



## Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral – PPRECAM

Ronaldo Vitorino Bastos<sup>1</sup>, Maria Izabel Ovellar Heckmann<sup>2</sup>, Adenilda Teixeira Arruda<sup>3</sup>, Sandra Greice Becker<sup>4</sup>, Ronaldo Gomes Souza<sup>5</sup>, Naamy Keely da Silva Simão<sup>6</sup> e Elsia Nascimento Belo<sup>7</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem como objetivo apresentar o Programa para Prevenção e Combate ao Assédio Moral – PPRECAM e como está sendo implantado na Universidade Federal do Amazonas. Estruturado sobre três eixos de atuação com enfoque na educação e apuração de casos, foram promovidos: cursos de formação, difusão do conhecimento e o acolhimento psicossocial sobre assédio moral. Os cursos sobre assédio moral alcançaram 301 trabalhadores, contando com participação expressiva de psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros, operadores do direito, servidores de DRH, engenheiros de segurança do trabalho, administradores e dois médicos. Os resultados foram avaliados por meio de pesquisas de opinião. Dentre os relatos, os cursos tanto podem ajudar o trabalhador a conduzir sua própria experiência diante do assédio moral, como usaram-se do momento para expressar sua expressiva vivência de sofrimento e dor, situação que demonstra o quanto esses trabalhadores se sentem silenciados, isolados diante do sofrimento que parecem não ter fim. Por meio de ações complementares, foram utilizados folders, palestras, posts em rede social, para promover a reflexão sobre o que é o Assédio Moral, metodologia que se mostrou eficaz a partir de depoimentos coletados. Além destas atividades, a CECAM promoveu um diagnóstico institucional para identificar como eram tratadas as questões de assédio moral. Os resultados revelaram 64 casos de servidores que notificaram “suposto” assédio (moral, sexual ou organizacional), razões que motivaram a criação de uma rede de acolhimento e intervenção individual aos casos de assédio e reunir indicadores de redução dos casos e a melhoria da qualidade de vida dos servidores. Atualmente esses casos estão em fase de acolhimento pela Equipe Multidisciplinar de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral que vem promovendo a análise dos casos individualmente.

**Palavras-Chaves:** assédio moral; programas de prevenção e intervenção

**Prevention and Fight against Moral Harassment Program – PPRECAM.** This article objective to present the Program for the Prevention and Combat of mobbing - PPRECAM and how it is being implemented at the Federal University of Amazonas. Structured on three axes of action with a focus on education and investigation of cases, the following were

<sup>1</sup> Especialista Gestão Hospitalar, Diretor do Departamento de Saúde e Qualidade de Vida – DSQV, Faculdade de Odontologia, UFAM, Manaus, Am, Brasil, [ronaldovitoriano@ufam.edu.br](mailto:ronaldovitoriano@ufam.edu.br)

<sup>2</sup> Prafa Associada, FM, Membro da CECAM, UFAM, Manaus, Am, Brasil, [heckmann@ufam.edu.br](mailto:heckmann@ufam.edu.br)

<sup>3</sup> Membro CECAM, UFAM, Manaus, Am, Brasil, [adenildaarruda@gmail.com](mailto:adenildaarruda@gmail.com)

<sup>4</sup> Profa Adjunta, Escola de Enfermagem, UFAM, Manaus, Am, Brasil, [olasandragbecker@gmail.com](mailto:olasandragbecker@gmail.com)

<sup>5</sup> Prof. Adjunto, Fac. Psicologia, UFAM, Manaus, Am, Brasil, [ronaldopsicologo@ufam.edu.br](mailto:ronaldopsicologo@ufam.edu.br)

<sup>6</sup> Membro CECAM, DSQV/UFAM, Manaus, Am, Brasil, [naamykeely@gmail.com](mailto:naamykeely@gmail.com)

<sup>7</sup> Médica do Centro de Atenção Integral à Saúde - CAIS, Membro CECAM, UFAM, Manaus, Am, Brasil, [elsianbelo@gmail.com](mailto:elsianbelo@gmail.com)



## Ciências da Saúde

promoted: training courses, dissemination of knowledge and psychosocial support on mobbing. The courses on psychological mobbing reached 301 workers, with the expressive participation of psychologists, social workers, nurses, legal practitioners, DRH servants, occupational safety engineers, administrators and two doctors. The results were evaluated through opinion polls. Among the reports, the courses can both help the worker to conduct their own experience in the face of bullying, as they used the moment to express their expressive experience of suffering and pain, a situation that demonstrates how these workers feel silenced, isolated in the face of suffering that seem to have no end. Through complementary actions, we used folders, lectures, posts on the social network, to promote reflection on what is mobbing, a methodology that proved to be effective based on collected testimonies. In addition to these activities, CECAM promoted an institutional diagnosis to identify how issues of bullying were handled. The results revealed 64 cases of workers who reported "alleged" mobbing (moral, sexual or organizational), reasons that motivated the creation of a welcoming network and individual intervention in cases of mobbing and to gather indicators to reduce cases and improve quality of life of the workers. Currently, these cases are being welcomed by the Multidisciplinary Psychosocial Host about on Mobbing, which has been promoting the analysis of individual cases.

**Keywords:** mobbing; prevention and intervention programs

### 1. Introdução

A violência tem gerado um crescente dano social, individual, familiar e econômico, especialmente no Brasil. Dados estatísticos sobre a sustentabilidade global revelam no último relatório da Organização Mundial de Saúde – OMS, que o Brasil ocupava, em 2015, a nona maior taxa de homicídios nas Américas (OMS, 2017).

No período de 2011 a 2016, foram notificados no SINAN/MS/Brasil, 1.173.418 casos de violências interpessoais ou autoprovocadas. Desse total, considerando-se somente a ocorrência de lesão autoprovocada, identificaram-se 48.204 (27,4%) casos de tentativa de suicídio, sendo 33.269 (69,0%) em mulheres e 14.931 (31,0%) em homens (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017), além destes tipos de violência, vamos encontrar entre as causas de suicídio o Assédio Moral.

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 (HELOANI & BARRETO, 2018, p. 58).

No Brasil existem no ambiente acadêmico as denúncias de Assédio Moral que se multiplicam, estampando as capas dos principais jornais brasileiros nos últimos anos. Para o pesquisador da UNICAMP, Dr. Roberto Heloani não há dúvidas de que é no ambiente acadêmico, onde o assédio moral mais tem crescido no Brasil (HELOANI, 2014).

Embora o Assédio Moral exista desde os primórdios da humanidade, somente há cerca de 20 anos é que o assunto passou a ser estudado e tratado como uma ameaça à saúde dos trabalhadores. Diferente de outras violências, o Assédio Moral destaca-se por sua invisibilidade, por ser um tipo de violência sem sangue, que não deixa mãos sujas, o que torna ainda mais difícil sua caracterização. Acredita-se que por esta razão, acaba muitas vezes sendo negligenciado (SOBOLL, 2008).

Para as vítimas, os sintomas do adoecimento decorrente do assédio



## Ciências da Saúde

moral: [...] são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna... [...]. Contudo, ao estresse originado pelo assédio moral acrescenta-se o sentimento de impotência, da humilhação e a ideia de que 'isto não é normal'. [...] se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. [...] Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático (HIRIGOYEN, 2015). Em casos mais graves pode levar ao suicídio (BARRETO, 2003)

Convém lembrar que o adoecimento dos trabalhadores gera prejuízos nos mais diversos setores do existir humano. Ao nível individual, poderá o trabalhador vivenciar problemas de depressão, pensamentos autodestrutivos, tentativas de suicídio, sentimento de nulidade e de injustiça, descrença e apatia, podendo ainda levar ao alcoolismo e as drogas, além do suicídio. A instituição sofrerá o afastamento por licenças médicas, acidente de trabalho, absenteísmo, *turn-over*, queda da produtividade, baixa na moral/astral do grupo, influencia na qualidade do clima de trabalho, danos à imagem da empresa que poderá agregar custos judiciais por indenizações. Ao considerarmos que este trabalhador tem uma família, ela irá vivenciar conjuntamente este processo e irá sofrer junto. Ao considerarmos os custos para os serviços de saúde, que necessitará acolher esta demanda, bem como serviços de medicina do trabalho e SIASS/INSS. Assim sendo, sempre que um profissional torna-se incapaz, os prejuízos surgirão pode meio de só nos dias atuais afastamento por acidentes de trabalho, aposentadoria precoce e pagamento de benefícios previdenciários

(hospitalizações, remédios subsidiados, longos tratamentos médico), desestruturação familiar e social das vítimas, perda na formação profissional, diminuição do custo do potencial produtivo do profissional com a redução empregatícia e o desemprego (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Quando consideramos o assédio moral uma questão organizacional, entendemos que algumas instituições acabam negligenciando os aspectos desencadeadores desse fenômeno, ou seja, consideramos que o Assédio Moral, ocorre não porque os dirigentes o desejem, mas porque eles se omitem (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Neste cenário, quando as pessoas adoecem, é comum encontrarem indiferença nos profissionais de saúde ou não encontram um espaço para expressar a sua dor, acabam sentindo-se desamparadas. Tal situação reforça a necessidade dos profissionais de saúde compreenderem a situação das vítimas, uma vez que a incompreensão é fonte de humilhação e pode levar ao suicídio. Ao examinar as relações de saúde e trabalho, percebe-se que a humilhação constitui um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e saúde de trabalhadores, revelando uma das formas mais primárias de violência sutil, nas relações organizacionais (BARRETO, 2003).

Outra situação comumente observada são as vítimas não saberem que estão sofrendo assédio, se auto-responsabilizando pelos problemas enfrentados. É muito comum que por medo, os assediados neguem o adoecimento psíquico, continuando expostos a situações humilhantes e constrangedoras, o que só agrava seu adoecimento. O acesso à informação nos diversos ambientes de trabalho tem sido decisivo para ajudar mudar esse quadro (HELOANI, 2014).



Por esta violência ocorrer no âmbito laboral, às organizações e seus gestores tornam-se corresponsáveis pela sua ocorrência por questão de omissão, pois muitas vezes não se tem o conhecimento sobre o fenômeno e a ação de preveni-lo e combatê-lo. Por sua vez, quando algumas medidas são tomadas é devido a uma questão meramente "política", com vistas a criar uma imagem que a organização está efetivamente combatendo a ocorrência desta violência. Tais medidas podem não ser eficazes pela falta de compreensão de todo o contexto que provoca e influencia a incidência do assédio (NUNES & TOLFO, 2012a, 2012b).

Na opinião da Juíza do Trabalho, Dra. Marcia Novaes Guedes, é incorreto interpretar que estes programas de qualidade de vida dos trabalhadores, em se tratando de programas meramente embelezados, são eficazes para o combate ao Assédio Moral, enquanto persistem omissões de diagnósticos, subnotificações de doenças, persistência de condições insalubres, precarização do trabalho, relações autoritárias e abuso de poder que evidenciam a violência psicológica de que são vítimas os trabalhadores e tantos outros aspectos importantes, totalmente suprimidos e esquecidos (BARRETO, *in* GUEDES, 2008).

O Assédio Moral dissemina-se tanto mais, quanto mais desorganizada e desestruturada for a instituição, ou ainda, quando o empregador finge não vê-lo, tolera-o ou mesmo o encoraja. É preciso compreender a problemática, porque os fatos que nem sempre são visíveis, alguns eclodem doutros comportamentos, como exemplo, temos o assédio sexual que pode constituir a premissa para desencadear uma ação de assédio moral, decorrente da vingança do agressor rejeitado (GUEDES, 2008)

Assim, portanto, a saúde no ambiente de trabalho depende decisivamente do modelo adotado pela

administração, tanto pelo exercício abusivo do poder, quando há omissão e inoperância dos dirigentes podem não apenas favorecer, como potencializar o desenvolvimento de relações assediosas no interior da instituição (GUEDES, 2008).

Assim, a prevenção contra a prática do Assédio Moral deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental previsto na Carta Magna (Art. 196, CF). Pensar na prevenção possível dentro das instituições acarreta a compreensão dos significados psicológicos, institucionais, jurídicos ou até mesmo sociais do fenômeno (HIRIGOYEN, 2015).

Na prática, em 2013, servidores na Universidade Federal do Amazonas que consideram terem sido submetidos a situações humilhantes e constrangedoras em seu ambiente de trabalho, visando transformar o sofrimento em enfrentamento ao Assédio Moral, criaram a Comissão de Combate ao Assédio Moral na UFAM (CCAMNAUFAM) e passaram a trocar experiências com assediados de outras unidades federativas, lideranças sindicais, órgãos protetores da cidadania e a própria Universidade Federal do Amazonas (ADUA, 2013; ANDES-SN, 2013; MPF, 2013; [assediomoral.org](http://assediomoral.org), 2013).

As vivências relacionadas ao Assédio Moral na UFAM foram apresentadas na Audiência Pública - "Assédio Moral no Serviço Público: descaso na apuração e saúde mental do servidor", organizada pela Defensoria Pública da União - DPU e a CCAMNAUFAM, realizada na Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas - ALEAM com o apoio do Ministério do Trabalho e Emprego (MPE), Defensoria Pública da União (DPU), Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público do Trabalho (MPT), Conselho Regional de Medicina (CREMAM) Universidade



## Ciências da Saúde

Federal do Amazonas (UFAM), Rede Nacional de Combate ao Assédio Moral e Comissão de Combate ao Assédio Moral na UFAM (DPU, 2014; ADUA, 2014a; ALEAM, 2014; UFAM, 2014).

O desdobramento desta ação culminou com a elaboração do acordo de cooperação técnica entre os órgãos partícipes (ACT, 2014) e a CCAMNAUFAM, com objetivo de enfrentar as variáveis individuais relacionadas como forma de atendimento às vítimas submetidas ao Assédio Moral. No entanto, naquele ano, a Reitoria da UFAM não aceitou participar do acordo, informando que para enfrentar o problema já existia a Comissão de Ética, Ouvidoria e a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (ADUA, 2014b) e estavam criando a Comissão de Humanização - COHUM como forma de enfrentar o problema, por meio da mediação (UFAM, 2015). Não obstante, os resultados produzidos por meio destes setores da UFAM não se mostraram eficientes.

Naquele mesmo ano, o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST acolheu alguns servidores à participar da Clínica do Trabalho do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho – LAPSI, junto ao Programa de Pós Graduação em Psicologia, nos trabalhos da pesquisadora KEILA SILVA (2016). Os resultados revelaram que *“não somente a relação entre o assédio moral e vivências de sofrimento no trabalho, como também o adoecimento dos professores pesquisados em decorrência da violência cotidiana a eles dirigida. Demonstrando uma Gestão desprovida de uma política institucional voltada para o coletivo, com características coronelistas, que privilegiava grupos, que negava o assédio moral, o sofrimento e o adoecimento no trabalho”*.

Segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS o número de pessoas que vivem com depressão aumentou 18%

entre 2005 e 2015. No Brasil, a depressão atinge 11,5 milhões de pessoas (5,8% da população), enquanto distúrbios relacionados à ansiedade afetam 9,3% da população, em números mais de 18,6 milhões de brasileiros (OMS, 2017).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, alerta que a violência no ambiente de trabalho apresenta um crescimento exponencial em todo o mundo nas últimas décadas, quanto ao aumento dos danos e agravos à saúde do trabalhador, danos estes provenientes do mundo do trabalho, principalmente os casos de distúrbios psíquicos e de vivências depressivas, sendo a depressão a segunda maior causa de morte e de incapacidade e grande parcela tem como fator desencadeante o Assédio Moral (MENDES, 2013).

Visando mudar esta realidade, em julho de 2019 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a CONVENÇÃO 190 reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho levam à violação ou abuso dos direitos humanos e são ameaça à igualdade de oportunidades e, por isso, são incompatíveis com o trabalho decente, enfatizando que tais comportamentos são responsáveis por verdadeiras epidemias de doenças mentais que atingem todas as categorias e espécies de trabalhadores dos setores público e privado.

De acordo com a coordenação de Saúde Mental do Ministério da Saúde, várias situações relacionadas ao ambiente de trabalho podem acabar funcionando como um gatilho que, juntamente com outras situações, pode desencadear um transtorno mental. “Por exemplo, situações de grande estresse no ambiente de trabalho com carga horária elevada, com um ambiente de trabalho que exige do trabalhador um desempenho além do que é possível, situações de assédio moral, de assédio sexual, são situações que



## Ciências da Saúde

comprovadamente estão relacionados com o aumento da prevalência de transtornos mentais" (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017).

Na mesma linha, constatando que a problemática é grave, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG emitiu a Portaria Normativa nº 03/2013 para implementar diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, onde trata das questões de assédio moral:

*Art. 15. Na implementação das diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, compete às unidades do SIASS:*

*III - desenvolver estratégias para o recebimento de informações sobre casos que caracterizam assédio moral no trabalho e para a adoção das providências cabíveis;*

As pessoas submetidas ao assédio moral devem ser amparadas por meio da Resolução n 40/34 da ONU, que designa como vítimas, as pessoas que, individual ou coletivamente, tenham sofrido um dano físico ou mental, um sofrimento emocional, um prejuízo econômico ou um atentado importante aos seus direitos fundamentais, orientando que à essas pessoas é necessário o acesso à justiça e tratamento justo, recomendando que as *"vítimas devem ser tratadas com compaixão e respeito pela sua dignidade."*

Pelo exposto, verifica-se que os fatores organizacionais apresentam um papel importante na permissão ou coibição do assédio moral. De modo que para a redução dos casos de assédio é necessário coibir os fatores que possam provocar estes comportamentos, bem como aumentar a divulgação das consequências de tais atitudes para os agressores. A política de "tolerância zero" para os casos de assédio aumenta a consciência de que o assédio envolve e esclarece o que significa ter um comportamento "apropriado" no

trabalho, nesta linha, pesquisadores recomendam a introdução de políticas específicas anti-assédio moral (SALIN, 2008).

Diante desta questão, a Universidade Federal do Amazonas, assumiu em 2018 na assinatura do acordo de cooperação técnica (ACT, 2014) o desafio de enfrentar com seriedade o Assédio Moral, onde se tem como objetivo principal:

*Art. 1º. O presente termo visa à criação de práticas, rotinas e mecanismos voltados à orientação, prevenção, acompanhamento e combate a situações envolvendo indícios de assédio moral, tendo como principal meta a construção de um ambiente de trabalho que preze pelo bem estar do servidor público, a recuperação e acompanhamento daquelas atingidos por tal prática, assim como a facilitação da comunicação entre os órgãos signatários para a identificação de casos e adoção de medidas pertinentes.*

Para implementação do Acordo de Cooperação Técnica (ACT) foi criada a Comissão Executiva do Acordo de Cooperação Técnica para a Criação de Mecanismos de Atenção, Prevenção e Combate ao Assédio Moral – CECAM, que criou o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral – PPRECAM.

Destaca-se no que toca à atividade de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral, a necessariamente de dois enfoques básicos: educação e fiscalização. Nestes termos o projeto foi criado para ser implementado e estruturado por ações (cursos de formação, difusão do conhecimento por meio de diversos meios de comunicação e o acolhimento psicossocial sobre assédio moral), assim este projeto tem como objetivo contribuir diretamente no enfrentamento, nas questões relacionadas ao Assédio Moral sua



prevenção e enfrentamento demonstrando como a CECAM está implantando o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral – PPRECAM e os primeiros resultados obtidos.

## 2. Material e Métodos

A metodologia adotada para o desenvolvimento do Programa PPRECAM baseou-se na contínua construção do projeto, por meio do desenvolvimento de cada ação, mantendo sempre a reflexão e avaliação dos resultados obtidos nas ações desenvolvidas no período de agosto de 2018 a agosto de 2020. A partir de um diagnóstico institucional foram desenvolvidas três frentes de atuação, sendo as atividades de formação, difusão do conhecimento e o acolhimento aos servidores que comunicaram suposto assédio moral e ou sexual.

### 2.1 Cursos de Nivelamento sobre “Assédio Moral no Trabalho: causas, manifestações, consequências e formas de abordagem psicossocial, administrativa e jurídica”

A planejados três módulos do curso de extensão universitária gratuitos, tendo como público alvo membros da comunidade universitária (docentes, discentes, técnicos e outros profissionais, principalmente os que atuam em cargos de gestão) e profissionais das diversas áreas do conhecimento (médicos, psicólogos, assistentes sociais, advogados, servidores públicos em geral), visando formar profissionais aptos, para que no desempenho de suas atribuições, saibam identificar o Assédio Moral, seus impactos à saúde do trabalhador e as implicações jurídicas que envolvem o fenômeno.

A partir de estudo aprofundado das questões de assédio moral a equipe da CECAM planejou o curso visando abordar as questões relacionadas à saúde, a caracterização do assédio

moral e as questões jurídica e administrativas, foram elaboradas as ementas para o curso, calendário, desenvolvimento, avaliação e conclusão do módulo.

Identificados os profissionais com formação adequada para tratar das questões pertinentes ao Assédio Moral para ministrar os módulos, sendo selecionados docentes da Universidade Federal do Amazonas (UFAM) docentes da Universidade Estadual do Amazonas (UEA), Representantes da Defensoria Pública da União (DPU), Magistrados do TRT 11ª Região (TRT), Rede Nacional de Combate ao Assédio Moral e da CCAMNAUFAM, Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST).

Reconhecendo que a temática é interdisciplinar e deve envolver diversas instituições, a CECAM-UFAM firmou parceria com a Escola de Magistratura do Amazonas – ESMAM que apoiou a realização dos módulos disponibilizando sua estrutura física e organizacional, disponibilizou 340 vagas em seu auditório, apoiando e divulgando o curso promovido pela equipe da CECAM-UFAM, ASCOM-UFAM, Escola de Magistratura do Amazonas – ESMAM e imprensa local.

### 2.2 Difusão do Conhecimento – palestras, posts em redes sociais, folders sobre Assédio Moral

A CECAM compreende a necessidade de informar e provocar/promover a reflexão tão necessária para um tema de extrema complexidade que é o Assédio Moral, logo visando continuar, ampliar e reforçar as atividades de divulgação e conscientização das questões que envolvem o assédio moral, por meio de palestras, cursos, seminários, oficinas e práticas complementares as quais podem representar ser uma



forma de enfrentamento bastante eficaz.

Nesta linha visando potencializar a aprendizagem dos conceitos técnicos e científicos do contexto do Assédio Moral, a equipe da CECAM elaborou material didático (*Power point*) para ministração de palestras, elaborou folder informativo baseado no *Leymann Inventory of Psychological Terror* (LIPT; LEYMANN, 1996), listando os comportamentos considerados atos hostis reconhecidos pelo Ministério da Saúde Brasileiro. Este material foi distribuído durante as palestras direcionadas a um público de 100 trabalhadores em média, cursos e oficinas ministrados nos diversos setores da UFAM e até mesmo fora da Universidade.

Na página na Rede Social Facebook que tem link de divulgação com outras páginas da Universidade (PROGESP, Universidade Federal do Amazonas, grupo UFAM, etc) onde são divulgados posts com temáticas relacionadas ao Assédio Moral e priorizados os folders do CNJ, TRT, MPT, MTE, Rede Nacional de Combate ao Assédio Moral, UFAM e da própria CECAM.

### **2.3 Acolhimentos aos casos promovidos pela CECAM**

Visando acolher as vítimas de assédio moral, o PPRECAM propôs a criação de dois núcleos de acolhimento, com abordagens específicas, para as questões de saúde e para tratar das questões legais.

Logo, para todo relato de suposto assédio moral recebido pela equipe da CECAM, em análise preliminar, caso seja constatada "evidência" de assédio moral ou ausência dele, deve ser dada ciência ao reclamante se os fatos narrados

podem ou não serem apreciados pela equipe, quais procedimentos e fases processuais, munindo o trabalhador de informações pertinentes à problemática, podendo ser orientado à realizar as seguintes diligências:

1. Anotar com detalhes das humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), testemunha, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário;

2. Juntar documentos comprobatórios;

3. Dar visibilidade evitando conversar, sem testemunhas, com o(a) agressor(a);

4. Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;

5. Buscar acompanhamento, psicológico e/ou psiquiátrico se necessário;

6. Práticas complementares e Integrativas em Saúde – PICS também pode ser incentivada (Reiki, Meditação, Acupuntura, etc).

Se as análises evidenciarem indícios de conflito no ambiente de trabalho (fase um do assédio moral), será sugerido um Procedimento de Mediação e/ou Conciliação de Conflitos, a ser promovido pela equipe da CECAM.

Caso a equipe da CECAM constate suposto assédio moral será apreciado pelo Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral (atuando por meio da Equipe Multidisciplinar de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral) e se constatado assédio moral o caso deverá seguir para o Núcleo de Acolhimento Jurídico Administrativo para apreciar os aspectos legais que envolvem a problemática.

### **2.4 Princípios Éticos**

Este trabalho possui desdobramentos científicos, por meio do Projeto "*Sofrimento e Assédio Moral Interpessoal e Organizacional no Trabalho*", aprovado junto ao Comitê de



Ética em Pesquisas da UFAM sob o número CAAE: 26045119.8.0000.5020.

### 3. Resultados e Discussão

Os cursos foram estruturados em 03 módulos de 20 horas, dos quais dois módulos já foram desenvolvidos em colaboração com outros setores da UFAM – Reitoria, PROGESP, cerimonial, assessoria de imprensa (ASCOM, TVUFAM), apoio também foi viabilizado pela Escola Superior de Magistratura do Amazonas (ESMAM) que disponibilizou a estrutura física, apoio técnico de servidores e assessoria de imprensa.

O conteúdo programático dos módulos foi elaborado a partir da abordagem doutrinária pacificada, no primeiro módulo foram abordados os temas: “assédio moral no trabalho, sofrimento, escuta, acolhimento, intervenção e enfrentamento, conceitos de saúde mental no trabalho, saúde do trabalhador, epidemiologia dos agravos, tipos de acidente de trabalho, ações de vigilância ao assédio, prática do assédio moral e seus desdobramentos, adoecimento mental e nexos de causalidade, experiências com a clínica do trabalho, combate e prevenção ao combate ao assédio moral”. Em decorrência da invisibilidade (SOBOLL, 2008) do assédio moral, o segundo módulo abordou exclusivamente a caracterização do assédio moral e sexual. E no terceiro módulo abordar-se-á os aspectos jurídico e administrativo do assédio moral: “tratados internacionais, constituição federal e direito civil, direito penal e código penal, direito administrativo: o papel da ouvidoria, da comissão de ética pública e da comissão de processo administrativo disciplinar, CLT e programa trabalho seguro, direito a saúde, ambiente equilibrado e direito a felicidade, acidente de trabalho e nexos de causalidade e hipóteses de improbidade administrativa decorrente de assédio moral”.

Para formação do corpo docente foram convidados os profissionais dos órgãos partícipes do ACT. O primeiro módulo foi ministrado por servidores do CEREST, LAPSIC, NIPES e CECAM vez que atuam diretamente com as questões de assédio moral em sua rotina diária de trabalho. Para ministrar os conteúdos que permitem a caracterização do assédio moral participaram reconhecidos estudiosos desse tema, Dra. Margarida Barreto e Dr. Roberto Heloani, referências brasileiras e internacional em pesquisas relacionadas ao assédio moral no trabalho. Para o terceiro módulo foram convidados membros dos órgãos partícipes do ACT e autoridades judiciais atuantes no tema.

A divulgação do curso foi coordenada pela assessoria de imprensa da UFAM e da ESMAM, sendo retransmitida a toda imprensa local, redes sociais e na página da UFAM, também foram oficializados mais de 2.000 convites encaminhados para todos servidores da Universidade Federal do Amazonas – UFAM e trabalhadores que atuam no atendimento à saúde do servidor, departamento de recursos humanos – DRH, vigilância à saúde do trabalhador, peritos, médicos, psicólogos, enfermeiros, assistentes sociais, engenheiros de segurança do trabalho, também foram encaminhados convite para todas juntas médicas de Manaus, hospitais, CAPs, clínicas e setores de recursos humanos de diversas instituições.

Dois módulos foram concluídos com sucesso, o primeiro módulo abordou os aspectos de saúde, realizado no período de 05 a 09 de novembro de 2018. Recebeu 320 inscrições e formou 144 trabalhadores, constatada participação expressiva de psicólogos, assistentes sociais, enfermeiros, operadores do direito, servidores de DRH, engenheiros de segurança do trabalho, administradores, entre estes somente dois médicos. O segundo módulo foi realizado no período



## Ciências da Saúde

de 28 de janeiro a 01 de fevereiro de 2019, recebeu 295 inscrições, das quais 157 concluíram o curso, constatada a participação de diversas classes de trabalhadores. Notada que a participação dos profissionais da medicina foi insignificante, demonstrando pouco interesse da classe médica ao tema assédio moral, situação que necessita de acompanhamento vez que estes profissionais são os responsáveis pelo estabelecimento do nexos de causalidade. Restando, o terceiro módulo do curso, onde serão abordadas as implicações jurídicas administrativas que envolvem o Assédio Moral, porém em decorrência da pandemia, não foi possível sua realização até a presente data.

Durante o desenvolvimento dos dois primeiros módulos, foram aplicadas pesquisas de opinião, as quais permitiram a equipe avaliar os resultados obtidos.

Na opinião de uma ouvidora pública, Raquel Almeida (ESMAM, 2019a) que assim se expressou: *"Está sendo um conhecimento abrangente para passar aos nossos colaboradores, para passar estas informações dentro da instituição que trabalho e para sociedade em si"*.

Para Indramara Lobo (ESMAM, 2019b), comunicadora e relações públicas da EMBRAPA o curso ajudou a *"compreender, como classificar e identificar o assédio moral sendo inclusive abordados aspectos genéticos e está sendo muito proveitoso estes ensinamentos para quem está passando por situações de assédio ou os profissionais possam tratar os casos de assédio adequadamente."*

Na opinião da Médica da Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA), Dra. Fatima Soraya Espindola (ESMAM, 2019c): *"necessitamos perceber que o assédio precisa ser notado principalmente pelos médicos, precisa ser cobrado pelo paciente durante a consulta por estar sendo submetido a situações de assédio,*

*que o médico possa saber avaliar se a pessoa pode estar desenvolvendo uma doença decorrente do processo de trabalho, já que passamos tanto tempo de nossas vidas nestes locais."*

Um comportamento notado durante o desenvolvimento dos dois módulos foi que muitos trabalhadores na oportunidade que lhes era dada a oportunidade de fazer perguntas os servidores usavam o tempo para expressar sua dor, foram muitos os relatos, verbalizações de muito sofrimento e dor, em um dos casos a trabalhadora fez a seguinte afirmativa *"Esse segundo módulo tem se superado e se eu tivesse tido o conhecimento que vem sendo repassado, eu teria tido outra postura diante do assédio moral pelo qual passei de 2010 a 2012"*. Logo, este relato indica que estes cursos podem também ajudar o servidor a conduzir sua vivência de assédio moral, permitindo a escolha do melhor caminho a seguir e quem sabe diminuindo a dor por eles vivenciada, demonstraram em sua fala o quanto se sentem silenciados, o abandono de quem busca o exercício de um direito, isolados diante do sofrimento que parecem não ter fim.

Para difusão do conhecimento, visando provocar a reflexão de um tema de extrema complexidade que é o assédio moral, equipe da ASCOM-UFAM contribui com a divulgação dos trabalhos da CECAM desde o lançamento do PPRECAM, rodas de conversa, cursos, campanha, seminário, reuniões e promovendo a divulgação das ações na MENSAGEM EXPRESSA da Universidade encaminhada individualmente a todos os servidores por e-mail, assim mantendo maior proximidade com a comunidade universitária.

Considerando ser uma forte ferramenta para o enfrentamento ao assédio moral a divulgação das ações, foi promovida uma campanha de conscientização, a equipe vem gerindo



## Ciências da Saúde

uma página na Rede Social Facebook onde são divulgados posts com temáticas relacionadas ao Assédio Moral, priorizados folders do CNJ, TRT, MPT, MTE, UFAM e da própria CECAM. Nesta ação foi promovida uma campanha de conscientização em comemoração ao Dia Mundial de Combate ao Assédio Moral (ASCOMUFAM, 2019), com a divulgação de um vídeo, apresentando de forma didática como reconhecer o Assédio Moral. Até 07/06/2020 este vídeo foi visualizado por 674 pessoas.

Também foi elaborado folder baseado no *Leymann Inventory of Psychological Terror* – LIPT (LEYMANN, 1996), criado para divulgação da problemática pertinente às questões de Assédio Moral, este folder é distribuído durante as atividades *in loco*, em palestras, rodas de conversa e oficinas. Na mesma linha foi preparado material didático (*power point*) para realização de palestras, rodas de conversas, cursos e oficinas material que juntamente ao folder que é distribuído durante as atividades nos diversos setores da UFAM e até mesmo fora da Universidade, quando solicitado. Salientamos que o simples fato de divulgar as atividades da CECAM, estas atividades podem levar aos trabalhadores a evitar um comportamento assedioso, como ocorreu no caso de uma servidora que pediu para encerrar o processo por ela aberto junto a CECAM, porque o simples registro gerador da demanda, motivou a acusada a rever suas ações, assim manifestou-se: *“Como foi dito anteriormente, a colega resolveu me procurar para pedir desculpa e propor uma conversa para a melhoria do clima no setor. Isso aconteceu após a mesma ter conhecimento do processo aberto por mim”*

Noutro sentido também pode contribuir apoiando a quem sofre o assédio moral, fato constatado durante uma palestra quando uma servidora se

expressou: *“Quero agradecer aos colegas pela palestra, vindo aqui em nosso setor e que de hoje em diante eu poderei chegar no meu trabalho, com uma ferramenta (o folder) para mostrar para meu chefe que ele não pode mais me maltratar, porque é assédio moral e eu posso denuncia-lo”*.

Porém continuam chegando novos casos de trabalhadores que denunciam sentir-se assediados em seu ambiente de trabalho, a estes casos a equipe da CECAM promove um primeiro acolhimento.

O Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral da CECAM foi implantado e implementado com sucesso, vem atuando no acolhimento aos casos e assistindo as questões de saúde.

Os primeiros resultados demonstram que o método norteado pelos protocolos de *Leymann Inventory of Psychological Terror* (LIPT; LEYMANN, 1996), o Questionário de Atos Negativos (NAQ; Einarsen e Raknes, 1997), entrevista técnica para acolhimento psicossocial (pelo Método de GLINA & ROCHA, 2009, descrito em SOBOLL e GOSDAL, 2009) e as literaturas pacificadas pelos tribunais brasileiros, foram eficazes e aplicáveis aos casos de Assédio Moral individualmente, os pareceres especializados foram elaborados com conclusões e recomendações sólidas e principalmente revelando a existência ou não de Assédio Moral, e em casos de adoecimento, permitiram reconhecer a relação entre a doença e o Assédio Moral (nexo de causalidade).

Os resultados obtidos no diagnóstico institucional revelaram 64 casos de servidores que noticiaram “suposto” assédio (moral, sexual ou organizacional) e em atenção a estes casos os trabalhos do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral da CECAM demonstram que embora os servidores noticiassem suas vivências de assédio na



## Ciências da Saúde

maioria das vezes foi mantida a "invisibilidade do Assédio Moral", pois os casos passaram despercebidos em diversos setores da instituição sem solução, durante anos, mesmo diante de servidores adoecidos relatando seu sofrimento constante.

A escuta especializada permitiu à equipe da CECAM, acolher muitos destes casos, outros encontram-se com o acolhimento em andamento e outros conclusos (inclusive com o reconhecimento do assédio moral em alguns casos), os quais permitiram aprofundar o conhecimento do tema tão difícil de ser reconhecido dada invisibilidade do assédio moral, neste cenário algumas falas de trabalhadores foram anotadas, cada uma reflete um dos comportamentos que o servidor também considera assédio na prática, assim despertaram a atenção da equipe as quais reproduzimos aqui:

*"Ninguém gritou comigo, mas não precisa falar alto para ofender, magoar, humilhar uma pessoa, para machucar pode fazer isso falando baixinho"*

*"Passei a ser tratado de forma pejorativa, com maior rigorosidade, com indiferença pelos colegas, esse tratamento era somente para mim"*

*"Neste local os professores se denigrem, se ofendem e assim resolvem seus problemas, o que necessitamos é reestabelecer a qualidade nas tratativas no ambiente de trabalho"*

*"Não aguento mais ter que provar o óbvio, em quantos lugares mais terei que repetir, explicar, reviver tudo a todo momento, tudo isso só me faz sentir vontade de morrer"*

*"Ouvi de meus colegas que eu fingia doença, como se eu estivesse*

*fazendo corpo mole para não trabalhar, me senti humilhada ao ter meu quadro de saúde exposto de forma irônica e com deboche por todo campus"*

*"Eu me recusei a apresentar os atestados médico, por ter "receio" de ser desligada do emprego "já que, estava em estágio probatório" e o diretor ameaçava me reprovar"*

A eficiência deste protocolo foi comprovada nos resultados obtidos ao concluir os pareceres, por exemplo, num dos casos mais antigo assistido pela CECAM, trata-se servidora aposentada sem nenhum estudo do caso, mesmo que tenha sido reconhecida pela junta médica a Síndrome de *Burnout*. Isso só ocorreu após a atuação do Núcleo de Acolhimento Psicossocial sobre Assédio Moral da CECAM, a junta médica do SIASS reavaliou o caso e modificou a modalidade de aposentadoria da servidora reconhecendo o acidente de trabalho decorrente do assédio moral. Este resultado é expressivamente importante para toda comunidade acadêmica vez que demonstra quão delicada são as questões assistidas pelas juntas médicas, as quais muitas vezes passam despercebidas.

Importante salientar que embora exista um cenário de assédio moral, nem todos os casos trata-se de assédio moral, uma minoria dos casos advém de situações conflitos laborais. Para estes, tem-se tratado com técnicas de mediação e/ou conciliação, atividade esta que já vem sendo desempenhada pela equipe da CECAM com sucesso.

Quanto ao Núcleo de acolhimento administrativo jurídico sobre assédio moral, a equipe da CECAM necessita concluir o terceiro módulo do curso para que possa propor a composição da uma equipe que tenha sido previamente treinada para atuar nas questões de assédio moral. Por tais razões a CECAM



ainda não vem atuando no acolhimento as questões legais.

#### 4. Conclusões

A criação e implantação do PPRECAM a considerar desde a formação técnica da equipe da CECAM, a difusão do conhecimento, as atividades práticas de acolhimento, fornece à equipe subsídios para propagação de uma política anti-assédio, acolhimentos aos casos; ajustes ao melhor desempenho da equipe avaliando e reavaliando quais as ações para cada caso a partir das escutas; permitiu observar como o assédio moral vinha sendo tratado, assim os resultados obtidos nos acolhimentos estão se refletindo noutros setores da Universidade, baseados nos aspectos positivos, preenchendo as lacunas e deficiências que ocorriam no contexto de intervenção no grupo constituído por representantes da administração pública e de servidores. Entre as limitações, o fato de o projeto ainda estar em desenvolvimento (sem a composição da equipe de acolhimento jurídico) ainda restrito a implementação na sua total integralidade.

Espera-se que este relato de estruturação de Programa, contribua para a diminuição dos casos de Assédio Moral em diversas instituições públicas, permitindo servir de exemplo na estruturação de novos programas, capazes de promover a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Apesar das dificuldades encontradas, tem-se experimentado no desenvolvimento desta proposta, uma significativa melhoria das condições de trabalho institucional, principalmente no que se refere à prevenção e combate ao assédio moral.

#### Divulgação

Este artigo é inédito e não está sendo considerado para qualquer outra

publicação. Os autores e revisores não relataram qualquer conflito de interesse durante a sua avaliação. Logo, a revista *Scientia Amazonia* detém os direitos autorais, tem a aprovação e a permissão dos autores para divulgação, deste artigo, por meio eletrônico.

#### 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%20Coopera%C3%A7%C3%A3o%20entre%20org%C3%A3os.pdf>]

ADUA: 2014a. Servidores públicos relatam em audiência pública na Aleam casos de assédio moral. Disponível em: [<http://www.adua.org.br/noticias.php?cod=1858>]

ADUA: 2014b. Vice-reitor da Ufam promete solução de casos de assédio moral. Disponível em: [<http://www.adua.org.br/noticias.php?cod=1860>]

ADUA: Assédio Moral põe em risco a produtividade docente, 2013. Disponível em: [<http://www.adua.org.br/noticias.php?cod=1089>]

ALEAM: Assédio moral no serviço público é debatido em Audiência Pública, 2014. Disponível em: [<http://www.ale.am.gov.br/2014/08/28/assedio-moral-no-servico-publico-e-debatido-durante-audiencia-publica/>]

ANDES-SN: Docentes da Ufam solicitam ao MPF proteção em casos de assédio moral, 2013. Disponível em: [<http://www.andes.org.br/andes/print-ultimas-noticias.andes?id=6444>]

ATLAS DA VIOLÊNCIA. Disponível em: [<http://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/>] acessado em 26/09/2018.

BARRETO, M. Violência, Trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC; Fapesp, 2003.

COMUNICAÇÃO PESSOAL - Ofício n 414/2013 - SIASS/UFAM, 2013.

COMUNICAÇÃO PESSOAL. SIASS-UFAM, 2017.



## Ciências da Saúde

COMUNICAÇÃO PESSOAL: Relatório da Comissão de PAD Processo 23105.003380/2013-94

COUTINHO, M.L.P. Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdades de Oportunidades. Acesso em: 18/03/2018. Disponível em [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdade\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf).

DPU: Assédio Moral no serviço público é discutido em Audiência Pública no AM, 2014. Disponível em: [<http://www.dpu.def.br/noticias-defensoria-publica-da-uniao/23265-assedio-moral-no-servico-publico-e-discutido-em-audiencia-publica-no-am>]

ESMAM 2019a: Escola Superior da Magistratura do Amazonas CURSO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – DEPOIMENTOS. Raquel Almeida <https://www.youtube.com/watch?v=AwREu0sjbD0>)

ESMAM 2019b: Escola Superior da Magistratura do Amazonas CURSO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – DEPOIMENTOS. Indramara Lobo, <https://www.youtube.com/watch?v=WhKHvwbM50>

ESMAM 2019c: Escola Superior da Magistratura do Amazonas CURSO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – DEPOIMENTOS. Soraya Espindola <https://www.youtube.com/watch?v=pBYwhK5ODIg>

GUEDES, M.N. Terror Psicológico no Trabalho. 3.ed. São Paulo: Ltr, 2008

HELOANI, J.R. Assédio Moral nas Universidades, 2014b. Disponível em: [[http://adunicamp.org.br/wp-content/uploads/2015/03/Boletim\\_Assedio\\_Moral\\_Finalizado.pdf](http://adunicamp.org.br/wp-content/uploads/2015/03/Boletim_Assedio_Moral_Finalizado.pdf)]

HELOANI, J.R. Fator humano: Violência Invisível. Revista RAE executivo, 2014b Disponível em: [<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34968>]

HELOANI, J.R., BARRETO, M., Assédio Moral: gestão por humilhação. Curitiba: Editora Juruá, p. 53, 2018.

HIRIGOYEN, M.F. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane

Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 8ª edição, 2015.

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 fürden LIPT-Fragebogen; Dgvt-Verlag: Tübingen, Germany, 1996.

MENDES, R. Patologia do Trabalho: Assédio Moral e Insegurança no Emprego: Seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores. Editora Atheneu, 3ª edição, p. 21, 2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. 2017: Transtornos mentais são a 3ª principal causa de afastamentos de trabalho. Disponível em: [<http://www.blog.saude.gov.br/index.php/promocao-da-saude/52979-transtornos-mentais-sao-a-terceira-principal-causa-de-afastamentos-de-trabalho>]

MPF: Comissão de professores pede ao MPF/AM apuração de casos de assédio moral na Ufam, 2013. Disponível em: [<http://www.mpf.mp.br/am/sala-de-imprensa/noticias-am/comissao-de-professores-pede-ao-mpf-am-apuracao-de-casos-de-assedio-moral-na-ufam>]

MPF: Docentes da Ufam solicitam ao MPF proteção em casos de assédio moral, 2014. Disponível em: [<http://www.assediomoral.org/spip.php?article616>]

NUNES, T.S., TOLFO, S.R. Políticas y prácticas de prevención y combate al acoso moral en una universidad brasileña. Salud de los Trabajadores. (Maracay), v. 20, n. 1, p. 61-73, Ene.- Jun., 2012a.

NUNES, T.S., TOLFO, S.R. Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho. In: Encontro da ANPAD, 36, Rio de Janeiro, 2012. Anais do XXXVI EnANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012b.

OMS, MINISTÉRIO DA SAÚDE, Boletim Epidemiológico Secretaria de Vigilância em Saúde, Volume 48 Nº 30 - 2017 ISSN 2358-9450. Disponível em: [<http://portalquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2017/setembro/21/2017-025-Perfil-epidemiologico-das-tentativas-e-obitos-por>



Ciências da Saúde

suicidio-no-Brasil-e-a-rede-de-atend--ao-a-sa--  
de.pdf]

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.  
Íntegra da Convenção 190 da OIT. [s.d.].  
Disponível em:  
[https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS\\_750461/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_750461/lang--en/index.htm) e  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_750461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf)

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, OMS, 2017:  
OMS registra aumento de casos de depressão em  
todo o mundo; no Brasil são 11,5 milhões de  
pessoas. [[https://nacoesunidas.org/oms-registra-  
aumento-de-casos-de-depressao-em-todo-o-  
mundo-no-brasil-sao-115-milhoes-de-pessoas/](https://nacoesunidas.org/oms-registra-aumento-de-casos-de-depressao-em-todo-o-mundo-no-brasil-sao-115-milhoes-de-pessoas/)]

SALIN, D. The prevention of workplace bullying as  
a question of human resource management:  
measures adopted and underlying organizational  
factors. *Scandinavian Journal of Management*, vol.  
24, n. 3, p. 221-231, 2008.

SILVA, K. Assédio Moral e sofrimento no trabalho  
de professores universitários em Manaus.  
Dissertação de Mestrado Laboratório de  
Psicodinâmica do Trabalho – LAPSI, junto ao

Programa de Pós-graduação em Psicologia,  
Universidade Federal do Amazonas. 2016.

SOBOLL, L.A., GOSDAL, T.C. Assédio moral  
interpessoal e organizacional: um enfoque  
interdisciplinar / organizadoras. São Paulo: Editora  
LTr, 2009.

SOBOLL, L.A.P. Assédio moral/organizacional: uma  
análise da organização do Trabalho - São Paulo:  
Casa do Psicólogo, 2008.

UFAM: 2015. Comunicação pessoal, COHUM, Ofício  
nº 507/2015/GR/UFAM

UFAM: Vice-reitor representa a Ufam em Audiência  
Pública sobre Assédio Moral no Serviço Público,  
2014. Disponível em:  
[[http://www.ufam.edu.br/noticias-bloco-  
esquerdo/2846-vice-reitor-representa-a-ufam-em-  
audiencia-publica-sobre-assedio-moral-no-servico-  
publico](http://www.ufam.edu.br/noticias-bloco-esquerdo/2846-vice-reitor-representa-a-ufam-em-audiencia-publica-sobre-assedio-moral-no-servico-publico)]

VIOLÊNCIA Disponível em:  
[http://www.who.int/en/news-room/detail/17- 05-  
2017-almost-half-of-all-deaths-now-have-a-  
recorded-cause-who-data-show](http://www.who.int/en/news-room/detail/17-05-2017-almost-half-of-all-deaths-now-have-a-recorded-cause-who-data-show) acessado em  
[26/09/2018](http://www.who.int/en/news-room/detail/17-05-2017-almost-half-of-all-deaths-now-have-a-recorded-cause-who-data-show).