



Orientações e Encaminhamentos para vítimas de violências relacionadas ao trabalho

O assédio moral é uma forma de violência que fere direitos humanos e trabalhistas.

Pode acontecer em qualquer ambiente de trabalho, quando há:

- Repetição de **humilhações, gritos e ironias**;
- **Isolamento** ou exclusão de atividades;
- **Tarefas impossíveis** ou metas abusivas;
- **Desvalorização**, fofocas, difamação e perseguições;
- **Regras desiguais** e punições veladas.

📌 *O assédio não é apenas conflito — é abuso de poder.*

⚖️ SEUS DIREITOS

- Trabalhar com respeito e segurança;
- Ser ouvido(a) sem retaliação;
- Registrar os fatos e buscar acompanhamento;
- Receber proteção e reparação quando houver dano.

Base legal:

- **Lei nº 14.457/2022**: CIPA com atribuição antiassédio.
 - **Convenção 190 da OIT**: direito a ambiente livre de violência.
 - **Portaria MTE nº 765/2025**: inclui riscos psicossociais no PGR com plano de intervenção – validade a partir de maio/2026.
-

📄 O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO MORAL OU DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO

1 IDENTIFIQUE

Observe se há repetição de humilhações, sobrecarga, isolamento ou discriminação.

2 REGISTRE

- Anote **data, hora, local e conteúdo das falas**. Elabore um dossiê das situações.
- Guarde bilhetes, prints, e-mails e mensagens.
- Converse com colegas de confiança e busque testemunhas.
- Se houver adoecimento, **procure atendimento médico ou psicológico**. Procure o **Centro de Referência de Saúde do trabalhador – CRST** para avaliação inicial. Adoecimento relacionado ao trabalho possui garantias previdenciárias e trabalhistas de proteção.



📌 Registrar é proteger-se e proteger o coletivo.

3 FORMALIZE

- Busque o **NPV / NOAPS** de sua unidade – se for unidade de saúde (Base: Portarias SMS nº 1.300/2015, nº 383/2022 e nº 702/2022.)
- Procure pela **CIPA da unidade**.
- Procure o **CRST Sé**: Rua Frederico Alvarenga, 259 – Tel. (11) 3241-3444.
- Solicite **abertura de CAT** – Comunicação de Acidente de Trabalho em caso de adoecimento comprovado com CID específico para saúde mental relacionada ao trabalho.
- Peça **notificação SINAN** – São dois tipos de notificações sendo uma de Violência relacionada ao trabalho e outra em caso de adoecimento ocupacional com CID comprovado (As notificações pelo SINANs são compulsórias e podem ser anônimas. Devendo ser registrada por toda unidade de saúde, configurando mecanismo epidemiológico importante para avaliação de risco ocupacional

NPV – Núcleo de Prevenção à Violência

- Na rede municipal de saúde de São Paulo, os NPVs foram instituídos para atendimento integral de situações de violência (doméstica, institucional, sexual, contra pessoas idosas, crianças etc). [Prefeitura de São Paulo+2](#)[Prefeitura de São Paulo+2](#)
- Atribuições básicas:
 - Equipe multiprofissional nas unidades de saúde que detectem casos de violência, façam acolhimento, articulação com rede (assistência social, justiça, saúde mental) e acompanhem vítimas. [Prefeitura de São Paulo+1](#)
 - Atuar como **agente mobilizador** do fluxo de atenção à pessoa em situação de violência, orientando sobre encaminhamentos, registros e rede de suporte. [Prefeitura de São Paulo](#)
- Importância no contexto de assédio moral/violência no trabalho:
 - O NPV pode ser acionado em unidades de saúde como espaço de escuta e articulação quando a violência (inclusive moral ou sexual) ocorre com trabalhadores ou usuários.
 - Permite visibilidade institucional da violência além do atendimento clínico individual — abre espaço para intervir nas “condições de trabalho” e nos fluxos organizacionais que propiciam assédio.

NOAP / NOAPS – Núcleo de Orientação e Apoio Profissional / Saúde do Trabalhador

- A instância trata da readaptação funcional, orientação terapêutica, suporte em saúde mental aos servidores públicos municipais. [Prefeitura de São Paulo](#)
- Atribuições:
 - Atender/orientar servidores em licença, readaptação funcional ou em sofrimento psíquico decorrente do trabalho. [Prefeitura de São Paulo](#)
 - Participar na articulação com chefias, RH e unidades para que as condições de trabalho sejam ajustadas.
- No contexto de assédio moral:



- Serve como canal interno de acolhimento para trabalhadores que adoecem em função de assédio ou condições de trabalho abusivas.
- Possibilita documentação (laudos, relatórios de readaptação) que podem subsidiar CAT e denúncias.

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

- Prevista na legislação trabalhista/NR-5, é uma comissão formada por trabalhadores e administração com objetivo de prevenir acidentes e doenças do trabalho. [SINDSEP-SP+1](#)
- Atribuições (conforme o Manual CIPA PMSP) incluem: investigação de acidentes/incidentes, levantamento de riscos, proposição de medidas corretivas, participação dos trabalhadores na prevenção. [SINDSEP-SP](#)
- No contexto de assédio e riscos psicossociais:
 - A CIPA, tradicionalmente voltada para riscos físicos/químicos, também pode atuar na identificação e mitigação de **riscos psicossociais** (como assédio, pressões, sobrecarga) — especialmente com a atualização da NR-1 que inclui fatores psicossociais no GRO/PGR.
 - A presença de uma CIPA ativa fortalece a cultura de participação dos trabalhadores e pode ser utilizada para monitorar e denunciar práticas de assédio.

SINAN – Sistema de Informação de Agravos de Notificação

- Sistema onde se notificam agravos à saúde pública, incluindo violência e acidentes de trabalho.
- No contexto de assédio/violência no trabalho: a notificação de casos de violência no local de trabalho (quando provocam dano à saúde ou são parte de ambiente organizacional) pode contribuir para a vigilância em saúde do trabalhador e planejamento de ações.
- Importante porque cria registro epidemiológico que pode fundamentar intervenções coletivas.

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

- Documento que formaliza o **reconhecimento de acidente ou doença relacionada ao trabalho**, emitido pela empresa ou órgão competente.
- No assédio moral/violência no trabalho: quando há adoecimento psíquico ou lesão funcional proveniente de processo de assédio, emissão de CAT permite vínculo jurídico-pericial com o trabalho, possibilitando medidas de proteção, reabilitação, readaptação e responsabilização.
- Deve ser solicitada pelo trabalhador ou por seu representante (sindicato, médico do trabalho) quando onexo entre o fato e o trabalho for identificado.

Canais de apoio, ajuda e orientação (cidade de São Paulo / setor saúde)

NOAP/NOAPS (SMS-SP) – atendimento aos servidores públicos municipais em sofrimento relacionado ao trabalho. Contatos: telefones 3397-3042/3049/3041 da COGESS, Prefeitura de São Paulo. [Prefeitura de São Paulo](#)

- **NPV – SMS/SP** – Unidades de saúde com equipe multiprofissional para violência. Para denúncias de violência no trabalho ou acolhimento interno: contatar a unidade e ativar o NPV ou Supervisão Técnica da região.



- **CIPA – Unidades de Trabalho** – Verificar se a seu serviço existe CIPA ativa; se não, mobilizar trabalhadores para eleição, registro de riscos e atuação coletiva.
- **Sindicatos da base** – Para trabalhadores da saúde, assistência social, psicologia ou de Organizações Sociais terceirizadas, procurar o sindicato da categoria para assessoria jurídica e denúncias coletivas.
- **MPT – Ministério Público do Trabalho** – Canal de denúncia anônima ou individual, para assédio moral, violência no trabalho, discriminação, terceirização ilegal; importante coletar provas (laudos, CAT, SINAN, e-mails, testemunhas) antes de denúncia.
- **Ouvidoria Municipal / SMS-SP** – Quando a agência gestora for o poder público ou quando a denúncia envolver gestor/chefia.
- **Registro e documentação** – Fazer dossiê com: dia/hora/fato, local, testemunhas, conteúdo da conversa, gravações (se permitido), bilhetes, e-mails; encaminhar para CAT/SINAN; guardar cópias.

4 BUSQUE APOIO E ORIENTAÇÃO

Instância	Função	Contato
CRST Sé	Saúde do trabalhador, nexos causal	CAT, R. Frederico Alvarenga, 259 5º andar (11) 5237-6380 crstcentroacolhe@prefeitura.sp.gov.br
NPV / NOAP (SMS-SP)	Escuta técnica e mediação	NPV em toda unidade de Saúde /NOAP consulte a Supervisão Técnica da Região Sé é na R. Frederico Alvarenga, 259 5º andar (11) 5193-0471 - Coordenadoria Centro é R. Líbero Badaró, 282
Ouvidoria Municipal	SUS Canal 156 ramal 5	https://sp156.prefeitura.sp.gov.br/portal/solicitacao#ouvidoria
MPT Denúncia Anônima	– Canal de denúncia online	https://peticionamento.prt2.mpt.mp.br/denuncia
Casa do Trabalhador	Acolhimento e orientação de Trabalhadores	Fundacentro – Rua Capote Valente, 710 – Pinheiros contepragente@fundacentro.gov.br WhatsApp: 1194313-3174



Casa Margarida Barreto Orientação e apoio em casos de violência e à discriminação contra as mulheres e população LGBTQIAPN+
Endereço: Rua Tamandaré, 348, 4º Andar, Liberdade
1197653-7832 (WhatsApp)
casamargaridabarretosp@gmail.com.

CGU - Guia Lilás Cartilha de orientações para prevenção
https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

**** PARA SABER MAIS: Ouvidoria Geral do Município de São Paulo**

Denúncia Assédio Moral - Assédio moral - Lei 13.288/2002;

<https://sp156.prefeitura.sp.gov.br/portal/servicos/informacao?servico=3664>

Denúncia Assédio Sexual - Assédio sexual - Lei 16.488/2016

<https://sp156.prefeitura.sp.gov.br/portal/servicos/informacao?servico=3663>

denunciaogm@prefeitura.sp.gov.br

Atendimento presencial: Rua Dr. Falcão nº 69 de 2ª a 6ª - das 9h às 17h

Atendimento agendado 3334-7125 na Rua Líbero Badaró. Nº 293- 19º andar

5) PROCURE SEU SINDICATO OU FÓRUM

Sindicato	Categoria	Contato
SINSAÚDE-SP	Trabalhadores da Saúde / OS	da SINSAÚDE-SP Saúde +55 11 94327-9025 / www.sinsaudesp.org.br
SINDSEP-SP	Servidores Municipais	SINDSEP Servidores municipais (Assessoria de Saúde do Trabalhador) +55 11 97383-0715 / www.sindsep-sp.org.br
SINPSI-SP	Psicólogos	sinpsi@sinpsi.org / (11) 3062-4929 / www.sinpsi.org.br
SITRAEMFA-SP	Trabalhadores da Assistência Social	da SITRAEMFA-SP - Assistência social (11) 4324-5915 Rua Tamandaré 348 – 4º andar - Liberdade / www.sitraemfa.org.br

Fóruns e redes: Fórum de Trabalhadores da Assistência Social e @vivasus

6) AJA COLETIVAMENTE

- Participe das reuniões e formações.
- Apoie colegas que estão em sofrimento.
- Pressione pela criação de **CIPAs com foco nos riscos psicossociais**.
- Solicite **educação permanente e espaços de escuta sobre essa temática**.
- Fortaleça os **NPVs, NOAPS e fóruns de trabalhadores**.



📍 O assédio moral não se enfrenta com silêncio, mas com solidariedade e ação coletiva.

Links e referências citadas

Tema	Referência / Link
Convenção 190 da OIT	https://www.gov.br/mdic/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria/canal-de-denuncias/arquivos-e-imagens/convencao-sobre-a-eliminacao-da-violencia-e-do-assedio-no-mundo-do-trabalho-c190-2013-convencao-no-190-sobre-violencia-e-assedio-2019.pdf/view
Portarias SMS-SP nº nº 702/2022 (NPV)	https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/portaria-secretaria-municipal-da-saude-sms-383-de-27-de-junho-de-2022/consolidado
Canal de denúncia do MPT	https://peticionamento.prt2.mpt.mp.br/denuncia
Fundacentro – Curso “Assédio moral e violências relacionadas ao trabalho” (2025)	https://www.youtube.com/watch?v=ZM8aySt_gYk
Webinário MS – Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação (2025)	https://www.youtube.com/watch?v=qVp1AhEMw9A&t=1347s

Nota de Esclarecimento


Este material foi elaborado a partir da reunião da **Rede Centro de Enfrentamento às Violências Relacionadas ao Trabalho, realizada no dia 08 de outubro de 2025, na Casa Margarida Barreto** (Rua Tamandaré, 348 – Liberdade – São Paulo/SP). Informações sobre a instituição estão disponíveis em casamargaridabarreto.org.br.

Participaram da reunião trabalhadoras e trabalhadores de diferentes serviços, incluindo equipes da assistência social, saúde, direitos humanos, além de movimentos sociais e da assessoria de saúde do SINDSEP e Dra Eliane D’Avila Coelho que ofereceram apoio técnico para a consolidação deste material. As contribuições foram organizadas coletivamente, com base nas experiências e análises compartilhadas no encontro.

Este documento é uma proposta inicial, que busca sintetizar orientações práticas para fortalecer o reconhecimento, a proteção e os encaminhamentos referentes às violências relacionadas ao trabalho em suas múltiplas dimensões — física, psicológica, moral, organizacional e institucional — no território do centro.

O material está sujeito a reformulações e revisões, conforme novas demandas, aprendizados coletivos e contribuições da rede. Novas propostas de apoio, aprimoramento dos fluxos e fortalecimento da atuação intersetorial serão construídas ao longo de 2026, com participação ampliada dos serviços e movimentos envolvidos.

Para dúvidas, sugestões ou contribuições, a Rede Centro disponibiliza o e-mail:

 redecentroviolencia@gmail.com