



# NOTA TÉCNICA

## Nº 16/2024

**Assédio Moral no contexto das  
relações de trabalho do Sistema  
Único de Assistência Social (SUAS)**

MINISTÉRIO DO  
DESENVOLVIMENTO  
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,  
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

## **Ficha Técnica**

**MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO E ASSISTÊNCIA SOCIAL, FAMÍLIA E COMBATE À FOME**

Wellington Dias

**Ministro de Estado do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome**

André Quintão Silva

**Secretário Nacional de Assistência Social**

Clara Carolina de Sá

**Diretora do Departamento de Gestão do SUAS**

Marcilio Marquesini Ferrari

**Coordenador-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente**

### **ELABORAÇÃO**

Liza Uema

Gissele Carraro

### **REVISÃO**

Clara Carolina de Sá

Marcilio Marquesini Ferrari

### **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

Thiago Sousa





Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome  
Secretaria Nacional de Assistência Social  
Departamento de Gestão do Sistema Único de Assistência Social  
Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

## NOTA TÉCNICA Nº 16/2024

**PROCESSO Nº 71000.071573/2024-41**

**INTERESSADO:** Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

1. **ASSUNTO**
  - 1.1. Assédio Moral no contexto das relações de trabalho do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)
2. **SUMÁRIO EXECUTIVO**
  - 2.1. Trata-se de Nota Técnica referente à iniciativa desta Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do Departamento de Gestão do SUAS da Secretaria Nacional de Assistência Social do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (CGGTEP/DGSUAS/SNAS/MDS), com o objetivo de promover reflexões e nivelar conceitos sobre o Assédio Moral nas Relações de Trabalho do Sistema Único de Assistência Social.
3. **DA GESTÃO DO TRABALHO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**
  - 3.1. O fortalecimento e a consolidação do Sistema Único de Assistência Social representa o compromisso do governo federal em implantar a gestão do trabalho como uma dimensão estratégica para a efetivação do SUAS, uma vez que a qualidade dos serviços disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação profissional e da valorização de seus trabalhadores e suas trabalhadoras.
  - 3.2. Ultrapassar as práticas assistencialistas e ofertar a Assistência Social na lógica do direito passa, necessariamente, pela profissionalização. A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS. 2006) avança na construção de parâmetros para a profissionalização dos trabalhadores e trabalhadoras do SUAS nas três esferas de governo. Trata-se de um documento orientador que aponta para a direção ética e política relacionada à qualificação das ofertas dos serviços existentes e que considera estratégica a gestão do trabalho no âmbito do SUAS, vinculando a qualidade da prestação de serviços ao fortalecimento da Política Nacional de Assistência Social.
  - 3.3. A garantia da desprecarização dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização pela Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS constituem Princípios e Diretrizes Nacionais da NOB-RH/SUAS (2006). Da mesma forma, as diretrizes da Política Nacional de Capacitação estabelece que a capacitação dos/as trabalhadores/as da Assistência Social tem por fundamento a Educação permanente e, esta, por sua vez, deve ser feita de forma:
    - a) sistemática e continuada: por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação;
    - b) sustentável: com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados;
    - c) participativa: com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos;
  - 3.4. O Compromisso Solidário é um dos princípios que norteiam os Planos de Carreira, Cargos e Salários no âmbito da NOB-RH/SUAS (2006), uma vez que os Planos são acordos entre gestores e representantes dos/as trabalhadores/as em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da garantia pelos empregadores das condições necessárias à realização dos serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social.

- 3.5. No âmbito das Diretrizes para as Entidades e Organizações de Assistência Social, a NOB-RH/SUAS (2006) elenca a **valorização de seus trabalhadores** de modo a ofertar serviços com caráter público e de qualidade conforme realidade do município e entre as responsabilidades e atribuições dos/as gestores/as municipais, estaduais, distritais e federal para a gestão no âmbito do SUAS, está a gestão de uma institucionalidade responsável, do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando os meios para efetivar a política de assistência social, além de oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.
- 3.6. Considerando que a participação popular pelo controle social, por meio de organizações representativas, na formulação e no controle dos serviços socioassistenciais em todos os níveis de governo, é uma das diretrizes da organização da Assistência Social e características do Estado Democrático de Direito, a população, mesmo após a escolha de seus representantes pelo voto, possui o objetivo de acompanhar, contribuir e fiscalizar a ação do agente público, visando à maior efetividade dos direitos fundamentais.
- 3.7. Assim, garantir a gestão colegiada e participativa no SUAS é democratizar as relações de trabalho e incorporar o conhecimento obtido pelos/as trabalhadores/as, no exercício da sua profissão e cotidiano dos serviços socioassistenciais.
- 3.8. Desde janeiro de 2023, o Brasil passa por um momento de reconstrução de suas políticas sociais. A retomada do Pacto Federativo e a agenda coletiva para a reconstrução do SUAS são prioridades do Governo Federal, que vem se empenhando no cumprimento dos compromissos firmados em janeiro de 2023. Nesse sentido, a Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) vem, desde então, realizando uma série de ações envolvendo o conjunto dos Departamentos visando não somente a recomposição orçamentária do SUAS, mas também a retomada do diálogo amplo e democrático com todos os atores que compõem o SUAS e o fortalecimento do controle social.
- 3.9. Particularmente em relação ao Departamento de Gestão do SUAS (DGSUAS), foram destaques na agenda da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente a retomada de reuniões técnicas com os Estados e Distrito Federal no âmbito do Programa CapacitaSUAS e de reuniões ordinárias com o Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS, a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUAS (Resolução Conjunta CNAS/MDS nº 4, de 4 de dezembro de 2023), a instituição do Grupo de Trabalho sobre modelo de estruturação da Escola Nacional Simone Albuquerque de Educação Permanente do SUAS (Portaria MDS nº 944, de 19 de dezembro de 2023), a parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) por meio da adesão à Escola Virtual de Governo (EVG), que apoiará as ofertas da futura Escola Nacional do SUAS Simone Albuquerque, a participação e realização de eventos regionais e nacionais com a temática de Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS, a retomada da gestão federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS) e a recuperação do modelo lógico do Programa, apoiando tecnicamente os Estados na formalização, execução monitoramento e prestação de contas dos contratos formalizados; a construção de novos projetos pedagógicos no âmbito da PNEP/SUAS (2013) no que se refere à Supervisão Técnica e Curso Técnico de Nível Médio; a realização de atividades de aproximação com algumas universidades com o propósito de estabelecer cooperações técnicas e a produção de documentos técnicos. Todas essas iniciativas refletem o compromisso do MDS com o fortalecimento das capacidades institucionais para que cidadãos(ãs) tenham respostas qualificadas às suas necessidades por proteção social.
- 3.10. Como parte desses compromissos assumidos pelo Governo Federal rumo à reconstrução do SUAS, à consolidação da Política Nacional de Assistência Social e à efetiva incorporação da NOB-RH/SUAS na Gestão do Trabalho, o Assédio Moral nas relações de trabalho e no SUAS é tema urgente nas pautas de trabalho desta Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e da Educação Permanente, uma vez que está intimamente relacionado com a precarização do trabalho e o desmonte das políticas sociais, tão recorrentes, sobretudo, ao longo dos últimos oito anos.
- 3.11. Dessa forma, esta Nota Técnica representa a iniciativa desta CGGTEP/DGSUAS/SNAS/MDS em realizar uma reflexão junto a trabalhadoras e trabalhadores da Assistência Social, gestores/as públicos/as e privados/as sobre o assédio moral nas relações de trabalho e no SUAS, destacando a urgência e a importância de não apenas abordar a temática, mas de achar as ferramentas e recursos necessários para a construção de ações de prevenção, tratamento e enfrentamento do Assédio Moral nas relações de trabalho do Sistema Único de Assistência Social. Adicionalmente a Nota Técnica servirá como orientação para trabalhadores e trabalhadoras no SUAS em relação ao tema do assédio moral.

#### 4. DO ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ALGUMAS DEFINIÇÕES

- 4.1. O assédio moral no ambiente laboral é um fenômeno que, embora tenha ganhado maior atenção, visibilidade e reconhecimento recentemente, possui raízes históricas, de ordem social e econômica, que se entrelaçam com as alterações na configuração, nos espaços sócio-ocupacionais, nas condições e relações de trabalho, sobretudo nas últimas três décadas, e que vem atingindo trabalhadoras e trabalhadores de instituições privadas e públicas.
- 4.2. Para compreender o assédio moral, é necessário **contextualizar o trabalho, o significado e o sentido que adquire para os/as trabalhadores/as, as relações laborais que se estabelecem ou são estabelecidas e impostas, o sofrimento** causado por **imposições ao cumprimento das metas** e os **agravos que causam a sua saúde psíquica, física e à vida social** (Barreto, 2013).
- 4.3. Trabalhadores/as são submetidos/as a maior flexibilidade para **suportar as novas exigências** da jornada de trabalho e **dar respostas imediatas** às demandas, autonomia controlada e restringida no trabalho, além da **sobrecarga com múltiplas tarefas** a quem do que permitem suas capacidades físicas, intelectuais e emocionais. Outrossim, a **precariedade das condições objetivas de trabalho**, incluindo local e ambiente de trabalho, meios e instrumentos de trabalho, bem como a organização do trabalho, impactam a **saúde física e mental** de trabalhadores/as.

As exigências crescentes e a pressão para produzir levam ao isolamento e, em consequência, ao aprisionamento cada vez maior do trabalhador ao trabalho, às normas e às regras impostas, de tal forma que não haja espaço ou tempo para tecer laços de camaradagem, amar, resistir e lutar. Deste contexto, emana uma **difícil conciliação entre o trabalho, a vida profissional e a vida em família, o que contribui diretamente para o aparecimento de novas formas de dominação e alienação em um mundo do trabalho que, contraditoriamente, exige excelência, conhecimento, aptidões, participação e entrega total dos seus trabalhadores.** [...] Aqui, não há espaço para solidariedade, apoio mútuo, companheirismo, laços de camaradagem ou conversas. [...] Não há calor afetivo e o que surge é o controle do status ocupacional e humilhações entre os pares. **Enquanto estranha o outro, torna-se um estranho a si, [...] favorecendo a indiferença, o egoísmo [...], a degradação das relações laborais** (Barreto, 2013, p. 15).

- 4.4. Trabalhadores/as têm sido incessantemente pressionados/as a adotar uma mentalidade de competitividade e individualismo como estratégias para alavancar seu crescimento profissional. Embora essa abordagem possa resultar em uma busca intensa por desempenho e excelência, incitando o aumento do esforço pessoal e a busca por reconhecimento, seus efeitos adversos podem **desumanizar as relações de trabalho**, prejudicando a solidariedade e a cooperação essenciais para um ambiente laboral saudável e produtivo. Essa ênfase excessiva na competição cria um cenário desgastante, no qual a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos são subestimados, em detrimento do cultivo de uma cultura colaborativa que valorize o/a trabalhador/a e promova um espírito coletivo, fortalecendo as capacidades institucionais e aprimorando a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade.
- 4.5. O assédio moral é, portanto, um fenômeno que se expressa **nas relações de trabalho e**  
[...] funciona pedagogicamente para **modelar o coletivo ao silêncio, à sujeição e à submissão**. Não como testemunhas passivas e cruéis, mas **como uma organização que tenta controlar corpo e mente de todos** [...]. Não sendo uma doença, o assédio moral pode ocasionar e desencadear enfermidades, agravar males preexistentes ou desencadear novas patologias, causando **dano físico, dor moral e transtornos à saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras** (Barreto, 2013, p. 16).
- 4.6. Nesse sentido, o assédio moral nas relações de trabalho é um **modo de conduzir e controlar os processos de trabalho** (Fiocruz, 2022). O assédio moral não se limita apenas a comportamentos explícitos de violência psicológica, mas se manifesta de maneira insidiosa, **permeando toda a dinâmica organizacional**. Trata-se de uma **estratégia que visa desestabilizar o/a trabalhador/a, muitas vezes, com degradação proposital das condições de trabalho**.
- 4.6.1. Essas ações produzem diferentes formas de adoecimento no trabalho, que se desdobram em "alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos" (Fiocruz, 2022). O assédio moral nas relações de trabalho não apenas compromete a saúde mental do/a trabalhador/a de forma individual, mas também impacta negativamente no coletivo de trabalhadores/as, e, suas consequências transcendem o espaço de trabalho, comprometem a qualidade dos serviços oferecidos à sociedade como um todo, além de provocar o esgarçamento dos laços afetivo-relacionais do/a trabalhador/a.
- 4.7. O assédio moral nas relações de trabalho também pode ser entendido como uma **forma de violência psicológica** que se manifesta através de comportamentos hostis, repetitivos

e intencionais dirigidos ao/a trabalhador/a. Esse tipo de violência pode se manifestar com críticas constantes, difamação, perseguições, pressão excessiva, desqualificação e desvalorização do trabalho, podendo causar impactos severos na saúde mental, mas também na vida social e profissional.

- 4.7.1. Além disso, essa violência não se limita a um único ato, mas **caracteriza-se por repetição e continuidade, gerando um ambiente de opressão, isolamento e intimidação**. A natureza sistemática do assédio moral o difere de conflitos isolados ou críticas construtivas, pois **visa desestabilizar emocional e profissionalmente o/a trabalhador/a**, levando a danos psicológicos permanentes, como insegurança, baixo autoestima e doenças mentais.
- 4.7.2. O ambiente em que ocorre assédio moral pode se tornar uma **“cultura de violência”, onde comportamentos abusivos são normalizados e perpetuados**. Nesse contexto, deixa de ser uma exceção e **passa a ser integrada ao cotidiano da organização**, criando uma atmosfera em que os ataques e humilhações se tornam parte das interações diárias. Isso não se restringe apenas ao/a trabalhador/a que sofre diretamente a violência, mas **reverbera em toda a equipe**, alimentando um clima de hostilidade, tensão, medo, insegurança que afeta o bem-estar coletivo.
- 4.8. O assédio moral nas relações de trabalho é considerado uma violação dos direitos humanos. A **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**, do qual o Brasil é signatário desde 1992 (Decreto nº 678/1992), afirma que:
- Artigo 5º. Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.  
Artigo 12. Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.
- 4.8.1. Quando uma pessoa é submetida a humilhações, insultos, ameaças, constrangimentos ou qualquer tratamento degradante em seu local de trabalho que cause danos à sua dignidade, personalidade, integridade física, psíquica e moral, esses direitos humanos são desrespeitados.
- 4.8.2. Ao ter sua reputação e valores pessoais corroídos por difamação – frequentemente através da divulgação de informações falsas ou maliciosas – ou por injúria, com ofensas à dignidade ou o decoro de uma pessoa por meio de palavras, gestos ou outros meios que a desqualifiquem, ocorre a violação do direito à proteção da honra e da dignidade, ou seja, dos direitos ligados à personalidade.
- 4.8.3. O assédio moral nas relações de trabalho também é uma violação clara do direito humano expresso no **artigo 23** da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que diz:
- Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.**
- 4.8.4. Condições de trabalho justas e favoráveis supõe um ambiente de trabalho saudável e seguro, que conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT) abarca: condições físicas apropriadas, prevenção de riscos e agravos, participação dos/as trabalhadores/as, práticas saudáveis e de bem-estar, e direitos trabalhistas.
- 4.9. O **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, tratado multilateral adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966 e em vigor desde 3 de janeiro de 1976 e ratificado pelo Brasil através do Decreto nº 591/1992, traz que:
- ARTIGO 7º. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:
- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
- i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
- ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) A segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

- 4.9.1. Em 21 de junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou, na 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a **Convenção 190 sobre a Violência e o Assédio, complementada pela Recomendação 206**. Alicerçada nas convenções fundamentais da OIT e em outros tratados internacionais, a Convenção 190 reconhece que a violência e o assédio violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente.
- 4.9.2. A Convenção 190 da OIT é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseados no gênero. Em seu artigo 1º, os termos 'violência e assédio' no mundo do trabalho referem-se, respectivamente, a:
- (a) um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.
  - (b) violência e assédio dirigido às pessoas em razão do sexo ou gênero, ou que afetam de forma desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual.
- 4.10. Ainda não ratificada pelo Brasil, a Convenção 190 protege os/as trabalhadores/as e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os/as trabalhadores/as tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo estagiários/as e aprendizes, trabalhadores/as cujo emprego foi rescindido, voluntários/as, pessoas à procura de emprego e que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador, e aplica-se a todos os setores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais. (OIT, 2021).
- 4.11. A Recomendação 206 sugere que os países signatários adotem políticas, medidas e estratégias para combater e prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho.

## 5. DO GUIA LILÁS PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL NO GOVERNO FEDERAL

- 5.1. Em março de 2023, a Controladoria-Geral da União (CGU) publicou o **Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**, sendo atualizado em novembro de 2024 para **Guia Lilás – Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Traz conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como atos de assédio moral ou sexual ou, ainda, de discriminação no contexto das relações de trabalho no Governo Federal, compilando entendimentos construídos em esforços prévios de trazer o panorama do assédio e seus desdobramentos no ambiente do setor público federal.
- 5.2. O documento aponta, ainda, orientações para prevenção, assistência e denúncia, entre outras informações úteis para o enfrentamento dessas práticas abusivas. De acordo com o Guia Lilás, o assédio moral consiste em:
- violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva.** Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que **exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.** (CGU, 2023, 2024).
- 5.3. O assédio moral no ambiente de trabalho causa **sofrimento psíquico ou físico** nas pessoas, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional expondo-as a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, menosprezo e agressividade. (CGU, 2023, 2024).
- 5.4. São características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que **excluem o/a servidor/a), empregado/a, estagiário/a, terceirizado/a de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral.** (CGU, 2023, 2024).
- 5.5. O Guia Lilás (CGU, 2023) define, ainda, o **assédio moral organizacional coletivo ou institucional** como aquele que ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio. Nesse caso, o propósito é atingir o/a trabalhador/a por meio de **estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.** Em resumo, o assédio moral organizacional caracteriza-se:

pelo **processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial**, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro. Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil (gestantes, por exemplo) (BANCO CENTRAL, 2014).

- 5.6. É importante destacar que **assédio e discriminação não são a mesma coisa**. A discriminação é compreendida a partir da diferença entre as pessoas. Segundo a Convenção nº III da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a discriminação consiste em:

toda **distinção, exclusão ou preferência** fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

- 5.7. Assim, o assédio moral pode reforçar uma discriminação ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória.

## 6. QUEM SÃO AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL?

- 6.1. O assédio moral é, muitas vezes, motivado por algum tipo de **discriminação**, decorrente de **machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia**.
- 6.2. Algumas pessoas estão mais sujeitas ao assédio moral que outras. A motivação discriminatória dessa violência faz com que **mulheres sejam suas principais vítimas**, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidades familiares.
- 6.3. São realidades distintas, condicionadas, por exemplo, pela questão étnico-racial. Essa análise de sobreposição de fatores discriminatórios é o que se denomina perspectiva de **interseccionalidades**, que revela serem as **mulheres negras alvos preferenciais do assédio**, que também tem grave impacto na vida profissional de **mulheres com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outras**.

## 7. EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- 7.1. A ausência de parte ou da totalidade dessas condições de trabalho promove um ambiente hostil e prejudicial à saúde mental e física. Pode levar ao estresse, à desestabilização emocional, à depressão e a doenças mais graves, aumentar o absenteísmo e levar à perda de emprego, ferindo o direito à proteção contra o desemprego. Além disso, o clima de medo e insegurança que o assédio moral provoca impede que trabalhadores/as desempenhem suas funções de maneira plena e produtiva, desrespeitando assim, o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Como **exemplos de condutas de assédio moral**, o Guia Lilás (CGU, 2023, 2024) elenca as seguintes práticas:

Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;	Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;	Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;	Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;	Comentários sugestivos sobre roupas, corpo, penteado, aparência de uma pessoa ou qualquer aspecto de sua pessoa ou bens pessoais;
Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;	Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;	Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;

Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;	Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;	Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;	Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;	Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;	Ignorar a presença da pessoa; e
Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;	Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

Os exemplos de **assédio moral contra mulheres** são assim descritos no Guia Lilás (CGU, 2023, 2024, p. 27):

Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;	Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;	Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;	Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;	Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;	Proferir piadas de cunho sexista.
Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;	

## 8. O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

8.1. O Guia Lilás (CGU, 2023, 2024) atenta para o fato de que **nem toda situação de conflito ou discordância constitui assédio moral** e que alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública. Dessa forma, **não configuram assédio moral**:

- Cobranças de trabalho firmes, desde que realizadas de maneira respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;

8.2. O assédio moral pode ocorrer **entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a)**, classificando-se como assédio moral vertical, horizontal ou "bullying hexagonal" e misto ou "bullying misto", conforme o Guia Lilás (CGU, 2023, 2024):

- O **assédio moral vertical**: relação de hierarquia descendente ou ascendente entre agressor(a) e assediado(a).

- O **assédio moral horizontal** ou **“bullying hexagonal”**: entre pessoas de mesma hierarquia.
- O **assédio moral misto** ou **“bullying misto”**: assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

9. **LUGARES, TEMPO DE OCORRÊNCIA E DANOS OCASIONADOS PELO ASSÉDIO MORAL**

- 9.1. O assédio pode ocorrer **tanto durante a jornada de trabalho como fora dela**, como indica o Guia Lilás (CGU, 2023, 2024):
- nos locais de trabalho
  - em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho; ou
  - em ambiente virtual (cyberbullying)
- 9.2. Os danos causados pelo assédio moral para a pessoa assediada e para a administração pública podem ser de muitos tipos, mas os mais comuns são os exemplificados a seguir.

Exemplos de danos causados pelo assédio moral para a pessoa assediada, segundo o Guia Lilás (CGU, 2023, 2024)

<p><b>Danos psíquicos/psicológicos</b></p> <p>A desestruturação de todo o processo do pensamento dificulta a tomada de decisão, que prejudica a autonomia e acaba por fragmentar e degradar as relações da vítima em seu ambiente de trabalho, uma vez que bloqueia suas possíveis defesas criativas, retirando sua capacidade de decisão, atingindo a personalidade, identidade e autoestima dos indivíduos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.</li> </ul>	<p><b>Danos físicos</b></p> <p>Distúrbios psicofisiológicos e psicossomáticos que alteram o funcionamento do organismo, podendo levar à hipertensão arterial e até à morte súbita:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio.</li> </ul>
<p><b>Danos sociais</b></p> <p>A violência proveniente do ambiente de trabalho pode apresentar consequências para as relações familiares, podendo torná-las igualmente violentas, ou pode ocorrer uma situação inversa (um ambiente familiar violento pode levar à violência no trabalho):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• perda de suportes sociais e afetivos, fragilização dos vínculos sociais, isolamento físico, deterioração da comunicação e dos vínculos de confiança, sentimentos de medo, humilhação, desânimo e desmotivação.</li> </ul>	<p><b>Danos profissionais</b></p> <p>As questões de natureza médica e trabalhista juntam-se a outras relacionadas aos custos dos processos judiciais com causas que poderiam ter sido evitadas ou solucionadas na esfera organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento de tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores, custos com tratamento médico e reabilitação, como despesas de benefícios sociais e frequentes licenças saúde (aposentadoria precoce).</li> </ul>

Exemplos de **danos para a administração pública e empresas**, conforme o Guia Lilás (CGU, 2023):

- Imagem institucional do serviço público e da empresa prejudicada perante a sociedade;
- Redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores/as, empregados/as, terceirizados/as e estagiários/as;
- Aumento de doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- Aumento do absenteísmo e da rotatividade;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho.

## 10. DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL: A FACE DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO E RAÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- 10.1. Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) revelam que entre os anos de 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou **419.342** ações envolvendo assédio moral e assédio sexual. O volume de processos julgados sobre assédio sexual cresceu 44,8% no período, e os de assédio moral aumentaram 5%. As novas ações recebidas pelo Judiciário Trabalhista nos últimos três anos a respeito desses dois temas somaram 361.572 (338.814 sobre assédio moral e 22.758 sobre assédio sexual). De todas as ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020, 72,1% foram ajuizadas por mulheres. (TST, 2023).
- 10.2. Já o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou 8.458 denúncias de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, no período de janeiro a julho de 2023, o que mostra que o número é quase o dobro em relação ao mesmo período de 2022, quando foram registrados 4.438 casos. Em todo o ano de 2022, o MPT recebeu 8.508 denúncias, e somente os casos de assédio moral aumentaram 90% no período análogo de 2023, e os registros de assédio sexual mais que duplicaram, subindo de 393 para 831. (MPT, 2023).
- 10.3. As mulheres são as que mais sofrem esse tipo de violência nas relações laborais:

De acordo com o Instituto Locomotiva e o Instituto Patrícia Galvão (2020):

- 76% das mulheres reconheceram já ter passado por um ou mais episódios de violência e assédio no trabalho.
- 36% das trabalhadoras disseram já haver sofrido preconceito ou abuso por serem mulheres. 84% disseram ter sentido tristeza, ofensa, humilhação e raiva.
- Em apenas 28% dos casos relatados, a vítima soube que o agressor sofreu alguma consequência.
- Em 39%, a vítima não soube o que houve com o agressor e em 36% nada aconteceu e ele não foi punido.

Com relação à vítima, a maior parte tratou o caso no âmbito individual:

- confrontando pessoalmente o agressor ou evitando contato, contando apenas para amigos e familiares ou pedindo demissão.
- 11% não formalizaram a denúncia por terem sido assediadas pelo superior e 10% por terem visto o mesmo ocorrer outras vezes, sem solução.
- 3 em cada 10 consideraram que o episódio não havia sido grave o suficiente para ser levado adiante.

Dos casos que foram denunciados:

- em apenas 34% a empresa ouviu o relato da vítima e puniu o agressor.
- em 12% a empresa sequer ouviu a vítima; um quarto das mulheres que foram assediadas passou a desconfiar das pessoas com quem trabalham e/ou não tiveram mais vontade de ir trabalhar.
- 21% saíram da empresa.

Fonte: Instituto Locomotiva e o Instituto Patrícia Galvão (2020)

- 10.4. Importante destacar que são especialmente as **mulheres negras** que seguem em condições de desigualdade no mundo do trabalho e que se mostram mais expostas à prática do assédio moral, sexual e demais formas de violências, enraizadas em uma **cultura machista, patriarcal e escravocrata que perdura ao longo da história**.
- 10.5. Um estudo da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV/Eaesp), em parceria com a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e a Rede Covid-19 Humanidades, que buscou entender o impacto da pandemia nos profissionais de saúde, revelou que os dados evidenciam que alguns grupos de profissionais de saúde estão mais sujeitos a condições precarizadas de trabalho que outros, o que reforça as desigualdades estruturais vinculadas à raça, ao gênero e à renda, já que as mulheres negras estão em profissões menos valorizadas.

A pandemia da Covid-19 exacerbou as desigualdades de gênero e raça, que juntamente com o processo de **precarização do trabalho das últimas décadas**, contribuíram para que as profissionais de saúde negras fossem mais assediadas que os homens, principalmente os brancos:

- 38% das mulheres negras relataram que sofriam assédio moral;
- Cerca de uma em cada quatro mulheres negras afirmou que o assédio começou ou aumentou durante a pandemia;
- Já em relação aos homens brancos, 75% afirmaram não sofrer assédio moral no trabalho e 16% disseram que o assédio começou ou piorou na pandemia;
- Supervisores eram os responsáveis pelas agressões na maior parte dos casos, mas também houve relatos de assédio por parte das famílias de pacientes e esferas governamentais;
- Casos de humilhação, cobrança excessiva, ameaças e constrangimento de disponibilização de equipamentos de proteção individual (EPI) e capacitação formam as principais narrativas compartilhadas;
- As profissionais negras são as que relataram menor acesso a equipamentos de forma contínua (57,3%), treinamento (44%) e testagem de forma contínua (26%);
- As mulheres negras também receberam menos orientações das chefias, com um percentual de 65%, contra 74% dos homens brancos, 70% das mulheres brancas e 68% dos homens negros;
- No caso do suporte dos supervisores, a diferença é ainda maior: enquanto as mulheres negras responderam positivamente em 54% dos casos, os demais grupos superaram os 60%, chegando a 69% no caso dos homens brancos.

Fonte: FGV, Fiocruz e Rede Covid-19 Humanidades, 2020.

- 10.6. Conforme será apresentado a seguir e acompanhando o quadro de desigualdades de gênero e raça nas relações de trabalho na área da saúde, as trabalhadoras do SUAS também constituem o grupo que mais sofre assédio moral nas relações de trabalho, sobretudo as mulheres negras.

## 11. **ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DO SUAS**

- 11.1. Desde sua implantação, o SUAS passou por mudanças tanto na oferta de serviços e benefícios que se tornaram mais complexos com o passar do tempo quanto no perfil dos/as trabalhadores/as que compõem o sistema. Nessa perspectiva, a partir dos dados do Censo SUAS 2023, em dezembro de 2022, o número de trabalhadores/as do SUAS totalizava 465.517 em todo o território nacional, caracterizando-se por profissionais de nível superior, médio e fundamental que compunham as equipes de serviços e programas socioassistenciais direcionados a crianças, adolescentes, mulheres, idosos e pessoas com deficiência e suas famílias.
- 11.2. No que se refere à escolaridade, do total de trabalhadores/as, 43,3% possuíam formação de nível superior, 44,4% formação de nível médio e 12,2% possuíam formação de nível fundamental. A maioria dos/as trabalhadores/as do SUAS estão na faixa entre 30 e 40 anos, e a idade média desses/as profissionais é 41,2 anos.
- 11.3. Ressalte-se que **o Sistema Único de Assistência Social é predominantemente gerido por trabalhadoras**. Do total de profissionais atuantes no SUAS, cerca de 78% são mulheres.
- 11.4. Apesar de possuírem maior escolaridade que os homens (46% delas concluíram o nível superior contra 33% dos homens), essa desigualdade também persiste ao se analisar os espaços de decisão e posições de poder nos diversos espaços de trabalho da política pública de assistência social.
- 11.5. As mulheres atuam em menor proporção em espaços públicos (“de rua”) e de gestão (61% em Centros Pop; 68% no Fundo Municipal; 69% na Gestão Estadual e 70% na Gestão Municipal), ficando mais concentradas nos espaços de cuidado (83% em Centros Dia; 82% nos CRAS; 79% nos CREA e 79% nos serviços de Acolhimento).

- 11.6. Além disso, quando se observa as esferas de governo nos níveis estadual e municipal e o porte do município, as mulheres estão em maior proporção nos municípios de pequeno porte I e pequeno porte II (82% e 80% respectivamente) e em menor proporção em municípios de grande porte (76%), metrópoles (73%) e estados (71%).
- 11.7. Ao investigar a ocorrência de assédio moral no trabalho no âmbito do SUAS e visando compreender as relações desse fenômeno com a qualidade das condições de trabalho e dos vínculos trabalhistas a partir da perspectiva de mulheres trabalhadoras, Fonseca (2024) observou que **as médias de ocorrência de assédio moral devido às condições de trabalho e devido a situações de humilhação foram mais altas entre as mulheres. Além disso, pessoas pretas reportaram níveis mais altos de assédio moral no trabalho do que pessoas brancas.**
- 11.8. A autora observou que **condições de trabalho e de vínculo trabalhista precarizados se relacionam significativamente com o assédio moral no trabalho**, ou seja: quanto mais as trabalhadoras do SUAS identificam em seu ambiente laboral sinais adversos de condições de trabalho e de vínculos trabalhistas, maiores são as chances de incidência de assédio moral no trabalho. Os resultados apresentados corroboram com a premissa de que **as trabalhadoras do SUAS estão imersas em estruturas reveladoras de condições adversas do trabalho, sendo a precarização a manifestação mais evidente** (FONSECA, 2024, p. 156).
- 11.9. No caso de assédio devido às condições de trabalho e humilhações, as pessoas pretas e pardas obtiveram médias superiores às pessoas brancas. No que diz respeito aos efeitos sócio-ocupacionais, as trabalhadoras que reportaram menores médias devido às condições de trabalho foram as estatutárias. Um dado alarmante é o de que **99,5% das pessoas profissionais do SUAS afirmaram ter sofrido assédio moral no trabalho.**

#### Quem sofre mais assédio moral no SUAS?

- Trabalhadoras sem capacitação;
- Grupo sem Programa de Educação Permanente no município; Grupo sem a área de Gestão do Trabalho;
- Mulheres que relataram não ter sido implementado o setor de Promoção da Saúde do Trabalhador;
- Trabalhadoras com carga horária entre 41 e 44 horas; Trabalhadoras pretas e pardas;
- As que mantêm tipo de vínculo de trabalho não identificado e aquelas que têm contrato CLT por OSC.

Fonte: FONSECA, 2024.

- 11.10. Ressalte-se que a falta de implementação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente é a realidade para um número expressivo de trabalhadoras, assim como evidência a ausência de setor ou serviço destinado à promoção e prevenção à saúde da trabalhadora do SUAS.

Como parte das conclusões da pesquisa, a autora aponta que:

- O gerencialismo no uso de uma de suas características, a redução de custos, se faz presente nos modos de gestão e organização do SUAS no tempo em que este sistema foi criado para organizar, planejar e operacionalizar a assistência social por uma perspectiva da gestão social.
- Assim, se usa o argumento da Lei de Responsabilidade Fiscal para manter equipes desfalcadas e aquém do preconizado pela NOB/RH-SUAS e que poderiam atender satisfatoriamente as demandas locais.
- Esses fatos agravam a degradação do trabalho, além de não atingir os objetivos preconizados pela proteção social no SUAS.

Fonte: FONSECA, 2024.

- 11.11. Dessa forma, **é necessário que a implementação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente ocorra estabelecendo compromissos e estratégias para melhorias das condições e dos vínculos de trabalho e que contemple enfrentamentos aos múltiplos desafios impostos pela fragilidade da formação das trabalhadoras.** Isso torna-se incumbência frente a qualquer tratativa para melhorar as condições de trabalho e de vínculos das trabalhadoras, e conseqüentemente, para agir na prevenção e na proteção frente a ocorrências de assédio moral (FONSECA, 2024, p. 159).

12. **QUAIS LEGISLAÇÕES SÃO APLICADAS PARA RESPONSABILIZAR QUEM PRÁTICA ASSÉDIO?**

- 12.1. A **Convenção nº 190 da OIT**, juntamente com a Recomendação nº 206 da OIT (2019), é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência de gênero. A Convenção 190 entrou em vigor em 25 de junho de 2021, e o Brasil está em processo de sua ratificação.
- 12.2. O **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** e o **Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)** consideram que o amparo constitucional para instituir políticas de prevenção e 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, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição Federal (TST; CSJT, 2019)

O Guia Lilás (CGU, 2023, 2024) traz que, embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado/a:

- Na esfera trabalhista por infração aos arts. 482 e 483 da CLT; Na esfera civil por danos morais e materiais;
- Na esfera criminal, dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, outros; e
- Na esfera administrativa por infração disciplinar.

Na esfera penal, pode configurar:

- Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- Injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal)

12.3. Cabe mencionar que além das legislações citadas, em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o **Projeto de Lei nº 4.742/2001** que altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. O referido PL aguarda o trâmite e a aprovação pelo Senado Federal.

12.4. Particularmente no âmbito do SUAS, ainda que não exista uma legislação específica que trate sobre políticas de prevenção e combate ao assédio, a **NOB-RH/SUAS (Resolução CNAS nº 269/2006)** estabelece que são responsabilidades e atribuições dos/as gestores/as das esferas Federal, Estaduais, do Distrito Federal e Municipais oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente, bem como implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança às/aos trabalhadoras/es do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais.

12.5. Além disso, a **NOB-SUAS (Resolução CNAS nº 33/2012, art. 109)** ao tratar da gestão do trabalho no SUAS define como uma das ações relativas à valorização do/a trabalhador/a, na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho, que devem ser desenvolvidas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, compreende:

[...] VII - a **garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro**, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores.

12.6. A garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro, como preconizado pela NOB-SUAS (2012), pressupõe a implementação de condições condignas de trabalho que asseguram a segurança, a saúde e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores no exercício de suas funções. Essas condições vão além do cumprimento da legislação trabalhista, sendo necessário proporcionar um ambiente de trabalho justo, equitativo, livre de assédio e discriminação, entre outros, que valorize o ser humano.

13. **COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO E NO SUAS?**

13.1. Trabalhadores/as e todas as formas de organização de trabalhadores/as do setor como associações de trabalhadores, sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, conselhos federais de profissões regulamentadas, fórum nacional, e fóruns regionais, estaduais e municipais de trabalhadores, que organizam, defendem e representam os interesses dos/as trabalhadores/as que atuam institucionalmente na política de assistência social devem cobrar compromisso e engajamento da **alta administração/gerência**, que deve:

- Difundir informações para todos/as os/as servidores/as, empregados/as, terceirizados/as e estagiários/as e propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, garantindo os recursos necessários a essas atividades;
  - Apurar de forma célere as denúncias de assédio;
  - Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade da pessoa denunciante;
  - Contratar empresas de consultoria externa para realizar um diagnóstico dos/as servidores/as, empregados/as e estagiários/as e terceirizados/as;
  - Zelar para que cada setor da organização crie e implemente um plano de ação ou metodologia similar com os objetivos, metas, indicadores claros e definidos, com a contribuição de todos os/as servidores/as, empregados/as e estagiários/as e terceirizados/as;
  - Zelar para que todas as atribuições de cada servidor/a, das chefias, e das equipes estejam disciplinadas, normatizadas e claras para todos os integrantes da equipe, inclusive as rotinas de substituição, de ausência e de rodízio;
  - Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais do órgão, entidade ou empresa;
  - Instituir, preferencialmente, avaliações horizontais e 360° de forma que todos da equipe sejam avaliados;
- 13.2. As **chefias de cada setor** também devem incentivar as boas relações de trabalho:
- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo, desenvolvendo espaços de confiança e diálogo;
  - Planejar e organizar o trabalho de forma equitativa e não discriminatória, buscando valorizar as potencialidades de servidores/as, empregados/as e estagiários/as e terceirizados/as;
  - Criar códigos de conduta ou manuais de ética em que constem a impossibilidade de utilização de recursos humanos e materiais em prol de interesses particulares, em especial: constar, igualmente, que as mensagens, e-mails ou ligações fora de horário de expediente, em fins de semana, feriados ou férias somente devem ser utilizadas de forma absolutamente excepcional;
  - Buscar meios de prover atendimento a servidores/as, empregados/as e estagiários/as e terceirizados/as que apresentem mudanças de comportamento.
- 13.3. É imprescindível promover **ações de capacitação, sensibilização e treinamento**:
- Ofertar capacitação e ou ações de educação permanente a todos/as os/as servidores/as, empregados/as e estagiários/as e terceirizados/as sobre violências de gênero, racismo e outras formas de discriminação;
  - Realizar campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, microagressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas e LGBTfóbicos, linguagem ofensiva, entre outros;
  - Promover a capacitação e sensibilização servidores/as, empregados/as e estagiários/as e terceirizados/as para as questões que envolvem retorno de licenças (ex: maternidade, saúde e acompanhamento de familiar doente), para evitar sobrecarga e discriminação da pessoa que está retornando e/ou doente, prestigiando a humanização das rotinas de trabalho, das práticas de gestão, mormente em relação a jornada, necessidade de abono e avaliação de merecimento e trabalho remoto;
  - Treinar as equipes de gestão de pessoas bem como aqueles/as que exercem funções de liderança, chefia e gerência sobre acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação; e
  - Treinar as equipes de ouvidoria sobre o protocolo de recebimento de denúncias e os respectivos encaminhamentos. • Divulgar as campanhas contra o assédio moral junto às entidades socioassistenciais parceiras do SUAS.

#### 14. **O QUE SERVIDORES/AS PÚBLICOS, EMPREGADOS/AS, TERCEIRIZADOS/AS E ESTAGIÁRIOS/AS PODEM FAZER?**

14.1. Mesmo diante de todo sofrimento psíquico e físico, orienta-se que a vítima assediada:

- Anote detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do/a agressor/a, nome de testemunhas, descrição dos fatos, entre outras informações, como forma de coleta de provas;
- Dê visibilidade, procurando a ajuda de colegas, principalmente daqueles/as que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Colete documentos, e-mails, mensagens em redes sociais e toda forma de comunicação por meio da qual se propagou o assédio;
- Denuncie aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional;
- Comunique formalmente aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
- Evite permanecer sozinha/o no mesmo local que o/a assediador/a;
- Divida o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;
- Busque apoio com familiares e amigos;
- Livre-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do/a agressor/a.

14.2. Como **provar o assédio moral**?

- Pode-se provar a prática do assédio moral por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos;
- Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, Instagram, Whatsapp e outros...) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

#### 15. **PARA QUEM DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL?**

15.1. Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio moral no trabalho, você pode denunciar em quaisquer destes meios:

- Espaços institucionais de organizados para recebimento de relatos e denúncias, a exemplo de “urnas de sugestão” ou Ouvidorias;
- Espaços institucionais de oferta da Assistência Jurídica Gratuita, como: Sindicatos ou Associações da Categoria Profissional, Faculdades de Direito, Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e Defensorias Públicas dos Estados e da União, nos casos previstos em lei;
- Gerências do Serviço de Inspeção do Trabalho;
- Superintendência Regional do Trabalho;
- Ministério Público do Trabalho da sua localidade, inclusive via denúncia *online*;
- Centros de Referência de Saúde do Trabalhador (CERESTs);
- Delegacia Comum ou de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) de sua cidade, dependendo da gravidade da situação;

15.2. Nada impede, ainda, que a vítima busque assistência jurídica de advogado ou advogada para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.

15.3. É importante relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio e apresentar provas, sempre que possível, para contribuir e facilitar com a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia.

## DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Barreto, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: Queiroz, Cristiane; Lima, Barbeiro; Oliveira, Juliana Andrade; Maeno, Maria (Coord. Téc). Anais do Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. São Paulo: Fundacentro, 2013, p. 13-26.
- Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). Resolução do CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006. Aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS. Brasília, DF: CNAS, 2006.
- Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). Resolução do CNAS nº 33, de 12 de julho de 2012. Aprova a Norma Operacional Básica da Assistência Social – NOB/SUAS. Brasília, DF: CNAS, 2012.
- Controladoria Geral da União (CGU). Guia Lilás Controladoria Geral da União - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF: CGU, 2023.
- Controladoria Geral da União (CGU). Guia Lilás Controladoria Geral da União - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF: CGU, 2024.
- Fonseca, Rozana Maria da. Assédio moral na Assistência Social: Um estudo com trabalhadoras do SUAS sobre o fenômeno e sua relação com o trabalho precarizado. 2024. 195f. Dissertação (Mestrado em Estado e Sociedade) - Centro de Formação em Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal do Sul da Bahia, Porto Seguro, 2024.
- Fundação Getúlio Vargas, Fiocruz e Rede Covid-19 Humanidades. Nota Técnica. A pandemia da Covid-19 e os (as) profissionais de saúde pública no Brasil. FGV/Fiocruz/Rede Covid-19 Humanidades, 2020.
- Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). Cartilha Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho: prevenção e enfrentamento. Edição Ampliada. Brasília, DF: Fiocruz, 2022. Disponível em: <https://neburocracia.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/11/rei09-saude-covid-19-fase3-v3.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.
- Gomes, Rosely Camilo Pereira. Assédio moral, gênero e raça: a realidade das mulheres negras no meio ambiente de trabalho e os direitos da personalidade / Rosely Camilo Pereira Gomes. - Maringá-PR: UNICESUMAR, 2021.
- Instituto Locomotiva; Instituto Patrícia Galvão. Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho. São Paulo: Instituto Locomotiva; Instituto Patrícia Galvão, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: nov. 2024.
- Ministério da Saúde (MS). Portaria do MS nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília, DF: MS, 2012.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho sobre violência e assédio, 2019. Organização Internacional do Trabalho (OIT). Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho sobre violência e assédio, 2019. Organização das Nações Unidas (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris: ONU, 1948.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ambientes de trabalho seguros e saudáveis: Em que ponto estamos? Genebra: OIT, 2023.
- Tribunal Superior do Trabalho. Justiça do Trabalho. Notícia “Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual”. Brasília, DF: TST, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0>. Acesso em: nov. 2024.

Brasília – DF, na data de assinatura.

LIZA UEMA  
Analista Técnica de Políticas Sociais

GISSELE CARRARO  
Chefe de Projeto II

MARCÍLIO MARQUESINI FERRARI  
Coordenador-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

De acordo,

CLARA CAROLINA DE SÁ  
Diretora do Departamento de Gestão do SUAS

MINISTÉRIO DO  
DESENVOLVIMENTO  
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,  
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO