

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

PREJUÍZOS CAUSADOS POR CONDUTAS  
PROFISSIONAIS ABUSIVAS E VEXATÓRIAS.



SECRETARIA  
DE ARTICULAÇÃO  
SOCIAL E REGIONAL

GOVERNO DE  
**Pernambuco**  
O TRABALHO ACONTECE,  
O RESULTADO APARECE.





# **OUVIDORIA GERAL DO ESTADO DE PERNAMBUCO GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO**

Governador do Estado

**Eduardo Henrique Accioly Campos**

Vice-Governador

**João Lyra Neto**

Secretário de Articulação Social e Regional

**Sileno Sousa Guedes**

Ouvidora Geral do Estado

**Karla Júlia Marcelino**

“Assediar é submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos têm significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade” (Inácio Vacchiano).

# ÍNDICE

Apresentação	6
Introdução	7
O que é assédio moral?	9
Comportamentos e situações mais frequentes de assédio moral	10
Modalidades de assédio moral	11
O que não é assédio moral	11
Danos causados à saúde	13
O que fazer diante de um caso de assédio?	15
Processo administrativo	16
Perguntas	17

## APRESENTAÇÃO

Nesta era globalizada, onde não há fronteiras geográficas para o acesso ao conhecimento, torna-se imprescindível que o ambiente de trabalho proporcione ao trabalhador condições necessárias para seu desenvolvimento intelecto/moral.

Constitui um desafio permanente para as instituições públicas e privadas proporcionar ambientes de trabalho saudáveis, fundamentados pela vivência de valores humanos, tais como a ética, a solidariedade, a transparência, a confiança, o compromisso, o respeito e a responsabilidade nas relações de trabalho. É preciso aliar a formação técnica às qualidades humanas para a obtenção dos resultados planejados.

A existência de sentimentos de conotação perturbadora, tais como a inveja, rivalidade, ciúme, mágoa, ressentimento e perseguição, materializam-se através do abuso de poder, os quais repetidos sistematicamente e de forma intensa configuram-se em situações de assédio moral no ambiente de trabalho.

Apesar de atualmente o tema “assédio moral” estar em evidência, torna-se necessária uma ampla divulgação, sobretudo na esfera pública, quando os servidores aprenderão a distinguir situações de assédio moral dentre aquelas que não se configuram nessa temática, desmistificando-a à medida que haja uma melhor compreensão por parte dos gestores e servidores.

Cumprindo sua função de assegurar o acesso à informação de qualidade, orientando sobre os direitos fundamentais dos cidadãos, e, fundamentando-se na Lei de Assédio Moral (nº 13.314, de 15.10.2007), essa cartilha esclarecerá os servidores e gestores públicos sobre os diversos aspectos do assédio moral, como tipificação e consequências geradas tanto para o profissional como para o ambiente de trabalho, sem a pretensão de esgotar o tema.

# INTRODUÇÃO

O ambiente profissional deveria proporcionar ao trabalhador condições necessárias para seu desenvolvimento moral e intelectual, possibilitando ampliação de sua visão de mundo, estimulando o desenvolvimento de qualidades e o compartilhamento de conhecimentos imprescindíveis para a melhoria das relações profissionais.

O clima organizacional reflete a atmosfera psicológica na qual os trabalhadores compartilham e vivenciam experiências no cotidiano profissional, influenciando diretamente na motivação e no compromisso desses trabalhadores.

Especialistas em relacionamento humano destacam que:

- Grande parte do nosso trabalho é feita por meio de contato com os outros, quer como indivíduos, quer como grupo.
- A eficiência em lidar com outras pessoas é muitas vezes prejudicada pela falta de habilidades, de compreensão e de trato interpessoal.
- As pessoas que têm mais habilidades em compreender os outros são mais eficazes no relacionamento humano.
- A experiência tem comprovado que as pessoas podem aprender a aperfeiçoar sua habilidade de compreender os outros e a si próprias, adquirindo traquejo nas relações interpessoais.

O assédio moral constitui um dos temas que mais têm sido discutidos na atualidade, no que se refere ao trabalho e ao trabalhador, comprometendo a dignidade, as suas relações afetivas e sociais. É importante considerar que, no serviço público, o assédio moral ganha contornos especiais em razão da garantia da estabilidade do vínculo funcional.

A falta de clareza e discernimento quanto às situações vivenciadas no ambiente de trabalho que se configuram como assédio moral requer uma maior divulgação do tema e possível prevenção. Acrescente-se também o receio de possíveis retaliações ou perseguições por parte das vítimas quando denunciam a situação de assédio moral nas Ouvidorias que compõem a atual Rede de Ouvidorias. Em face de ser um tema atual, é relevante que seja discutido por toda a sociedade e, especialmente, pelos servidores públicos, constituindo-se as Ouvidorias num canal de intermediação desse processo.



## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Estudos recentes realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS) indicam que o assédio moral poderá se converter no principal problema do mundo globalizado, caracterizado como o “mal-estar na globalização”, atingindo o psicológico e o emocional dos cidadãos, podendo desencadear ondas de depressão, angústia e outros danos psíquicos em expressivos segmentos de trabalhadores. O assédio moral configura-se nas situações sistemáticas e prolongadas de humilhação e perseguição a que são submetidos os trabalhadores no exercício de suas funções durante a sua jornada de trabalho.

A lei estadual de nº. 13.314, em seu artigo 2º define: “considera-se prática de assédio moral, no âmbito da administração pública, toda ação repetitiva ou sistematizada praticada por agente e servidor de qualquer nível que, abusando da autoridade inerente às suas funções, venha causar danos à integridade psíquica ou física e à autoestima do servidor, prejudicando também o serviço público prestado e a própria carreira do servidor público”.

A médica psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen (2002), uma das mais importantes estudiosas do assunto em todo o mundo, identifica o assédio moral no trabalho como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho”.

A médica do trabalho brasileira Margarida Barreto, também uma respeitada referência no assunto, destaca: “o que comprova que alguém está sendo assediado é a repetitividade dos atos de violência e o objetivo implícito nesses atos. É importante lembrar que assédio moral não constitui em um conflito. O conflito é pontual e se resolve com uma conversa. No assédio, não existe o diálogo, o esclarecimento da situação”.

## COMPORTAMENTOS E SITUAÇÕES MAIS FREQUENTES DE ASSÉDIO MORAL

- Expor o trabalhador a situações vexatórias, hostilizando-o e ridicularizando-o diante dos demais colegas.
- Ignorar a presença do trabalhador: não dirigir a palavra, evitar despachar pessoalmente com ele e até mesmo negar um simples cumprimento social.
- Dificultar a realização de tarefas, retirando do profissional equipamentos essenciais para a boa execução do trabalho, isolando-o dos demais colegas ou até mesmo não repassando atividades, gerando ociosidade e sentimento de inutilidade.
- Boicotar informações importantes para a realização de tarefas ou repassá-las de forma incompleta com o claro objetivo de colocar em dúvida a competência do profissional.
- Exigir o cumprimento de atividades sem assegurar tempo mínimo para a sua execução.
- Realizar críticas sistemáticas sobre seus atos gerando um quadro permanente de sofrimento psicológico.
- Atribuir novas tarefas ao trabalhador sem que este tenha tido a oportunidade de ser devidamente treinado para a realização da nova atividade.
- Fazer ou estimular boatos sobre o trabalhador.
- Impedir o trabalhador de almoçar ou conversar com um colega.
- Mandar o trabalhador realizar tarefas abaixo de sua capacidade profissional.
- Impor horários de trabalho injustificáveis ou mesmo forçar sua demissão.

## **MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL**

Apesar de mais comum nas relações de trabalho, o assédio moral praticado por um superior contra um subordinado não é a única modalidade identificada. A violência moral também pode acontecer entre colegas que estão em um mesmo nível hierárquico e até mesmo ser praticada por um subordinado contra um superior hierárquico.

No caso de assédio praticado por trabalhadores que estejam no mesmo nível hierárquico, ele pode assumir perfis distintos:

- Praticado por um trabalhador contra outro amigo de serviço.
- Praticado por um grupo de trabalhadores contra um colega de serviço.

## **O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:**

Há que se ter cuidado quanto ao uso inadequado do termo assédio moral, o que poderá banalizá-lo no ambiente de trabalho. Na condição de gestor, a exigência de produtividade, o cumprimento de metas e horários, o zelo pelas condutas éticas no ambiente de trabalho estão dentro das suas atribuições, considerando que a palavra gestor vem do latim *gestore* e, de um modo geral, os dicionários convergem para aquele que gere, dirige ou administra bens, negócios ou serviços. Considera-se servidor público, na condição de ofensor ou ofendido, abrangendo o titular de cargo efetivo ou comissionado e o empregado público.

- **No estresse:**

O estresse é comum no mundo profissional, sobretudo quando é necessário atingir metas e resultados institucionais, desde que não cause constrangimentos ou humilhações.

- **No conflito:**

Teoricamente, cada um dos protagonistas pode defender sua posição. Já o assédio moral no ambiente de trabalho, observa-se uma relação dominante/dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isto se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa.

- **Más condições de trabalho:**

Trabalhar em um espaço exíguo, sem estrutura adequada, não constitui um ato de assédio moral em si, exceto se um único funcionário for submetido a essas más condições de forma intencional, diferenciando-se suas condições de trabalho dos demais colegas ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo.

- **As imposições profissionais:**

O assédio moral no trabalho é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência (Marie-France Hirigoyen, 2002).

## DANOS CAUSADOS À SAÚDE

Um dos estudos mais completos sobre os impactos provocados pelo dano moral à saúde do trabalhador foi realizado pela Margarida Maria Silveira Barreto e sintetizada sob a forma da tese de Mestrado “Violência, Saúde e Trabalho: uma Jornada de Humilhação”, defendida em 2000, na Pontifícia Universidade de São Paulo (PUC/SP). Seu trabalho de pesquisa avaliou a saúde de 2.072 pessoas entrevistadas (1.311 homens e 761 mulheres) que, em seus locais de trabalho, eram submetidos a relações opressivas.

Os resultados revelaram que 80% dos entrevistados sofriam de dores generalizadas, 40% dos homens e 51,6% das mulheres registraram aumento de pressão arterial, 60% admitiram tremores e palpitações e 60% das mulheres e 15% dos homens tiveram sua libido reduzida. Além disso, 70% dos homens (e 60% das mulheres) eram vítimas de quadros depressivos. Cem por cento dos homens entrevistados já tinham pensado em suicídio – percentual que entre as mulheres ficou em 16,2%.

A pesquisa da médica Margarida Barreto sinalizou para uma das mais graves consequências do assédio moral: a fragilização da saúde do trabalhador. Além da perda da produtividade, a prática da violência moral ocasiona danos de graves proporções à vida profissional e pessoal do indivíduo. Além do comprometimento do equilíbrio físico e mental, as complicações impactam nos relacionamentos afetivos e criam dificuldades e arestas para um bom relacionamento com a equipe de trabalho. O assédio moral estimula o surgimento de quadros de tristeza profunda, isolamento, irritabilidade, cansaço, angústia, estresse, perda de concentração e de memória, sentimentos de culpa, crise de competência, pessimismo, mudança drástica de peso, insônia, entre outros males.

## VEJA ABAIXO O QUADRO COM OS RESULTADOS DO ESTUDO DE MARGARIDA BARRETO:

Sintomas.....	Mulheres	Homens
Crises de choro.....	100	-
Dores generalizadas.....	80	80
Palpitações, tremores.....	80	40
Sentimento de inutilidade.....	72	40
Insônia ou sonolência excessiva...	69,6	63,6
Depressão.....	60	70
Diminuição da libido.....	60	15
Sede de vingança.....	50	100
Aumento da pressão arterial..	40	51,6
Dor de cabeça.....	40	33,2
Distúrbios digestivos.....	40	15
Tonturas.....	22,3	3,2
Ideia de suicídio.....	16,2	100
Falta de apetite.....	13,6	2,1
Falta de ar.....	10	30
Passa a beber.....	5	63
Tentativa de suicídio.....	-	18,3

*Fonte: Barreto, M. Violência, Saúde e Trabalho: uma Jornada de Humilhação, 2000, PUC/SP.*

## O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO MORAL?

- É importante contar com a ajuda dos colegas que testemunharam o fato. Anote também os fatos ocorridos (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, etc.).
- O assediado deverá informar os fatos ocorridos por escrito à sua chefia imediata ou ao superior hierárquico do ofensor, indicando, se houver, testemunhas para instauração do respectivo processo administrativo.
- As Ouvidorias públicas são meios para recebimento de denúncias de assédio moral, considerando que as mesmas servem de elo de intermediação entre os cidadãos e a gestão pública. A Ouvidoria Geral do Estado é um instrumento de fácil acesso dos cidadãos. Sua missão é assegurar o canal de manifestação e representação dos interesses dos cidadãos frente à administração pública. Atualmente existem 58 Ouvidorias públicas no Estado, coordenadas pela Ouvidoria Geral do Estado.
- A vítima de assédio moral também pode procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato, assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).
- É importante buscar apoio junto aos familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, identidade e cidadania.

## **NO QUE SE REFERE AO PROCESSO ADMINISTRATIVO, NA LEI DE 13.414 DESTACAREMOS:**

- Artigo 3º, parágrafo único: “A autoridade que tiver conhecimento da infração deverá solicitar ao superior hierárquico do ofensor a instauração do processo administrativo, desde que haja expressado anuência do servidor ofendido”.
- Artigo 4º: “O processo administrativo para apuração das condutas tipificadas como assédio moral seguirá o procedimento previsto na Lei nº 6.123, de 20 de julho de 1968, e alterações, que instituiu o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Pernambuco”.
  - ▶ No parágrafo único desse artigo consta que “Durante o processo administrativo, será assegurada proteção pessoal e funcional ao servidor que haja sofrido, denunciado ou testemunhado o assédio moral”.
- Artigo 5º: “A prática do assédio moral será punida com as penas disciplinares previstas na Lei nº 6.123, de 1968, e alterações, a serem aplicadas após o regular processo administrativo, consideradas a natureza e a gravidade da infração, os danos que dela provierem para o ofendido e para o serviço público, assim como os antecedentes do ofensor”.
  - ▶ Parágrafo único. A repreensão será aplicada por escrito nos casos que não justifiquem imposição de penalidade mais grave.
- Artigo 6º: “O procedimento de apuração do assédio moral e aplicação da penalidade cabível, nos termos da Lei nº 6.123, de 1968, e alterações, será adotado no âmbito dos órgãos e entidades previstos no art. 1º deste Decreto”.



## PERGUNTAS MAIS FREQUENTES:

1. Uma única ofensa já caracteriza o assédio moral?

Não, assédio moral se caracteriza pela regularidade das condutas lesivas, ou seja, condutas repetitivas e prolongadas no tempo.

2. Assédio moral é o mesmo que assédio sexual?

*Não. O assédio sexual é uma conduta tipificada como crime no Código Penal; necessariamente tem como autor um superior hierárquico ou ascendente, visando uma vantagem ou favorecimento sexual. O assédio moral, ao contrário, ainda não está tipificado como crime no Código Penal, bem como, não visa obter uma vantagem sexual, mas, sim, desestabilizar emocionalmente a vítima a fim de que desista do emprego.*

3. Quais os sintomas da pessoa que sofre o assédio moral?

*Existem alguns sintomas comuns nessas pessoas, como por exemplo: crises de choro, insônia ou sono excessivo, dores de cabeça, tonturas, aumento da pressão arterial, dores generalizadas, sentimento de inutilidade, depressão, etc. Em casos extremos, pode levar a vítima à tentativa de suicídio ou à morte.*

4. Como se prova na Justiça o assédio moral?

*É importante que a vítima anote todas as atitudes do assediador, dia, hora, local e se alguém presenciou a cena. É importante que guarde eventuais provas escritas do assédio moral, ou seja, bilhetes com xingamentos, ofensas por escrito, etc. Também é de extrema importância o depoimento de testemunhas que presenciaram as condutas do assediador ao longo do tempo.*

5. O assédio moral só pode ser praticado por um superior hierárquico?

*Não, o assédio moral pode ser praticado por qualquer colega de trabalho. Embora a situação mais comum seja a do assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ser configurado.*

6. Em um órgão público, o processo de assédio moral acontece através de processo administrativo ou o assediado pode recorrer diretamente ao Poder Judiciário?

*É recomendável que a pessoa leve o caso ao conhecimento dos superiores hierárquicos do assediador e/ou ao setor de Recursos Humanos da instituição. Deve-se, inicialmente, tentar resolver o caso amigavelmente. Caso nenhuma atitude seja tomada pelo órgão no sentido de acabar com o constrangimento, a vítima deve procurar uma Ouvidoria pública. O processo administrativo para apuração das condutas tipificadas como assédio moral seguirá o procedimento previsto na Lei nº 6.123, de 20 de julho de 1968, e alterações, que instituiu o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Pernambuco.*

7. Qual o objetivo do assediador?

*O objetivo do assediador é desestabilizar emocionalmente o assediado, para que o mesmo peça demissão ou transferência (no caso de servidor público).*

**Importante:**

*A felicidade não é a ausência de conflito e sim a habilidade de lidar com ele. Uma pessoa feliz não tem o melhor de tudo, mas ela torna tudo melhor.*

# DECRETO Nº 30.948, DE 26 DE OUTUBRO DE 2007

Regulamenta a Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, que dispõe sobre a Lei de Assédio Moral no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Indireta e Fundações Públicas.

O GOVERNADOR DO ESTADO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 37, incisos II e IV, da Constituição Estadual, CONSIDERANDO a promulgação da Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, que dispõe sobre o Assédio Moral no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Indireta e Fundações Públicas, cujo artigo 7º prevê a regulamentação, pelo Poder Executivo; e CONSIDERANDO a necessidade de adequar os dispositivos da citada Lei nº 13.314, de 2007, relativamente ao procedimento para apuração e aplicação de penalidades nos casos de assédio moral no serviço público estadual, ao disposto na Lei nº 6.123, de 20 de julho de 1968, que instituiu o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Pernambuco.

DECRETA:

Art. 1º A Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas, é regulamentada nos termos deste Decreto.

§ 1º Considera-se Administração Pública Estadual os órgãos e entidades integrantes dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

§ 2º As normas do presente Decreto se aplicam ao servidor público em sentido amplo, na condição de ofensor ou ofendido, abrangendo o titular de cargo efetivo ou comissionado e o empregado público.

Art. 2º Considera-se prática de assédio moral, no âmbito da administração pública, toda ação repetitiva ou sistematizada praticada por agente e servidor de qualquer nível que, abusando da autoridade inerente às suas funções, venha causar danos à integridade psíquica ou física e à autoestima do servidor,

prejudicando também o serviço público prestado e a própria carreira do servidor público.

Parágrafo único. Considera-se como flagrante ação de assédio moral, ações e determinações do superior hierárquico que impliquem para o servidor em:

I - cumprimento de atribuições incompatíveis com o cargo ocupado ou em condições adversas ou com prazos insuficientes;

II - exercício de funções triviais para quem exerce funções técnicas e especializadas;

III - reiteração de críticas e comentários improcedentes ou subestimação de esforços;

IV - sonegação de informações indispensáveis ao desempenho das suas funções;

V - submissão a efeitos físicos e mentais prejudiciais ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Art. 3º. Ocorrendo qualquer das hipóteses previstas no art. 2º, a parte ofendida deverá informar os fatos ocorridos por escrito, à sua chefia imediata ou ao superior hierárquico do ofensor, indicando, se houver, as testemunhas do ocorrido, para instauração do respectivo processo administrativo.

Parágrafo único. A autoridade que tiver conhecimento da infração deverá solicitar, ao superior hierárquico do ofensor, a instauração do processo administrativo, desde que haja expressa anuência do servidor ofendido.

Art. 4º O processo administrativo para apuração das condutas tipificadas como assédio moral seguirá o procedimento previsto na Lei nº 6.123, de 20 de julho de 1968, e alterações, que instituiu o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Pernambuco.

Parágrafo único. Durante o processo administrativo, será assegurada proteção pessoal e funcional ao servidor que haja sofrido, denunciado ou testemunhado o assédio moral.

Art. 5º - A prática do assédio moral será punida com as penas disciplinares previstas na Lei nº 6.123, de 1968, e alterações, a serem aplicadas após o regular processo administrativo, consideradas a natureza e a gravidade da infração, os danos que dela provierem para o ofendido e para o serviço público, assim como os antecedentes do ofensor.

Parágrafo único. A repreensão será aplicada por escrito nos casos que não justifiquem imposição de penalidade mais grave.

Art. 6º O procedimento de apuração do assédio moral e aplicação da penalidade cabível, nos termos da Lei nº 6.123, de 1968, e alterações, será adotado no âmbito dos órgãos e entidades previstos no art. 1º deste Decreto.

Parágrafo único. No caso de apuração envolvendo empregados públicos, aplicar-se-á a legislação pertinente ao seu regime jurídico, e, subsidiariamente, a Lei nº 6.123, de 1968, e alterações.

Art. 7º Ocorrendo o assédio moral por autoridade de mandato eletivo, a conclusão dos fatos apurados deve ser encaminhada para os respectivos órgãos fiscalizadores ou para o Poder Judiciário.

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 9º Revogam-se as disposições em contrário.

PALÁCIO DO CAMPO DAS PRINCESAS, em 26 de outubro de 2007.

**EDUARDO HENRIQUE ACCIOLY CAMPOS**  
Governador do Estado

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barreto, Margarida. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. Disponível em [www.redesaude.org.br/jr25/html/body\\_jr25-margarida.html](http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html). Acesso em 17.set.2010.

Barreto, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de doutorado em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005.

Barreto, Margarida Maria Silveira. Uma jornada de humilhações. Dissertação de mestrado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000.

Hirigoyen, Marie France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral, São Paulo: Ed. Bertrand do Brasil, 2002.

Decreto nº 30.948, de 26 de Outubro de 2007.

Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007.

Disponível em [www.ouvidoria.pe.gov.br](http://www.ouvidoria.pe.gov.br)

**Ouvidoria**  
Geral do Estado

SECRETARIA  
DE ARTICULAÇÃO  
SOCIAL E REGIONAL

GOVERNO DE  
**Pernambuco**  
O TRABALHO ACONTECE,  
O RESULTADO APARECE.