

Nota Técnica nº: 2859/2022 - GVAST- 03109¹

ASSUNTO: Estabelece medidas de prevenção, enfrentamento e tratamento do Assédio Moral no Trabalho para o Estado de Goiás.

Considerando a necessidade de permanente atualização das ações e áreas de atuação da vigilância de ambientes e processos de trabalho do SUS, a Secretaria de Estado da Saúde de Goiás (SES-GO) recomenda:

1. Introdução

O assédio moral é um tipo de violência moral ou psicológica, definido pelo Ministério da Saúde (BRASIL, 2017) como toda forma de rejeição, depreciação, discriminação, desrespeito, cobrança exagerada, punições humilhantes e utilização da pessoa para atender às necessidades psíquicas de outrem. É toda ação que coloque em risco ou cause dano à autoestima, à identidade ou ao desenvolvimento da pessoa.

Assédio moral é toda conduta abusiva (gesto, fala, comportamento, atitude) intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade psíquica ou física, colocando-o em perigo ou tornando seu trabalho degradante (HIRIGOYEN, 2004; FREITAS, HELOANI & BARRETO, 2008; FAIMAN, 2012).

Considerando o assédio moral uma espécie de constrangimento organizacional patológico, Dejours (2012) atenta para o fato de que ele não decorre da fatalidade. Tais constrangimentos são determinados pelas relações de dominação, das quais não podem ser considerados apenas como consequências, são ainda o seu instrumento: pois é também pelo viés da organização do trabalho que as relações sociais se estabelecem.

Na legislação sobre a prevenção e a punição do assédio moral em Goiás (2014) considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por alguém que, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação de outra pessoa com quem trabalhe. O assédio moral pode gerar danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público,

¹ Documento de autoria das analistas de saúde da Secretaria de Estado da Saúde de Goiás: Dra. Elise Alves dos Santos e Esp. Ana Flávia Coutinho, Psicólogas do Núcleo de Psicologia do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Estado de Goiás.

ou ao próprio usuário, cliente do serviço, bem como obstaculizar a evolução na carreira, a estabilidade e demais condições de trabalho do constrangido.

O modo específico da agressão é variável conforme o meio sociocultural e os setores profissionais. Nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física. Cada vez que se sobe na hierarquia e na escala sociocultural, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de localizar. Segundo Hirigoyen (2004) em 58% dos casos o assédio moral vem da hierarquia, nesses casos de assédio vertical, as consequências sobre a saúde do assediado são mais graves que no assédio horizontal.

2. Categorização do assédio moral

As ações, gestos e palavras que praticadas em relação ao trabalhador, de maneira reiterada, são consideradas assédio moral, e podem ser divididas em 4 categorias, com base em Hirigoyen (2004), Soares e Ferreira (2006) e Goiás (2014; 2017):

I - Atentado às condições de trabalho

- O acesso às ferramentas para execução do trabalho lhe é privado ou retirado: telefone, fax, computador, internet, móveis de sua utilização, etc.
- É lhe retirado sua autonomia e liberdade para executar tarefas.
- O trabalho que normalmente lhe incumbe é retirado.
- Todas suas decisões são contestadas sistematicamente.
- Seu trabalho é criticado injustamente ou exageradamente.
- É relegado ao ostracismo, deixando de lhe prescrever tarefas.
- É lhe imposto continuamente tarefas novas com o objetivo de desestabilizar ou desnortear seu desempenho.
- As tarefas são prescritas de maneira não equitativa, sobrecarregando-o em comparação aos demais colegas.
- Sua competência profissional é desvalorizada. É lhe determinado o cumprimento de funções estranhas, ou extremamente triviais, tais como tarefas inferiores ou superiores às suas competências ou atividades incompatíveis com a atribuição ou com o cargo que o trabalhador ocupa.
- Seu cargo hierárquico é inferiorizado.
- É lhe feita pressão para que não usufrua de seus direitos (férias, horários, bônus).
- É lhe imposto horários injustificados.
- É tratado de forma que não obtenha promoção ou sua ascensão profissional seja impedida.
- Trabalhos perigosos lhe são atribuídos contra sua vontade.
- Tarefas incompatíveis com sua saúde lhe são atribuídas.
 - São ocasionados desgastes em seu posto de trabalho ou lhe é negado um posto de trabalho.
- É lhe dado deliberadamente consignas impossíveis de executar, ou em condições e prazos inexecutáveis.
- Metas inatingíveis lhe são impostas.
- Instruções confusas e imprecisas lhe são dadas.
- As recomendações de profissionais de saúde prescritas são ignoradas.
- São dificultadas ou não são reconhecidas as iniciativas de cuidado com a saúde.

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

- Ele é levado a faltar.
- Ele é convocado para retornar ao trabalho presencial sem adequações necessárias no ambiente ou posto de trabalho fora das condições de segurança e saúde em tempos de pandemia ou a qualquer tempo

II - Isolamento e recusa de comunicação

- Ele é privado das possibilidades de comunicação.
- Ele é interrompido sem cessar ou ainda não lhe falam mais.
- Ele é interpretado erroneamente em seus pensamentos e ações objetivando gerar mal-entendidos.
- Faz-se uso de não-ditos visando criar mal-entendidos.
- A direção recusa toda demanda de conversa.
- Não é permitido que ele fale com os outros.
- Seus colegas ficam proibidos de falar com ele ou são “colocados contra” ele.
- A comunicação com ele é unicamente por escrito.
- Todo contato com ele, até mesmo o visual é recusado.
- Ele é colocado em separado dos outros.
- Ele é excluído de participar de eventos ou não é convidado a participar.
- As pessoas deixam de participar de eventos que ele organiza.
- Sua presença é ignorada.
- Ele é tratado com desprezo, ignorância, hostilidade ou humilhação que o isole de contatos com seus superiores, hierárquicos e com outros trabalhadores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros.
- É privado de informações, treinamentos ou contatos com pessoas que seriam necessários à execução de tarefas, ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional.

III- Atentado à dignidade

- Utiliza-se de desprezo para lhe desqualificar.
- Utiliza-se de gestos de desprezo para com ele (suspiros, olhares de desprezo, encolhimento dos ombros, etc.).
- É tratado com ironia.
- Ele é desacreditado diante dos colegas, dos superiores hierárquicos ou de subordinados.
- Seus pertences são vasculhados, descartados sem autorização, furtados, danificados ou destruídos.
- Ele é seguido na rua, é vigiado em frente a seu domicílio.
- São causados danos em seu veículo.
- Propostas ou gestos de cunho sexual lhe são dirigidas.
- Sua capacidade profissional é colocada em dúvida reiteradamente.
- Seus trabalhos são sabotados.
- Seus trabalhos, iniciativas e sugestões são criticados mesmo quando atende satisfatoriamente às demandas.
- Os resultados “positivos” de seu trabalho são atribuídos a outros.
- As tarefas que normalmente lhe competem são delegadas a outros.
- É incumbido de treinar outro funcionário que, conforme tudo leva a crer, irá substituí-lo.
- São divulgados rumores e comentários maliciosos ao seu respeito, ou o fomento de boatos inidôneos em detrimento da imagem do trabalhador, bem como a prática de críticas reiteradas ou subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do mesmo.

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

- São feitas insinuações ou lhe são atribuídos problemas ou transtornos de ordem psicológica (considerada doença mental) ou à sua família.
- Suas “fraquezas” são “utilizadas maliciosamente” para macular sua imagem.
- Quando reage agressivamente às provocações, suas reações são evidenciadas para todos.
- Suas deficiências ou seu físico são alvos de gozação; ela é limitada ou caricaturada.
- Ele é tratado com desrespeito por sua limitação individual, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.
- São atribuídas a ele tarefas humilhantes.
- Ele é insultado com termos obscenos e degradantes.
- Ele é preterido, em quaisquer escolhas, em razão de deficiência física, raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição

IV - Violência verbal, física ou sexual

- Ele é agredido por meio de palavras.
- Sua vida privada ou características pessoais (suas origens regionais ou de nacionalidade, cor da pele, cabelos, classe social, nível cultural, crenças religiosas ou convicções políticas) são alvo de ridicularização, ataque, zombaria, gozação, críticas que visam difamá-lo.
- Ele é difamado por meio de quaisquer ações que visem a desacreditá-lo diante de outros trabalhadores.
- Ele é desestabilizado por meio de quaisquer ações que visem a desequilibrá-lo psicologicamente, de tal forma que ele não compreenda o porquê da situação de violência, ou o leve a se culpar pela situação, adoecer ou reagir de forma que os demais trabalhadores ou gestores tendam a julgá-lo efetivamente culpado e/ou desequilibrado.
- Ele é tratado com gestos de desprezo.
- Ele é ameaçado de violências físicas ou demais prejuízos no que se refere aos benefícios que possa fazer jus.
- Ele é forçado a mudar de área de trabalho ou ainda a pedir demissão.
- Ele é exposto a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.
- Ele é agredido sendo empurrado, fechando-se a “porta na sua cara”, jogando objetos nele, ou quando objetos são arrancados bruscamente de suas mãos.
- Grita-se com ele.
- Sua vida privada é invadida por ligações telefônicas, por cartas e mídias sociais.
- Seus problemas pessoais ou de saúde não são levados em conta.
- Ele é induzido a manter relações pessoais involuntárias ou é persuadido a praticar atos ilegais ou deixar de praticar ato determinado em lei.
- Ele é acusado de erros que não cometeu.
- Ele é tratado por apelidos e/ou brincadeiras depreciativas.

3. Assédio Sexual

A violência sexual é qualquer ação na qual uma pessoa, valendo-se de sua posição de poder e fazendo uso de força física, coerção, intimidação ou influência psicológica, com uso ou não de armas ou drogas, obriga outra pessoa, de qualquer sexo, a ter, presenciar, ou participar, de alguma maneira, de interações sexuais ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, com fins de lucro, vingança ou outra intenção. A presente definição no Guia de Vigilância em Saúde (BRASIL, 2017)

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

traz como exemplos para este tipo de violência: estupro, assédio sexual, exploração sexual, pedofilia.

O assédio sexual é apenas mais um passo no assédio moral (HIRIGOYEN, 2004, p.81). O assédio sexual pode ocorrer por meio de palavras, gestos, atitudes, contatos físicos que visam obter vantagem ou favorecimento sexual por parte do assediador. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem. A aceitação ou rejeição do assédio sexual são considerados requisitos para acesso ou permanência em emprego/cargo/função, formação profissional, promoção ou para definir condições de trabalho, ou ainda quando tais condutas tornam o ambiente de trabalho hostil, intimidante, humilhante e constrangedor (BAHIA, 2019).

O assédio sexual pode ocorrer por meio da intimidação ou da chantagem. No primeiro, o assediador tenta criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório. Já no segundo, há a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual. Porém, apenas a chantagem é tipificada pelo código penal brasileiro, conforme art. 216-A da Lei 10.224 de 2001: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Para a caracterização do assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual (BRASIL, 2019). Ao contrário do assédio moral, não é necessário que essa conduta seja insistente para caracterizar o assédio. Somente uma prática já é necessária para caracterizá-lo.

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia (BRITO *et al.*, 2012). De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal (BRASIL, 2019).

A pessoa que assedia pode responder tanto na esfera criminal, quanto trabalhista. O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa. Conforme Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 482, alínea b: “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) b) incontinência de conduta ou mau procedimento”.

Na esfera criminal o assediador pode ser detido de um a dois anos no caso da aplicação da Lei Nº 10.224, de 15 de maio de 2001, 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." (AC).

4. Assédio Moral Organizacional

O assédio moral organizacional consiste em uma prática sistemática, reiterada de variadas condutas abusivas inseridas nas estratégias e métodos de gestão do trabalho que visa controlar a subjetividade dos trabalhadores, por meio de pressões, constrangimento e humilhação. Ele ocorre como forma de alcançar determinados objetivos empresariais ou institucionais ligados ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou ainda à exclusão daqueles com “perfil inadequado” ou pertencente a grupos discriminados.

O controle da subjetividade abrange o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho. Ele pode se manifestar desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como a sonegação de direitos (registro em carteira de trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção (contratação indevida de pessoa física como pessoa jurídica) e poluição pela empresa. O assédio moral organizacional resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos, psíquicos, econômicos e financeiros (ARAÚJO, 2007; GOSDAL, 2019).

(...) a docilização e padronização do comportamento de todo grupo de trabalho obtidas pela sanção imputada aos “diferentes” se difunde em todos os níveis da organização por intermédio do exemplo, saneando o espaço empresarial. Há casos inclusive em que a repercussão do exemplo extrapola o espaço de trabalho e atinge o trabalhador em seu meio social ou familiar, como no caso de empregados menos produtivos que foram obrigados a levar um bode para casa, alimentá-lo e mantê-lo vivo (p. 214).

Com base em Hirigoyen (2004) um sistema que agride não possui intencionalidade, os dirigentes megalomaniacos e as pessoas ávidas de poder e aqueles (as) que lhes seguem em obediência são aquelas que aproveitam as reestruturações para criar um processo destrutivo que dá origem às práticas de assédio moral organizacional. Elas contam com a confusão ou agitação do ambiente para mascarar suas ações perversas.

Assim, são essas pessoas que detêm poderes institucionais as que possuem uma intencionalidade (consciente ou não) de prejudicar as outridades. A autora categoriza três subtipos de assédio moral vertical (o perverso, o estratégico e o institucional). Os assediadores organizacionais/institucionais se expressam via publicação de documentos oficiais ou pronunciamentos aos seus subordinados. O conteúdo das deliberações, decisões, ordens, decretos,

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

regulamentos, leis e demais assemelhados à saúde dos trabalhadores e atentam contra os direitos humanos são exemplos de práticas institucionais que desqualificam, desvalorizam ou visam destruir a vida humana.

Neste tipo de assédio as hostilizações são voltadas ao coletivo e associadas às políticas organizacionais (da empresa/instituição ou de seu gerente ou representante). Segundo Soboll (2011, p. 42) assédio moral organizacional se configura como interações entre o indivíduo e a organização ou a administração da empresa, as quais utilizam da violência e da hostilização, de forma continuada e crônica, na formulação de procedimentos e políticas organizacionais na forma de mecanismos de gestão abusivos sem necessariamente existir um agressor personalizado.

Diferente do assédio interpessoal, o propósito destas práticas não é pessoal, mas sim administrativo. Ainda que muitos trabalhadores não estejam diretamente vivenciando o assédio moral, eles podem sofrer repercussões na saúde mental, em virtude de um clima organizacional adverso e pelo testemunho das situações de assédio moral. O Guia de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde (BRASIL, 2017) destaca a violência institucional como um tipo de violência comunitária que ocorre nos locais de trabalho.

Embora o debate em torno do assédio moral organizacional esteja distante de consolidar-se no meio jurídico (ALLAN *et al.*, 2015) seus efeitos no adoecimento dos trabalhadores é notável. Os autores ilustram que tais condutas delitivas por parte dos empregadores têm levado a processos que envolvem a reparação por dano moral coletivo e individual.

A identificação de fatores psicossociais relacionados ao trabalho, as condições de trabalho e a análise crítica da conjuntura político-econômica, a implementação de grupos de apoio e administração de conflitos, a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho têm sido consideradas como horizontes para o enfrentamento desta problemática, visando minimizar os danos e fortalecer os trabalhadores coletivamente a resistir à lógica perversa da administração.

5. Assédio Eleitoral

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho é praticado com objetivo de que os trabalhadores votem ou deixem de votar em determinadas pessoas. Essa forma de assédio deve ser observada com base nos artigos 299, 300 e 301 do Código Eleitoral (BRASIL, 1965) que define como crime, com pena de reclusão de até quatro anos e multa, as condutas de: “Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita”. Nesta legislação especifica-se como crime a situação em que o servidor público se vale da sua

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

autoridade para coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido. A pena é de até seis meses de detenção, mais multa (TRE, 2022).

Conforme o Código Civil em seu artigo 421, a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato (BRASIL, 2019). Ou seja, o empregador só tem liberdade para cobrar do trabalhador aquilo que está definido no contrato de trabalho, pois conforme o artigo 14 da Constituição Federal a soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos.

6. O que não caracteriza Assédio Moral

Os itens a seguir resumem o que não deve ser considerado como assédio moral no trabalho. Para tanto, é importante que as atividades a serem realizadas sejam definidas e acordadas previamente, de forma que as atribuições estejam claras no contrato de trabalho. O conhecimento e divulgação da legislação referente às competências profissionais devem ser promovidas pelo empregador para conhecimento do trabalhador. Logo, não se trata de assédio moral:

- Exercício regular da chefia, conforme legislação pertinente;
- Exigência coerente de produtividade;
- Avaliação coerente do desempenho;
- Desentendimentos pontuais, mal-entendidos e erros de gerência (HIRIGOYEN, 2004);
- Pressão no trabalho, desacordos ou conflitos (HIRIGOYEN, 2004);
- Distúrbios psíquicos transitórios (HIRIGOYEN, 2004).

7. Recomendações de prevenção, enfrentamento e tratamento do Assédio Moral no Trabalho

Combater, coibir, prevenir e eliminar a violência no ambiente de trabalho é uma tarefa que tem múltiplas facetas e deve ser enfrentada por múltiplos atores, pois a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser um objetivo a ser perseguido permanentemente por indivíduos, grupos, empresas e instituições.

7.1 Medidas de prevenção e/ou intervenção precoce

Uma prevenção eficaz deve agir sobre diferentes fatores de riscos no trabalho, tanto no nível das pessoas quanto no nível dos métodos de gerenciamento e dos contextos que favorecem o assédio moral.

7.1.1 Medidas de prevenção e/ou intervenção precoce para os trabalhadores e os responsáveis pelas

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

áreas de gestão:

- I. É função de todos os trabalhadores estarem atentos às condutas abusivas, intencionais, frequentes e repetidas que ocorram no ambiente de trabalho e que vise diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade ou colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional;
- II. Conhecer e fazer conhecer as normas do regulamento interno da sua unidade de trabalho; livros; artigos; reportagens e filmes sobre o assunto;
- III. Participar das palestras, treinamentos e cursos com temáticas de relações interpessoais no trabalho, mediação de conflitos e afins;
- IV. Acompanhar as ações de saúde do trabalhador (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, etc.) de seu local de trabalho;
- V. Os trabalhadores devem solicitar auxílio e orientação do SESMT ou da Gestão com Pessoas quando não houver serviços especializados de atenção psicossocial na Unidade;
- VI. Não são todas as empresas que possuem uma área específica de gestão de pessoas ou representantes especializados na atenção psicossocial. Nesses casos, recomenda-se que pessoas com “perfil mediador” sejam voluntárias para serem procuradas pelos colegas de trabalho a fim de que exista um canal de escuta no ambiente de trabalho. Eleger um “mediador” ou uma comissão, nos locais de trabalho que não possuam SESMT ou uma área de Gestão de Pessoas, para promover a escuta da demanda dos trabalhadores no que se refere às relações de trabalho, além de fortalecer os vínculos de respeito e apoio com a equipe;
- VII. Tentar solucionar os problemas no início, buscando o diálogo e a negociação com as pessoas envolvidas;
- VIII. Capacitar as equipes para identificar os casos de erotomania e “assédio por intrusão” ou *stalking*;
- IX. Mobilizar o poder legislativo local à necessidade de publicar uma legislação específica que regulamente o ato ilícito do assédio moral no trabalho, de modo a ratificar à sociedade que sua cidade se preocupa com seus cidadãos, e que os empregadores que causarem prejuízo à saúde de seus empregados devem ser responsabilizados. Uma legislação deve lembrar a cada um que se trata de uma violência inaceitável;
- X. Buscar conhecer a realidade do seu ramo de atividade e seus respectivos riscos no ambiente de trabalho ao qual está inserido por meio de livros; artigos; reportagens, filmes e participação em eventos de educação permanente em saúde mental no trabalho e outros.

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

7.1.2 Medidas de prevenção e/ou intervenção precoce para direções e/ou chefias das unidades de trabalho:

- I. Inserir no regulamento interno da Unidade a proibição de toda forma de assédio e violência no trabalho;
- II. Pactuar a inaceitabilidade de todos os tipos de violência, física, sexual ou psicológica no ambiente de trabalho. Qualquer que seja a gravidade da agressão, todos devem recusar a admissão de injustiças cometidas por um ou vários dentre os trabalhadores;
- III. Validar os valores essenciais da empresa / instituição, especificar as sanções previstas aos contraventores e alertar que as falsas alegações de assédio serão punidas (HIRIGOYEN, 2004);
- IV. Divulgar a importância do SESMT / Gestão com Pessoas da unidade como espaço de escuta e orientação aos servidores com queixas relacionadas ao trabalho;
- V. Priorizar a estruturação de equipe psicossocial nas unidades de trabalho;
- VI. Difundir os canais para denúncia (Ouvidoria etc.), ressaltando a preocupação com o sigilo das informações e com a proteção da dignidade das pessoas envolvidas;
- VII. Realizar ações educativas sobre prevenção, direitos e recursos possíveis acerca do assédio moral no trabalho (treinamento de integração, palestras, murais, periódicos, informativos, campanhas, materiais especializados etc.);
- VIII. Propor políticas e programas de prevenção ao assédio moral no trabalho em todos os setores da empresa / instituição (HIRIGOYEN, 2004);
- IX. Estimular a negociação e a mediação como formas de solução dos conflitos iniciais e de prevenção do assédio moral. A mediação dá ao agressor uma possibilidade de se explicar sobre sua atitude e mesmo de se desculpar com o agredido;
- X. Promover a capacitação de direções e chefias para um gerenciamento mais estratégico e menos coercitivo;
- XI. Implementar programas de desenvolvimento de direções e chefias de forma a estimular a gestão participativa e a cultura do respeito e do diálogo;
- XII. Denunciar a cultura organizacional que permite manifestar e perdurar o assédio moral no contexto de trabalho, incentivando a não-omissão e não-participação em situações de violência;
- XIII. Desenvolver ações que estimulem as pessoas a escolher a forma de realizar o seu trabalho;
- XIV. Reduzir a quantidade de tarefas monótonas e repetitivas;

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

- XV. Promover a divulgação de informações sobre os objetivos organizacionais; sobre legislações específicas da instituição na qual trabalha (normas do regulamento interno da sua unidade; códigos de ética; códigos de conduta; livros; artigos, reportagens, filmes e demais conteúdos sobre o assunto);
- XVI. Promover palestras, treinamentos e cursos com temáticas de relações interpessoais no trabalho, resolução de conflitos e afins;
- XVII. Divulgar ações de saúde do trabalhador (CIPA, SESMT etc.) em toda empresa / instituição;
- XVIII. Solicitar auxílio da área especializada da Gestão com Pessoas quando não houver áreas específicas de atenção psicossocial na unidade de trabalho;
- XIX. Formar especialistas dentro da empresa / instituição: equipe de profissionais de saúde mental, delegados sindicais ou pessoas que queiram se constituir enquanto “mediadores” ou “pessoas de confiança”, cujo papel é dar suporte aos que solicitam, informá-los os procedimentos à sua disposição e acompanhá-los em seus passos. O mediador também irá identificar ou gerir os casos já existentes. Essa formação de vários dias deverá ser acompanhada de um dossiê pedagógico contendo as pesquisas feitas sobre o tema, com o fim de incitar os participantes a seguir, sozinhos ou em grupo, discussões e reflexões. Criar um grupo permanente de discussão, com ou sem interventores. O objetivo é criar células de escuta e análise fora da hierarquia e realizadas em confidencialidade considerando os parceiros de apoio externo ao do local de trabalho;
- XX. Promover a eleição de um “mediador”, nos locais de trabalho que não possuam SESMT ou uma área de Gestão de Pessoas, que possa escutar a demanda dos trabalhadores no que se refere às relações de trabalho e que represente um elo de ligação entre contratante e contratados, além de fortalecer os vínculos de respeito e apoio com a equipe de trabalho;
- XXI. Tentar solucionar os problemas no início, buscando o diálogo e a negociação com as pessoas envolvidas;
- XXII. Inserir espaços públicos de discussão, estabelecendo tempo de encontros sistemáticos, cujas reuniões apresentem escuta e diálogo acerca das relações profissionais, onde os trabalhadores possam se expressar e a palavra possa circular e colocar limites nas ações destrutivas do potencial assediador (HIRIGOYEN, 2004);
- XXIII. Pesquisar os “motores inconscientes”, tais como processos de negação e demais defesas sistemáticas, bem como o próprio funcionamento inconsciente dos chefes de empresas e responsáveis institucionais, por meio da análise pessoal (HIRIGOYEN, 2004);
- XXIV. Oferecer condições de trabalho adequadas, de modo a prevenir a sobrecarga física e psíquica;

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

- XXV. Substituir os modos de avaliação unilaterais e autoritários por avaliações de desempenho 360 graus, de modo que os responsáveis pelas áreas de gestão de pessoas incluam em suas políticas a avaliação de superiores hierárquicos por seus subordinados;
- XXVI. Reavaliar as formas de contratação de pessoal, uma vez que vínculos de trabalho precarizados, com restrições de benefícios trabalhistas e demais direitos do trabalhador favorecem as práticas de assédio, em especial as de assédio moral organizacional;
- XXVII. Criação, manutenção e investimento em um espaço público de discussão dos trabalhadores, onde seja possível a promoção das relações interpessoais e do processo de transmissão e apropriação da cultura de saúde mental - enquanto bem público que norteia as diferentes ações humanas no ambiente de trabalho.

7.2 Medidas de enfrentamento e tratamento

7.2.1 Medidas de enfrentamento e tratamento recomendadas ao trabalhador:

- I. Buscar ajuda e, conforme sua decisão, aceitar assistência;
- II. Distinguir assédio moral de conflitos pontuais no trabalho;
- III. Contactar polidamente e firmemente a pessoa que pratica o assédio. Fazê-la conhecer seu sentimento a propósito da atitude dela. Solicitar polidamente de parar tal comportamento que o ofende, o faz mal ou o intimida. Preferencialmente, buscar companhia de uma testemunha para a conversa com o agressor;
- IV. A anotação das situações e descrição dos fatos é importante, pois é a análise desses fatos que permite entender o constrangimento como Assédio Moral ou não, e dar o encaminhamento devido. Por isso, recomenda-se formalizar a denúncia e registrar o maior número de detalhes das vivências pela qual passa. Fazer anotações em páginas numeradas: escrever o que se passa, fazer um resumo da conversa com a pessoa que está assediando. Anotar os detalhes de todos os abusos sofridos (data, horário e local das práticas violentas, identificação do “agressor”, pessoas presentes no mesmo ambiente / testemunhas, descrição dos fatos etc.) bem como registrar o exato teor das palavras utilizadas com a intenção de rebaixar ou expor o trabalhador e suas reações a esta conversa. É importante lembrar que as anotações permitem ao trabalhador tomar consciência da realidade ou da gravidade da agressão. Sugere-se que anexe na denúncia, se possível, e-mails, prints, imagens, mensagens de texto e ou de áudio, fotos no sistema, que podem ser importantes como elementos comprobatórios em eventual processo administrativo. Recomenda-se, ainda, que procure falar, conhecer outras pessoas que já passaram por situações de assédio, que podem

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

auxiliar nesta questão;

- V. Reunir provas do assédio: documentos e testemunhas. No caso do assédio sexual, as provas podem incluir presentes, bilhetes e mensagens;
- VI. Procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram assédio do mesmo agressor;
- VII. Evitar conversar com o “agressor” sem testemunhas;
- VIII. Buscar apoio junto a familiares e amigos para fortalecer sua autoestima;
- IX. Recorrer à ajuda profissional (médico, psicólogo etc.), caso necessário;
- X. Entrar em contato com os superiores hierárquicos de sua empresa para relatar o caso se as intervenções junto ao assediador não forem suficientes. Se não for possível contactar os superiores hierárquicos, ou se a queixa for referente a eles, contate a chefia de pessoal para saber as vias de denúncia dos casos suspeitos de assédio moral e/ou sexual nos canais de comunicação com os trabalhadores;
- XI. Buscar apoio nos órgãos informados no item “Contatos” deste documento. Antes de buscar os órgãos judiciários, é preciso tentar a mediação em nível administrativo;
- XII. Nos casos de assédio sexual, registrar o caso na Delegacia da Mulher ou em outra delegacia.

7.2.1 Medidas de enfrentamento e tratamento recomendadas as unidades de trabalho, com auxílio de equipe multidisciplinar (médicos do trabalho, psiquiatras, sociólogos, advogados, psicólogos e assistentes sociais):

- I. Realizar escuta técnica qualificada e promover mudanças na situação conflitiva logo no início, através do diálogo, psicoeducação, mediação de conflitos e acompanhamento, a fim de que se possa trabalhar em um clima organizacional satisfatório. A pessoa que sofre deve primeiro ser recebida e escutada em local apropriado. Depois, em um segundo momento, se se confirmar a suspeita de assédio moral, é preciso propor um trabalho de mediação que permita nomear os ressentimentos e reprovações em relação ao outro. No caso de trabalhadores que estejam muito fragilizados ou desestabilizados e que tenham medo de se encontrar com o agressor, é preciso respeitar a decisão de recusar encontrá-lo numa mediação;
- II. Definir e criar instrumentos para se lidar com as ocorrências, apuração e avaliação dos casos suspeitos de assédio moral no trabalho pelos diversos grupos organizacionais envolvidos;
- III. Viabilizar os devidos encaminhamentos de afastamento do trabalhador quando necessário,

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

conjugado com medidas de penalização do assediador após os trâmites de investigação e apuração do processo de assédio moral;

IV. Emitir Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e preencher as fichas de notificação do Sistema Nacional de Agravos de Notificação (SINAN), conforme item 9, especialmente nos casos com episódios de estresse pós-traumático, *burnout*, síndrome do pânico, depressão e outros transtornos consequentes das violências sofridas pelo assédio moral no trabalho;

V.A decisão de procurar ajuda e aceitar assistência é de responsabilidade do trabalhador, porém a continuidade de denúncias de condutas abusivas deve exigir encaminhamento de ações disciplinares. No caso de servidores públicos estaduais, conforme a Lei Nº 20.756/2020, a prática de assédio moral e/ou sexual é proibida, podendo ser aplicada a penalidade ao autor da conduta de suspensão de 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias ou demissão.

8.Recomendações Gerais

8.1 Recomendações aos Sindicatos

Embora os sindicatos sejam conhecidos por suas importantes ações coletivas, é preciso que a rede de solidariedade presente em sua instituição considere os trabalhadores caso a caso. A busca de uma mediação no sindicato implica a consideração dos elementos psicológicos do sujeito que busca resolução para conflitos individuais. Para ocupar este lugar de intervenção entre a empresa e o empregado, é preciso que os sindicatos cuidem para não "oficializar" precocemente uma situação de assédio.

Segundo Hirigoyen (2004) em um primeiro momento, deve-se priorizar a confidencialidade, a fim de respeitar a pessoa suspeita de assédio em função de sua exposição diante aos outros, bem como de respeitar a presunção de inocência do agressor. É apenas num segundo momento, e se a empresa não tomar medidas para mudar a situação, que devem ser iniciadas medidas públicas, tais como greves ou apelo aos meios de comunicação.

8.2 Recomendações às Ouvidorias

As Ouvidorias são órgãos que usualmente recebem denúncias, devem atentar-se para:

- I. Registrar a demanda, com base nos conhecimentos prévios acerca de assédio moral no trabalho;

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

- II. Esclarecer a importância de detalhes dos fatos e de identificação dos envolvidos para a realização de intervenções;
- III. Orientar sobre os locais institucionais para a escuta qualificada (Gestão de Pessoas, Atenção Psicossocial, etc.);
- IV. Encaminhar demanda para locais de apuração e de apoio psicossocial, conforme organograma institucional;
- V. Dar retorno ao denunciante sobre a conclusão da demanda.

8.3 Recomendações às Gerências de Gestão com Pessoas (GGP)

As gerências de gestão com pessoas, ao receber casos suspeitos de assédio moral no trabalho, devem, conforme a situação:

- I. Encaminhar a demanda para área especializada de atenção psicossocial do órgão em questão para verificação da necessidade de ações de saúde do trabalhador;
- II. Encaminhar para demais áreas da GGP, de acordo com a análise necessária: quadro de pessoal, escala de trabalho, programa de desenvolvimento gerencial, realização de *feedback*, avaliação de desempenho, políticas de remuneração, acompanhamento do trabalhador, estágio probatório ou período de experiência, mediação de conflitos, comunicação interna, remanejamento etc.;
- III. Encaminhar para setores externos à GGP para outras providências;
- IV. Caso sejam identificadas condutas que possam caracterizar assédio moral no trabalho, a GGP enviará memorando, com relatório em anexo, para as instâncias superiores da organização para conhecimento e providências.

8.4 Recomendações às áreas de Atenção Psicossocial

A problemática do assédio moral no trabalho deve ser abordada pelas áreas de Atenção Psicossocial geralmente vinculadas à gestão com pessoas. Tais áreas tem como objetivo dar suporte ao trabalhador na elaboração de estratégias psicossociais de enfrentamento ao problema, bem como propor ações de gestão para a melhoria do contexto organizacional.

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

Evidenciam-se duas linhas de atuação para as áreas de atenção psicossocial: a preventiva e tratativa/reactiva. Na linha de prevenção: elaboração de projetos, orientação ao SESMT e à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e realização de ações educativas (palestras, cursos, *folders*, etc.) para divulgar as formas de prevenção ao assédio moral e na linha de reação: acompanhamento dos casos de denúncia de assédio moral para identificar condições insatisfatórias de trabalho e prestar apoio biopsicossocial aos envolvidos.

- I. É fundamental a estruturação de áreas de atenção psicossocial nos órgãos e empresas do serviço público ou iniciativa privada, que tem, dentre suas atribuições: analisar a denúncia para verificar se há indícios de assédio moral e bem como informações suficientes para ações de intervenção como identificação de denunciados e/ou denunciantes, local do ocorrido e fatos explicitados;
- II. Contactar reclamante(s) e reclamado(s) para compreender a percepção de cada um;
- III. Prestar apoio e orientação psicossocial;
- IV. Verificar a possibilidade do diálogo e/ou mediação na resolução dos conflitos interpessoais;
- V. Propor ações em gestão com as pessoas envolvidas;
- VI. Responder à Ouvidoria ou o demandante do atendimento;
- VII. Sugerir o envio do processo aos órgãos de correição dependendo da gravidade dos fatos;
- VIII. Disponibilizar o atendimento psicossocial;
- IX. Acompanhar o caso por pelo menos um mês;
- X. Os casos tratados com confidencialidade, de forma a preservar a dignidade das pessoas envolvidas para que nem reclamante(s), nem reclamado(s) sejam vítimas de perseguições ou injustiças;
- XI. Informar que todos os casos deverão ser trabalhados com sigilo, no entanto em caso de instauração de sindicância, processo administrativo disciplinar ou ainda judicial, não é possível garantir o sigilo pleno, tendo em vista que existe a possibilidade dos depoentes terem acesso aos autos e observância do contraditório e ampla defesa;
- XII. Em documentos de resposta à Ouvidoria/demandante, deve-se relatar apenas as informações relacionadas ao trabalho e relevantes para qualificar o serviço prestado, resguardando, por meio do sigilo profissional, a intimidade das pessoas e grupos;
- XIII. Os profissionais da psicologia ou da psiquiatria devem incitar o trabalhador a procurar uma opinião jurídica, fiscalização do ambiente de trabalho ou ainda um advogado.

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

8.5 . Recomendações aos SESMTs

Diante de denúncias de assédio moral é pertinente à equipe do SESMT as seguintes ações:

- I. Oferecer serviços de Atenção Biopsicossocial aos trabalhadores com queixas de assédio moral: realizar escuta, prestar apoio, fornecer orientações;
- II. Realizar levantamento de riscos no local de trabalho: identificar os fatores que favorecem a ocorrência de assédios por meio de visitas técnicas à unidade de trabalho, realização de entrevistas, etc.;
- III. Elaborar relatório de riscos e propostas de intervenção: enviar à chefia e à Unidade solicitante para conhecimento e providências;
- IV. Acompanhar periodicamente as ações da Unidade: verificar a adequação do contexto de trabalho às recomendações feitas;
- V. Caso sejam identificadas condutas que possam caracterizar assédio moral no trabalho, o SESMT deve comunicar, com relatório em anexo, para a área de gestão com pessoas e sugerir os devidos encaminhamentos para conhecimento e providências;
- VI. Nas áreas que possuem um médico responsável pela emissão de documentos referentes à saúde do trabalhador, recomenda-se que os possíveis diagnósticos de transtornos mentais relacionados ao trabalho sejam secundários ao de assédio moral (ou sexual);
- VII. Notificar os agravos à saúde do trabalhador conforme Portaria Nº 34/2006 (GOIÁS, 2006).

8.6 Recomendações às CIPAs

Considerando a publicação da Lei Nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que 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 nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011, recomenda-se às CIPAs:

- I. Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- II. Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III. Inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA;

Realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

9. Notificações

Os casos de assédio moral devem ser notificado no SINAN nas seguintes fichas:

- Ficha de investigação e notificação de violência: no caso da vítima ser adolescente, mulher, pessoa idosa, pessoa com deficiência, indígena e população de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBT) obs: (o item 66 deve ser marcado como violência relacionada ao trabalho);
- Ficha de investigação e notificação de acidente de trabalho: Quando o assédio moral no trabalho traz consequências suficientemente graves para a saúde ele “deve ser reconhecido como acidente de trabalho;
- Ficha de investigação e notificação de transtornos mentais relacionados ao trabalho: Além da ficha de notificação das violências e de acidente de trabalho é importante o preenchimento da ficha de Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho caso o trabalhador esteja em sofrimento psíquico em decorrência da situação de assédio. Podendo ser registrado com os códigos da CID-10 de “pessoas com riscos potenciais à saúde relacionados com circunstâncias socioeconômicas e psicossociais” (Z55 a Z65) ou quando houver o diagnóstico de transtorno mental, os códigos do F00 a F99, conforme definição de caso da ficha de notificação.

9. Considerações finais

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) do Estado de Goiás, segundo Portaria Nº 1.206, de 24 de outubro de 2013, é um estabelecimento de atenção especializada em Saúde do Trabalhador, que dispõe de serviço de Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT), além de prestar, à rede de serviços do SUS, suporte técnico-pedagógico e clínico-assistencial para a atenção integral à saúde dos usuários trabalhadores urbanos e rurais, o que compreende as ações de promoção, prevenção, vigilância, diagnóstico, tratamento e reabilitação (BRASIL, 2013).

Considerando o disposto na Portaria acima citada, a presente nota técnica sobre Assédio Moral no Trabalho, elaborada pelo Núcleo de Psicologia do CEREST Goiás, pretende com esta publicação ampliar a referência de prevenção e tratamento às práticas de assédio moral no trabalho para todo Estado de Goiás. O atendimento a esta demanda considera a história de compromisso com a saúde mental do trabalhador no Estado construída até o momento.

Referências

ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno e COZERO, Paula Talita. (orgs). **Assédio moral organizacional**: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos. Bauru: Canal 6, 2015. 301 p.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio Moral Organizacional**. Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 2, p. 203-214, abr/jun 2007.

BAHIA. **Assédio moral, sexual e discriminação**: todos unidos em defesa de relações saudáveis no âmbito do trabalho / Defensoria Pública do Estado da Bahia. - 1ª. ed. - Salvador: ESDEP, 2019. 24 p. : il.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm Acesso: 30 de jun. de 2021.

_____. **Lei Nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. Diário Oficial da União - Seção 1 - 19/7/1965, Página 6746 (Publicação Original).

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso: 09 de jun de 2021.

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

_____. **Lei Nº 7.853 de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a coordenadoria nacional para integração da pessoa portadora de deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. D.O.U. de 25 de Out de 1989, p. 1920.

_____. **Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. D.O.U. de 26 de ago de 2009, p. 3.

_____. **Lei Nº 13.146, de 6 de Julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 13/12/2022.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Epidemiologia em Serviços. Violência Interpessoal/Autoprovocada. In: BRASIL. **Guia de Vigilância em Saúde:** volume 3. 1 ed. atual. Brasília: Ministério da Saúde, 2017.

_____. **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://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2001/lei-10224-15-maio-2001-332602-publicacaooriginal-1-pl.html> Acesso em: 09 de jun de 2021.

_____. **Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em: 10 de jun de 2021.

_____. Ministério da Saúde. **Portaria Nº 1.206 de 24 de outubro de 2013.** Altera o cadastramento dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador no Sistema de Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (SCNES). Brasília, 2013.

_____. **Lei Nº 13.874, de 20 de setembro de 2019.** Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Diário Oficial da União - Seção 1 - Edição Extra - B - 20/9/2019, Página 1 (Publicação Original).

BRITO, Jussara Cruz; NEVES; Mary Yale; OLIVEIRA; Simone Santos; ROTENBERG, Lucia. Saúde, subjetividade e trabalho: o enfoque clínico e de gênero. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 37 (126): 316-329, 2012.

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP N.º 018/2002**. Estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação ao preconceito e à discriminação racial. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2002/12/resolucao2002_18.PDF Acesso em: 27 de janeiro de 2022.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho e Emancipação**. Tradução de Franck Soudant. Tomo II – Brasília: Paralelo 15. 2012.

FAIMAN, Carla Júlia Segre. A psicoterapia e a queixa de violência ou de assédio moral no trabalho. In: _____. **Saúde do Trabalhador**: possibilidades e desafios da psicoterapia ambulatorial. São Paulo: Casa do Psicólogo. Coleção clínica psicanalítica, 2012, pp. 105-117.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. Coleção Debates em Administração. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GOIÁS. **Lei Nº 18.456, de 30 de abril de 2014**. Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual e dá outras providências, Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/90668/lei-18456 Acesso em: 09 de jun de 2021.

_____. **Lei Nº 18.807, de 09 de abril de 2015**. Institui a Política Estadual de Acolhimento e Assistência à Mulher Vítima de Violência e dá outras providências. Disponível em:

_____. **Cartilha de assédio moral**. Secretaria de Estado da Saúde de Goiás. Goiânia, 2017.

_____. **Lei Nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/100979/lei-20756 Acesso em: 08 de jun de 2021.

_____. **Decreto Nº 9.837, de 23 de março de 2021**. Institui o Código de Ética e Conduta Profissional do Servidor e da Alta Administração da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/103904/decreto-9837 Acesso em: 01 jul. de 2021.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. **Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões**. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. Assédio moral interpessoal e organizacional. São Paulo: Ltr, 2009, p. 37.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Malaise dans le travail**: harcèlement moral démêler le vrai du faux. La découverte: Paris, 2004.

SOARES, Leandro Queiroz; FERREIRA, Mário César. Pesquisa participante como opção metodológica para investigação de práticas de assédio moral no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Vol. 6, Número 2, Julho-dezembro, 2006, p. 85-110.

SOBOLL, L. A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário** (tese de doutorado). Faculdade de Medicina. Universidade de São Paulo, 2006.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE GOIÁS. TSE alerta que assédio eleitoral nos ambientes de trabalho é crime. Disponível em:

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

<https://www.tre-go.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Outubro/tse-alerta-que-assedio-eleitoral-nos-ambiente-s-de-trabalho-e-crime> Acesso em: 03/11/2022.

Anexo 1

Canais de denúncia de Assédio Moral em Goiás

No estado de Goiás existem alguns órgãos que o trabalhador pode contar para denunciar os casos suspeitos de assédio moral no trabalho:

1. **Superintendência de Vigilância em Saúde / Gerência de Vigilância em Saúde Ambiental e do Trabalhador / Coordenação de Vigilância em Saúde do Trabalhador e Coordenação do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador**

Endereço: Avenida 136, Qd. F-44, Lts. 22 e 24, Edifício César Sebba, Setor Sul, Goiânia-GO, CEP: 74093-250.

Telefone para denúncias: 150 / 0800 649 0124 / (62) 3201-3523 / Telefone: (62) 3241-2870

E-mails: denuncia.suvisa@gmail.com; cvsat.suvisa@saude.go.gov;
cerest.goias@hotmail.com

Site: <https://www.saude.go.gov.br/vigilancia-em-saude/saude-ambiental-e-do-trabalhador>

2. **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região-Goiás**

Endereço: Rua T-29, esquina com rua T-51, n.1403, Lotes 7 a 22 quadra T 22 - St. Bueno, GO, 74215-901

Telefone: (62) 3222-5000

E-mail: ouvidoria@trt18.jus.br

Site: <https://www.trt18.jus.br/portal/>

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

3. Defensoria Pública do Estado de Goiás

Endereço: Alameda Cel. Joaquim de Bastos, Nº 282, Qd. 217, Lt.14, Setor Marista,
CEP: 741751- 150
Telefone: (62) 3602-1256

4. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

Endereço: Edifício Genebra, Av. 85, 887 - St. Sul, Goiânia-Go, CEP: 74080-010.
Telefone: (62) 3227 7099
E-mail: gabinete.srtego@mte.gov.br

5. Ministério Público do Trabalho

Endereço: Av. T-63, 1680 - St. Nova Suíça, Goiânia - GO, 74280-230
E-mail: pvt18.geral@mpt.gov.br
Telefone: (62) 3507-2770
Site: <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>

6. Ministério Público do Estado de Goiás

Endereço: Rua 23, esq. com a Av. Fued José Sebba, Qd. A 06, Lts. 15/24, s/n - Jardim
Goiás, Goiânia - GO
Telefone: (62) 3243-8000
Site: www.mpggo.mp.br/denuncia/

7. Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região (Sede/Goiânia)

Endereço: Av. T-63, nº 1680, Qd. 572, Lotes 13-17, esquina com rua C-253 Bairro:
Setor Nova Suíça. CEP: 74.280-230.
Telefone: (62) 3507-2700 Fax: (62) 3507-275
E-mail: atendimentoaocidadao@trt18.jus.br
Site: <http://www.trt18.jus.br/portal/>

8. Procuradoria do Trabalho no Município de Anápolis (Busque a informação da existência de uma Procuradoria do Trabalho em seu município)

Endereço: Rua Engenheiro Portela, esquina com Rua Senador Sócrates Diniz, nº 634,
2º andar. Bairro: Centro. CEP: 75.023-085
Tel.: (62) 3329-3000 Fax: (62)3329-3007

9. Procuradoria do Trabalho no Município de Luziânia

Endereço: Rua Benedito Pimentel, 07. Bairro: Centro. CEP: 72.800-550
Tel.: (61)3601-5400 Fax: (61)3601-5410.

10. Procuradoria do Trabalho no Município de Rio Verde

Endereço: Av. Presidente Vargas, nº 266, Qd. R, Lt. 2, Jd. Marconal, Centro
Empresarial Le Monde, Térreo. Bairro: Jardim Goiás. CEP: 75.901-551.
Tel.: (64)3624-5300 Fax: (64)3611-2700

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

11. Procure as ouvidorias (geral, estadual ou locais)

Ouvidoria do SUS

Telefone: 0800 643 37 00 ouvidoria@saude.go.gov.br

Ouvidoria Geral do Estado

Telefone: 162

Site: www.cge.go.gov.br/ouvidoria

12. Coordenação de Atenção Psicossocial da SES-GO

Para orientações e atendimento psicossocial dos trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de Goiás (SES-GO)

Telefone: (62) 3201 7337

13. Aplicativo Pardal da Justiça Eleitoral

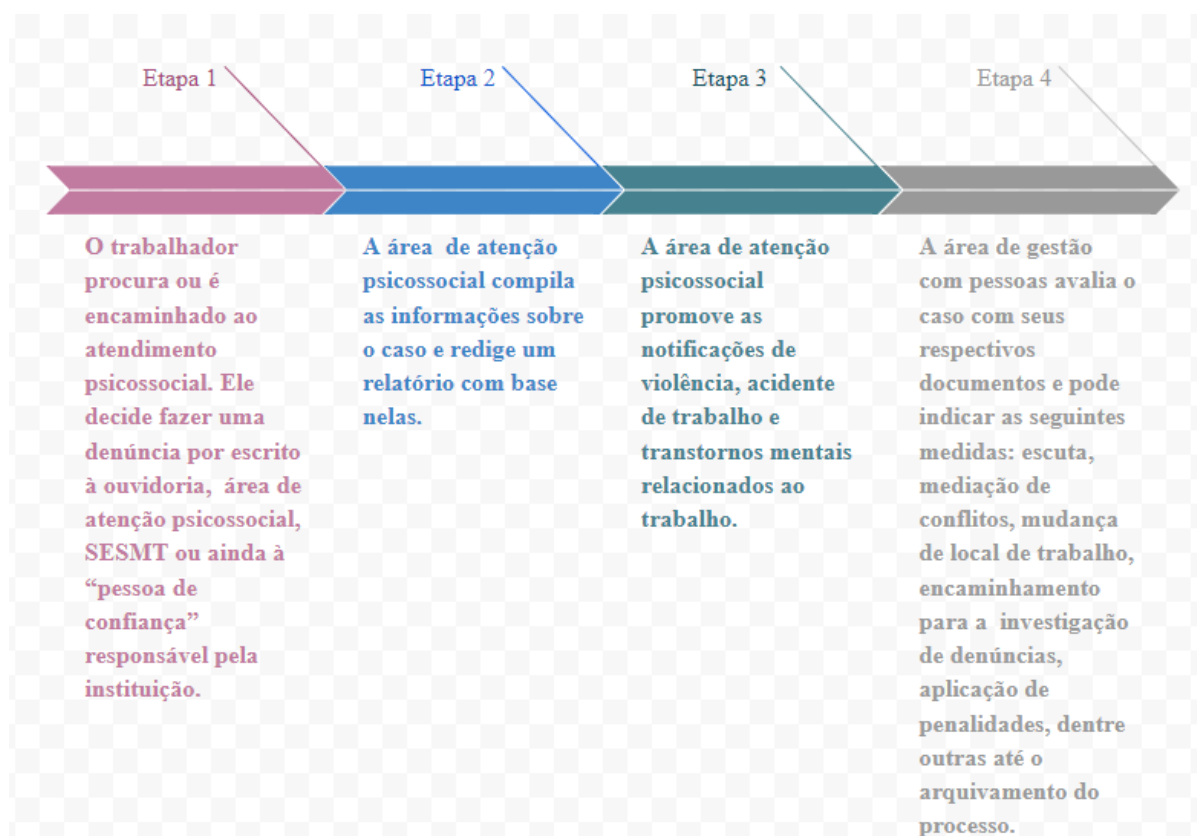
Para denúncias de assédio eleitoral.

Anexo 2

Sugestão de Fluxo de atendimento aos casos suspeitos

A seguir apresentamos uma sugestão de fluxo de atendimento de casos suspeitos de assédio moral no trabalho, com base nas respostas das instituições consultadas, as quais citamos em agradecimento: Senado Federal, Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região, Universidade Federal de Goiás, Ministério Público do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, que dentre as instituições contatadas nos responderam ofertando contribuições para a construção do referido fluxo.

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR



Anexo 3

Legislações Relacionadas

Várias legislações versam sobre o assédio moral, nas suas mais diversas formas (sexual, organizacional, eleitoral, entre outros). Todos os trabalhadores, sejam eles da gestão ou não, profissionais de SESMT, de RH devem conhecê-las:

- I. Art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”;
- II. Art. 186 e Art. 187, do Código Civil, instituído pela Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, dispõe: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar o direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral” ou ainda “o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestadamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”;
- III. Lei Nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências,

ESTADO DE GOIÁS
SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

em especial nos seus artigos 192 (deveres do servidor), 202 (transgressão disciplinar e proibições aos servidores), 206 a 2011 (responsabilidade civil, penal e administrativa);

- IV. Decreto Nº 9.837, de 23 de março de 2021, que institui o Código de Ética e Conduta Profissional do Servidor e da Alta Administração da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual;
- V. Lei Nº 18.456, de 30 de abril de 2014, que dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da administração estadual e dá outras providências;
- VI. Lei Nº 18.807, de 09 de abril de 2015, que institui a Política Estadual de Acolhimento e Assistência à Mulher Vítima de Violência e dá outras providências e a Lei Nº 20.473, de 06 de maio de 2019 que altera a Lei Nº 18.807, de 09 de abril de 2015, que institui a Política de Atendimento à Mulher Vítima de Violência no Estado.
- VII. Resolução CFP N.º 018, de 19 de dezembro de 2002, que estabelece normas de atuação para psicólogos em relação ao preconceito e à discriminação racial de atuação para os psicólogos;
- VIII. Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências; o Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo em Nova York, em 30 de março de 2007 e a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Esta nota técnica é de autoria das analistas de saúde da Secretaria de Estado da Saúde de Goiás: Dra. Elise Alves dos Santos e Esp. Ana Flávia Coutinho, psicólogas do Núcleo de Psicologia do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Estado de Goiás.