

Assédio Moral

Uma violência no trabalho



contracs **LEG**

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS
TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS



Assédio Moral

Uma violência no trabalho



Apresentação

A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (Contracs/CUT) representa mais de 3 milhões de trabalhadores/as nos mais diversos setores de atividade econômica do comércio e serviços, vê com preocupação o crescente número de denúncias e ações na justiça envolvendo a prática de assédio moral e sexual no trabalho.

O fenômeno da globalização, com consequente acirramento das disputas por mercados, tem provocado grande aumento da sobre os trabalhadores e trabalhadoras por aumento de produtividade. Um verdadeiro vale tudo nas relações de trabalho entre chefias e subordinados. Entre colegas, têm ocorrido no ambiente de trabalho na tentativa de aumentar a produtividade ou melhorar a prestação de serviço.

A cultura das novas políticas de gestão organiza e administra a produção, de uma forma que desorganiza a vida dos trabalhadores, fazendo com que não haja espaço para o apoio mútuo e/ou companheirismo, provocando assim, o controle do status ocupacional e humilhações entre pares.

É nesse contexto de pressões, vínculos precários, desemprego, adoecimentos e demissões voluntárias que ocorre o assédio moral e sexual, para impor ao coletivo a sujeição e a submissão.

Compete aos Sindicatos e as Federações Filiadas atuar junto aos trabalhadores e trabalhadoras realizando campanhas preventivas, denunciando os/as assediadores/as das empresas além de buscar a unidade e solidariedade no ambiente de trabalho como meio de prevenção e combate a esse mal.

Pensando neste cenário, a Contracs lança a 2ª Edição da Cartilha com informações importantes e atualizadas para somar esforços e combater estas práticas. Boa Leitura.

Alci Matos Araujo
Presidente

Abertura

A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (Contracs/CUT) organizou a cartilha sobre assédio moral para contribuir com o debate e ampliar a discussão sobre o tema nas bases. Instrumento de informação e veículo de combate a este mal que está tão presente no cotidiano da classe trabalhadora e que degrada as relações de trabalho.

O assédio moral se constitui em mais um fenômeno de violência no mundo do trabalho que atinge a todos/as os trabalhadores/as nos mais diversos setores do ramo do comércio e serviços. Uma chaga moral praticada deliberadamente pelas empresas e disseminada de maneira velada com objetivo único de coação moral e ilegal dos trabalhadores.

As consequências são o sofrimento e graves prejuízos para a saúde do trabalhador, que podem levá-lo à depressão e ao suicídio. O adoecimento do trabalhador pela violência moral ultrapassa os limites do ambiente de trabalho e contamina a sociedade, visto que os trabalhadores/as sofrem junto com seus familiares, além de gerar enormes encargos para o estado.

Neste sentido, orientamos os Sindicatos e Federações a atuarem permanentemente junto aos trabalhadores com esta ferramenta de referência para pautar os acordos coletivos. Esperamos que sirva de incentivo para os trabalhadores/as banirem esta prática perversa que é o assédio moral no ambiente de trabalho. Esta publicação é uma ferramenta afiada, que deverá ser usada no enfrentamento e no combate sem trégua a esta praga que aflige a todos nós trabalhadores/as do ramo do Comércio e Serviços, que é o assédio moral e sexual.

Domingos Braga Mota
Secretário de Saúde e Segurança

Breve histórico

O assédio moral é uma patologia organizacional que fere a dignidade humana e atinge a identidade da pessoa. Um problema social do capital que degrada as condições de trabalho, corroendo a saúde mental do trabalhador e destruindo as relações sociais. Pode ocasionar à pessoa atingida desordens emocionais que acabam por levar a sérios danos físicos e psíquicos (mentais) ou até à morte.

Não se trata de algo novo, apenas desvelado muito recentemente dado aos altos índices de adoecimento de trabalho e agravos à saúde do trabalhador que chamaram a atenção de organismos internacionais para o real problema a ser enfrentado. Entre os fatores destaca-se principalmente a gestão das empresas que utilizam o assédio como forma de constranger e domar o trabalhador, incitando-o a ampliar a produtividade e a lucratividade no cumprimento de metas como condição para a manutenção do seu posto de trabalho.

Em 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu os fatores psicossociais no trabalho como aqueles que se referem à interação entre e no ambiente de trabalho, conteúdo de trabalho, condições organizacionais e habilidades do trabalhador, necessidades subjetivas, cultura e causas extra-trabalho foram apontados como razões que podem por meio de percepções e experiência, influenciar a saúde e o desempenho no trabalho.

Fatos associados ao mundo do trabalho e à sua dinâmica ampliam a crueldade na medida em que o processo de globalização e as políticas neoliberais são implementadas para a grande crise do capital. No entanto, são os trabalhadores que pagam esta conta, por meio da intensificação do ritmo do trabalho, das jornadas extensas, da flexibilização, das relações do trabalho e da entrega total à produção.

Combater este mal requer mudar a lógica que humilha e degrada as relações laborais e este caminho se dá, pela via da unidade dos trabalhadores/as e o fortalecimento das Entidades Sindicais.

Compreendendo o assédio moral

A atitude de “mandar e humilhar” o outro por se considerar em uma posição de destaque existe desde a época dos escravos até os nossos dias. Entretanto, as novas formas de organização do trabalho têm demonstrado o crescimento da prática do assédio moral como uma gestão do trabalho pelas empresas, instituições e entidades.

Eles exigem deste trabalhador flexibilidade e multifuncionalidade para superar metas de produtividade e colaborar com a empresa, obrigando-o a conformar-se com a “lógica do mercado” ou se torna mais um desempregado.

Você que está lendo esta cartilha, já sofreu ou conhece alguém que relatou algum caso de humilhação, perseguição, medo ou vergonha durante a sua jornada de trabalho? Casos como um trabalhador que adoeceu e quando retornou ao trabalho foi excluído; uma trabalhadora que retorna da licença-maternidade e é chamada de preguiçosa; um trabalhador que não consegue atingir a meta e é chamado de burro ou também, quando um trabalhador demonstra mais conhecimento e capacidade que seu chefe e o mesmo começa a humilhá-lo para desqualificar o trabalho.

Várias são as situações, mas precisamos destacar que o pior do assédio moral é o risco não visível, não mensurado, mas concreto e objetivo em prol da empresa, de alguém ou de algum grupo que se utiliza de um sistema para discriminar, humilhar e fragilizar o outro. Inclusive para forçar o trabalhador a solicitar a demissão.

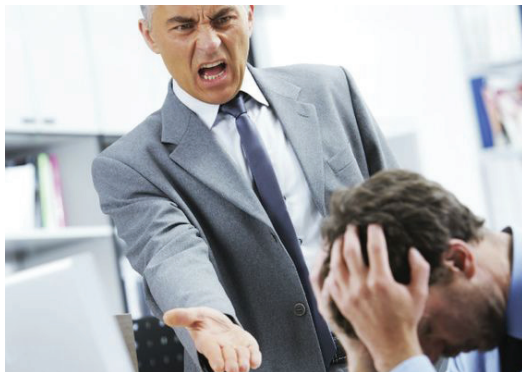


Imagem: PublicDomain Pictures

O que é o assédio moral

O assédio moral nasce de uma gestão, de uma política organizativa ou que visam sempre alcançar os objetivos de quem o pratica.

Ele pode ocorrer quando o chefe, gerente ou diretor assedia moralmente um trabalhador em posição inferior na organização do trabalho. Também pode ocorrer entre colegas de trabalho ou até mesmo por alguém em posição inferior de trabalho.

Imagem: Freepress



O assédio moral caracteriza-se pelo uso da força e do poder contra uma pessoa ou um grupo causando danos psicológicos, transtornos, privações e até a morte. Ele atinge a personalidade, a dignidade e a integridade psíquica e física da pessoa que é atacada. Para caracterizar a prática, o assédio tem de ser contínuo, ou seja, ocorrer várias vezes, não importando a intensidade.

O assédio moral pode levar a vítima a adquirir uma doença ou intensificar os sintomas de alguma já existente. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o assédio moral é uma violência no local de trabalho que constitui grave problema a saúde pública.

Nos dias de hoje, o assédio é utilizado, principalmente, para obrigar os trabalhadores a pedirem demissão. Através de vergonha e exclusão, o/a trabalhador/a pede demissão por não suportar mais a situação que está vivendo.

Infelizmente, devido ao desemprego, as demissões em massa, a informalidade,

a rotatividade, a precarização nas relações de trabalho, muitos trabalhadores/as se veem obrigados a permanecerem no trabalho sofrendo calados. Essa realidade tem que mudar.

Imagem: PublicDomain Pictures



Você sabia que...

→ Na União Europeia, uma pesquisa realizada pela OIT mostra que 8% dos trabalhadores/as sofreram medidas de intimidação, 4% foram objeto de violências físicas e 2% sofreram de assédio sexual.

→ No Brasil, em pesquisa feita com 42 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, 23,8% dos entrevistados declararam ter sofrido algum tipo de violência psicológica e humilhação no trabalho.

Assédio moral coletivo

Quando ocorre assédio contra várias pessoas, é chamado de assédio moral coletivo. Ele é frequente principalmente nos casos que envolvem política motivacional de vendas e produção, nas quais os empregados, que não atingem as metas determinadas são submetidos as mais diversas situações de terror psicológico.

Imagem: Shutterstock



Assédio moral e discriminação

No Brasil, o assédio moral resulta principalmente da discriminação no mundo do trabalho, sendo mais frequente com os/as trabalhadores/as negros/as, portadores/as de deficiência e em questões de gênero, como a mulher isolada em um grupo de homens e quando o homem é minoria em um grupo de mulheres.

São mais suscetíveis a sofrer discriminação aqueles que possuem orientação sexual diferente (LGBTTT), pessoas que têm limitação de oportunidades por serem mais jovens e mais capacitado do que os demais, portadores de HIV ou doenças graves, pessoas obesas, mães solteiras, portadores de deficiência, negros e negras, aqueles que vivem só e aqueles que têm crença religiosa.



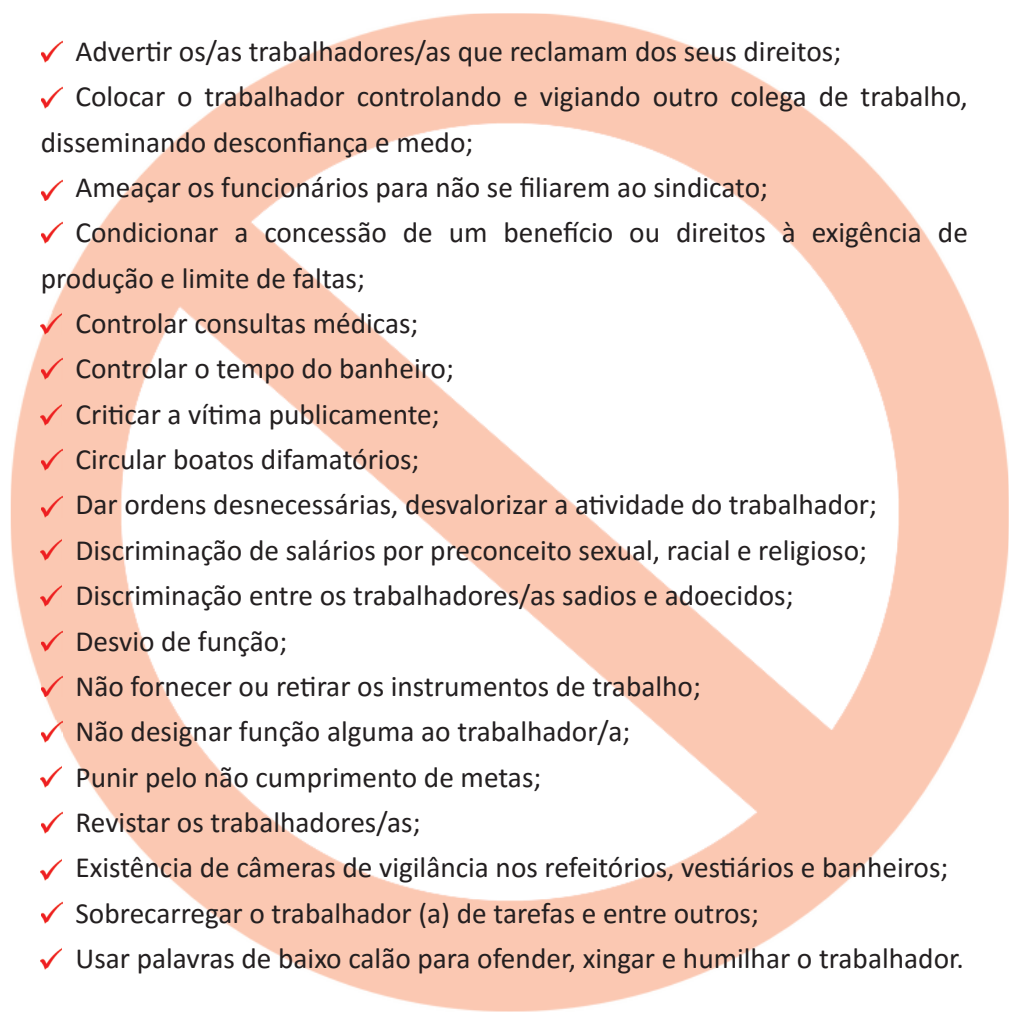
Imagem: Pinterest

Você sabia que...

- As mulheres são 1,8% vezes mais propensas a serem vítimas de assédio do que os homens? Ou seja, 31,7% das mulheres se perceberam assediadas contra 19,3% dos homens.
- Os homens são mais apontados como agressores do que as mulheres.
- A duração média das agressões varia de 11 meses a 3 anos.

Práticas de assédio moral

São frequentes ao assediador:

- 
- ✓ Advertir os/as trabalhadores/as que reclamam dos seus direitos;
 - ✓ Colocar o trabalhador controlando e vigiando outro colega de trabalho, disseminando desconfiança e medo;
 - ✓ Ameaçar os funcionários para não se filiarem ao sindicato;
 - ✓ Condicionar a concessão de um benefício ou direitos à exigência de produção e limite de faltas;
 - ✓ Controlar consultas médicas;
 - ✓ Controlar o tempo do banheiro;
 - ✓ Criticar a vítima publicamente;
 - ✓ Circular boatos difamatórios;
 - ✓ Dar ordens desnecessárias, desvalorizar a atividade do trabalhador;
 - ✓ Discriminação de salários por preconceito sexual, racial e religioso;
 - ✓ Discriminação entre os trabalhadores/as sadios e adoecidos;
 - ✓ Desvio de função;
 - ✓ Não fornecer ou retirar os instrumentos de trabalho;
 - ✓ Não designar função alguma ao trabalhador/a;
 - ✓ Punir pelo não cumprimento de metas;
 - ✓ Revistar os trabalhadores/as;
 - ✓ Existência de câmeras de vigilância nos refeitórios, vestiários e banheiros;
 - ✓ Sobrecarregar o trabalhador (a) de tarefas e entre outros;
 - ✓ Usar palavras de baixo calão para ofender, xingar e humilhar o trabalhador.

O que sente quem sofre o assédio moral

Os assediados sentem emoções negativas como o medo, raiva, tristeza, desconfiança e principalmente vergonha.

Sofrem com depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo e a dependência de drogas. Em casos em que o trabalhador sofre por muito tempo, o sentimento de suicídio aparece e a morte pode acontecer.

Imagem: Google Images



O que fazer quando ocorrer com você ou seu colega de trabalho

É necessário comprovar. Mas como?

- ✓ Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunham o conteúdo da conversa e o que mais achar necessário);
- ✓ Gravações feitas pelos trabalhadores no local de trabalho, que embora ainda não seja uniforme o entendimento dos tribunais, têm sido aceitas para comprovação de ofensas sofridas;
- ✓ Dar visibilidade conversando com os colegas e contando o que ocorreu;
- ✓ Procurar seu sindicato e denunciar as situações que sofreu;
- ✓ Se for ao médico, relatar todas as situações que vem sofrendo;
- ✓ Depois de reunir as anotações e relatar para o sindicato, pode denunciar o agressor para o recursos humanos da empresa ou a direção ao qual trabalha, se houver. Essa denúncia tem que ser protocolada;
- ✓ Procurar junto as Procuradorias Regionais do Trabalho (Ministério Público Federal do Trabalho);
- ✓ Recorrer à Justiça do Trabalho, através de um advogado de confiança e, se possível, do seu sindicato;
- ✓ Denunciar ao Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) no setor de Saúde e Segurança do Trabalhador;
- ✓ Recorrer ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador e contar ao médico, assistente social ou psicólogo a humilhação sofrida;
- ✓ Após esses procedimentos, denunciar o agressor na justiça e solicitar indenização pelos impactos à saúde do trabalhador

Lembre-se: Para caracterizar o assédio moral é necessário que ocorra uma degradação das condições de trabalho, um ataque às condições psicofísicas da pessoa e a repetição

É importante observar que, às vezes, não acontece a situação de humilhação e/ou xingamento. Só o fato de não permitir que o trabalhador vá ao banheiro, excluir direito de exercer seu trabalho, colocá-lo em salas isoladas e provar que isso trouxe danos ao trabalhador, já caracteriza o assédio moral.

Imagem: Wikimedia



Fique atento!

→ O assédio moral enseja reparação por danos morais a ser pleiteada na Justiça do Trabalho. Contudo, a dificuldade na obtenção de provas para a comprovação do assédio moral e especialmente o assédio sexual prejudica em muitos casos a reparação por dano. Assim, é importante tratar assédio no ambiente de trabalho logo que ele é percebido e tentar, quando possível, documentar de algum modo o ocorrido (o que geralmente é extremamente difícil).

A solidariedade entre os colegas de trabalho é fundamental

O agressor/assediador também utiliza da prática do assédio moral para desestabilizar a equipe de trabalho e afastar as pessoas umas das outras, com a finalidade de atingir seus objetivos. O assédio serve também como uma forma de forçar o trabalhador a produzir mais, se dedicar mais, ou seja, uma entrega total ao trabalho e, conseqüentemente, ter menos tempo para a família, o lazer, os amigos, etc.

Neste contexto, surgem o egoísmo, a falta de solidariedade e o apoio mútuo entre os trabalhadores, gerando a indiferença e a individualidade.

Outra situação que ocorre são as testemunhas que ficam com medo de ajudar o colega de trabalho, temendo também sofrerem a mesma situação. Com isso, se afastam ou ainda preferem culpar quem sofre o assédio. O sentimento de estresse atinge toda a equipe em que existe um assediador.

Não podemos esquecer, temos toda uma política neoliberal para intensificar a individualidade, o consumismo e as diferenças entre as pessoas entre os melhores e os fracos. O assédio moral fortalece essa lógica. Precisamos combater, a união faz a diferença!

A unidade entre os trabalhadores e o fortalecimento do sindicato é fundamental para combater o assédio moral.

Imagem: Shutterstock



O Assédio Sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho é sempre um ato de poder. O assediador, na maioria das vezes, é um superior hierárquico da pessoa assediada que se notabiliza em constranger colegas de trabalho, por meio de cantadas e insinuações com o objetivo fim de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser aberta ou sutil; ser falada apenas ou insinuada; escrita ou explicitada em gestos; ocorrer em forma de coação ou em forma de chantagem. Cabe ressaltar que não se caracteriza o assédio sexual quando ambos os comprometidos na ação estão de comum acordo no ato constituído.



Imagem: Pixabay

O assédio sexual tem componentes de extrema violência moral, pois coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de perder o emprego e direitos.

É importante ressaltar que o assédio sexual não só existe na relação homens contra mulheres, podendo haver o assédio de mulheres contra homens; homens contra homens e mulheres contra mulheres.

A ruptura desta chaga moral parte da vítima e dos/as companheiros/as de trabalho que vivenciam estas ações e devem se solidarizar com a causa e unir esforços para romper e denunciar este mal que contribui na degradação do ambiente de trabalho.

Você sabia que...

→ O assédio sexual pode gerar indenizações por danos de caráter material e moral?

→ No âmbito criminal a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal o artigo 216-A, criminalizando o assédio sexual nas relações de trabalho e de ascendência.

Conheça mais: O que diz a lei

Infelizmente ainda não existe uma lei nacional que trata sobre o assédio moral, mas há alguns projetos de lei em tramitação no Governo Federal, assim como existem algumas leis estaduais e municipais que tratam do tema. Segundo informações publicadas no site: www.assediomoral.org.br, no Brasil, há atualmente vários projetos de lei, em diferentes regiões do país, muitos foram aprovados e outros estão em tramitação.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 que regula a questão da reparação pelo assédio,- os incisos V e X do artigo 5º e o inciso VI do artigo 114º; bem como a Súmula 392 do TST, a qual determina que a competência para o ajuizamento das ações requerendo indenização por danos morais decorrente das relações de trabalho é da justiça do trabalho.

Nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) há dispositivos que permitem enquadrar processos de assédio moral, inclusive no que diz respeito à saúde do trabalhador, pautando suas consequências como doença do trabalho. No campo dos direitos humanos e da cidadania temos possibilidades de proteção via Código Civil por meio dos artigos 11, 12, 21, 186, 402 e 427 e via Código Penal em seus artigos 132, 138, 139, 140, 146, 147, 213, 416 - §5.

Existem também alguns resultados de ações judiciais, chamadas de jurisprudências, que servem como referência para novas ações, bem como o caso comprovado de dano moral coletivo em empresas multinacionais. No âmbito internacional, França e Argentina possuem leis específicas que proíbem o assédio moral.

A grande resposta ao assédio moral: resistir, reforçar a solidariedade no local de trabalho, denunciar, exigir a participação dos sindicatos; tornar o fato visível, não se calar e não engolir a humilhação e violência.



Procure ajuda

Ministério do Trabalho e Emprego

www.mte.gov.br/ouvidoria

Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego

<http://portal.mte.gov.br/postos>

Conselhos Estaduais e Municipais dos Direitos da Mulher

www.spm.gov.br/conselho/conselhos-estaduais-e-municipais-das-mulheres-agosto13/view

Secretaria de Direitos Humanos

Disque 100

www.sdh.gov.br

Setor Comercial Sul - B, Quadra 9, Lote C, Edifício Parque Cidade

Corporate, Torre A, 10º andar, Brasília, Distrito Federal, Brasil - CEP: 70308-200

direitoshumanos@sdh.gov.br

Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CEREST)

Disque 136

http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=29723&janela=1

Justiça do Trabalho

(61) 3043-4300

www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/varas-do-trabalho1

Delegacia da Mulher

<http://www.ess.ufrj.br/prevencaoviolenaciasexual/index.php/rede-de-servicos/161>

Ministério Público do Trabalho

www.mpt.gov.br

Sindicatos e federações de sua categoria

Imagem: Flickr



Referências bibliográficas

Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio moral e sexual no trabalho, 2010. 44p. – MTE, ASCOM, Brasília, Distrito Federal, 2009.

Ministério da Saúde. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio sexual / Ministério da Saúde, Secretaria Executiva de Assuntos Administrativos. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009.

Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira e Maria Maeno - Coordenação Técnica. Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho [manuscrito] : [anais], 63p.; 23 cm. São Paulo: Fundacentro, 2013.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS. Assédio Sexual no Trabalho.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO. Assédio moral: a tirania nas relações do trabalho.

SINDICATO DOS QUÍMICOS E PLÁSTICOS DE SÃO PAULO E REGIÃO. Assédio moral: violência psicológica que põe em risco sua vida. Coleção Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente. Nº 6 “Assédio Moral”.

SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE FORTALEZA. Assédio moral: é ilegal e imoral!

ISP Brasil. Assédio Moral e Discriminação no ambiente de trabalho. São Paulo, 2009.

Barreto, M. M. S. Uma Jornada de humilhações. 2000. 266f. Dissertação de Mestrado – Pontifícia universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro) – www.fundacentro.gov.br

Direção executiva

Presidente: Alci Matos Araujo

Vice-presidente: Romildo Miranda Garcez

Secretaria de Administração e Finanças: Nasson Antonio de Oliveira

Secretaria-Adjunta de Administração e Finanças: Geralda Godinho de Sales

Secretaria Geral: Antonio Almeida Junior

Secretaria de Relação Internacional: Eliezer Pedrosa Gomes
Secretaria de Organização e Políticas Sindicais: Alexandre da Conceição do Carmo

Secretaria de Relações do Trabalho: Ana Maria Roeder

Secretaria de Organização do setor de serviços: Sebastião Costa do Nascimento

Secretaria de Formação: Olinto Teonácio Neto

Secretaria de Comunicação: Maria do Rosário Assunção

Secretaria de Políticas Sociais: José Vanilson Cordeiro

Secretaria de Mulheres: Paloma dos Santos

Secretaria de Saúde e Segurança do Trabalhador: Domingos Braga Mota

Secretaria de Política de Promoção para Igualdade Racial: Ana Lúcia da Silva

Secretaria de Juventude: Pedro Mamed Maciel

Secretaria de Meio Ambiente: Lourival José Lopes

Secretaria Jurídica: Edmilson dos Santos

Secretaria de Assuntos Culturais de Esporte e Lazer: Neudi Antonio Giachini

Secretaria de Coordenação Administrativa e Política da Sede da Confederação:
Francisco Luiz Saraiva Costa

Coordenador da Região Norte: Elias Sereno de Souza

Coordenador da Região Nordeste: Elizeu Rodrigues Gomes

Coordenadora da Região Centro-Oeste: Zenilda Leonardo da Silva Fonseca

Coordenador da Região Sudeste: Antonio Carlos da Silva Filho

Coordenadora da Região Sul: Mara Feltes

Direção

Valeir Ertle

Antonio de Sá Viana

Rogério Braz de Oliveira

José Carlos Ferreira Chaves

Salvador Vicente de Andrade

Rodrigo Oliveira Rocha

Lucilene Binsfeld

José Elieudo Bezerra de Araujo

José Carlos de Andrade

Raimundo Alves de Sousa Júnior

José Claudio de Oliveira

Luiza Batista Pereira

Dameres Azevedo de Jesus

João Gabriel Rosa dos Santos

Irene da Conceição Nascimento

Paulo Roberto Gomes dos Santos

Kaliane Elvira da Silva

Claiton Jobert Menezes

Adaneijela Dourado da Silva

Ligia Arneiro Teixeira Deslandes

Fetracom-DF

Efetivo: Washington Domingues Neves
Suplente: Julimar Roberto de Oliveira Nonato

Fetracom-PB

Efetivo: João de Deus dos Santos
Suplente: Ana Cristina Pereira da Silva

Fecesc-SC

Efetivo: Francisco Alano
Suplente: Roseli Gomercindo

Fetrace-CE

Francisco Francimar Silva
Ana Neta de Oliveira

Fetracom-AM

Efetivo: José Assis Vaz Pereira
Suplente: Francisca Naide Praia da Silva

Fetracs-RN

Efetivo: Eduardo Martin de Moura
Suplente: José Rodrigues Sousa

Conselho Fiscal

Raimunda Soares da Costa
Ricardo Alexandre dos Santos
Maria Anatalia Ferreira das Mercês

Suplência do Conselho Fiscal

Paulino Beneval da Silva
Marli Segato Babinski
Francisco Adeilton Gomes



Sede: Quadra 1, Bloco I, Edifício Central, salas 403 a 406 - Setor Comercial Sul Brasília (DF)

CEP: 70304-900 - Telefone: (61) 3225-6366

Subsede: Avenida Celso Garcia, 3177 - Tatuapé - São Paulo (SP)

CEP: 03063-000 – Telefones: (11) 2091-6620 / 2253 - Fax: (11) 3209-7496

Escritório: Rua Caetano Pinto, 575 – 1º andar – Brás – São Paulo (SP)

CEP: 05031-000

Visite nosso site para download desta cartilha www.contracs.org.br

Expediente

Secretário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Domingos Braga Mota

Secretária de Comunicação: Maria do Rosário Assunção

Redação: Camila Crespo e Ruy Freitas

Revisão: Lauany Rosa (MTB 48472/SP)

Diagramação: Bruna Sousa

Colaboração: Cristiane Queiroz e Maximiliano Garcez

Imagens: Pixabay, FreImages, Flickr, Google Images, Pinterest, Wikimedia, Public Domain Pictures, Shutterstock

Cartilha Assédio Moral – 5 mil exemplares

São Paulo, 2ª edição – Maio 2016



contracs **CUT**

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS
TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS



CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES