

CARTILHA INFORMATIVA  
DIESAT PUBLICADA PELO  
SINTRABOR / FENABOR

ASSÉDIO MORAL E  
SEXUAL NO TRABALHO



**É PRECISO  
ESTAR  
ATENTO**

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO



## Para a garantia de um trabalho seguro; **A SAÚDE MENTAL É FUNDAMENTAL!**

Companheiros e companheiras da categoria da borracha, o título acima é o slogan que norteia o temário do nosso Seminário de Cipeiros 2025 e mais que isso é um compromisso que o Sintrabor e a Fenabor assumem com os trabalhadores e trabalhadoras do setor de artefatos de borracha e da indústria pneumática na luta em defesa do bem estar e da integridade física daqueles que com o suor do seu trabalho geram a riqueza do nosso país.

Portanto, essa premissa não é uma tarefa pontual, e sim uma missão que estamos totalmente imbuídos a cumprir, pois não é possível que um(a) companheiro(a) saia de casa para trabalhar e sofra um acidente que lhe traga sequelas ou até a morte.

Não existe ato inseguro! O que falta muitas vezes é um treinamento eficiente para que a preservação da vida ocorra não apenas na retórica, mas nas ações em prol da saúde e segurança nos locais de trabalho cotidianamente e sem trégua!

Sendo assim, estamos publicando essa Cartilha do DIESAT que trata da questão do assédio moral e sexual nas empresas e como combatê-los. E a nossa meta é estarmos sempre trazendo novas publicações e novos conteúdos para conscientizar da importância de se proporcionar condições de trabalho seguras para todos os trabalhadores e trabalhadoras, o tempo todo!

**Márcio Ferreira - Presidente Sintrabor/Fenabor**



## **PRO FAKE NÃO VIRAR FATO; CONSULTE AS MÍDIAS DO SINDICATO**



[facebook.com/sintrabor](https://facebook.com/sintrabor)



[youtube.com/tvsintraboroficial](https://youtube.com/tvsintraboroficial)



(11) 3292-6100

[www.sintrabor.org.br](http://www.sintrabor.org.br)



[Instagram.com/sintraborsp](https://Instagram.com/sintraborsp)



[tiktok.com/@sintrabor](https://tiktok.com/@sintrabor)



**Título:** É preciso estar atento

**Subtítulo:** Assédio moral e sexual no trabalho

**Autoria:** Josilene Branco de Souza Sales; e Patrícia Sabina Marafon

**Coordenação:** Eduardo Bonfim da Silva; e Rogério de Jesus dos Santos;

**Palavras-chave:** Assédio, Assédio Moral, Assédio Sexual

**Projeto gráfico e Diagramação:** Vinícius Anéli da Silva

acesse a versão digital



## **CONHEÇA O DIESAT**

Considerando o trabalho como categoria central da sociedade, os acidentes e adoecimentos são expressões das condições de trabalho e afetam profundamente a saúde e a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Em 14 de agosto de 1980, é criado, pelo e para o movimento sindical, o Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (Diesat) atuando no campo da Saúde do Trabalhador.

Período esse, caracterizado por uma situação de pouca ou nenhuma transparência por parte dos governos e empresas quanto à real situação das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. Um dos principais problemas, naquela época, era o crescente processo de subnotificação dos acidentes de trabalho pelo regime militar, com o objetivo de mascarar as estatísticas.

Desse modo, o DIESAT foi criado a partir das primeiras semanas de Saúde do Trabalhador, com o objetivo de instrumentalizar dados das categorias profissionais, através de grupos representantes de trabalhadores e sindicalistas para melhorar as condi-

ções de saúde no trabalho.

Os estudos pioneiros e as publicações do DIESAT surgiram a partir de demandas dos próprios trabalhadores. Uma das primeiras pesquisas, no campo da Saúde Mental, foi realizada com os trabalhadores químicos do ABC, envolvendo o atendimento psicológico no Programa de Saúde do Trabalhador, pois na época, estava ocorrendo a contaminação por mercúrio, demonstrando a necessidade de se considerar e tratar os problemas psicológicos decorrentes da exposição a metais pesados (DIESAT, 1984).

Outro estudo nesse período, se deu pela categoria dos bancários, com o intuito de pesquisar as condições de trabalho e saúde mental dos trabalhadores mediante a implantação dos computadores, que intensificou o trabalho e aumentou as demandas. Temos como exemplo as digitadoras de um dos bancos, as quais eram proibidas de se levantar para beber água, havendo o controle do tempo que passavam no banheiro. A memória trazida nesses resgates históricos nos mostra a importância da ação sindical junto ao DIESAT (DIESAT, 1984).

O cenário atual de desemprego, de informalidade e das novas modalidades de trabalho precário, apresenta outro grande desafio: representar a classe trabalhadora no enfrentamento dos interesses de lucro do capital. Desse modo, o DIESAT, além de estudos e pesquisas para subsidiar ações em saúde do trabalhador, promove assessoria técnica aos movimentos sindicais e sociais e oferece programas de formação para defesa dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Assim, a transformação nos processos de trabalho para que se preserve e garanta a saúde física e mental dos trabalhadores e das trabalhadoras, efetiva-se através da participação social nos espaços coletivos e do protagonismo da classe trabalhadora, para à prevenção e promoção da saúde e do trabalho livre de violências e assédio.

É importante considerar que a classe trabalhadora muitas vezes desconhece os riscos a que está exposta, além de não perceber a intrínseca relação entre adoecimento físico e mental com processos de trabalho, desempenhados ao longo de sua vida produtiva.



**Sempre em Defesa da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**

## APRESENTAÇÃO

Prezados leitores,

É com grande comprometimento e preocupação com a saúde e bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras que apresentamos esta cartilha sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Reconhecemos que o assédio é um problema sério que pode afetar gravemente a saúde mental e emocional das pessoas envolvidas.

Nosso propósito é fornecer informações claras e objetivas sobre a temática, com ênfase na conscientização sobre o assédio moral e sexual e seus impactos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

Ao longo desta cartilha, abordaremos de forma sensível e acolhedora as manifestações das consequências psicológicas e físicas que o assédio pode causar, identificando os diferentes tipos de assédio. Além disso, evidenciaremos a importância de uma abordagem preventiva e de promoção à saúde mental.

É essencial que todos os trabalhadores e trabalhadoras conheçam seus direitos e saibam como buscar apoio e denunciar situações de assédio de forma

segura. Nossa cartilha incluirá informações relevantes sobre a legislação vigente e as instituições que podem oferecer suporte e encaminhamento adequado em casos de assédio.

Nosso objetivo é incentivar um ambiente de trabalho seguro, onde o diálogo, o respeito mútuo e a empatia sejam cultivados. A erradicação do assédio moral e sexual é uma responsabilidade coletiva e, juntos, podemos criar uma cultura que promova liberdade, igualdade, inclusão e saúde mental para todas as pessoas.

Reforçamos o nosso compromisso em apoiar e informar os trabalhadores e trabalhadoras em sua jornada de enfrentamento ao assédio e na busca por ambientes de trabalho mais saudáveis e livres de violência.

Desse modo, o DIESAT te convida a conhecer um pouco mais sobre esse tema que ainda persiste no mundo do trabalho.

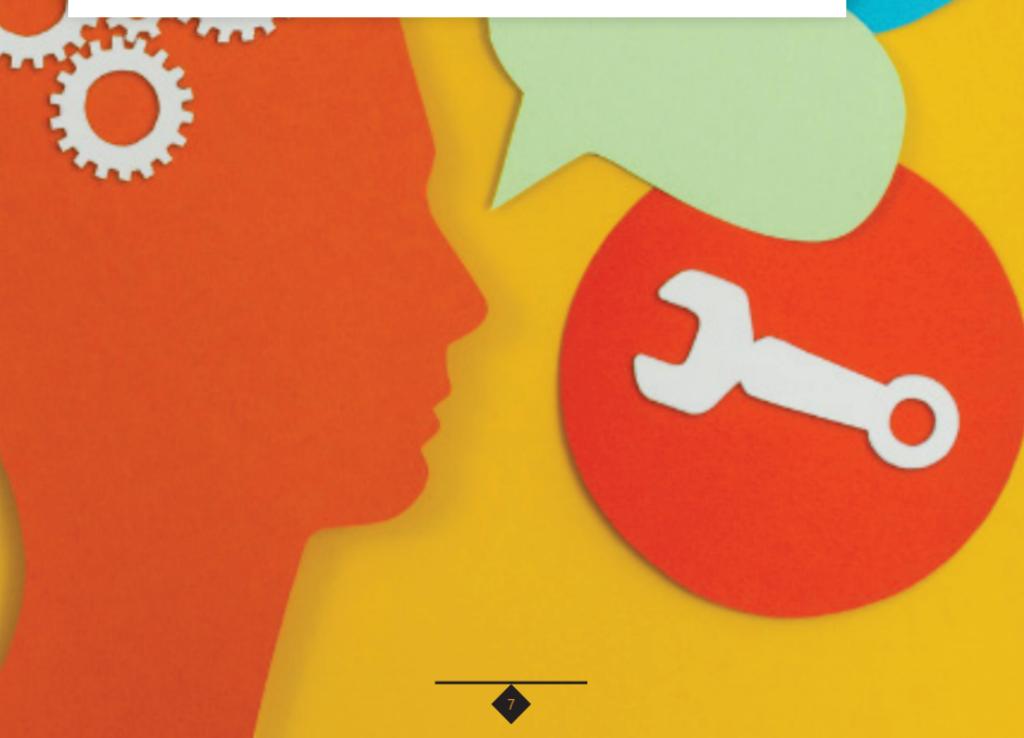
É preciso conhecer para transformar, e a transformação passa o envolvimento de todas as pessoas e do compromisso na luta coletiva.

## O QUE É SAÚDE MENTAL?

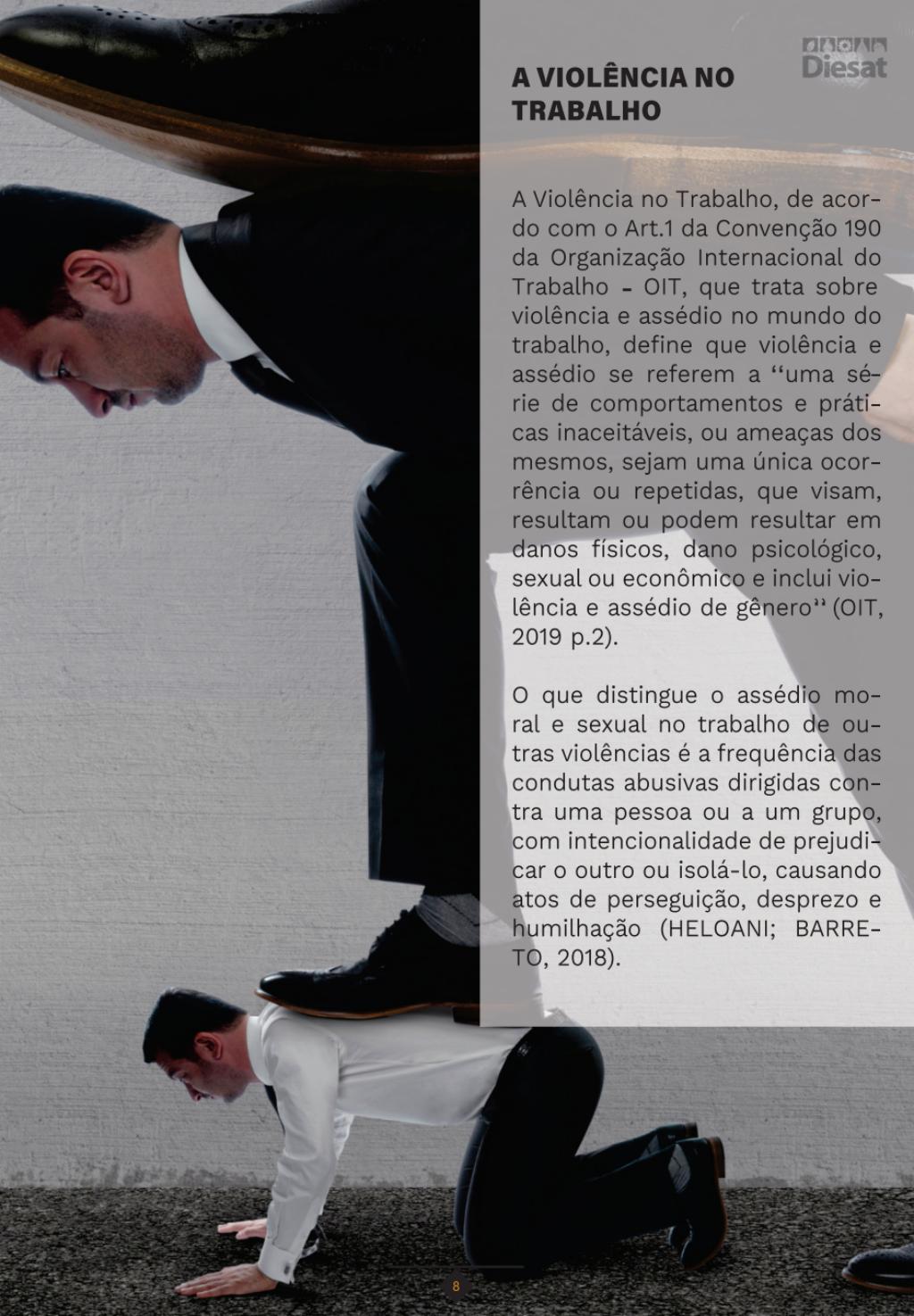
De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sociedade (WHO,2022).



A promoção, proteção e restauração da saúde mental são fundamentais para a nossa interação social de forma individual e coletiva, porém, os conceitos de saúde e doença mudam conforme se transformam também as sociedades. Os avanços tecnológicos, científicos e até a economia influenciam nestas definições e na forma como as pessoas são tratadas. Por isso, para a promoção da saúde mental é importante ter um ambiente que proteja e respeite os direitos básicos socioeconômicos, culturais, civis e políticos dos sujeitos, garantidos na Constituição Federal de 1988.



## A VIOLÊNCIA NO TRABALHO



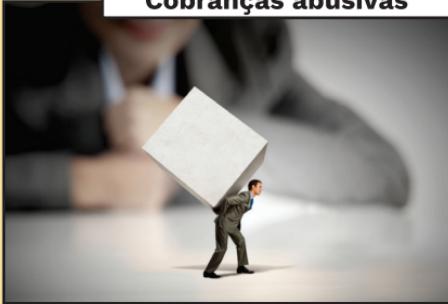
A Violência no Trabalho, de acordo com o Art.1 da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata sobre violência e assédio no mundo do trabalho, define que violência e assédio se referem a “uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças dos mesmos, sejam uma única ocorrência ou repetidas, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, dano psicológico, sexual ou econômico e inclui violência e assédio de gênero” (OIT, 2019 p.2).

O que distingue o assédio moral e sexual no trabalho de outras violências é a frequência das condutas abusivas dirigidas contra uma pessoa ou a um grupo, com intencionalidade de prejudicar o outro ou isolá-lo, causando atos de perseguição, desprezo e humilhação (HELOANI; BARRETO, 2018).

### Metas inatingíveis



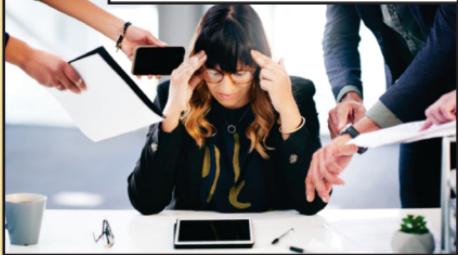
### Cobranças abusivas



### Isolamento (ou exclusão)



### Excesso de atividades

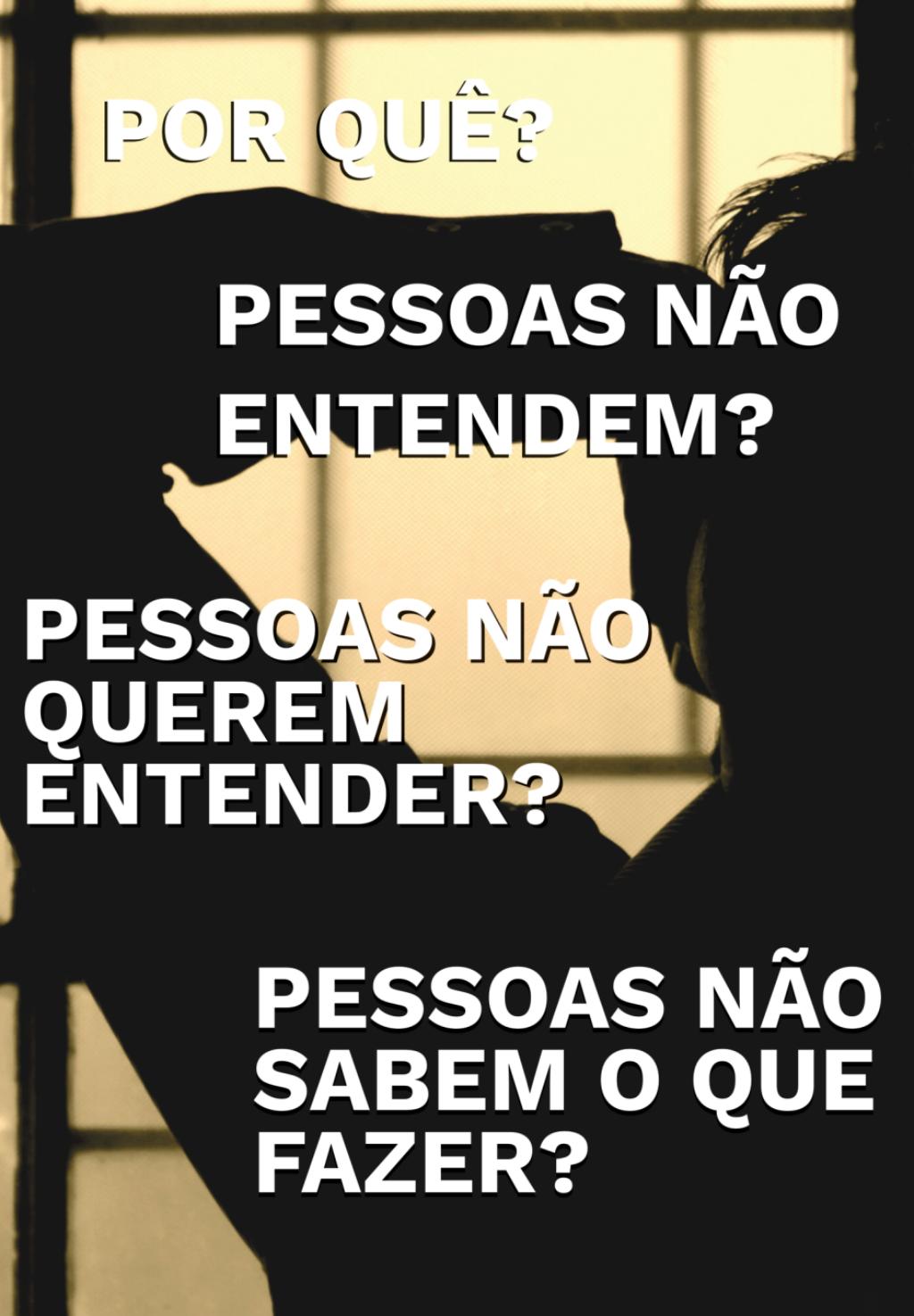


**Fatores que contribuem para o adoecimento dos sujeitos em seus espaços de trabalho**

### Carga de trabalho intensa



Má alimentação, poucas horas de descanso e distúrbios do sono configuram-se como gatilhos para o aumento de diversos sinais e sintomas.

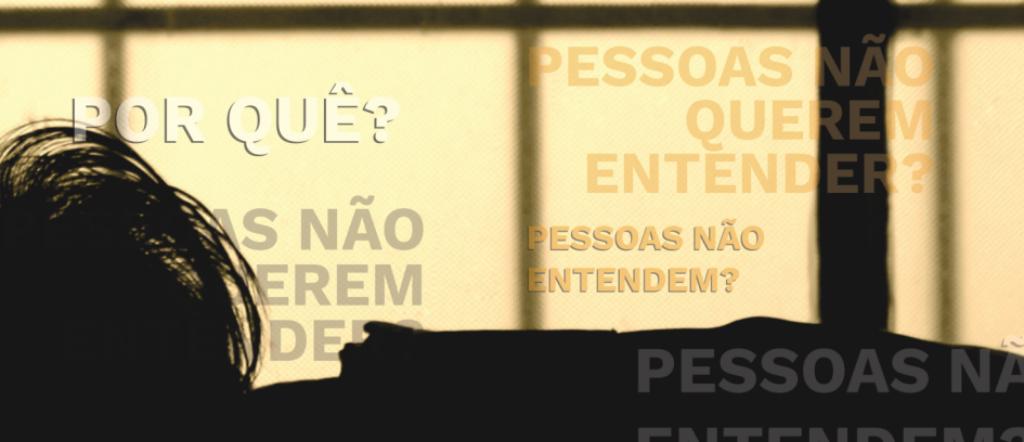
A black and white photograph of a person's back and head. They are wearing a dark t-shirt and a light-colored face mask. They are looking out of a window with horizontal blinds. The scene is dimly lit.

**POR QUÊ?**

**PESSOAS NÃO  
ENTENDEM?**

**PESSOAS NÃO  
QUEREM  
ENTENDER?**

**PESSOAS NÃO  
SABEM O QUE  
FAZER?**



POR QUÊ?

PESSOAS NÃO  
QUEREM  
ENTENDER?

PESSOAS NÃO  
QUEREM  
ENTENDER?

PESSOAS NÃO  
ENTENDEM?

PESSOAS NÃO  
ENTENDEM?

### O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assédio moral e sexual no mundo do trabalho é um **fenômeno antigo**, de **difícil trato**, mas os estudos e as discussões acerca do tema em todo o mundo vêm se tornando cada vez mais necessários para que, com isso, se possa desenvolver ações de **prevenção**, de **combate** e punição dessas práticas.

PESSOAS NÃO  
QUEREM  
ENTENDER?

POR QUÊ?

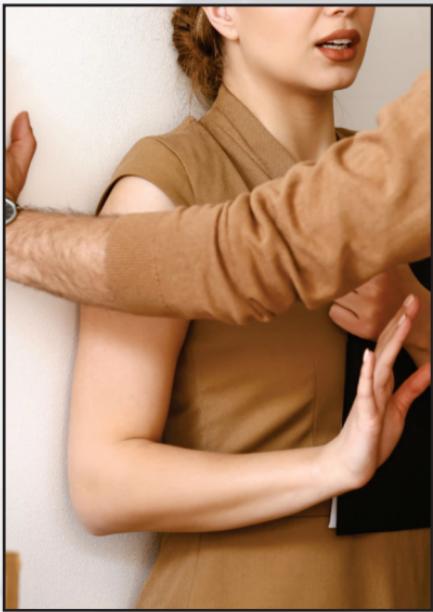
PESSOAS NÃO  
SABEM O QUE  
FAZER?

PESSOAS NÃO  
SABEM O QUE  
FAZER?

POR QUÊ?

## O QUE É O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

É toda conduta abusiva, ligada a um esforço repetitivo de desqualificar o sujeito, manifestada notadamente por comportamentos, palavras, atos e gestos que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2022).



## O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

É toda conduta de natureza sexual explícita ou disfarçada, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos, expressões faladas ou escritas, imagens encaminhadas por e-mail, comentários em rede sociais, vídeos, presentes ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (FREITAS, 2001).

Pode ocorrer: (a) por **chantagem**, quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho; (b) por **intimidação**, quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação (MPT, 2017).

## CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As consequências do assédio moral e sexual comprometem a identidade do sujeito, sua dignidade, suas relações sociais e afetivas, causando danos à saúde mental e física, afetando negativamente na vida pessoal e profissional.

O trabalhador ou a trabalhadora que vem sofrendo assédio, pode desenvolver também doenças

psicossomáticas, desencadeando sintomas como: dores de cabeça, dores musculares, insônia, alergias e/ou alterações gastrointestinais, entre outros problemas que impactam na sua qualidade de vida e no trabalho. Esses danos podem evoluir para quadros mais graves, como de estresse agudo, ansiedade, depressão, síndrome do pânico e burnout ou até mesmo levar a morte.

## O ASSÉDIO PODE OCORRER PARA ALÉM DO LOCAL DE TRABALHO?

Sim, o assédio sexual que se inicia no trabalho pode extrapolar os limites do estabelecimento. É possível que ocorra nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência. Além disso, há relações de trabalho que não requerem a presença física do empre-

gado na estrutura da empresa, como as atividades externas e o teletrabalho.

O assédio sexual que se estende para além do local de trabalho não descaracteriza a relação original com o trabalho. E o silêncio da vítima não significa consentimento com a intimidação sexual sofrida.

## SINTOMAS COMUNS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

### CRISES DE CHORO



### ANGÚSTIA E DESALENTO COM A PROFISSÃO



### CONSTRANGIMENTO E MAL-ESTAR EM PRESENÇA DO ASSEDIADOR



### PERDA DA AUTOCONFIANÇA NA PRÓPRIA COMPETÊNCIA

## O QUE FAZER SE VOCÊ FOR ASSEDIADA (O)?

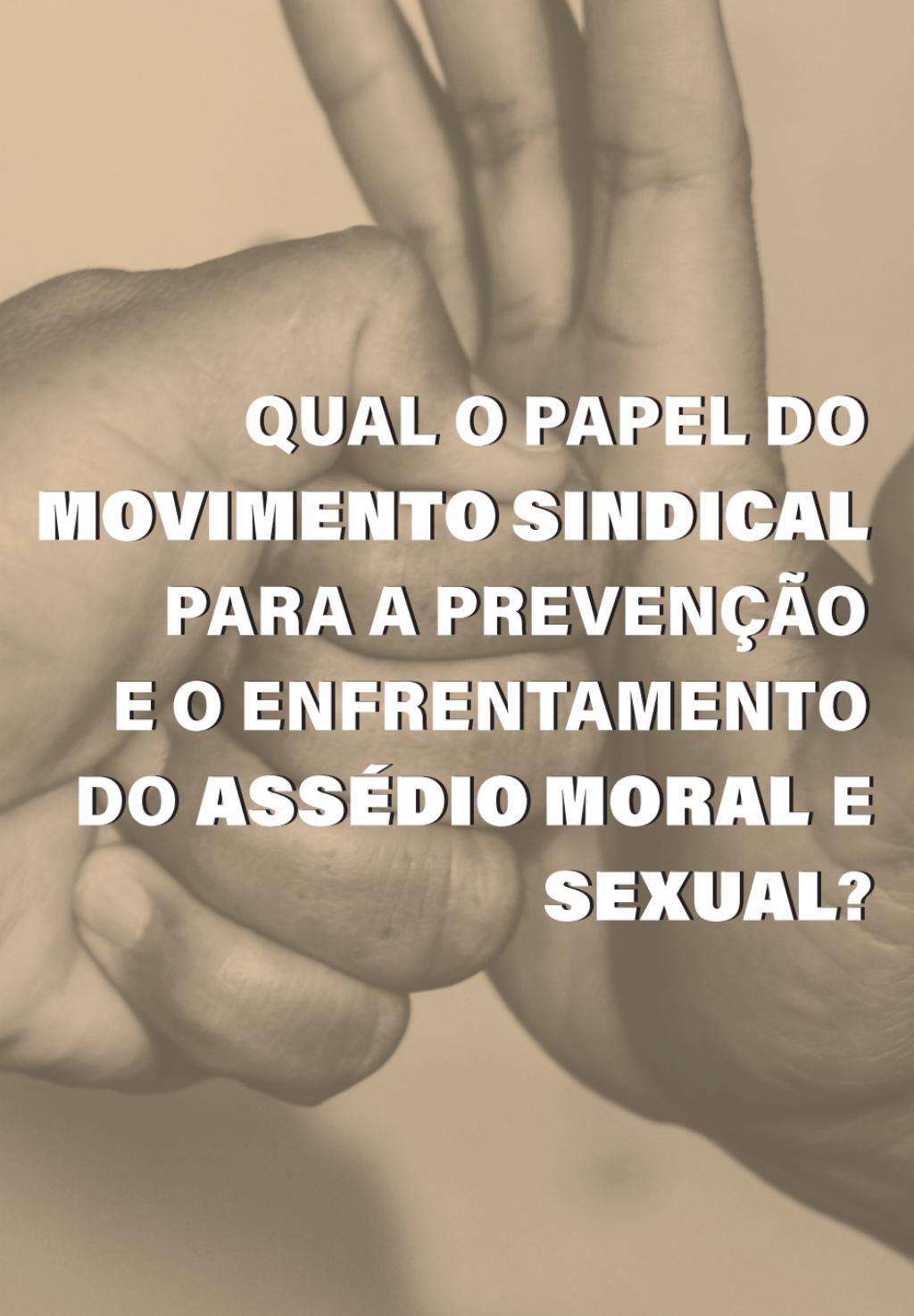
**É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido**



**Denuncie na Ouvidoria do órgão ou entidade, no sindicato e faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum; na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT)**

**LIGUE  
180 PARA  
FAZER A  
DENÚNCIA  
DO CASO**





**QUAL O PAPEL DO  
MOVIMENTO SINDICAL  
PARA A PREVENÇÃO  
E O ENFRENTAMENTO  
DO ASSÉDIO MORAL E  
SEXUAL?**

É fundamental que o movimento sindical retome o seu papel de protagonista e busque ampliar a cultura do diálogo. A prevenção passa pela educação, através de formações, capacitações e da ampla divulgação de informações, como a utilização de panfletos, cartilhas, jornais internos, redes sociais, entre outros. A compreensão do tema assédio deve perpassar o diálogo do movimento sindical para intervir além das negociações coletivas salariais (HIRIGOYEN, 2022).

Prevenir é, portanto, restabelecer o diálogo e uma comunicação verdadeira dentro dos ambientes de trabalho. A atuação da CIPA em

conjunto com os sindicatos tem um papel essencial para promover ações de prevenção, educação e formação.

Nesse sentido, o movimento sindical atuando conjuntamente com outros atores do campo da saúde do trabalhador (Conselhos de Saúde, CISTT, movimento sociais, Profissionais da Saúde e Previdência Social...) pode contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Considerando que o trabalho digno é um direito humano, a luta do movimento sindical precisa ser permanente por uma sociedade que não adoeça e nem morra em decorrência do trabalho (DIESAT, 2023).

# SOBRE A LEGISLAÇÃO

## O QUE DIZ A LEI SOBRE O ASSÉDIO MORAL

**- Declaração Universal dos Direitos Humanos** Art. 23 estabelece o trabalho em condições justas e favoráveis sem qualquer distinção, por igual remuneração por igual trabalho, que lhe assegure uma existência compatível à dignidade humana, assegurados outros meios de proteção social, e ao direito de se organizar em sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

**- Convenção 190 e Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho - OIT** é o primeiro tratado internacional para o enfrentamento da violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseado em gênero. Aprovada na Conferência Internacional do Trabalho, entrou em vigor em 25 de junho de 2021. O Brasil está em processo de ratificação.

**- Constituição Federal de 1988**, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inc. X, e 6º, 170, inc. VIII, 193 prevê que o combate ao assédio está fundamentado na dignidade da pessoa humana e

no valor social do trabalho, bem como no direito à saúde, ao trabalho e à honra, fundada na valorização do trabalho e na busca do pleno emprego com o objetivo do bem-estar e da justiça social.

**- Consolidação das Leis do Trabalho** (Art. 154 a 201; Art. 482 e 483); A CLT não possui um artigo específico sobre assédio moral, mas o assédio moral pode ser enquadrado em outras disposições da legislação trabalhista. Destaque ao Art. 163 [será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. (ver adiante)]

**- Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**, o Código Civil Brasileiro arts.186 e 927; Prevê [Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e fica obrigado a repará-lo].

- O **Decreto 9.571, de 21 de novembro de 2018**, estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. No Art. 10, inc. V determina a “responsabilidade das empresas estabelecer mecanismos operacionais de denúncia e de reclamação que permitam identificar os riscos e os impactos e reparar as violações”, quando couber, “adequar a empresa e suas coligadas, controladas, suas subsidiárias, suas parceiras e seus fornecedores às exigências e às proibições legais em relação ao combate à corrupção, aos comportamentos antiéticos e ao assédio moral, dentre outros”.

## O QUE DIZ A LEI SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

**Lei nº 10.224, de 15 de Maio de 2001:** Foi incluído no Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), a seguinte redação: 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. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

**Lei Federal nº 13.718, de 24 de setembro de 2018:** Altera o Código Penal, para tipificar os crimes de importunação sexual.



**- Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022:** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis: Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008; Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020; e Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011.

**- Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022:** Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

## **ASSÉDIO SEXUAL E MORAL: QUAL O PAPEL DA NOVA CIPA?**

Agora, as CIPAs têm a atribuição de abordar este tema já em seu treinamento e desenvolvê-lo em suas discussões e práticas. Assim como são debatidos e propostas ações para os demais riscos e circunstâncias nocivas nos ambientes de trabalho, os membros da Comissão têm o respaldo legal para requerer ações em torno da prevenção e do combate ao assédio sexual e a outras formas de violências no âmbito do trabalho.



## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente cartilha é resultado de estudos, pesquisas e diálogos, frente aos relatos dos trabalhadores e trabalhadoras, partilhados durante os encontros de formação realizados nos diversos territórios do nosso país. Falar de assédio moral e sexual no mundo do trabalho, não é um tema novo, individualizado e nem isolado, mas precisa ser visto no contexto amplo em que as mudanças nos processos produtivos impactam no mundo do trabalho refletindo diretamente nas relações sociais e no processo saúde-doença.

Desemprego, informalidade, plataformação, terceirização, flexibilização dos direitos e salários cada vez mais reduzidos, são inúmeros os desafios apresentados ao movimento sindical, que luta pelos trabalhadores e trabalhadoras frente aos interesses do capital. Para que o processo

de trabalho garanta a saúde física e mental dos trabalhadores é preciso somar forças, através da participação social e do controle social, na ocupação dos espaços coletivos e institucionalizados, para ampliação dos debates e o fortalecimento dos diálogos no enfrentamento e combate ao fenômeno do assédio moral e sexual em todos os ambientes de trabalho (DIESAT, 2022).

O papel do movimento sindical é fundamental para combater essa prática e fortalecer o protagonismo dos trabalhadores e das trabalhadoras, atuando com ações de orientação, treinamentos, campanhas educativas e produção de materiais informativos, assim como, no acolhimento e amparo a esses trabalhadores, no recebimento, acompanhamento e monitoramento das denúncias e na vigilância do cumprimento da legislação.

**“O assédio moral não tem  
essência, tem história”**

**MARGARIDA BARRETO  
ROBERTO HELOANI**

# REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf).

BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm).

BRASIL. Lei Federal nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm).

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 [Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10224.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm).

BRASIL. Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf).

BRASIL. Lei nº14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm).

BRASIL. Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Altera a nomenclatura da CIPA nas Normas Regulamentadoras em virtude da Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-452780351>.

BAHIA. Secretaria da Saúde do Estado. Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. Acidentes de trabalho na Bahia: Lições aprendidas, desafios e perspectivas. Disponível em: [http://www.isc.ufba.br/wp-content/uploads/2023/04/Livro\\_Accidente-de-Trabalho\\_BA\\_28abr2023-compactado.pdf](http://www.isc.ufba.br/wp-content/uploads/2023/04/Livro_Accidente-de-Trabalho_BA_28abr2023-compactado.pdf).

DIESAT - Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisa de Saúde e dos Ambientes de Trabalho. Eu Preciso Falar: A Violência no Trabalho. Disponível em: <https://diesat.org.br/2023/03/acervo/eu-preciso-falar-a-violencia-no-trabalho/>.

DIESAT - Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisa de Saúde e dos Ambientes de Trabalho. Quando eu soltar a minha voz: Formação de Atores Multiplicadores para Atuação do Controle Social em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. 2022. Disponível em: <https://diesat.org.br/2022/04/acervo/quando-eu-soltar-a-minha-voz/>.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, v.41, n.2, p. 8-12, São Paulo, abr./jun.2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbzZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt>.

HELOANI, Roberto. BARRETO, Margarida. Assédio Moral Gestão por Humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: A violência perversa no cotidiano. 20 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022.

MPT. Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas. Brasília, 2017. Disponível em: <https://ufrj.br/wp-content/uploads/2022/06/cartilha-assedio-sexual-mpt-oit.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C190 - Convenção sobre Violência e Assédio, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_831984/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm).

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org>.

WHO. World mental health report: Transforming mental health for all, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>

# **EXPEDIENTE DIRETORIA DIESAT 2022 - 2025**

**Presidência** – SINTAEMA: Edison Flores e Luiz Carlos Pignagrandi

**Vice-presidência** – FEQUIMFAR: João Scaboli e Milton Antônio Roberto

**Secretário de administração e finanças** – STI QUÍMICOS SP: Alex Fonseca e Clarineide Ribeiro

**1º Secretário de administração e finanças** – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO: Cleonice Caetano e Rosilania Correia

**Secretário de divulgação e cultura** – SINDICATO DOS MARCENEIROS: José Carlos Cordeiro e Marcos Antônio da Silva

**1º Secretário de divulgação e cultura** – SEEL: Myriam Chinalli e Daniel Paulo de Lima -

**Secretário de relações internacionais** – FENATEMA: José Jurandir Lopes e Paulo Cesar de Souza

**1º Secretário de relações internacionais** – Sindicato dos Farmacêuticos do Rio Grande do Sul: Célia Gervásio Chaves e Débora Melechchi

**Secretário de projetos e pesquisas** – SINDICATO DOS RADIALISTAS SP: Luiz Otavio da Silva

**1º Secretário de projetos e pesquisas** – FETQUIM: José Freire da Silva e André Henrique Alves

**Secretário de relações sindicais** – SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DE SP: Regina Strepeckes e Renata Aparecida Piovezan

**1º Secretário de relações sindicais** – STI METALÚRGICOS DE OSASCO: Marcelo Alves Mendes e Gilberto Almazan

**Conselho Fiscal** – STI METALÚRGICOS DE SÃO PAULO – Luís Carlos de Oliveira e Sonete Rodrigues dos Santos

STI METALÚRGICOS DE GUARULHOS – Márcia de Aquino Lima e Elenildo Queiroz Santos

SINDICATOS DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE PORTO ALEGRE – Valdir Santos de Lima e João Vilmar de Andrade Pereira

## **Equipe DIESAT**

Coordenador Técnico: Eduardo Bonfim da Silva

Coordenador Pedagógico: Rogério de Jesus Santos

Gardênia Alves de Oliveira

Josilene Branco de Souza Sales

Patrícia Sabina Marafon

Roberto Sobreira Xavier

Vinicius Anéli da Silva

**Diagramação** – Vinícius Anéli da Silva

# ESSAS SÃO AS IMAGENS QUE MARCARAM AS EDIÇÕES DE 2023 E 2024 DO NOSSO SEMINÁRIO DE CIPEIROS DA BORRACHA

