

MINISTÉRIO DA SAÚDE

CARTilha



PLANO SETORIAL DE  
Prevenção e Enfrentamento ao  
**ASSÉDIO E ÀS DISCRIMINAÇÕES**  
**NO TRABALHO NA SAÚDE**  
**(PEADTS)**



Brasília - DF  
2025



**MINISTÉRIO DA SAÚDE**

Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde  
Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho na Saúde

# CARTILHA

PLANO SETORIAL DE  
**Prevenção e Enfrentamento ao  
ASSÉDIO E ÀS DISCRIMINAÇÕES  
NO TRABALHO NA SAÚDE  
(PEADTS)**

Brasília - DF  
2025



2025 Ministério da Saúde.



Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons – Atribuição – Não Comercial – Compartilhamento pela mesma licença 4.0 Internacional. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte. A coleção institucional do Ministério da Saúde pode ser acessada, na íntegra, na Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde: [bvsms.saude.gov.br](http://bvsms.saude.gov.br).

Tiragem: 1ª edição – 2025 – 1.000 exemplares

*Elaboração, distribuição e informações:*

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Secretaria de Gestão do Trabalho e da

Educação na Saúde

Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho na Saúde

Esplanada dos Ministérios, bloco O, 9º andar  
CEP: 70052-900 – Brasília/DF

Tel.: (61) 3315-3848

Site: [www.saude.gov.br/sgtres](http://www.saude.gov.br/sgtres)

E-mails: [sgttes@saude.gov.br](mailto:sgttes@saude.gov.br) / [degerts@saude.gov.br](mailto:degerts@saude.gov.br)

*Ministro de Estado da Saúde:*

Alexandre Rocha Santos Padilha

*Secretário(a) de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde:*

Felipe Proenço de Oliveira

*Direção técnica:*

Erica Cristina Silva Bowes

Evellin Bezerra da Silva

Felipe Proenço de Oliveira

Patrícia Ferrás Araújo da Silva

*Coordenação técnica:*

Ariane Vitalino do Nascimento – SGTES/MS

Élcio de Sousa Oliveira – SGTES/MS

Erica Cristina Silva Bowes – SGTES/MS

Lorena Ribeiro Soares dos Santos – SGTES/MS

Stefany Rodrigues da Silva – SGTES/MS

Thailma Alves de Jesus – SGTES/MS

*Projeto gráfico, ilustrações e capa:*

Eduardo Grisoni

*Revisão textual:*

Priscila Tuy

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

*Elaboração de texto e organização:*

Alexandre Yomatsu de Paula Okumoto – SVSA/MS

Alexis Polovnick – Corregedoria/MS

Andréa da Costa Aita – Comissão de Ética/MS

Benedito Augusto de Oliveira – Mesa Nacional de

Negociação Permanente do SUS

Camila Vicente Bonfim – APSD/MS

Clara Parente Barreto Oka – SVSA/MS

Cleane Saraiva Tavares – Corregedoria/MS

Danilo Fernandes de Medeiros – AECI/MS

Danilo Monteiro Soares – Mesa Nacional de

Negociação Permanente do SUS

Déa Regina de Alencar Caldas Bezerra – SECTICS/MS

Elielso de Souza – Comissão de Ética/MS

Erica Cristina Silva Bowes – SGTES/MS

Etel Matiolo, Juliana Manhães Mendes – SE/MS

Evellin Bezerra da Silva – SGTES/MS

Flavia do Bonsucesso Teixeira – SAES/MS

Flora Egecia Oliveira Morais – SEIDIGI/MS

Gilza das Mercês Silva Marques – Comissão de Ética/MS

Herla Ferreira Gomes Barbosa – SESAI/MS

Jorgiany Souza Emerick Ebeidalla – SECTICS/MS

Luana Konzen Nunes – SAPS/MS

Lucia Regina Florentino Souto – APSD/MS

Luciene Souza Galeno – SAPS/MS

Luis Eduardo Batista – Assessoria de Equidade Racial

em Saúde/MS

Marcelo da Nascimento Almeida – OuvSUS/MS

Maria Edmilza da Silva – AECI/MS

Michelle Mael da Costa Rodrigues Martins –

Comissão de Ética/MS

Nisfrânia Rodrigues de Carvalho Nazario – SESAI/MS

Patrícia Ferrás Araújo da Silva – SGTES/MS

Rubens Bias Pinto – SAES/MS

Stephany Cecília Rocha Damasceno – Assessoria de

Equidade Racial em Saúde/MS

Teresa Franca Pinto Nascimento – SEIDIGI/MS

Viviane de Oliveira Martins – OuvSUS/MS

*Cooperação técnica:*

Alyne Cristine Gomes

Ana Cristina Gabeto Toscano

Ana Laura Abreu

Anaís Oliveira Marques

Anne Soares Silveira

Carolyne Cosme de Souza

Daniela Maria Cruz Ferreira de Carvalho

Diego Lima de Oliveira

Erick Vinícius Farias de Araújo

Érika Soares de Oliveira Patriota

Flávia Nogueira e Ferreira de Sousa

Grazieli Aparecida Huppes

Gregory Carvalho Passos

Joseane Mota Bonfim

Laianny Martins Silva Efél

Larissa Daiane Vieira Barros

Marcelo Gonçalves da Cruz

Marcia Aparecida Ferreira de Oliveira

Maria Carmen Martins Dantas

Marta Roberta Santana Coelho

Micaela Alexandra da Silva Paulino

Regina Silva Furtino

Roberta Coutinho Alves

Teresinha Gasparin Maglia

Thania Regina Fernandes Arruda

Vânia Severino Barbosa

*Revisão final:*

Erica Cristina Silva Bowes

Evellin Bezerra da Silva

Patrícia Ferrás Araújo da Silva

*Normalização:*

Daniel Pereira Rosa – Editora MS/CGDI

Daniela Ferreira Barros da Silva – Editora MS/CGDI

Ficha Catalográfica

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho na Saúde.

Cartilha : Plano Setorial de Prevenção ao Assédio e às Discriminações no Trabalho na Saúde (PEADTS) / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão e Regulação do Trabalho na Saúde. – Brasília : Ministério da Saúde, 2025.

32 p. : il.

1. Estresse ocupacional. 2. Condições de trabalho. 3. Saúde pública. I. Título.

CDU 614.2:331.45:364.63

Catalogação na fonte – Bibliotecária: Daniela Ferreira Barros da Silva – CRB 1/2686 – Editora MS/CGDI – OS 2025/0395

*Titulo para indexação:*

Brochure: Sector Plan for Preventing and Confronting Harassment and Discrimination at Work in Healthcare



# Sumário

Apresentação	5
São diretrizes do PEADTS	6
Porque é importante falar sobre assédio e discriminação?	7
Os 5 pilares	8
Conceitos importantes - Violência relacionada ao trabalho	13
Discriminação	14
Assédio moral	15
Assédio sexual	16
O que não é assédio?	17
Como aplicar ações de prevenção?	18
Como realizar estratégias de promoção da cultura de paz no trabalho?	19
Como realizar o acolhimento?	20
Como ocorre o processo de detecção, apuração ética e atos correicionais?	21
Fluxo de implantação do NIPEADTS	22
Fluxo de denúncias da Ouvidoria	23
Denuncie!	24
Conheça as unidades que estão disponíveis para acolher e orientar servidoras(es) e colaboradoras(es) sobre como proceder nos casos de assédio	25
Caça-Palavras	26
Glossário	27
Referências	29



# Apresentação

O Ministério da Saúde (MS), por meio da Portaria GM/MS n.º 6.638, de 20 de fevereiro de 2025, institui o **Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e às Discriminações no Trabalho na Saúde (PEADTS)**.

O plano foi instituído em conformidade com o Decreto n.º 12.122/2024 e a Portaria MGI n.º 6.719/2024.

Conforme a Lei n.º 8.080/1990, a execução de ações para saúde de trabalhadoras(es) está incluída no campo de atuação do SUS, abrangendo, portanto, profissionais da saúde no âmbito do MS.

O MS, por meio do PEADTS, assume o **compromisso de tolerância zero ao assédio e às discriminações no trabalho na saúde**, como também o aprimoramento de suas organizações e das condições do trabalho. A transformação cultural da gestão de processos e das relações de trabalho deve construir valores que acolham a diversidade, além de possibilitar a criação de vínculos, autonomia e corresponsabilização dos sujeitos e coletivos.



## Art. 6º - Lei n.º 8.080/1990

Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):  
I - a execução de ações:  
[...]  
c) de saúde do trabalhador

## Art. 196 - Constituição Federal

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

## Art. 11 – Decreto n.º 12.122/2024

Os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional serão responsáveis por implementar o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no seu âmbito de competência, por meio da elaboração e da execução dos planos setoriais.

## Art. 4º - Portaria MGI n.º 6.719/2024

Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão aprovar e publicar, ou revisar, caso existentes, seus planos específicos de prevenção e enfrentamento das práticas de assédio e discriminação [...]

# São diretrizes do PEADTS

- I** Compromisso institucional
- II** Universalidade
- III** Acolhimento
- IV** Comunicação não violenta
- V** Integralidade
- VI** Resolutividade
- VII** Confidencialidade
- VIII** Transversalidade
- IX** Isonomia em relação a gênero, raça, faixa etária, etnia e pessoas com deficiência

# Por que é importante falar sobre assédio e discriminação no trabalho na saúde?

Falar sobre assédio e discriminação é necessário para garantir um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitoso. Essas práticas comprometem a saúde, a dignidade e a integridade das pessoas, além de afetarem o funcionamento das equipes e os serviços prestados à população.

No campo da saúde, onde o cuidado e o respeito são fundamentais, tolerância zero a qualquer forma de violência deve ser um compromisso institucional que precisa ser incorporado à cultura institucional. Reconhecer, prevenir e enfrentar essas situações é responsabilidade de todas e todos.

Silenciar diante do assédio e da discriminação é perpetuar a desigualdade. Falar é o primeiro passo para transformar.



# Os 5 pilares

Para estruturação desta cartilha, foram estabelecidos cinco pilares indissociáveis que corroboram para o sucesso na implementação de medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e às discriminações no trabalho na saúde:

1

## **Prevenção de Violências e Promoção da Cultura de Paz no Trabalho na Saúde**

Realizadas por meio de ações essenciais para consolidar uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, à equidade e diversidade, e compreenda conceitos e práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho. É fundamental o desenvolvimento de processos de sensibilização e educação permanente para construção de uma cultura organizacional acolhedora, respeitosa e inclusiva.



# 2

## Acolhimento

Processo que acontece no campo da micropolítica e envolve o compromisso com o reconhecimento do outro, acolhendo suas diferenças e dores. Trata-se de uma prática que contribui para a dignificação da vida, com atenção às diversidades cultural, racial, étnica, de gênero e outras singularidades do sujeito social.





## **Detecção, Apuração Ética e Atos Correicionais**

São práticas de monitoramento atento para identificar sinais de assédio. Elas fazem parte de um sistema ágil e eficiente de recebimento e apuração de denúncias, garantindo que trabalhadoras(es) e demais pessoas envolvidas percebam que as situações são tratadas com seriedade e comprometimento.

# 4

## Monitoramento e Avaliação

O monitoramento é um processo sistemático e contínuo que acompanha indicadores para fornecer informações que apoiem a tomada de decisões, a redução de problemas e o ajuste de estratégias. Já a avaliação envolve análises mais complexas, com rigor metodológico, buscando evidências que permitam julgar a efetividade das intervenções e ampliar os critérios de verificação utilizados no monitoramento, de forma a atribuir valor e mérito a programas e políticas.





## **Transparência e Comunicação**

O plano de comunicação do PEADTS será pautado na comunicação inclusiva, acessível e equânime, assegurando a transparência, com a divulgação de fluxos e canais de prevenção, denúncia e acolhimento, incluindo a ampla divulgação dos dados estatísticos de recebimento, tratamento e apuração de denúncias de infrações disciplinares e éticas no âmbito do Ministério da Saúde.

## CONCEITOS IMPORTANTES

# Violência relacionada ao trabalho

Ação voluntária de uma pessoa ou grupo que cause danos físicos ou psicológicos para outra(s) pessoa(s), no ambiente de trabalho ou em situações relacionadas às atividades laborais.



# Discriminação

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha como objetivo ou efeito anular ou limitar o reconhecimento, o exercício ou o gozo, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, seja na vida política, econômica, social, cultural ou em qualquer outro âmbito público ou privado.





## Assédio moral

Conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

# Assédio sexual

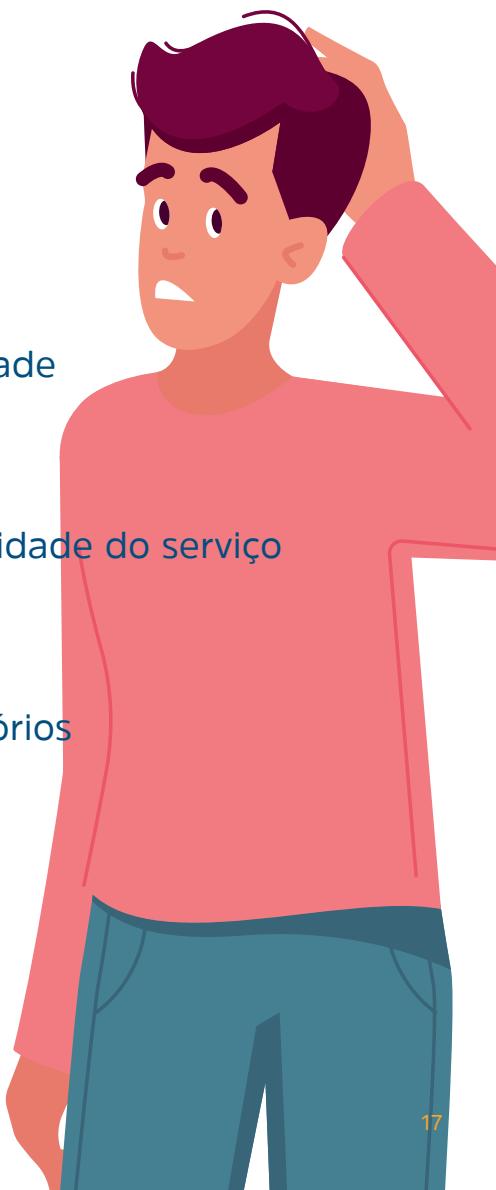
Conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.



# O que não é assédio?

Pequenos atritos, tensões habituais, bem como divergência de ideias que não são necessariamente formas de abuso e humilhação, tais como:

- Cobranças de trabalho
- Exigências das(os) gestoras(es) por produtividade
- Conflitos de ideias sem violentar a dignidade
- Transferência de posto de trabalho por necessidade do serviço
- Conflitos de trabalho
- Conflitos em que não existam atos discriminatórios



# Como aplicar ações de prevenção?

As ações de prevenção ao assédio e à discriminação, no âmbito do MS, são essenciais para consolidar uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças e à diversidade, promova equidade e incorpore a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis no ambiente de trabalho.

Como previsto no PEADTS, o desenvolvimento das ações de Prevenção de Violências e Promoção da Cultura de Paz no Trabalho na Saúde é de responsabilidade do Núcleo Integrado de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e às Discriminações no Trabalho na Saúde (NIPEADTS). Cabe destacar que a composição do NIPEADTS terá por princípio a diversidade e observará a paridade de gênero e étnico-racial, devendo garantir, preferencialmente, a indicação de pessoas com deficiência, negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ e outras singularidades.

## Constituem ferramentas de prevenção:

- I. Ações de educação permanente
- II. Campanhas de sensibilização
- III. Letramento de gênero e raça para toda força de trabalho na saúde
- IV. Fortalecimento das comissões de ética, da ouvidoria, das instâncias de integridade e de acolhimento



# Como realizar estratégias de promoção da cultura de paz no trabalho?



Fazer campanhas educativas e produzir conteúdo informativo com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação, alinhadas com o PEADTS.



Desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, empregando estratégias de educação permanente para aprendizagem individual e organizacional.



Fomentar campanhas de comunicação participativa, linguagem simples e acessível para conscientização, com estratégias viáveis de alcance para todas as pessoas trabalhadoras.

# Como realizar o acolhimento?

O acolhimento deve ser um procedimento de escuta empática e humanizada, sem emissão de julgamentos por parte de profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, respeitando a intimidade, a vida privada e o sigilo das informações recebidas. O respeito às decisões da vítima ao longo do processo, a indicação das opções disponíveis para procedimentos e o apoio para a tomada de decisões fazem parte do acolhimento oferecido.

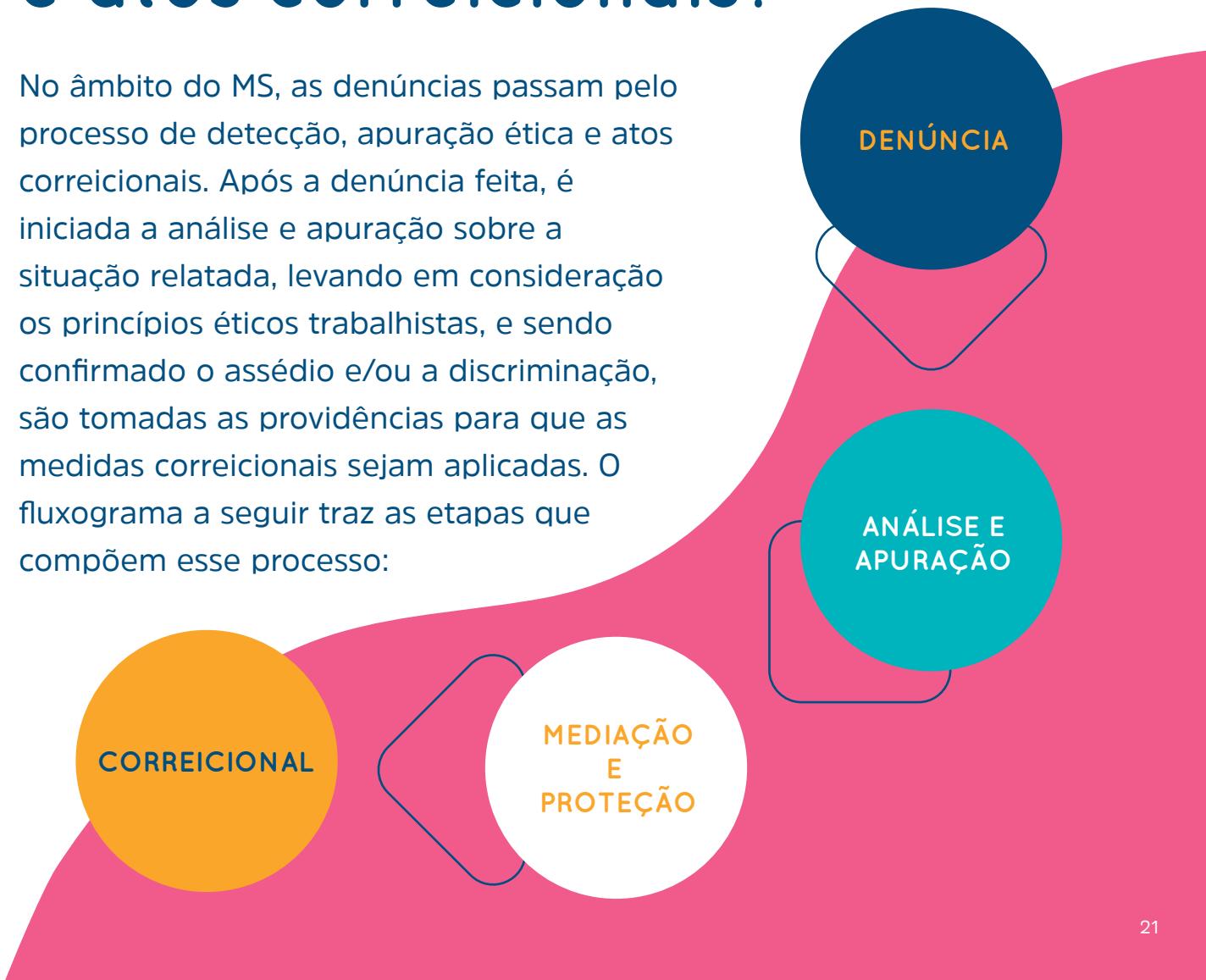
A Rede de Acolhimento será composta pela Ouvidoria-Geral do Sistema Único de Saúde, pelas Comissões de Ética do Ministério da Saúde, pela Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Subsecretaria de Assuntos Administrativos da Secretaria Executiva do Ministério da Saúde e pelos NIPEADTS das unidades descentralizadas do Ministério da Saúde.

**Atenção:** é vedado ao NIPEADTS realizar a oitiva de pessoas envolvidas, investigar, apurar ou tratar denúncias de assédio ou discriminação no trabalho na saúde.



# Como ocorre o processo de detecção, apuração ética e atos correicionais?

No âmbito do MS, as denúncias passam pelo processo de detecção, apuração ética e atos correicionais. Após a denúncia feita, é iniciada a análise e apuração sobre a situação relatada, levando em consideração os princípios éticos trabalhistas, e sendo confirmado o assédio e/ou a discriminação, são tomadas as providências para que as medidas correicionais sejam aplicadas. O fluxograma a seguir traz as etapas que compõem esse processo:

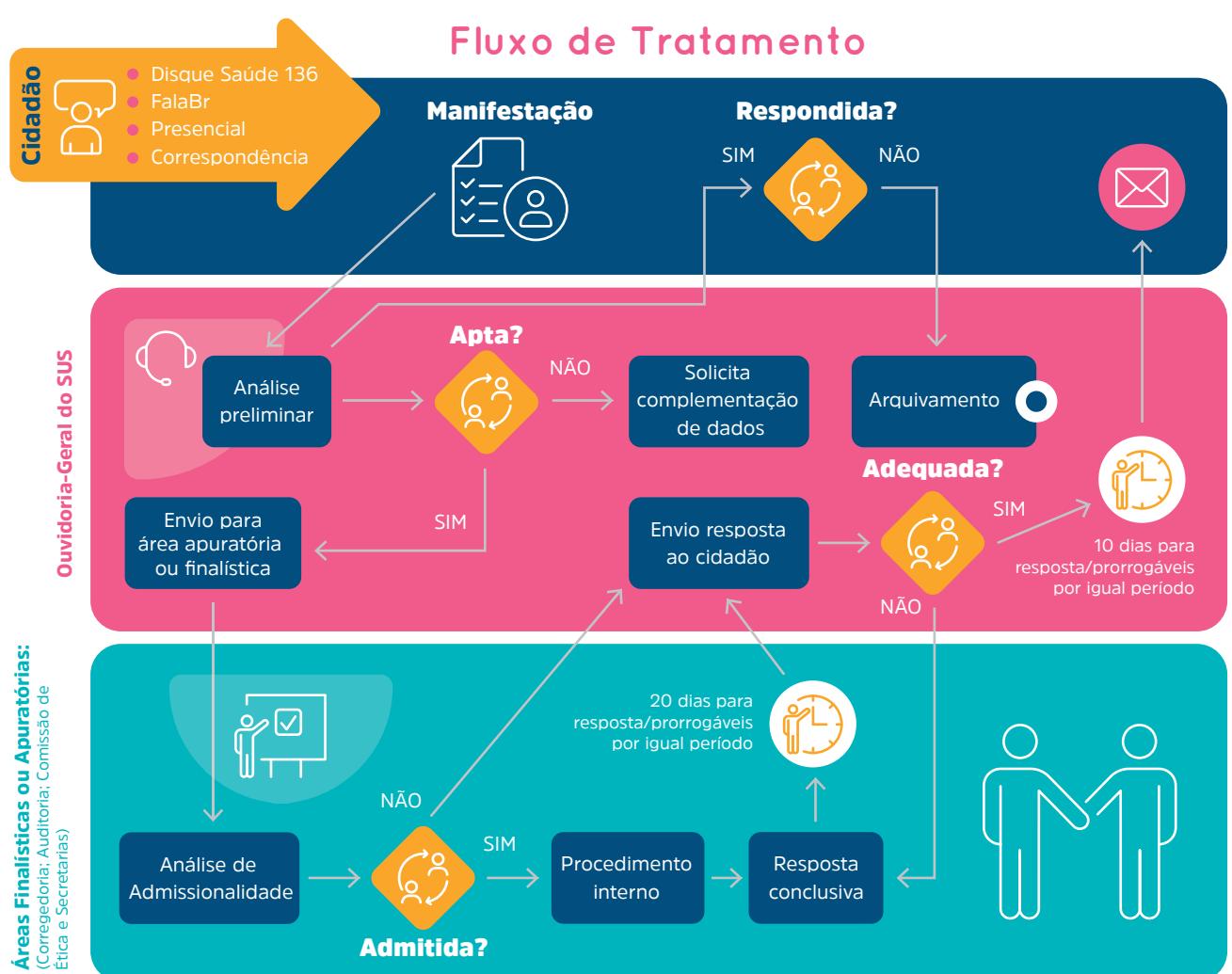




## Fluxo de implantação do NIPEADTS



# Fluxo de denúncias da Ouvidoria



# Denuncie!

As denúncias devem ser tratadas de maneira apropriada, para garantir que o desconforto da(o) denunciante seja o menor possível e a proteção à vítima seja estendida a todas as pessoas envolvidas como possíveis testemunhas, colegas de trabalho e outras.

## A denúncia pode ser:

- **Anônima:** a pessoa denunciante não se identifica.
- **Sigilosa:** a pessoa denunciante terá suas informações de identificação preservadas.
- **Identificada sem restrição:** a pessoa denunciante autoriza o envio de seus dados à área responsável pela apuração, em qualquer etapa de análise de sua manifestação.

### O registro da denúncia deve ser feito no sistema OuvidorSUS/MS ou na plataforma Fala.Br!

Art. 26 da Portaria n.º 6.638/2025: Todas as denúncias de assédio ou discriminação poderão ser registradas no sistema OuvidorSUS do Ministério da Saúde, nos demais canais da Ouvidoria-Geral do Sistema Único de Saúde (OuvSUS/MS) e na Plataforma Integrada da Ouvidoria-Geral do Sistema Único de Saúde e Acesso à Informação - FALA.BR.

### Comunique uma irregularidade, um ato ilícito ou uma violação de direitos na administração pública.

As denúncias anônimas são consideradas “comunicações de irregularidade”. Nesses casos, a pessoa denunciante não obterá resposta de sua manifestação e não conseguirá acompanhar o resultado da apuração. Quando a denúncia não é anônima, a pessoa denunciante será informada sobre a resposta fornecida pela área.



# Conheça as unidades que estão disponíveis para acolher e orientar servidoras(es) e colaboradoras(es) sobre como proceder nos casos de assédio

- **Ouvidoria-Geral do SUS do Ministério da Saúde**

Telefone: 136 (Disque Saúde)  
Whatsapp: 0800 275 0620  
Site: Fala.BR <https://falabr.cgu.gov.br>  
Carta ou presencialmente: Esplanada dos Ministérios, bloco O – Brasília/DF – CEP: 70052-900

**Corregedoria do Ministério da Saúde**

Telefone: (61) 3315-5868  
E-mail: corregedoria@saude.gov.br

- **Comissão de Ética do Ministério da Saúde**

Telefone: (61) 3315-2074  
E-mail: comissao.etica@saude.gov.br

- **Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro**

Telefone: (21) 3985-7226  
E-mail: secerj.etica@saude.gov.br

- **Serviço de Análise e Acompanhamento das Relações de Trabalho**

Telefone: (61) 3315-2743  
E-mail: sarel@saude.gov.br

- Quando configurar crime, a denúncia pode ser apresentada na **Delegacia da Polícia Civil** ou na **Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM)**.

**Telefone: (61) 3207-6172**

# Caça-Palavras

MIBGREXACAPACITISMOVZ  
CLOIOSKYUKRFBG STYUIA  
LUSRZCNBLGBTQIA+F OBI  
RHKLHUKSTRHKLZCFLRUSR  
FPOIZTALUFPOLKYSERIHKL  
ZCBEAAERRZCBEXAZFEPOI  
LIYEYQIMALYEXZSAZNCBE  
NOZXBUUTDNOZXRESLTIYE  
SEFJMAETARISMONONAOZX  
ZNBIZLQHPRHKLZCFSCEFJ  
XZQLNIPAAFPOLKYEZANBI  
BQSTZFTYZWCBEAZXOZQL  
DISCRIMINACAOTZUBSQST  
MLPRECONCEITOTPALEUSR  
RHKLZACBEXAHFDZIRXHKL  
FPOIBDKJDLYSZABL FUPOI  
ZCBEPAURTXNABRWTZACBE  
LIYEPROTECAOSOCIALPYE

ESCUA QUALIFICADA | ORIENTAÇÃO SEXUAL | PROTEÇÃO SOCIAL | DISCRIMINAÇÃO  
PRECONCEITO | CULTURA DA PAZ | ETARISMO | CAPACITISMO | LGBTQIA+FOBIA



# Glossário

**Capacitismo** – É a discriminação por motivo de deficiência. Ou seja, é o preconceito social ou a violência exercida contra pessoas com deficiência.

**Discriminação** – É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

**Escuta qualificada** – Sensibilidade de estar atento ao que é dito, ao que é expresso através de comunicação verbal e/ou não verbal, valorizando todos os discursos, com respeito às diferenças e em condições resolutivas.

**Etarismo** – Discriminação de pessoas em função de sua idade, principalmente de pessoas mais velhas, que pode produzir e reforçar isolamento, sofrimento, adoecimento, desigualdade e injustiça.

**LGBTQIA+fobia** – Termo utilizado para classificar violências de natureza física, psicológica, ou mesmo simbólica, contra lésbicas, gays, bissexuais,



travestis, transexuais, queers, intersexuais, assexuais e outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Ou seja, pessoas que não se enquadram nos padrões de heterocisnatividade (crença de que a identidade de gênero deve corresponder ao sexo biológico e ao desejo afetivo-sexual pelo gênero oposto).

**Orientação Sexual** – É um termo que está relacionado com as diferentes formas de atração afetiva e sexual de cada um: Heterossexual ou heteroafetivo – quando uma pessoa se atraí por um gênero diferente do seu; Homossexual ou homoafetivo – quando a atração ocorre entre pessoas do mesmo gênero. Nessa categoria estão as lésbicas (atração e relacionamento entre mulheres) e os gays (afetividade e atração entre homens); e Bissexual ou biafetivo – quando a pessoa se sente atraída por ambos os gêneros: feminino e masculino.

**Preconceito** – É qualquer opinião ou sentimento concebido sem exame crítico. Trata-se de um sentimento hostil, assumido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou imposta pelo meio; intolerância.

**Proteção Social** – Conjunto de medidas que visam garantir aos trabalhadores e suas famílias acesso a benefícios e serviços essenciais para assegurar a sua subsistência e bem-estar, tais como saúde, educação, assistência social, previdência e seguro-desemprego, essencial para garantir a dignidade humana e a igualdade de oportunidades, bem como para reduzir a pobreza e a exclusão social.



# Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Brasília, DF: Congresso Nacional, 1988. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia lilás**: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF: CGU, 2023a. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Cartilha de prevenção aos assédios moral e sexual**. Brasília, DF: CAPES, 2023b. Disponível em: [https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023\\_Cartilha\\_de\\_Preveno-aos\\_assdios\\_moral\\_e\\_sexual.pdf](https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno-aos_assdios_moral_e_sexual.pdf). Acesso em: 19 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024**. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. Brasília, DF: MGI, 2024b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>. Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS n.º 6.638, de 20 de fevereiro de 2025**. Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e às Discriminações no Trabalho na Saúde do Ministério da Saúde. Brasília, DF: MS, 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-6.638-de-20-de-fevereiro-de-2025-616169244>. Acesso em: 7 ago. 2025.



BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. **Acolhimento nas práticas de produção de saúde**. 2. ed. Brasília, DF: MS, 2010. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/acolhimento\\_praticas\\_producao\\_saude.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/acolhimento_praticas_producao_saude.pdf). Acesso em: 2 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n.º 12.122, de 30 de julho de 2024**. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2024a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm). Acesso em: 6 ago. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n.º 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2025.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral, sexual e outras violências no trabalho: prevenção e enfrentamento**. da Fiocruz. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-formas-de-violencias-no-trabalho>. Acesso em: 19 jan. 2024.

OLIVEIRA, R. P.; NUNES, M. O. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. **Saúde & Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 22-34, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400004>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Mundial sobre Proteção Social 2020-22**: a proteção social numa encruzilhada - em busca de um futuro melhor. Genebra: OIT, [202-]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/relatorio-mundial-sobre-protecao-social-2020-22-protecao-social-numa>. Acesso em: 29 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo Telessaúde Santa Catarina. **Introdução ao acolhimento**. Florianópolis: UFSC, 2017. Disponível em: [https://ares.unasus.gov.br/acervo/html/ARES/14864/1/Apostila\\_Introdu%C3%A7%C3%A3o%20ao%20Acolhimento\\_%20N%C3%BCleo%20Telessaude%20SC%20UFSC.pdf](https://ares.unasus.gov.br/acervo/html/ARES/14864/1/Apostila_Introdu%C3%A7%C3%A3o%20ao%20Acolhimento_%20N%C3%BCleo%20Telessaude%20SC%20UFSC.pdf). Acesso em: 22 jan. 2024.



Conte-nos o que pensa sobre esta publicação  
por meio do QR Code:





Acesse a obra na BVS  
por meio do QR Code:



Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde  
[bvsms.saude.gov.br](http://bvsms.saude.gov.br)



MINISTÉRIO DA  
SAÚDE

GOVERNO DO  
**BRASIL**  
DO LADO DO Povo BRASILEIRO