravar, em segredo, voz ou vídeo da pessoa que está me assediando? Isso é legalmente possível?

Sim. Os tribunais tem se posicionado, quantos aos princípios da ampla defesa e da dignidade da pessoa humana, para admitir a legalidade de gravações realizadas por uma pessoa que está sendo vítima de um abuso ou ato ilícito.

Mas é importante destacar que a gravação só será aceita como instrumento de legítima defesa da vítima. Isso significa que não é permitida a preparação de armadilhas ou de situações para flagrar um dos interlocutores cometendo um crime. Assim, qualquer gravação de flagrante preparado pode ser considerada ilegal.

Como proceder se não houver testemunhas do assédio que estou sofrendo?

A prova do assédio pode ser obtida por outros meios que não só o testemunhal, desde que sejam capazes de demonstrar que os fatos denunciados realmente aconteceram. Poderão ser utilizadas provas documentais como e-mails, ordens escritas, diário de registros dos fatos e atestados médicos. Pode-se anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas com informações sobre dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do/a assediador/a e dos colegas que testemunharam os fatos, qual o conteúdo das conversas e o que mais for necessário. Recomenda-se evitar conversar e permanecer sozinho, sem testemunhas, com o/a assediador/a. Somente não podem ser utilizadas provas obtidas por meios ilícitos.

No tocante à existência de informações institucionais em telegramas, despachos telegráficos ou memorandos que tenham relação com a situação de assédio ou perseguição, é imprescindível que os servidores solicitem a documentação com base na Lei de Acesso à Informação antes de apresentarem às autoridades competentes à apuração do caso.

O que fazer caso a testemunha não queira cooperar ou se envolver?

A vítima pode anotar em seus registros os nomes das pessoas que presenciaram as agressões, quando estas se deram e como ocorreram. O fato de colegas não se sentirem confortáveis em cooperar ou se envolver não impede que eles sejam arrolados como testemunhas no procedimento apuratório.

Como agir ao identificar situação de assédio?

É importante não deixar que a situação chegue ao limite, uma vez que, se isso acontecer, a vítima já poderá se encontrar bem debilitada fisicamente e emocionalmente.

A vítima precisa saber que não trata de um problema somente seu, mas que atinge centenas de outros/as profissionais no Brasil e no mundo. Não deve se culpar, mas sim, buscar ajuda.

O combate às formas de assédio é responsabilidade de todos aqueles que convivem num ambiente de trabalho. A conscientização sobre as situações que são consideradas assédio é primordial para que tanto as vítimas, como os colegas de trabalho se esforcem para que ele seja combatido. Dialogar é sempre a primeira medida. Deve-se procurar evitar o conflito e construir as soluções coletivamente. Caso a situação de assédio persista, recomenda-se encaminhar uma denúncia ao sindicato, às ouvidorias e a outras autoridades competentes.

Estou sofrendo assédio. Quais são os canais institucionais para denunciar o assédio?

Como primeiro passo, deve-se procurar a assistência do sindicato que representa a categoria, o qual atuará como aliado na busca de soluções individuais ou coletivas. É importante que a vítima tenha orientação jurídica acerca do caso antes que os canais institucionais (Corregedoria, Comissão de Ética e Ouvidorias) sejam acionados.

Além do apoio jurídico e sindical, é importante que a vítima busque serviços médico e psicológico especializados para recuperação da estabilidade física e emocional.



Como prevenir?

A prevenção parte da mobilização dos servidores para a construção de espaços de fala e de confiança. É preciso saber sobre o assunto, divulgá-lo e criar possibilidade de fala e troca nos ambientes profissionais. Em um local de trabalho onde todos se responsabilizam pelo bem estar coletivo, há maiores possibilidades de prazer e de saúde no trabalho.

O que fazer e como contribuir para criar um ambiente de trabalho saudável?

O segredo para enfrentar o sofrimento no trabalho está na possibilidade de se recriar laços de solidariedade entre os colegas. A solução é coletiva. Para tanto é fundamental que se criem espaços públicos, espaços de circulação da palavra coletiva. É na escuta do que é expresso que se cria a possibilidade do sofrimento emergir e de sua solução poder ser pensada por todos.

Por que é importante não se calar?

A importância de não se calar está na preservação da própria saúde e da saúde dos colegas. De criar uma cultura onde os servidores não se sujeitem a situações de assédio moral e conheçam seus direitos. Quanto melhor as pessoas conseguirem identificar o que é ou não assédio moral e denunciar, mais fortalecida a categoria ficará. Desse modo, os assediadores não mais encontrarão terrenos férteis para suas investidas.

Onde denunciar:

SINDITAMARATY

SRTVS (Setor de Rádio e TV Sul), Quadra 701, bloco “I”, Edifício Palácio da Imprensa,
2º andar, salas 210 a 213

Telefone: 55 (61) 3024-8872 / 2030-5050

Endereço eletrônico: contato@sinditamaraty.org.br
sinditamaraty.org.br

Ministério Público do Trabalho

SEPN 513 - Ed. Imperador, Bloco D, 4º andar

Telefone: (61) 3307-72200

Endereço eletrônico: pvt10@mpt.gov.br
www.pvt10.mpt.gov.br

Ouvidoria do Servidor do Ministério do Planejamento

www.servidor.gov.br/ouvidoria

e-Ouv

www.ouvidoria.gov.br

Saiba mais:

Palestra sobre assédio moral

com o subprocurador-geral do Trabalho, Manoel Jorge Silva e Neto.

<https://youtu.be/KJfGjMskKNg>

Apresentação da pesquisa realizada pela Professora Ana Magnólia (UNB)

<https://youtu.be/xyBLn-EN1zM>

Diálogos do syndy: Assédio Moral

https://youtu.be/KTWX_7y6Cy8

Fórum Debate - Vamos Falar sobre assédio moral?

<https://youtu.be/bCfPPYJHrew>

Realização



SINDITAMARATY

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO
DAS RELAÇÕES EXTERIORES

Apoio



contato@sinditamaraty.org.br
(61) 2030-5050 - 3024-8872
sinditamaraty.org.br

 /sinditamaraty.sindicato