



CARTILHA SOBRE

# ASSÉDIO

# Moral e Sexual

# no Trabalho



CECAM

Universidade Federal Do Amazonas  
Comissão Executiva Do Acordo De Cooperação Técnica Para A Criação De  
Mecanismos  
De Atenção, Prevenção E Combate Ao Assédio Moral – Cecam

**Universidade Federal do Amazonas – UFAM**

Sylvio Mário Puga Ferreira  
**Reitor**

Jacob Moysés Cohen  
**Vice-Reitor**

Maria Vanusa do Socorro de Souza Firmo  
**Pró-Reitora de Gestão de Pessoas**

Ronaldo Vitorino Bastos  
**Presidente do DSQV e da CECAM**

Comissão Executiva do Acordo de Cooperação Técnica  
para a Criação de Mecanismos de Atenção, Prevenção e  
Combate ao Assédio Moral – CECAM – Portaria GR-UFAM  
1.019/2018; Portaria GR-UFAM 1.188/2019

Av. Rodrigo Otávio Jordão Ramos, 6200, Coroado I,  
Campus Universitário, Setor Sul  
Centro de Atendimento Integral à Saúde – CAIS, Sala da  
Psicologia 02, CEP: 69080-900  
Manaus – AM – e-mail: cecam@ufam.edu.br

**Composição da CECAM:**

Ronaldo Vitorino Bastos (Presidente)  
Sandra Greice Becker  
Adenilda Teixeira Arruda  
M. Izabel Ovellar Heckmann  
Ronaldo Gomes Souza  
Naamy Kelly da Silva Simão

**Órgãos Partícipes do Acordo de Cooperação Técnica:**

Defensoria Pública da União – DPU/AM;  
Ministério Público Federal – MPF/AM;  
Ministério Público do Trabalho – MPT/AM;  
Ministério do Trabalho e Emprego – TEM/AM;  
Conselho Regional de Medicina – CREMAM;  
Comissão de Combate ao Assédio Moral na UFAM –  
CCAMNAUFAWM;  
Rede Nacional de Combate ao Assédio Moral;  
Associação de Docentes da Universidade Federal do  
Amazonas – ADUA;  
Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Superior do  
Estado do Amazonas – SINTESAM;  
Secretaria Estadual de Saúde do Governo do Estado do  
Amazonas – CEREST

**Diagramação e Ilustração**

Isabelle Colares da Silva – PET Design

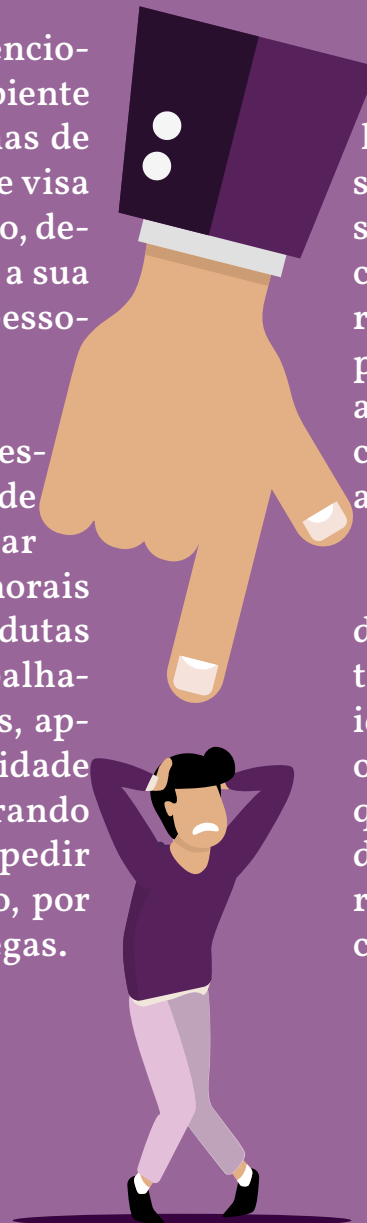
Carlos Evandro Garrido – PET Design



# O QUE É ASSÉDIO?

O Assédio Moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar 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.

Na prática são todos aqueles atos, atitudes, gestos e comportamentos que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima as reiterações destas condutas afrontam diretamente a dignidade psíquica do trabalhador, expondo-o a constrangimentos e humilhações, aptos a ofender profundamente a personalidade, dignidade ou integridade psicológica do trabalhador, deteriorando por completo o ambiente laboral, motivando-o a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, por sentir-se humilhado perante a chefia e demais colegas.



Toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do trabalho, é normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio. O Assédio Moral só acontece por meio da forma abusiva como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional o importante, para a configuração do assédio moral, é necessário a presença de conduta que vise a humilhar, a ridicularizar, a menosprezar, a inferiorizar, a rebaixar, a ofender o trabalhador.

No Assédio Moral a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e nas condições de trabalho.

# TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

São formas típicas de assédio moral no ambiente de trabalho:

## 1) Assédio moral vertical:

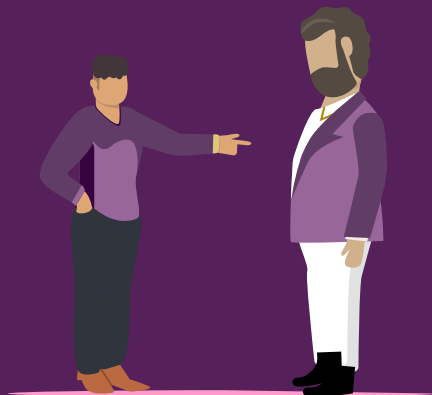
### a) Assédio moral descendente:

Neste caso é caracterizado pela ação de um superior hierárquico sobre um subordinado;



### b) Assédio moral ascendente:

A ação decorre de um subordinado em relação ao seu superior hierárquico;



## 2) Assédio moral horizontal:

Ocorre pela ação entre pessoas do mesmo nível hierárquico;



## 3) Assédio moral misto:

Acontece quando a pessoa é assediada por duas pessoas, ou mais, ao mesmo tempo, uma delas tem o mesmo nível hierárquico e outra superior ou inferior, ou ambos.



# COMO RECONHECER O ASSÉDIO MORAL

São muitos os fatores que podem caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, mas em geral o processo se inicia pela deterioração proposital das condições de trabalho, para ser reconhecida a existência do assédio moral, sinalizamos cinco procedimentos interpretados como assédio moral, a saber: atos que restringem a comunicação da vítima; atos que prejudicam os contatos sociais da pes-

soa; atos que comprometem a reputação do ofendido; atos que geram consequências negativas no trabalho (tarefas da vítima); atos que prejudicam a saúde física e mental, o fenômeno deve compreender alguma ou diversas formas de comportamentos reconhecidos como atos hostis e reconhecidos pelo Ministério da Saúde Brasileiro, dentro das seguintes modalidades:

## 1 Deterioração intencional 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 de acesso aos instrumentos de trabalho: fax, telefone, computador, mesa, cadeira, sala de aula, entre outros relacionados ao exercício da função;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhes permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, licença médica, recomendações médicas, direitos trabalhistas, etc);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção ou

progressão;

- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos morais, psicológicos, físicos entre outros, em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar e/ou incompatíveis com formação/conhecimentos técnicos, competências e habilidades;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro na execução de suas tarefas;
- Controlar suas idas ao médico;
- Advertir a vítima em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;



## 2

### Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente;
- Os superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
- A comunicação com a vítima é unicamente por escrito;
- Evitam qualquer tipo de contato;
- A pessoa é posta separada dos outros;
- Ignorar sua presença na equipe, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proibir os colegas de falarem com o trabalhador;
- Não deixar a pessoa falar com ninguém;
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista;
- Não repassar o trabalho, deixando o trabalhador ocioso.

### 3 Atentado contra a dignidade

- Utilização de insinuações desdenhosas para desqualificá-la;
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, ...);
- A pessoa é desacreditada diante dos colegas, superiores e subordinados;
- São propagados rumores a respeito do trabalhador;
- São atribuídos problemas psicológicos (por exemplo: dizem que a pessoa é doente mental);

### 4 Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física;
- Agressões físicas, mesmo que de leve, a vítima é empurrada, tem a porta fechada em sua face;
- Somente falam com a pessoa aos gritos;
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- A vítima é seguida na rua, inclusive, em vários casos é

- Zombam de suas deficiências físicas ou sobre aspectos físicos; é imitada ou caricaturada;
- Criticam a vida privada do trabalhador;
- Zombarias de sua origem ou de sua nacionalidade;
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuição de tarefas humilhantes;
- São dirigidas injúrias com termos obscenos ou degradantes.



- espionada diante do domicílio;
- São feitos estragos em seu automóvel;
- A pessoa é assediada ou agredida sexualmente (“toques”, gestos ou propostas);
- Não levam em consideração os problemas de saúde ou as recomendações médicas (por exemplo, o não estabelecimento do nexo de causalidade);
- O assediado somente é agredido quando está a sós com o assediador.

# Fases do Assédio Moral

Existem fases para ocorrência do Assédio Moral, veja que o conflito está na primeira fase, sendo o ponto inicial para o Assédio Moral e os primeiros sintomas do adoecimento na fase três do Assédio Moral, assim vejamos:

**a) A condição zero** se caracteriza pela presença, no ambiente de trabalho, de condições favoráveis ao desenvolvimento do assédio moral e consiste em um clima particularmente desfavorável do mercado de trabalho, ou da ambição de alguns, ou da concorrência entre os trabalhadores; nesta fase pode ser detectado o assédio moral organizacional;

**b) A fase um** se caracteriza pela individualização da vítima, ou seja, do sujeito contra o qual serão dirigidas as hostilidades do ambiente de trabalho, aquele que se tornará o bode expiatório para todos os problemas da empresa e/ou dos empregados. Nessa fase o fenômeno assédio moral ainda não emergiu com clareza e não é ainda possível compreender que se chegará a se concretizar;

**c) A fase dois:** é nessa fase que o fenômeno toma pé e se afirma a vontade consciente de alguns de golpear o assediado, o qual, embora perceba a aspereza do tratamento dos colegas, ainda não apresenta sintomas de doença de tipo psicossomático;

**d) A fase três:** nessa fase, a vítima começa a sentir os primeiros sintomas físicos e psíquicos dos ataques, que se manifestam com uma sensação de insegurança, ansia, insônia e distúrbios digestivos;

**e) A fase quatro** se caracteriza pela objetividade e publicidade do fenômeno, que se torna de domínio público e objetivo de avaliação da administração de pessoal. A vítima se afasta, com frequência, por motivos de saúde, se desconcentra e erra na execução das tarefas mais simples, assim se tornando um “problema” para o departamento de pessoal;



# Fases do Assédio Moral

**f) Na fase cinco** se registra, de uma parte, um sério agravamento nas condições de saúde da vítima, que começa a sofrer de depressão mais ou menos grave e a fazer uso de psicotrópicos e terapias com escasso ou quase nenhum resultado; e, doutra parte, a empresa adota ações disciplinares que agravam ulteriormente as condições da vítima;

**g) Na fase seis** é que se realiza a exclusão da vítima do mundo do trabalho, seja por demissão “voluntária”, dispensa, afastamento para tratamento de saúde, outros tipos de licença ou mesmo com o ato extremo do homicídio ou do suicídio.

Nunca é demais lembrar que estas fases nem sempre assim se apresentam. Às vezes, o conflito não chega ao fim ou logo se explicita na fase inicial, ou, ainda, não correspondem à sequência aqui exposta de forma didática. Não podemos esquecer que conflitos que perduram no tempo, caminham para a crise, o que favorece e mascara o início do Assédio.



# Fases de Conflito

Um conflito é um conjunto de propósitos, métodos ou condutas divergentes. Seu oposto é a convergência ou condutas que criam ordem e estabilidade, contando com a concordância de todos. Portanto, o conflito ocorre devido à dificuldade de se lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões. A principal causa do conflito é a mudança da realidade, quando algo ou alguém intervém no sistema – pode ser desde um indivíduo até uma sociedade completa – surge uma mudança e, conseqüentemente pode gerar algum tipo de conflito.

É extremamente importante a distinção entre o assédio moral e o conflito. Considera-se que o assédio tem origem em um conflito profissional mal resolvido, se existe assédio moral é porque nenhum conflito pode ser estabelecido. Em um conflito, as recriminações são faladas (a guerra é aberta, de alguma maneira). Ao contrário, por trás do assédio existe o não falado e o escondido. Mesmo que as situações de conflito sejam custosas e inoportunas para a

instituição todos estão conscientes em reconhecer sua utilidade. Sua origem é a necessidade de mudança; um antigo sistema de funcionamento deve ser suprimido para a adoção de um novo. Um conflito é fonte de renovação e de reorganização, pois obriga a se reconsiderar e a se funcionar sob novas formas. Permite mobilizar as energias e reunir as pessoas, modificar as alianças, sair da complexidade e, sobretudo trazer um pouco de animação e novidade para os contextos profissionais muito rotineiros.



# Fases de Conflito

Porém, é normal que nas instituições surjam conflitos devido à diferença de interesses. Conflitos interpessoais normais entre pessoas com interesses e objetivos distintos ou até mesmo incompatíveis geram problemas pontuais, atritos e choques entre as pessoas, os quais devem ser resolvidos de forma positiva através do diálogo. Caso contrário, quando estes conflitos pontuais começam a estigmatizar-se, constituindo-se o ponto de partida de uma escalada de enfrentamentos, assim se não enfrentado, pode se dar início ao Assédio Moral.

Por isso é importante administrar os conflitos da organização de modo a evitar que se transformem em relações de assédio, visto que estas podem ter consequências onerosas para os trabalhadores e para a instituição. Para isso, a mediação e o diálogo franco e aberto são fundamentais.



# O Assédio Sexual

Entende-se por Assédio Sexual no ambiente de trabalho a atitude de constranger colegas de trabalho por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, propostas ou impostas a alguém contra sua vontade, sobretudo em locais de trabalho. Nunca é um jogo de sedução. Ou seja, são tentativas de troca, sob constrangimento, mesmo que velado, de favores sexuais por favores institucionais. Carac-

teriza-se quando uma parte decide abusar do seu poder de mando e força a outra a fazer o que não deseja; portanto denota chantagem ou intimidação.

São considerados exemplos de Assédio Sexual no ambiente de Trabalho suas várias formas de expressões (verbais, gestuais e outras), propostas ou impostas a alguém contra sua vontade, sobretudo em locais de trabalho:

**1** As cantadas podem ocorrer de maneira clara ou sutil, ser falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos

**2** As condutas de assédio sexual também podem vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a pessoa, desde que ela ceda aos desígnios do assediador mesmo em forma de chantagem

**3** O assédio sexual pode ser acompanhado também de humilhações, insultos e intimidações

**4** O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações

# O Assédio Moral Organizacional

O Assédio Moral também tem suas origens na própria organização do trabalho, denominado assédio moral organizacional, trata-se de um conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática, em decorrência da relação de trabalho, do modus operandi da instituição que determina condutas e métodos que são exigidos e monitorados de

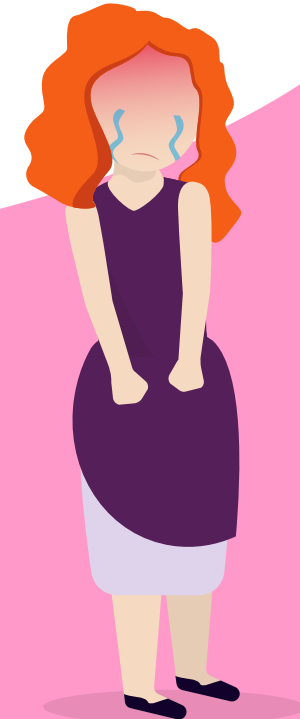
forma abusiva mediante palavras, atos, ações, violência sutil ou explícita, gestos ou comportamentos que, por sua repetição ou sistematização, resulta no vexame, humilhação, constrangimento ou risco à saúde de uma ou mais pessoas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo às políticas e metas da administração.

## O Assédio Moral é causa de Doecimento

O Assédio Moral além de provocar a degradação do ambiente de trabalho, causa adoecimento a quem é assediado, os reflexos para quem sofre humilhação são significativos, vão desde a queda da autoestima, problemas de saúde e em casos mais graves, a morte por suicídio.

As Patologias decorrentes do Assédio Moral mais notadas são as seguintes:

•As Patologias decorrentes do Assédio Moral mais notadas são as seguintes:



# O Assédio Moral é causa de Adoecimento



- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, dores no corpo, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;

- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, gastrites, tremores e palpitações;
- Crises de Ansiedade, síndrome do Pânico, estresse pós-traumático, esgotamento físico e emocional;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.

Por isso, especialistas recomendam que, sinalizada a doença do trabalho, mesmo que não confirmada, inclusive na suspeita, deve ser emitida a Comunicação de Acidente de Serviço (CAS ou CAT).

# Como enfrentar o Assédio Moral

Caso compreenda estar vivenciando uma situação de assédio, solicite atendimento pela Equipe da CECAM, existem várias alternativas para enfrentar esse tipo de violência laboral. Preferencialmente registre seu relato escrito, via portal da Ouvidoria da UFAM (<https://www.portalouvidoria.ufam.edu.br/fale-conosco.html>), que irá acompanhar o andamento do processo junto a CECAM e noutros setores da Universidade se necessário.

Para melhor lhe atender, recomendamos:

- **Anotar com detalhes as humilhações sofridas:** dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário;
- **Juntar provas** (documentos, gravações, testemunhas, laudos médicos, etc);
- **Procurar a ajuda dos colegas**, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que sofrem humilhações do (a) agressor (a);
- **Evitar conversar, sem testemunhas, com o (a) agressor (a);**



- **Buscar apoio** junto a familiares, amigos e colegas;
- **Buscar acompanhamento**, psicológico e/ou psiquiátrico se necessário.

Lembramos que o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral – PPRECAM da UFAM foi criado por meio de um Acordo de Cooperação Técnica para a prevenção e combate ao Assédio Moral, entre diversos órgãos participantes (<https://www.antigo.ufam.edu.br/noticias-bloco-esquerdo/6837-reitoria-assina-acordo-para-combate-ao-assedio-moral-na-ufam>), os quais estão empenhados na prevenção e combate ao Assédio Moral junto com UFAM.



# Legislação que trata do Assédio Moral e Assédio Sexual



Recentemente a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a convenção 190 definindo violência e assédio como comportamentos, práticas ou ameaças que visam, resultam ou se aproximam de prejuízos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos aos trabalhadores. No Brasil não existe legislação específica que tipifique o Assédio Moral, mas, não significa, de forma alguma, a desproteção do empregado assediado. São diversas as leis brasileiras que amparam os direitos dos trabalhadores.

## •Constituição Federal:

**Art. 1º** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

**Art. 3º** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; e IV - promover o bem de todos, sem

preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;



**Art. 196.** A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação;

**Art. 225.** Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. V - Controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

#### •Código Civil:

**Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

**Art. 927.** Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo

#### •Lei 8.112/90:

**Art. 116.** São deveres do servidor: tratar com urbanidade as pessoas;

**Art. 117.** Ao servidor é proibido: V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

#### •Decreto nº 1.171/94:



**XV - E vedado ao servidor público;** f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores

#### •Código Penal:

**Art. 146 -** Constranger alguém, mediante violên-

cia ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

**Art. 147 -** Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.

**Art. 122 -** Induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou prestar-lhe auxílio para que o faça.

#### •Lei nº 9.455/1997:

**Art. 1º** Constitui crime de tortura: I – constranger alguém com emprego de violência ou grave ameaça, causando-lhe sofrimento físico ou mental.

Para os casos de Assédio Sexual, a legislação é específica.

#### •Código Penal:

**Art. 216- A.** Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Assédio Sexual).

Para as questões de Saúde além dos artigos 196 e 225 da Constituição Federal, existem as normas do Conselho Federal de Medicina:

•Resolução CFM N° 2183 DE 21/06/2018 - Antiga Resolução 1.488/99 CFM

**Art. 2º** Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico (físico e mental), de relatórios e dos exames complementares, é dever do médico considerar:

I - a história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;

II - o estudo do local de trabalho;

III - o estudo da organização do trabalho;

IV - os dados epidemiológicos;

V - a literatura científica;

VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínica em trabalhadores expostos a riscos semelhantes;

VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

## •Projeto de Lei (PL) 4742/01

O Brasil até a presente data, não possui uma lei específica sobre o assédio moral no trabalho. Porém em março de 2019, o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4742/01, que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho. Segundo consta no site da Câmara dos Deputados a proposta prevê detenção de um a dois anos e multa para quem ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função.

## h Resolução nº 643, de 02 de setembro de 2020 do Ministério da Saúde:

Aprova a versão atualizada da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), constante na Portaria MS nº 2.309 de 28 de agosto de 2020, publicada em 01 de setembro de 2020, edição nº 168, seção 1, página 40.

Portaria MS nº 2.309: §2º A LDRT será atualizada por portaria do Ministro de Estado da Saúde, organizada nas seguintes estruturas:



## I - Lista A:

**Agentes e/ou fatores de risco com respectivas doenças relacionadas ao trabalho; Parte V, são reconhecidas as características das relações sociais no trabalho: Deficiência no clima das relações, coesão e qualidade das interações, inclusive trabalho em equipe, assédio psicológico, entre outros.**

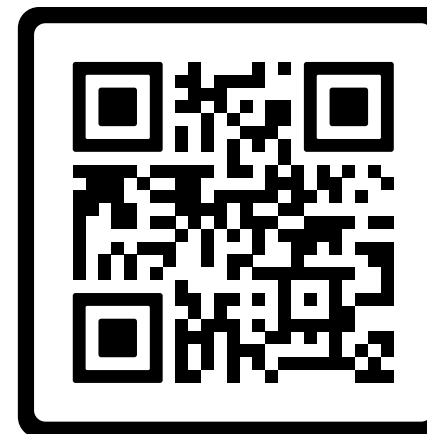
## II - Lista B:

**Doenças relacionadas ao trabalho com respectivos agentes e/ou fatores de risco.” (NR): Capítulo V - Transtornos mentais e comportamentais, são listadas 60 CID-10 e os Fatores psicossociais relacionados a: gestão organizacional; e/ou contexto da organização do trabalho; e/ou característica das relações sociais no trabalho; e/ou conteúdo das tarefas do trabalho; e/ou condição do ambiente de trabalho; e/ou interação pessoa-tarefa; e/ou jornada de trabalho; e/ou violência e assédio moral/sexual no trabalho; e/ou discriminação no trabalho e/ou risco de morte e trauma no trabalho;**

## **Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT):**

[https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601?fbclid=IwAR2C7irx0rEfpeVGmgBPoizLtd-NQDcVUc0UMyX5rh6tmBbne\\_KvZ3mB1U](https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601?fbclid=IwAR2C7irx0rEfpeVGmgBPoizLtd-NQDcVUc0UMyX5rh6tmBbne_KvZ3mB1U)

**Confira também scanear o QR code para entrar no link do site:**



# Referências

ACT: 2014 – acordo de cooperação técnica entre a UFAM e órgãos protetores da cidadania. [<http://www.ufam.edu.br/attachments/article/6837/Acordo%20de%20Cooperacao%20entre%20orgaos.pdf>]

Cartilha do Ministério da Saúde : Assédio : violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral / Ministério da Saúde – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2009 – pg. 06 a 09, acessado em 17/03/2018 [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia\\_sofrimento\\_trabalho\\_assedio\\_moral.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sofrimento_trabalho_assedio_moral.pdf)

Portaria MS nº 2.309 de 28 de agosto de 2020, publicada em 01 de setembro de 2020, edição nº 168, seção 1, página 40.

Heloani, Roberto & Barreto, Margarida. Assédio Moral: gestão por humilhação. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

EGE, Harald. Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto de lavoro. Bolonha-IT: Pitagoras Editrice, 1996.

Leymann, H. Leymann Inventory of Psychological Terror (Lipt; Leymann, 1996) The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 165-184 : in Handanleitung für den LIPT-Fragebogen; Dgvt-Verlag: Tübingen, Germany, 1996.

Lis Andrea P. Soboll e Thereza Cristina Gosdal. Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar / organizadoras. São Paulo: Editora LTr, 2009.

Lis Andréa Pereira Soboll: Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do Trabalho – São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

Márcia Novaes Guedes. Terror Psicológico no Trabalho. 3.ed. São Paulo: Ltr, 2008

Margarida Barreto, Violência, Trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC; Fapesp, 2003.

Maria Ester de Freitas, José Roberto Heloani, Margarida Barreto. Assédio Moral no Trabalho, Coleção debates em administração, São Paulo: Ed. Cengage Learning, 2008.

Marie-France Hirigoyen. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 8ª edição, 2015.

Suzana da Rosa Tolfo, Renato Tocchetto de Oliveira. Assédio moral no trabalho: características e intervenções. Florianópolis, SC: Ed. Lagoa, 2015