

MANUAL SOBRE A PREVENÇÃO E O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO



Ministério Público do Trabalho

Procurador-Geral do Trabalho

Ronaldo Curado Fleury

Vice-Procurador-Geral do Trabalho

Luiz Eduardo Guimarães Bojart

Chefe de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Rafael Dias Marques

Diretor-Geral

Leomar Daroncho

Elaborado pela CAMSD (autores)

Anamaria Corrêa Marques

Cláudia Nassif Jaber

Eliane Araque dos Santos

Fábio Leal Cardoso

Maria Aparecida Gugel

Mariana Flesch Fortes

Renata Lacerda do Nascimento Moraes

Ricardo Augusto de Andrade Franco

Vinicius Pinto Corrêa



Comissão de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio Moral,
Sexual e da Discriminação da PGT

Brasília, 2019

SUMÁRIO

Apresentação	4
Introdução, objetivos e princípios	5
Conceitos.....	8
Assédio Moral.....	8
Assédio Moral Organizacional	14
Assédio Moral e Discriminação	19
Assédio Sexual	20
Eixos de atuação.....	22
Espaço de Discussão Coletiva	24
Procedimento de apuração de notícia de assédio e/ou discriminação.....	27
Portaria da Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação	30
Bibliografia sugerida para leitura	42



Apresentação

O presente manual decorre de previsão específica da política nacional de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação instituída pela Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017. Referida política tem origem nas conclusões dos trabalhos desenvolvidos por comissão criada (Portaria PGT nº 497/2016) diante de um contexto que apontava para a necessidade de adoção de medidas voltadas à prevenção e tratamento adequado de situações de assédio moral e sexual no Ministério Público do Trabalho, dadas as repercussões danosas no ambiente de trabalho que traziam desequilíbrio nas relações de trabalho, incluídos os frequentes adoecimentos e afastamentos do trabalho.

O colóquio havido no ano de 2016 com o Professor Christophe Dejours (psicanalista francês, criador da psicodinâmica do trabalho), após a conferência *Pane nas organizações: do adoecimento ao reencantamento do trabalho*, além das pesquisas, documentos, observações e sugestões da comissão de servidores, foram decisivos para a percepção da necessidade urgente de se ter o mecanismo adequado para buscar soluções pacíficas para os problemas identificados e estimular práticas administrativas exemplares a serem aplicadas indistintamente a membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados que desenvolvem suas atividades no MPT.

O manual aponta, sem esgotar o complexo tema, a partir da política instituída, os objetivos, os princípios, os conceitos, as ações e as direções para a sua implementação, o que deve ocorrer em conjunto com as comissões nacional, regionais, e unidades de gestão de pessoas e de saúde.



Introdução, objetivos e princípios

O trabalho é um processo que constitui a especificidade humana e, por isso, não se reduz à atividade laborativa ou ao emprego, mas à produção de todas as dimensões da vida. Na sua dimensão mais importante, o trabalho aparece como atividade que responde à produção dos elementos necessários e indispensáveis à sobrevivência dos seres humanos. Ao mesmo tempo, responde às necessidades de sua vida intelectual, cultural, social, estética, simbólica, lúdica e afetiva (Pereira; Lima, 2008, p. 399-404).

“Trabalhar nunca é somente produzir, mas é também transformar a si próprio” (Dejours, 2004, p. 51), o que ocorre na maioria das vezes em ambientes pouco amigáveis, com elementos de trabalho (os próprios processos de trabalho, o computador, a máquina, entre outros) que não funcionam a contento e/ou situações pessoais particulares (conflitos domésticos, corpo doente, etc.) que interferem nas relações profissionais.

A partir dessa perspectiva mais humana e integral da pessoa é que se quer alcançar no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT) relações profissionais saudáveis, em ambientes respeitosos e éticos, além de processos de trabalho discutidos e dialogados em conjunto e devidamente estabelecidos. Tudo de forma a efetivamente traduzir uma gestão participativa com base em relações saudáveis.

O empenho de todos é para o desenvolvimento da cultura de privilegiar os espaços de discussão, primeira ação para a implementação da política, nos quais se busca a colaboração pessoal e coletiva para a construção de compromissos sobre convivência harmoniosa, processos de trabalho definidos com mecanismos de aferição da qualidade dos produtos e resultados esperados. Referidos espaços devem ter por base a cooperação e



o diálogo (aprender a falar e a ouvir o que o outro tem a dizer), considerados chaves para as tomadas de decisão.

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação do Ministério Público do Trabalho foi instituída pela Portaria nº 583/2017, de 22 de maio de 2017.

Seu propósito é colaborar para atingir os objetivos de:

- construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- buscar soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando dirimir os conflitos interpessoais e setoriais existentes e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de assédio;
- monitorar as atividades institucionais por meio de espaços de discussão coletiva e construtiva a fim de melhorar os ambientes de trabalho;
- apurar e enfrentar a prática de assédio moral e sexual e de discriminação.

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação do Ministério Público do Trabalho e todos os mecanismos que a compõem baseiam-se em princípios, dos quais se destacam:

Respeito à Dignidade Humana e Integridade – as pessoas envolvidas em procedimentos de apuração de assédio e/ou discriminação devem ser tratadas com respeito à sua dignidade



humana, com prioridade para a integridade física, psíquica, emocional e moral.

Objetividade – os procedimentos devem ser ágeis, sem se estender no tempo, observando o princípio constitucional da razoável duração do processo para não causar tensão nas vítimas e para resguardar a sua imagem.

Imunidade – em nenhuma hipótese, os denunciantes e as testemunhas serão expostas à represália de qualquer natureza.

Confidencialidade – assegurar o sigilo das informações fornecidas e envolver o menor número de pessoas com o objetivo de preservar a intimidade da vítima.

Acesso – a política institucional de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação e as proposições desse manual se aplicam indistintamente a membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados que desenvolvem suas atividades no MPT.





Conceitos

Incluem-se definições sobre assédio moral, sexual e discriminação com o propósito de se ter um alinhamento das ideias e práticas, especialmente de acolhimento das partes envolvidas, de forma a aplicar e de forma efetiva conduzir a política institucional, observado o artigo 9º. da Portaria nº 583/2017.

Assédio Moral

O assédio moral é um fenômeno psíquico-social e, considerado como uma violência psicológica, pode ter diferentes motivações, autores distintos e manifestar-se em condutas abusivas diversas. Em sua origem, tem sempre uma situação de abuso de poder, podendo ocorrer no âmbito da família, da sociedade, do trabalho. Relações de poder acompanhadas de atitudes hostis e agressivas de um determinado indivíduo em relação a outro podem ocorrer em qualquer contexto social, incluído o ambiente de trabalho, onde mulheres e homens passam grande parte do seu dia.

Não há na legislação brasileira um conceito definido e positivado de assédio moral. Por isso, abordam-se no presente manual conceitos de estudiosos, ao mesmo tempo em que se sistematiza as condutas que podem caracterizar prática de assédio moral, tendo-se em mente que se trata de uma sistematização exemplificativa e que não pretende esgotar todas as possibilidades de situações de existência de sua prática.

Um dos mais difundidos conceitos de assédio moral foi cunhado pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen que optou por utilizar uma denominação na sua língua de origem (*harcèlement moral*), cunhando a expressão assédio moral.



Para Marie-France Hirigoyen, o termo 'assédio' é utilizado com o sentido de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos. Já o termo 'moral' é escolhido para remeter à construção social da moralidade como o que é dado como 'bem' e 'mal', o que se deve e o que não se deve fazer e o que é aceitável ou não pela sociedade. Trata-se de uma escolha política, uma 'tomada de posição' que pretende assinalar os comportamentos que não são aceitáveis na vida em sociedade, visto que afetam o bem-estar psicológico de outra(s) pessoa(s). Como substantivo feminino que é, 'moral' significa o conjunto de valores orientadores das relações sociais e do comportamento humano, e como adjetivo, aquilo que é próprio da moral ou pertencente ao espírito humano, os costumes, os valores, as regras e os estudos filosóficos sobre o bem e o mal.

Assim, a expressão *assédio moral* remete diretamente à ideia de perseguição ao estado de espírito da vítima, com um efeito desmoralizador, atuando de forma contrária aos valores pelos quais se devem pautar o comportamento em sociedade e as relações humanas.

A partir disso, Hirigoyen definiu assédio moral como sendo 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.

Rodolfo Pamplona Filho, define o *assédio moral* como sendo uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.



Pamplona em sua definição dialoga com Hirigoyen. Note-se que ele reforça a existência de uma conduta abusiva para ensejar o *assédio moral* de forma reiterada, divergindo de Hirigoyen. No entanto, quanto à denominação, ambos estão de acordo que há conduta abusiva geral no *assédio moral*.

Posteriormente, Hirigoyen revê seu próprio conceito e passa a considerar que para configurar assédio moral deve existir a repetição e sistematização dessa conduta abusiva. Todavia, julga que mesmo de forma isolada a conduta pode gerar danos a vítima.

Segundo Maria Aparecida Alkimin, o *assédio moral* ou agressão psicológica é um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a Administração Pública.





Isabel Ribeiro Parreira explica que para definir é preciso saber o que caracteriza o *assédio moral* de modo geral. Segundo Parreira, são comportamentos que podem ter as seguintes características:

- perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos;
- o ataque pode se expressar por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, podendo ser concretizado de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas;
- pode pressupor motivações variadas por parte do assediador;
- repetição ou sistematização no tempo;
- utilização de recursos e meios insidiosos, sutis ou subversivos, não claros nem manifestos, visando a diminuição da capacidade de defesa do assediado;
- criação de uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente;
- destruição da identidade da vítima;
- consequente violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado;
- danos à saúde mental deste;
- colocar em perigo a manutenção do emprego da vítima;
- e/ou degradação o ambiente laboral.



Para Patrícia Piovesan e Paulo César Rodrigues o *assédio moral* é todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas.

Heinz Leymann (1996) entende que o assédio moral “envolve uma comunidade hostil e contrária à ética, dirigida sistematicamente por um ou alguns indivíduos, sobretudo contra um indivíduo que é, assim, colocado numa posição de impotência e vulnerabilidade e aí mantido pela continuação das atividades do *mobbing*”.

No Brasil, os doutrinadores e a população receberam a denominação de *assédio moral* dada pela psicóloga Hirigoyen, por entenderem que se enquadra perfeitamente à realidade vivenciada pela pessoa assediada. Exemplo disso é o modo como a jurisprudência se consolidou junto ao Tribunal Superior do Trabalho.

Para a maior parte da doutrina, o poder é o elemento chave para a ocorrência do *assédio moral*. Entretanto, há divergências quanto ao sujeito que pode exercê-lo. Segundo Lydia Ramirez (2011), “o assédio moral é um processo, conjunto de regras e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, que na sutileza do cotidiano aparecem no estilo pé-de-ouvido, sendo a agressão não aberta, nem exposta ao diálogo, mas praticada pela comunicação não verbal. O poder é exercido por quem oferece o trabalho ao que está em relação de subordinação (...) o assédio moral é propiciado pelo elemento poder nas relações de trabalho, o qual pode centralizar ao seu redor uma parte do coletivo com a finalidade de propiciar um ambiente hostil e desestabilizador para o trabalhador hostilizado (...) como um feito que uma pessoa ou um grupo de pessoas externam uma violência psicológica extrema de forma sistemática, durante um longo período de tempo, sobre outra pessoa no local de trabalho.”



Percebe-se que grande parte da doutrina considera que o assédio moral, em regra, manifesta-se por condutas abusivas de quem detém o poder diretivo, ou cargos de comando. O comportamento do assediador ultrapassa os limites do poder diretivo e atinge os direitos fundamentais do empregado, violando o dever de boa-fé, principalmente a observância aos limites da função social do contrato e aos bons costumes. No entanto, Adriane Reis de Araújo ressalta que o poder pode se manifestar nas mais distintas direções, não sendo definido exclusivamente segundo o que estabelece a hierarquia burocrática – assim, entende ser possível a manifestação por um subordinado hierárquico contra seu superior, ainda que raramente, diante dos mecanismos de controle da sociedade contemporânea.





Para Araújo, o assédio moral pode se apresentar em quatro modalidades: vertical descendente, quando praticado por um trabalhador hierarquicamente superior contra um subordinado; vertical ascendente, ocorre do trabalhador contra seu superior; horizontal, entre trabalhadores de mesma posição hierárquica, e misto, em geral, quando colegas aderem ao assédio vertical descendente.

Assédio Moral Organizacional

O termo organizacional associado ao assédio moral tem o propósito de destacar que esse tipo de prática estrutura-se a partir das estratégias de gestão e de divisão do trabalho, ou seja depende principalmente da maneira como o trabalho está organizado.

Para diferenciar o *assédio moral individual* do *assédio moral organizacional*, Bruno Farah explica que eles estão em níveis diferentes: no *assédio moral individual* há pessoalidade com uma determinação do alvo, tendo por objetivo excluir, prejudicar e levar a vítima a cometer erros e ao desequilíbrio emocional; no *assédio moral organizacional* os alvos são coletivos e, portanto, indefinidos, não havendo a natureza pessoalizada como no assédio moral. O objetivo principal do assédio moral organizacional é aumentar a produtividade.

É interessante compreender a dimensão coletiva de tal tema e, para tanto, Araújo aponta que as primeiras pesquisas sobre *assédio moral* nas relações de trabalho surgiram a partir de estudos psicológicos e psiquiátricos. Tais estudos foram realizados por profissionais que tratavam de trabalhadores que lhes pediam ajuda sendo que, ao longo do tratamento, percebeu-se que havia umnexo causal entre os problemas psicológicos e as relações de trabalho. Esta perspectiva foi extremamente importante para trazer luz ao problema, pois tais estudos “foram essenciais para retirar



da obscuridade as humilhações sutis e frequentes a que estão submetidos os trabalhadores em todo mundo desde larga data” (Araújo, 2012).

Referida perspectiva também explica o fato de até então ter-se dado maior ênfase aos aspectos individuais (psicológicos, subjetivos e patológicos) da questão (dadas as fontes e métodos dessa área do conhecimento) e, de certa forma, ter-se invisibilizado a raiz coletiva do problema. Para Araújo, essa análise ataca os sintomas (ou fenômenos aparentes do problema que se apresentam aos psicólogos nos consultórios), mas não as causas que os fomentam, as quais, segundo ela, são coletivas e derivam de certa estrutura estabelecida nas empresas na gestão da mão-de-obra, sendo o assédio individual nada mais do que uma expressão parcial desse todo.

A visão mais abrangente, segundo a autora, é aquela que pode oferecer uma resposta coletiva ao problema e talvez compreender a sua lógica fomentadora. Desse modo, propõe o conceito de *assédio moral organizacional* que, com base na literatura por ela entabulada, consiste no conjunto de condutas abusivas de qualquer natureza exercidas de forma sistemática durante certo tempo em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte em vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

No entanto, o conceito apresenta falhas e a própria Araújo afirma que, para além do que se encontra na literatura, “a ofensa se dirige a todos os bens jurídicos enumerados entre os direitos fundamentais do operário” (2012) desrespeitando seus princípios mais essenciais, a saber: a liberdade e a igualdade, pois ofende a dignidade do trabalhador, não sendo reconhecida sua condição de



ser humano livre e igual. A coação, no *assédio moral organizacional* ocorre indiretamente por intermédio de um poder descentralizado, que viabiliza o engajamento voluntário de trabalhadoras e trabalhadores, convertendo-se em modo de gestão.





A solução definitiva para o problema, de acordo com Araújo, só será alcançada quando a lógica desse sofrimento for atacada e não apenas seus sintomas, como propõe a doutrina. Isso porque, ao assim fazer, torna invisível os fundamentos coletivos da questão e cria mitos sobre *assédio moral* no trabalho.

O primeiro, consiste na ideia de que o assédio moral tem um perfil preferencial de agressor ou de vítima que Araújo, em sua dissertação de mestrado, refuta, demonstrando que tal resultado varia dependendo dos critérios e dos recortes da pesquisa, de forma que não há um padrão que possa ser estabelecido previamente para tal, sendo qualquer pessoa uma possível vítima ou agressora.

O segundo mito diz respeito à necessidade de adoecimento da vítima para que se configure o assédio moral. A autora ressalta que as pessoas são diferentes e fisicamente respondem de maneiras diversas às agressões de modo que a análise não deveria partir da consequência na vítima, mas da conduta do agressor.

O terceiro mito está na afirmação de que a direção das empresas desconhece essa prática abusiva dentro de suas dependências. Ora, se a prática tem como finalidade obter o engajamento subjetivo do grupo como um todo às políticas de metas da administração, esta é um método de gerenciamento. Portanto, ela não só é do conhecimento da direção, como também é estimada e valorizada como prática de administração.

Araújo aponta alguns critérios para a identificação do *assédio moral organizacional*:

- Repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima - não há necessidade de que a vítima apresente um quadro de doenças mentais ou físicas para



condicionar o reconhecimento do assédio moral à sua subjetividade;

- Periodicidade - diante da “precariedade das relações de trabalho no Brasil, com a possibilidade de ruptura injustificada e imediata pelo empregador também do contrato de trabalho a prazo indeterminado, justifica-se a rejeição de qualquer delimitação temporal mínima”;
- Durabilidade do ato faltoso - as agressões nem sempre precisam ser humilhantes ou constrangedoras se tomadas isoladamente, ou seja, fora de sua contextualização;
- As espécies de condutas abusivas - apoia-se em Hirigoyen que aponta: a deterioração proposital das condições de trabalho; o isolamento e recusa de comunicação; o atentado contra a dignidade; a violência verbal, física ou sexual. Apoia-se também em Margarida Barreto: dar instruções confusas ou imprecisas; bloquear o andamento do trabalho; atribuir erros imaginários e ignorar a presença dos trabalhadores.

Finalidade da conduta abusiva - quando a doutrina aborda que se identifica o assédio pelas condutas voltadas à degradação das condições humanas, sociais e materiais do trabalho ou, especificamente, o afastamento da vítima do local de trabalho, Araújo responde que esta não é a finalidade, mas o sintoma aparente pois, para ela a finalidade é instrumental, qual seja a promoção do envolvimento subjetivo dos trabalhadores às regras da administração, pressionando-os à resignação aos parâmetros da empresa e excluindo aqueles com o “perfil inadequado”. A docilização e padronização do comportamento de todo grupo de trabalho, obtidas pela sanção imputada aos “diferentes”, se difundem em todos os níveis da organização, destacando também



que a organização produtiva não visa apenas o lucro, pois o assédio pode ser desencadeado simplesmente porque o trabalhador não se apresenta suficientemente engajado com a cultura empresarial.

Perfil e a intencionalidade do agressor - os traços da personalidade do agressor não têm particular importância. No entanto, deve-se atentar para esse critério que acaba por responsabilizar individualmente a própria vítima ou agressor pelo assédio e reafirma sem justificativa, os preconceitos, ocultando a dimensão coletiva do problema.

Assédio Moral e Discriminação

Há grande proximidade entre os conceitos de assédio moral e discriminação, visto que o assédio moral pode ser causado por algum preconceito, de forma que, na prática, muitas vezes não é possível identificar o motivo da conduta. Todavia, os termos não se confundem e, para os diferenciar, utilizaremos, mais uma vez, o debate trazido por Araujo.

A discriminação tem origem em uma diferença entre pessoas, podendo ter um juízo de valor positivo ou negativo e este, por sua vez, pode gerar estereótipos e preconceitos a depender da ausência de conhecimento sobre o tema por parte do agente. Segundo a Convenção n° 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Já o assédio moral caracteriza-se por ser uma perseguição e tem como finalidade o engajamento subjetivo do grupo de trabalhadores (seu controle e disciplina) às metas de produção



e regras de administração, o que não impede que possa reforçar uma discriminação, podendo ocorrer conjuntamente. No entanto, distingue-se da discriminação em relação à sua finalidade, pois o motor do assédio não é a discriminação negativa, mas o engajamento subjetivo do trabalhador.

Tem-se, portanto, no assédio moral a perseguição regular e sistemática para impor determinada conduta à vítima. Na discriminação, o tolhimento de oportunidades da vítima de forma arbitrária.

Assédio Sexual

Quanto ao assédio sexual, objeto também tratado na política institucional do MPT de prevenção e enfrentamento, podem-se elucidar suas duas formas mais comuns: (i) o **assédio sexual por intimidação** caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho e (ii) o **assédio sexual por chantagem** que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

O que o difere do *assédio moral*?

Primeiramente, o assédio sexual é definido em lei (artigo 216-A do Código Penal), o que não ocorre com o assédio moral.

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.



Para ocorrer a tipificação do assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, basta um único ato de assédio sexual.

O assediador deve estar em mesmo nível hierárquico ou superior ao da vítima, além de a conduta do assediador ser indesejada pela vítima. É possível, ainda, que o autor da conduta de assédio sexual seja pessoa estranha à empresa, desde que o ato seja praticado com a conivência do empregador (exemplo de empregador que oferece empregadas como prêmio a clientes).

Araújo faz críticas a tais requisitos do Código Penal, que não tipifica o assédio sexual por colega da vítima ou por seu subordinado. Tais situações, embora não previstas no direito penal, são passíveis de justa causa no direito do trabalho.





Eixos de atuação

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação do Ministério Público do Trabalho foi elaborada com a finalidade de prevenir, enfrentar e intervir em condutas de assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho. É destinada a membros, servidores, estagiários, aprendizes e pessoal terceirizado.

No eixo preventivo, preconiza-se o fomento ao ambiente e à cultura organizacional saudáveis pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas, cujas ações se materializam por meio de campanhas que tenham por foco principal a redução do grau de verticalização das relações hierárquicas baseadas em poder, bem como na eliminação da vigilância fóbica e no desnecessário controle humilhante por parte de superiores hierárquicos.

Abarcam o eixo de atuação preventiva, as ações de capacitação do corpo funcional, com treinamento em inteligência emocional para líderes e equipes, sempre com o objetivo na humanização dos ambientes de trabalho e, quando necessário, nas mudanças de métodos e processos de trabalho.

As ações de prevenção são construídas para alcançar soluções humanas e pacificadoras para os relacionamentos desgastados no ambiente de trabalho, sempre com a perspectiva de prevenção de conflitos, do surgimento e/ou agravamento de situações de assédio e da discriminação. Tais ações podem prevenir potenciais assediadores, reduzir vulnerabilidades e vítimas em potencial.

Os espaços de discussão, de característica voluntária, também se colocam no eixo de atuação preventiva, considerando-se que podem fortalecer os laços pessoais e profissionais para a



construção de compromissos e objetivos comuns voltados para a organização do trabalho.

A política institucional também apresenta um eixo de intervenção que se propõe a aferir a admissibilidade prévia das notícias (queixas) encaminhadas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Procuradoria-Geral do Trabalho (CAMSD), acerca de atos que possam configurar modalidade de assédio moral, sexual ou de discriminação no ambiente do trabalho.

Nas hipóteses em que não se verificarem as práticas de atos desta natureza, a CAMSD poderá mediar/conciliar os respectivos conflitos intersubjetivos e, quando for o caso, propor e encaminhar recomendações de mudança no ambiente de trabalho, de capacitação pessoal dos envolvidos e/ou pessoas potencialmente atingidas.

Segundo a política nacional, Comissões Regionais deverão ser criadas em todas as unidades regionais, podendo atuar em conjunto com a CAMSD, com as unidades de gestão de pessoas e de saúde para alcançar a solução consensual das situações apresentadas, tendo como centro principal de atenção a vítima, e sempre com confidencialidade e sigilo de informações.





Espaço de discussão coletiva

O Espaço de Discussão ou de Deliberação Coletiva é um conceito da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, que tem como principal objeto de estudo as relações entre trabalho e saúde mental e busca compreender a relação entre o trabalhar e a organização do trabalho.

A organização do trabalho engloba aspectos como a natureza e divisão das tarefas, tempo, regras formais, produtividade esperada, modos de gestão, regras informais, interações coletivas e condições de infraestrutura. É definido também como o trabalho prescrito.

O trabalhar não é possuir um emprego, receber um salário, desempenhar atividades, cumprindo ordens, tarefas, objetivos, metas e prazos. O trabalhar é o engajamento do ser humano, de sua subjetividade, no trabalho. E, diante da realidade e dos contextos do trabalho, dispor de sua inteligência, capacidade de refletir, interpretar, pensar, sentir, inventar e criar soluções.

Entre o trabalho prescrito (organização do trabalho) e o trabalho real (trabalhar) existe uma lacuna, pois o prescrito é uma mera expectativa de como se espera que o trabalho ocorra e o trabalho real é como ele efetivamente acontece, com situações não previstas. Diante do inesperado, daquilo que não está prescrito, o ser humano dispõe de sua inteligência para que o trabalho aconteça.

Para a psicodinâmica do trabalho, trabalhar é uma experiência de fracasso diante do real (ineditismos, inesperado, imprevistos, contradições, ambivalências, falhas), o que conseqüentemente leva o trabalhador a um sofrimento, que pode ser patogênico ou criativo.



Se for patogênico, acarretará o surgimento de patologias e consequentemente o adoecimento do indivíduo. Por outro lado, se for criativo, o mobiliza (ação) para a busca das soluções, instalando o prazer e a qualidade de vida no trabalho.

O espaço de discussão coletiva surge como forma de mobilizar o sofrimento, tornando-o criativo e fonte de saúde e prazer no trabalho.

É um espaço de fala e escuta, no qual todos estão autorizados a formular livremente e publicamente suas opiniões sobre a organização do trabalho e dos problemas vivenciados nele. É um espaço para compartilhar o que fazemos no trabalho, inclusive compartilhar os problemas que enfrentamos, as inseguranças, dúvidas, incertezas que temos sobre o que realizamos, sobre o resultado que entregamos, sobre os erros, falhas que cometemos.





É um espaço de fala na medida em que ocorre a exposição do que se vivencia no trabalho, como forma de se comprometer e confiar no coletivo e acreditar que a discussão poderá produzir efeitos e ações; favorecer o consenso; aproximar pontos de vista e permitir a tomada de decisões.

Mais do que um espaço de fala, é um espaço de escuta. E deve-se compreender a escuta como a capacidade de ouvir o que está sendo dito. Escutar permite, portanto, compreender a fala e a opinião do outro e como ele interpreta e vive a realidade. Escutar é permitir-se, inclusive, aceitar a realidade e o ponto de vista do outro como mais verossímil que o meu.

Esse é um espaço de deliberação coletiva, no qual seus integrantes, por meio da fala e da escuta, refletem sobre a reestruturação dos processos e ambientes de trabalho e tomam decisões e encaminhamentos sobre as questões que interessam ao futuro do serviço.

A constituição do espaço de discussão deve ter apoio e ser estimulada pela administração superior. Entretanto, a criação e a participação dos trabalhadores nesses espaços são voluntárias, surgem da necessidade de cada espaço laboral.

Quando criados, devem ocorrer em reuniões periódicas, pautadas na confiança mútua entre os integrantes, em que haja espaço para todos falarem a respeito do trabalho, independentemente do nível hierárquico.



Procedimento de apuração de notícia de assédio e/ou discriminação

O procedimento de apuração de notícia de assédio moral, sexual e de discriminação tem premissas específicas:

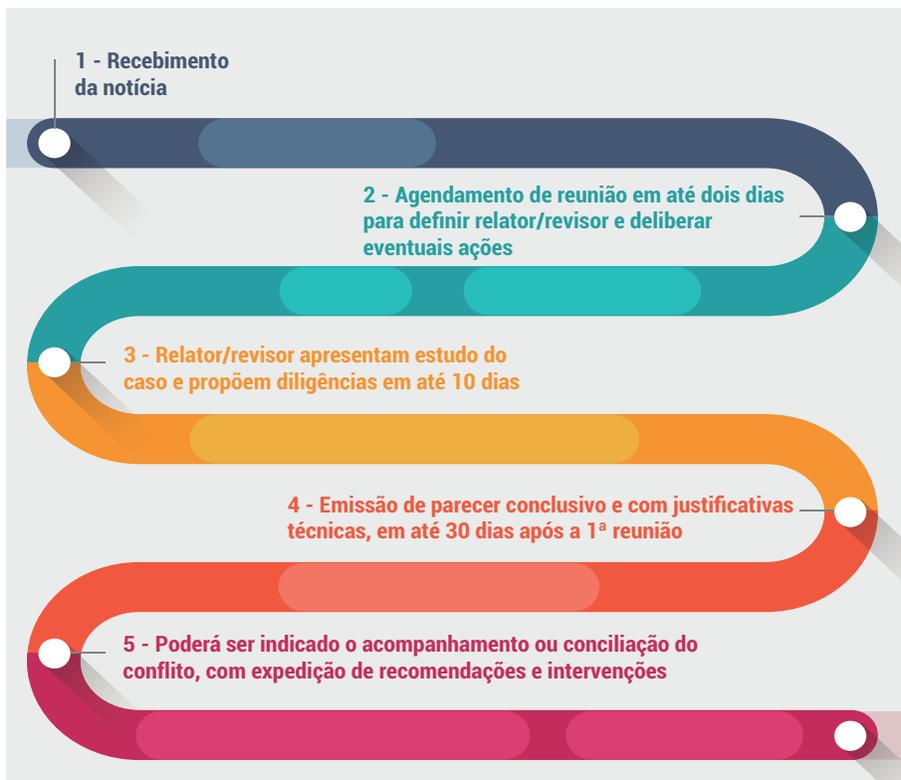
- é adotado por provocação da vítima ou por quem apresente a notícia;
- é imediato;
- é confidencial;
- é dinâmico;
- permite a assistência, a orientação e o acompanhamento dos envolvidos, incluído o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato/associação;
- permite a juntada de documentos;
- contempla a conciliação dos conflitos em todas as fases do procedimento.

Findo o procedimento e não sendo possível ajustar e/ou conciliar, será encaminhado relatório conclusivo à autoridade competente, sob autorização expressa dos envolvidos.

O regimento interno da CAMSD contém o fluxo da notícia de assédio e/ou discriminação que compreende etapas de:

1. Recebimento da notícia.

- 
2. Convocação de reunião pelo Coordenador, em até dois dias, para discussão e deliberação dos procedimentos de: afastamento ou não do autor ou vítima do ambiente sob suspeita de prática de assédio; acompanhamento ou não do autor da denúncia pelo Departamento de Atenção à Saúde; em caso positivo, encaminhamento de sugestão ao PGT e distribuição ao relator/revisor.
 3. Apresentação pelo relator/revisor do estudo aprofundado do caso, em até 10 dias após a 1ª reunião, com a proposição de diligências, coleta de informações, documentos, oitiva de testemunhas, visitas ao local de trabalho do autor da denúncia.
 4. Apresentação, em até 30 dias, do estudo, das diligências realizadas com a emissão de relatório conclusivo sobre a caracterização ou não de assédio moral, sexual ou de prática de discriminação.
 5. Para a solução do assédio e/ou da discriminação poderá ser proposta a conciliação aos envolvidos e encaminhada recomendação de ações às unidades de Gestão de Pessoas, Diretoria Geral, Chefia da Unidade e Chefia Imediata, incluídas medidas preventivas e, se necessário, a realocação dos envolvidos em outro setor.





PORTARIA DA POLÍTICA NACIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Nº 583, DE 22 DE MAIO DE 2017

O **PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO**, no uso das atribuições conferidas pelo art. 91, inciso XXI, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da eficiência e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a instituição, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, da Política de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme Portaria nº 910, de 28 de outubro de 2015, que tem como objetivos promover um meio ambiente laboral saudável e proporcionar uma cultura organizacional que integre bem-estar no trabalho e o desenvolvimento das atribuições ministeriais;

CONSIDERANDO que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação ocasionam desordens emocionais e psicológicas, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida e na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, além de ser um dever legal, consentâneo com a própria vocação institucional, visa a garantir um ambiente de trabalho saudável e uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto em uma gestão de excelência;



CONSIDERANDO a necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o fortalecimento dos vínculos sociais e profissionais entre as pessoas no meio ambiente de trabalho, com soluções pacificadoras dos problemas nele verificados, resolve:

Art. 1º Instituir a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição.

CAPÍTULO I

DA POLÍTICA NACIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 2º A política de que trata esta Portaria rege-se pelos seguintes princípios e ações:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - favorecimento de um clima organizacional saudável e respeitoso, de não discriminação e de tolerância à diversidade de membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados;

III - capacitação de seus membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados por meio da realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e à sensibilização de boas práticas no ambiente de trabalho, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;



IV - estímulo às boas práticas administrativas e à liderança, considerando-se as características profissionais e pessoais de cada um;

V - capacitação de seus membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados visando à gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos, cuja participação dos gestores deve ser obrigatória;

VI - elaboração de informativos impressos e eletrônicos, bem como realização de eventos e campanhas de comunicação e conscientização a respeito do tema, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e da discriminação;

VII - construção de uma cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;

VIII - busca de soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento verificados no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;

IX - monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

X - avaliação periódica do clima organizacional;

XI - adoção de medidas administrativas, gerais e específicas, pelo Procurador-Geral do Trabalho, Conselho Superior, Corregedor-Geral e Procuradores-Chefes, conforme parâmetros desta Portaria.

CAPÍTULO II



DAS AÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

SEÇÃO I - DA CRIAÇÃO DOS ESPAÇOS DE DISCUSSÃO

Art. 3º Para o fim de construção da Política objeto desta Portaria, serão criados Espaços de Discussão capazes de fortalecer os vínculos sociais e profissionais entre as pessoas, onde serão debatidas livremente as questões relacionadas à organização do trabalho, buscando o seu aperfeiçoamento, de forma a viabilizar a gestão participativa sobre temas que interessem à Instituição.

§ 1º A criação e participação nos Espaços de Discussão serão voluntárias entre membros, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados, que decidirão sobre os seus contornos e funcionamento.

§ 2º As deliberações serão encaminhadas aos setores competentes para conhecimento e avaliação.

SEÇÃO II DA CRIAÇÃO DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 4º. A implementação da Política de que trata esta Portaria ficará a cargo das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, que atuarão no desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

§ 1º O Procurador-Geral do Trabalho designará, por portaria, os integrantes da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, na PGT, que será composta por:

- 
- I) um Subprocurador-Geral do Trabalho, que será o coordenador;
 - II) o membro coordenador do Grupo de Trabalho Multidisciplinar de Qualidade de Vida no Trabalho;
 - III) um membro coordenador da CODEMAT ou da COORDIGUALDADE;
 - IV) um representante da Direção Geral;
 - V) um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas;
 - VI) um representante dos servidores da Procuradoria Geral do Trabalho, por eles indicado.

§ 2º Nas Procuradorias Regionais, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação serão designadas pelos respectivos Procuradores-Chefes, por portaria, tendo a seguinte composição:

- I) dois membros lotados na Unidade, sendo que um deles será o coordenador;
- II) um representante da Unidade de Gestão de Pessoas;
- III) um representante dos servidores da Procuradoria Regional do Trabalho, por eles indicado.

§ 3º O mandato dos membros integrantes dos Grupos de Trabalho será de 02 (dois) anos.

Art. 5º. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação atuarão em conjunto com as Unidades de Gestão de Pessoas e as de



Saúde de forma a buscar a melhor condução das questões em análise, tendo como objetivo ouvir os envolvidos, dar os encaminhamentos necessários para a solução consensual das situações apresentadas, bem como assistir, orientar e acompanhar as partes, em especial, a vítima, observado o sigilo das informações.

Art. 6º. As Unidades de Saúde deverão possuir protocolo específico para tratamento da questão, devendo fazer os encaminhamentos pertinentes com vistas à assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos, em especial, da vítima, valendo-se, sempre que houver necessidade, do apoio das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT e das Procuradorias Regionais.

Art. 7º Quando necessário, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação farão recomendações ao Procurador-Geral do Trabalho ou aos Procuradores-Chefes para solucionar o problema e prevenir novas ocorrências, tais como:

I - realização de treinamentos nas áreas de relações interpessoais, liderança e outros;

II - mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

III - melhorias das condições de trabalho;

IV - aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas.

Art. 8º Caberá, ainda, à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação



da PGT a implementação e a coordenação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do MPT, em especial:

I - sugerir ao Procurador-Geral do Trabalho a adoção de ações para o alcance dos objetivos desta Política;

II - orientar as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação nas Procuradorias Regionais, em sua formação e no desenvolvimento de suas ações;

III - reunir estudos, informações e documentos, visando a subsidiar as atividades desenvolvidas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, nas diversas Regionais.

Art. 9º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da PGT deverá produzir, no prazo máximo de 90 dias, contado da publicação desta Portaria, manual contendo informações sobre a caracterização do assédio moral, sexual e/ou discriminação, com enfoque específico para a realidade institucional, a estrutura existente para o atendimento e tratamento da questão, as formas de encaminhamento das notícias daqueles atos, além de pontos que entenda pertinentes para o bom desenvolvimento desta Política.

CAPÍTULO III

DO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

SEÇÃO I - DAS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO



Art. 10. Qualquer pessoa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar modalidade de assédio ou discriminação no ambiente do trabalho poderá encaminhar a notícia desses atos, inclusive por intermédio de suas associações e sindicatos:

I - ao Espaço de Discussão de sua Unidade;

II - à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação;

III - à Unidade de Gestão de Pessoas da sua Unidade;

IV - à Unidade de Saúde da sua Unidade;

V - à Comissão de Servidores da sua Unidade, se houver.

Parágrafo único. Após o recebimento de notícia de assédio e/ou discriminação, esta deverá ser encaminhada à Comissão, de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, com atuação na Unidade dos envolvidos, preservado o sigilo.

SEÇÃO II - DOS PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS EM RELAÇÃO ÀS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DE

DISCRIMINAÇÃO

Art. 11. O coordenador da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação que receber notícia de atos de assédio e/ou discriminação agendará, de imediato, reunião com os seus integrantes para discutir os procedimentos e ações para o tratamento da questão, assegurada a confidencialidade do procedimento.



§ 1º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação procurará sempre ouvir as partes envolvidas na sua Unidade de lotação, realizando entrevistas em local que as preserve, podendo designar membro para tanto.

§ 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação cuidará para que os envolvidos tenham toda assistência, orientação e acompanhamento de que necessitem.

§ 3º Aquele que encaminhou a notícia e/ou a vítima poderá ser acompanhado de colega de trabalho ou de representante de sindicato/associação durante sua entrevista, assim como apresentar documentos que comprovem a notícia de atos de assédio ou discriminação.

Art. 12. Na hipótese de suspeição ou impedimento de integrante da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, declarada ou arguida pelos envolvidos, este poderá ser afastado do caso.

Art. 13. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação procederá à apuração da notícia, sendo recomendável, entre outras ações, a verificação do local e das condições de trabalho no intuito de obter informações e esclarecer os fatos, podendo solicitar os documentos e as informações necessários para a sua apuração.

Art. 14. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Unidade de lotação dos envolvidos encaminhará à Unidade de Gestão de Pessoas, à Diretoria Geral ou Regional ou à chefia imediata, recomendação



de ações para resolução do assédio e/ou da discriminação ou a adoção de medidas preventivas a respeito, inclusive, se for o caso, a realocação dos envolvidos em outro setor.

Parágrafo Único. Em caso de necessidade de realocação em outro setor, a chefia da Unidade de lotação dos envolvidos analisará a viabilidade de adotar as providências necessárias para tanto, independentemente de autorização ou aquiescência da chefia imediata, observando-se o sigilo das informações.

SEÇÃO III - DA CONCILIAÇÃO

Art. 15. Estando os interessados de comum acordo, poderá ser realizada a conciliação do conflito, com a participação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, que designará componente para conduzi-la.

Art. 16. O papel do conciliador é assistir às partes de forma imparcial, buscando soluções para resolver o problema.

Art. 17. Em caso de conciliação, haverá o seu acompanhamento pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

Art. 18. Não sendo possível a solução consensual da situação noticiada, os envolvidos deverão ser consultados sobre o interesse em dar continuidade ao procedimento na instância competente.

Parágrafo Único. Em caso positivo, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação



encaminhará à autoridade competente memória descritiva com a síntese da questão, observando-se o sigilo das informações.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 19. O Procurador-Geral do Trabalho e os Procuradores-Chefes terão o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Portaria, para instituir as respectivas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.

Art. 20. Eventuais dúvidas acerca da aplicação desta Portaria serão dirimidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, instituída no âmbito da PGT.

Parágrafo Único Até que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação seja instituída na da PGT, eventuais dúvidas sobre os seus termos serão dirimidas pela Comissão criada pela Portaria PGT nº 497, de 8 de agosto de 2016.

Art. 21. Esta Portaria entrará em vigor na data da sua publicação.





Bibliografia sugerida para leitura

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional. São Paulo: LTr, 2012.

ASSÉDIO moral e sexual no trabalho. Brasília: TEM, ASCOM, 2009. Disponível em <http://trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outras-assuntos-estudos/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 19 de fevereiro de 2017.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007.

BARRETO, Margarida M. S. Uma jornada de humilhações. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

_____. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC. 2003

BARROS, Alice M. de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: Ltr, 1997.

DEJOURS, Cristhophe. Entre o Desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? In Cult n. 139, p. 49-53.

_____. Trabalho Vivo, Sexualidade e Trabalho, Tomo I, Tradução de Franck Soudant, Brasília : Paralelo 15, 2012.



_____. Trabalho Vivo, Trabalho e Emancipação, Tomo II, Tradução de Franck Soudant, Brasília : Paralelo 15, 2012.

_____. Conferência Saúde Psíquica e Trabalho Judicial. Tribunal Superior do Trabalho acesso em <https://www.youtube.com/watch?v=d8bdODWf9yY>

FREITAS, Maria Ester de Freitas; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida Barreto. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

GUEDES, Márcia N. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: Ltr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2008.

_____. Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral. Rio e Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOEL, H.; COOPER, C. Destructive conflict and bullying at work. Manchester: University of Manchester – Institute of Science and Technology (UMIST), 2000.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, v. 5, n. 2, 1996.

MENDES, Ana Magnólia. AGUIAR, Verônica Brito. Por uma gestão mobilizadora de qualidade de vida no trabalho. A proposta da clínica psicodinâmica do trabalho. In: Ferreira, Mário César; Antloga, Carla; Paschoal, Tatiane & Ferreira, Rodrigo F. (Orgs). Qualidade de Vida no Trabalho. Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15. 2013.



MINARDI, Fábio Freitas. A síndrome de burnout e os limites do poder do empregador na sociedade pós-moderna. In: BARACAT, Eduardo Milléo (Coord.). Controle do empregado pelo empregador. Procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: Juruá, 2008.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências . São Paulo: Ltr, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O dano moral na relação de emprego. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2002.

_____. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Revista LTr, São Paulo, v. 70, n. 9. 2006.

_____. O assédio sexual na relação de emprego. São Paulo: Ltr, 2001.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. O assédio moral no local de trabalho. Separata da Obra V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2003.

PEREIRA; LIMA. Dicionário da Educação Profissional em Saúde, 2ª. Ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008.

RAMIREZ, Lydia G. Reflexões sobre o assédio moral no trabalho. 2011.

SALIN, D. Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. In European Journal of Work and Organizational Psychology, Lisboa. 2001.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; GOSDAL, T (Org.) . Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTR, 2009.

VARTIA, M. The sources of bullying. In European Journal of Work and Organization Psychology, Lisboa, n. 5, 1996.



Comissão de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio Moral,
Sexual e da Discriminação da PCT



Ministério Público do Trabalho