Diário de Assédio Moral no Trabalho

SINDSAÚDE-SC

Diário de Assédio Moral no Trabalho

SindSaúde/SC

Apresentação

Dentre as inúmeras demandas que chegam ao SindSaúde/SC, sem dúvida alguma o assédio moral ocupa lugar de destaque. Com os significativos retrocessos advindos da aprovação da reforma trabalhista no final de 2017, da instituição da emenda constitucional 95, que congelou gastos com a saúde por 20 anos, e com a ampliação desenfreada das terceirizações e das privatizações dos serviços públicos, esse problema tende a se agravar substancialmente.

Diante desse contexto desfavorável, não podemos ficar de braços cruzados. O assédio moral é um fenômeno multicausal que tem provocado inúmeros transtornos aos trabalhadores. Apesar das graves consequências do assédio moral na psique dos indivíduos, nas relações interpessoais e na motivação dos trabalhadores, com a presença constante de medo e insegurança nos assediados e nas possíveis testemunhas, o problema ainda é fortemente negligenciado por agentes públicos e empresários.

O combate ao assédio moral é prioridade para a diretoria do SindSaúde/SC. É necessário que tornemos visível esse grave problema. Todos precisam compreender a profundidade dos impactos das agressões, frequentes e constantes nos ambientes de trabalho, para que sejam tomadas decisões e realizadas ações

que permitam prevenir e controlar de forma eficiente e eficaz o assédio moral e as suas consequências.

Por ser um fenômeno multicausal, não é simples prevenir e controlar o assédio moral, sendo necessárias ações nas dimensões individual, coletiva (equipes de trabalho) e institucional. A análise do assédio moral deve levar em consideração uma ampla gama de variáveis, tais como falhas no processo de comunicação, relacionamento com colegas e chefias, a organização do trabalho e os padrões de trabalho pessoais, o clima ético e de concorrência/cooperação, treinamento e capacitação, práticas de lideranças, dentre outras.

É importante salientar que de acordo com o capítulo IX - *Programa de Prevenção do Assédio Moral/SC* - do Manual de Saúde Ocupacional (MSO), instituído pelo Decreto no 2.709, de 27 de outubro de 2009, fica proibido o fenômeno do assédio moral, vertical e horizontal, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta, sendo que todo ato resultante de assédio moral é passível de anulação. Portanto, os gestores públicos precisam assumir a responsabilidade pela sensibilização de todos/as para prevenir, controlar e encaminhar adequadamente as situações de violência no trabalho, notadamente o assédio moral, garantindo relações mais dignas nos locais de trabalho.

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 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.

Na busca de um enfrentamento adequado desse problema, estamos lançando esse diário com algumas orientações relevantes sobre o tema e com espaço para que o assediado registre os episódios de constrangimentos, humilhações, comentários depreciativos e outras formas de agressão que é submetido no seu dia a dia no ambiente laboral. Esse diário também contém espaço para que se registrem os nomes das testemunhas presentes no momento do cometimento da violência emocional.

Esperamos, dessa forma, contribuir para a humanização das relações nos ambientes de trabalho, propiciando avanços na qualidade de vida, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, e reduzindo o absenteísmo, os afastamentos, a rotatividade, as insatisfações, as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho.

O que é o assédio moral?

De acordo com o Capítulo IX do Decreto no 2.709, de 27 de outubro de 2009, o assédio moral é considerado como:

> *[...] 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, [...]*

Assim, o assédio moral consiste na submissão do trabalhador a práticas repetitivas e prolongadas de condutas de violência psicológica extrema, em que prevaleçam relações desumanas sem ética, e com comunicação hostil. Essas práticas podem ocasionar danos físicos e psicológicos 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[1], 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 psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente do trabalho.*

Alguns dos objetivos do assédio moral

desestabilizar emocional e
profissionalmente o trabalhador;

pressionar o trabalhador a pedir demissão;

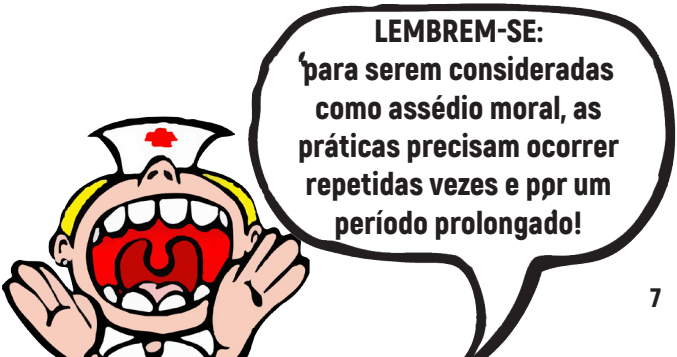
provocar a remoção do trabalhador
para outro local de trabalho;

fazer com que o trabalhador se sujeite
passivamente a determinadas condições de
humilhação e constrangimento,
às más condições de trabalho,
entre outras situações negativas.

1 HIRIGOYEN (2001, p. 65)

Critérios definidores do assédio moral

a) Caráter processual: consiste num processo evolutivo gradual ou num processo que se intensifica;
b) Reiteração: refere-se à sistematização e à repetição constante de condutas abusivas;
c) Duração: tempo suficiente para que as violências cometidas provoquem prejuízos ao assediado;
d) Orientação a um alvo específico: é direcionado a alvos particulares, isto é, o comportamento hostil é dirigido a uma ou mais pessoas ou a pequenos grupos de indivíduos peculiares;
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;
f) Intencionalidade: as práticas hostis são deliberadas, mesmo que o objetivo final não seja prejudicar o assediado.



Atitudes comuns de assediadores

- Fazer imposições direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália;
- Desmerecer o trabalhador na frente de outros colegas de trabalho;
- Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima;
- Fazer gestos de desprezo diante da vítima (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, etc)
- Desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalhar rumores a respeito da vítima;
- Atribuir ao assediado problemas psicológicos;
- Zombar de deficiências físicas ou do aspecto físico do assediado;
- Imitar ou caricaturar o assediado;
- Criticar a vida privada do assediado;
- Zombar da origem ou da nacionalidade do assediado;
- Implicar com as crenças religiosas ou convicções políticas do assediado;

➲ Atribuir tarefas humilhantes ao assediado;

➲ Usar termos obscenos ou degradantes;

➲ Ameaçar ou agredir fisicamente o assediado;

➲ Falar aos gritos com o assediado;

➲ Invadir a vida privada do assediado;

➲ Seguir o assediado na rua e espioná-lo no seu domicílio;

➲ Fazer estragos no automóvel do assediado;

➲ Agredir sexualmente com gestos ou propostas;

➲ Não levar em conta os problemas de saúde do assediado;

➲ Expor o trabalhador propositadamente a condições inadequadas de trabalho (espeço pequeno, pouca iluminação, instalações inadequadas);

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

➲ Impor a realização de atividades em condições e prazos inexequíveis;

➲ Impor de modo proposital e sistemático a realização de tarefas inferiores ou superiores às

competências do servidor;

- Apropriar-se do crédito de ideias, propostas ou qualquer trabalho de outrem;
- Sonegar informações que sejam úteis e necessárias para o assediado desempenhar suas funções ou úteis para a vida funcional do trabalhador;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como a prática de críticas infundadas ou de subestimação de esforços que atinjam a dignidade do servidor;
- Expor o servidor a efeitos físicos, emocionais ou mentais adversos à demanda própria do serviço, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- Retirar a autonomia do servidor;
- Contestar sistematicamente todas as decisões do servidor;
- Criticar o trabalho do servidor de forma injusta ou exagerada;
- Privar o servidor de ter acesso a instrumentos de trabalho como telefone, fax, computador, entre outros;
- Retirar o trabalho que normalmente compete ao assediado;
- Atribuir de forma permanente novas tarefas ao servidor;

- Pressionar 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 a sua saúde;
- Causar danos no local de trabalho do servidor;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica, indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro;
- Interromper a vítima constantemente;
- Ignorar a presença da vítima não se comunicando com ela, inclusive impedindo-a de dialogar com superiores hierárquicos e colegas
- Recusar todas as tentativas de contato da vítima, até mesmo o visual;
- Isolar fisicamente a vítima (é posta separada dos outros);
- Impor que a vítima se comunique unicamente por escrito.

Formas de assédio moral

Vertical descendente: o subordinado é agredido por um superior, sendo entendida como a mais grave e frequente.

Vertical ascendente: quando um superior é assediado por um ou vários subordinados.

Horizontal: a agressão é efetivada por um colega de trabalho de mesmo nível hierárquico.

Misto: composto pela presença do assediador vertical, horizontal e a vítima.

O que não é assédio moral?

- Ofensas e outras práticas de diminuição da pessoa, embora também ilícitas, se isoladas, não configuram o assédio moral. Nesse caso denomina-se de dano moral;
- Cobrança de um trabalho de qualidade e em consonância com o contrato de trabalho, de forma respeitosa, pelo superior hierárquico;

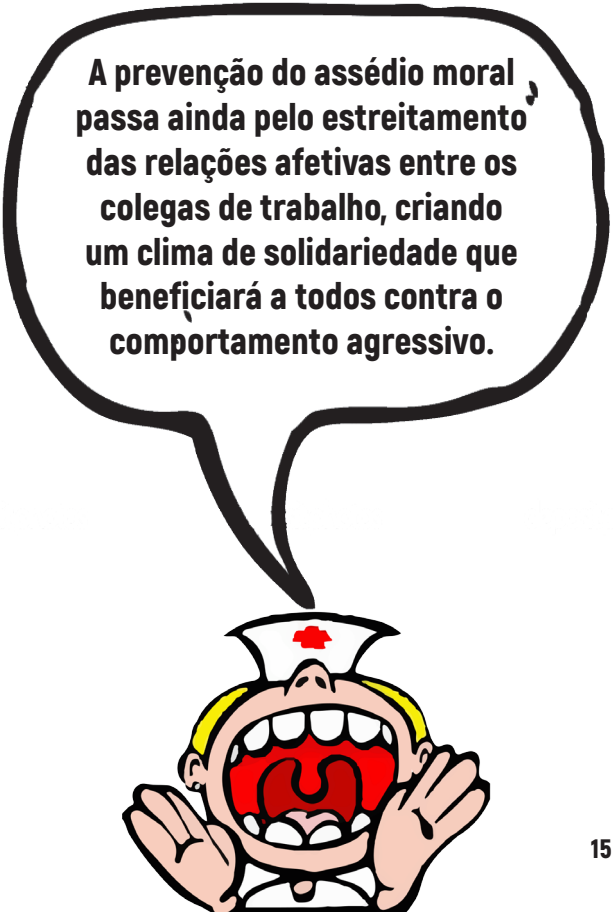
- Transferências de postos de trabalho claramente justificadas por necessidade institucional;
- Remanejamento de atividades, que fazem parte do cargo e função, quando existe clara necessidade no setor/unidade;
- Estresse causado pela execução de alguma atividade;
- Competitividade no trabalho;
- Conflitos entre colegas de trabalho.

Diretrizes para a prevenção do assédio moral

- Criar ambientes de trabalho com uma atmosfera de respeito e abertura, com tolerância com a diversidade e onde a existência de frustração e conflito interpessoal seja aceito, mas também apropriadamente gerenciada;
- Assegurar que o estilo de liderança e práticas gerenciais aplicadas dentro da organização leve ao tratamento justo e respeitoso a todos os trabalhadores, e que seja levada em conta as vulnerabilidades e necessidades pessoais;

- Assegurar que os gerentes tenham recebido o treinamento necessário em gestão de conflitos;
- Produzir e manter metas, papéis e responsabilidades claras e com alta ética no trabalho;
- Criar uma cultura onde o assédio moral e os maus tratos a empregados não sejam tolerados;
- Implementar efetivamente os programas previstos nos capítulos VI (Programa de Prevenção de Riscos Psicológicos e Sociais), VII (Programa de Avaliação Psicológica) e VIII (Programa de Prevenção e Acompanhamento à Dependência de Álcool e outras Drogas) do MSO;
- Garantir a autonomia para que cada trabalhador tenha a possibilidade de escolher a forma de realizar o seu trabalho;
- Proporcionar liberdade para o servidor variar seu ritmo de trabalho;
- Promover campanhas de conscientização sobre o tema para todos os servidores;
- Discutir o fenômeno de assédio moral nas SIPAT;
- Capacitar as chefias, profissionais de RH, da CIPA e Designados para abordar o tema e acolher adequadamente as vítimas do assédio moral;

➲ Fomentar a criação de ouvidorias ou observatórios para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas de submissão a condutas abusivas.



Intervenção nos casos de assédio moral no trabalho

O objetivo é parar o comportamento indesejado e restaurar o clima saudável de trabalho.

➲ Investigar de forma justa e imparcial os casos de assédio moral entrevistando e discutindo com os alegados assediadores, assediados e testemunhas para:

➲ Encerrar a ocorrência/reincidência do problema;

➲ Restaurar as boas condições de trabalho para todos/as;

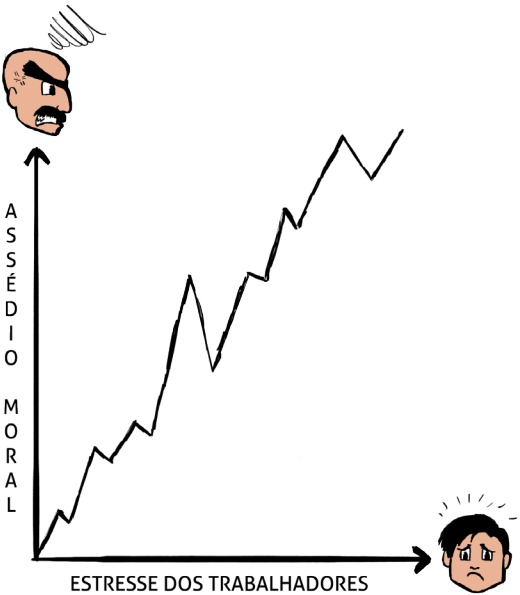
➲ Melhorar as condições ou práticas organizacionais que necessitem de ajustes para prevenir cenários de assédio moral e maus tratos no futuro.

➲ Investigar a possibilidade de o agressor estar assediando outra(s) vítima(s);

➲ Mediar o conflito entre assediador e assediado;

➲ Tomar providências para que as vítimas de assédio moral sejam protegidas de estigmatização ou retaliações;

- Providenciar apoio adequado para os trabalhadores assediados que ficaram perturbados com a violência a que foram expostos;
- Verificar se há a necessidade de reabilitação para reintegração ao grupo para retorno ao trabalho;
- Analisar a necessidade de a vítima ou de o assediador mudar de local de trabalho.



Segundo o Capítulo IX do MSO:

- a apuração da prática de assédio moral deve ser imediata e solicitada pela parte ofendida ou por pelo menos duas testemunhas ou pela autoridade que tiver conhecimento da existência do assédio;
- nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado ou ter relatado atitudes que caracterizam o assédio moral;
- 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 sanções: I) advertência; II) suspensão e III) demissão.
- os responsáveis pela área de RH devem adotar, dentre outras medidas, a instauração de processo de sindicância e/ou de processo administrativo;
- após o reconhecimento da ocorrência de assédio moral por sindicância e/ou processo administrativo poderá ser emitida a Comunicação Estadual de Acidente em Serviço - CEAT.

Todos/as têm o direito de trabalhar em um ambiente livre de assédio moral e de outras violências.

O assédio moral é ilegal.

RESPEITO, SIM!
HUMILHAÇÃO, NÃO!
RESPEITAR É PRECISO.

Prevenir e denunciar são as principais armas contra o assédio.

Para o assediado:

- Transtornos de ansiedade, de personalidade e de pânico;
- Depressão;
- Estresse e estresse pós-traumático;
- Problemas de sono;
- Distúrbios alimentares;
- Desânimos, cansaço, perda de interesse e queda da autoestima;
- Isolamento;
- Crise de competência;
- Suicídio;
- Irritabilidade e agressividade;
- Insegurança e medo;
- Baixa capacidade de resolução de problemas e de tomada de decisões e de realizar trabalhos 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;
- Diminuição da libido;
- Agravamento de doenças somáticas e crônicas já existentes;
- Problemas estomacais;
- Pressão alta, dores osteomusculares e de cabeça;
- Tremores, náuseas e crises de choro.

Para a organização:

- Aumento dos custos;
- Interferência no alcance de metas;
- Aumento na rotatividade de pessoal;
- Baixa produtividade;
- Prejuízo à imagem institucional da organização;
- Clima desfavorável para o trabalho;
- Absenteísmo;
- Maior risco de acidentes de trabalho e de erros;
- Abandono do trabalho por bons profissionais;
- Aposentadoria prematura;

- Passivos trabalhistas decorrentes de Indenizações;
- Multas administrativas por manifestações de discriminações;
- Licenças médicas.

Para o agressor:

- Ônus de responsabilidade dos atos praticados;
- Pressão social pelo estigma do agressor;
- Responsabilidade administrativa pela prática da violência;
- Danos à saúde física, psíquica e social.

Para a sociedade:

- Custos com tratamento médico e reabilitação;
- Despesas com benefícios sociais decorrentes de auxílio doença e aposentadoria precoce;
- Custos dos processos administrativos e judiciais.

Endereços com informações interessantes sobre assédio moral

➲ www.assediomoral.org/

➲ www.assediomoral.ufsc.br – Observatório de Assédio Moral no Trabalho da UFSC

➲ www.sitespmchr.org.br/paginas/assedio_moral - Observatório de Assédio Moral dos Servidores Públicos Municipais de Chapecó

Se você está sendo vítima de assédio moral deve seguir as seguintes orientações:

a) Anotar, neste diário, com detalhes, todas as humilhações sofridas, registrando o dia, o mês, o ano, a hora, o local ou o setor, o nome do agressor, os colegas que testemunharam o episódio e o que mais você achar necessário;

b) Se o episódio for muito grave, faça também um Boletim de Ocorrência na Delegacia mais próxima;

c) Dar visibilidade, procurando a ajuda de colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;

d) Evitar conversas com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre acompanhado de um/a colega de trabalho ou representante do sindicato;

e) Exigir por escrito explicações do ato do agressor e permanecer com cópia da carta (CI, e-mail, etc) enviada e da eventual resposta do agressor. Se possível protocolar o pedido no RH da sua unidade;

f) Coletar e guardar todas as provas documentais possíveis;

g) Buscar apoio social junto a amigos e

familiares;

h) Cuidar da sua saúde, procurando ajuda médica, psiquiátrica ou psicológica;

i) Buscar auxílio na CIPA;

j) Procurar o sindicato e relatar o acontecido, assim como ao Ministério Público.

Desde a implementação da 14.457/22, que alterou a NR 5, empresas com CIPA devem adotar medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Importante

- Gravações dos episódios de humilhação são aceitos nas ações judiciais;
- Se você é testemunha de cenas de humilhação no trabalho, supere seu medo e seja solidário com seu colega. Você poderá ser a próxima vítima e, nessa hora, o apoio dos seus colegas também será fundamental.
- Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

Lembre-se! O basta às humilhações depende crucialmente da informação, da organização e da mobilização dos trabalhadores. Por isso, o sindicato está ao seu lado nessa luta!

Mantenha-se alerta, mas sem desespero. Faça a sua parte e, em caso de dúvida, procure o sindicato. Nós ajudaremos você a resolver a situação.

Data: ___/___/_____ **Hora:** __:__

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data: ___/___/_____ **Hora:** __:__

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data: ___/___/_____ **Hora:** __:__

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Data: ____/____/_____ **Hora:** ___:___

Local: _____

Tema da conversa: _____

_____

Presentes e Testemunhas: _____

_____

Assediador(es): _____

_____

Ocorrência e observações: _____

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

SINDSAÚDE/SC

www.sindsaudesc.com.br

fb.com/sindsaudesc

instagram/sindsaudesc

Trabalhar para viver não para adoecer!