



SAÚDE

NOTA TÉCNICA

Nº 29/2024

Combate ao assédio moral, promoção da saúde mental no trabalho e prevenção do adoecimento mental relacionado ao trabalho



Ivania Moraes Soares; Maria Batista da Silva

N 29.



DIRETORIA GERAL

Rafael Fonseca Dayrell Farinha

DIRETORIA DO PROCESSO LEGISLATIVO

Lucas Leal Esteves

DIVISÃO DE CONSULTORIA LEGISLATIVA

Marcelo Mendicino

CAPA

Larissa Metzker

Gustavo Ziviani

Yasmin Schiess

Seção de Criação Visual

Superintendência de Comunicação Institucional

PESQUISA DE LEGISLAÇÃO

Divisão de Instrução e Pesquisa

Ivania Moraes Soares

Consultora Legislativa em Ciências Sociais e

Políticas

Maria Batista da Silva

Consultora Legislativa de Saúde Pública

CONTATO: divcol@cmbh.mg.gov.br

URL: www.cmbh.mg.gov.br/A-Camara/publicacoes

Conforme a Deliberação da Mesa Diretora nº 3, de 2011, compete à Divisão de Consultoria Legislativa, entre outras atividades, elaborar textos técnicos, artigos, relatórios e outras peças informativas, bem como prestar assessoramento técnico às comissões, à Mesa Diretora e aos vereadores. Todos os Estudos e Notas Técnicas são produzidos em atendimento a solicitação de vereadora, de vereador, de comissão ou da Mesa Diretora.

O conteúdo deste trabalho é de responsabilidade dos autores e não representa posicionamento oficial da Câmara Municipal de Belo Horizonte ou da sua Divisão de Consultoria Legislativa.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Como citar este texto:

SILVA, Maria Batista; SOARES, Ivania Moraes.

Nota Técnica nº 29/2024: Combate ao assédio moral, promoção da saúde mental no trabalho e prevenção do adoecimento mental relacionado ao trabalho. Belo Horizonte: Divisão de Consultoria Legislativa/Câmara Municipal de Belo Horizonte, julho 2024. Disponível em:

<www.cmbh.mg.gov.br/A-Camara/publicacoes>.

Acesso em: 10/07/2024.



SAÚDE

NOTA TÉCNICA

Nº 29/2024

**Combate ao assédio
moral, promoção da
saúde mental no
trabalho e prevenção
do adoecimento
mental relacionado
ao trabalho**

Ivania Moraes Soares; Maria Batista da Silva

N 29.

Dados da Audiência Pública

Requerimento de Comissão nº 1248/2024

Finalidade da Audiência Pública: “discutir o combate ao assédio moral e a promoção de saúde mental e bem estar no ambiente de trabalho, com a finalidade de debater as ações e políticas públicas para prevenir os adoecimentos psicológicos decorrentes das relações de trabalho”.

Comissão de Saúde e Saneamento

Autoria do requerimento: vereador Cláudio do Mundo Novo

Data, horário e local: 18/07/2024, às 13h, no Plenário Camil Caram

Segue a Nota Técnica, em formato de tópicos

1. O que é assédio moral?

Assédio moral é uma conduta disforme que tem a finalidade de arruinar ou desgastar as condições de trabalho, desrespeitar os direitos e a dignidade da pessoa que trabalha em uma equipe ou instituição, afetando de modo significativo a saúde física ou mental no desempenho do trabalho e ou no seu desenvolvimento profissional.

Também pode ser definido como uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho que envolve comportamentos hostis, humilhantes e constrangedores, que visam intimidar e desestabilizar a vítima. É um comportamento abusivo, intencional, frequente e repetido, que objetiva diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou grupo, rebaixando suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e afetando a sua integridade pessoal e profissional.

“[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica

de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002)¹

Ainda, abusos que ocorram em meio virtual, em ambiente externo ao do trabalho ou mesmo fora do horário de trabalho poderão configurar assédio moral se guardarem ligação com as relações desenvolvidas em âmbito profissional. Assim, o servidor pode ser assediado mesmo estando em trabalho remoto, ou até mesmo em uma festa de confraternização de sua equipe.

Ele não acontece apenas em relações hierárquicas, apesar desta ser a forma mais comum, mas sempre apresenta caráter de força no comportamento do agressor, sendo possível constatar tal intencionalidade.

Para ser caracterizado é necessária uma análise minuciosa pois ele pode ser de forma velada, silenciosa, mas deve ocorrer de forma sistemática, repetitiva e graduada. É uma conduta reiterada, e, portanto, requer tempo para ser comprovado, apurado e responsabilizado.

¹ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.



Fonte: Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral - 2024. Produzida em parceria com a Ouvidora-geral do Estado - OGE, Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG e Controladoria-Geral do Estado – CGE.²

O assédio moral produz efeitos nocivos tanto para a saúde mental quanto para a produtividade e o desempenho dos trabalhadores, e pode levar a consequências graves, como o afastamento do trabalho, a perda de emprego, e até mesmo a depressão e outros adoecimentos. Um componente do assédio moral é que ele sempre resulta em impacto negativo, quer sejam no campo moral ou no psicológico. Ressalte-se que o assédio pode ocorrer tanto no regime de trabalho presencial quanto no teletrabalho, e que ele é fruto da

² MINAS GERAIS. Ouvidoria Geral do Estado. Assédio Moral. Disponível em: <<https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/ouvidorias-tematicas/assedio-moral>>. Acesso em: 05/07/2024.

deterioração das relações interpessoais e das disfunções organizacionais (FREIRE, 2012).³

A Lei municipal nº 7.169/96 estabelece a penalidade e conceitua assédio moral:

“(…)

Art. 189 - São infrações disciplinares puníveis com demissão:

(…)

XVII - **assédio moral** ou sexual.

(…)

§ 5º - Considera-se **assédio moral** a conduta reiterada que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública.

(…)⁴

1.1 - Tipos de assédio moral

Apesar do termo genérico, há alguns tipos de assédio moral que serão denominados a partir de alguns critérios relacionados à forma de sua ocorrência, bem como de quem parte e a quem é direcionado. Abaixo seguem os tipos e suas características.

- **Assédio moral vertical:** pode ser **descendente**, aquele praticado pelo superior hierárquico, tendo por alvo um subordinado; e o **ascendente**, sendo o que é praticado pelo subordinado em face de seu superior hierárquico.
- **Assédio moral horizontal (ou bullying hexagonal):** praticado por agentes públicos de mesmo nível hierárquico, sem subordinação entre eles.
- **Assédio moral misto (ou bullying misto):** aquele praticado contra apenas uma pessoa, por mais de um agente público ao mesmo tempo (abrangendo o vertical e o horizontal juntos).
- **Assédio moral interpessoal:** conduta praticada por uma pessoa ou grupo de pessoas em relação a outra pessoa ou grupo, com o objetivo de excluir a pessoa ou

³ FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Fundação Oswaldo Cruz, Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Rio de Janeiro, 2012.**

⁴ BELO HORIZONTE. Lei nº 7.169/96. Institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à administração direta, (VETADO) e dá outras providências. Belo Horizonte, 1996.

grupo da equipe. Geralmente, começa-se por uma pessoa, contaminando outras a reproduzirem o mesmo comportamento.

- **Assédio moral institucional, organizacional ou coletivo:** é aquele praticado pela organização ou instituição em relação à vítima ou a um grupo de colaboradores. A conduta reiterada da organização repetindo um processo contínuo de abusos, por meio de seu modelo de gestão.⁵

1.2 - O que não é assédio moral?

Em que pese o assédio ser, em alguma medida comum, seja em órgãos públicos, seja na iniciativa privada, há situações que podem ser confundidas com assédio, e que não são, sendo apenas conflitos passageiros, uma prática de gestão errônea ou uma diretriz administrativa mal definida. Nesse sentido, são necessários o atendimento a alguns critérios e uma apuração firme para identificar ou não sua ocorrência, e, eventualmente, realizar a punição. A apuração mais determinante é a frequência da ocorrência. Pode ser difícil provar a ocorrência do assédio por ser complexo provar a intenção de quem estava assediando.

Não se configura como assédio as exigências profissionais de uma chefia, que envolvam competências, prazos, qualidade mínima dos trabalhos, cumprimento de horário, etc.:

- O **aumento de demandas** também não pode se configurar como assédio pois muitas vezes determinados trabalhos passam por uma sazonalidade para a qual é impossível delimitar a frequência.

- A **exigência de utilização de tecnologia** também não pode ser considerada postura abusiva já que tem sido cada vez mais comum a inserção tecnológica nos procedimentos e nas tarefas de trabalho.

- Como também a **ausência de infraestrutura ideal para execução de determinadas tarefas** não configura assédio, pois, por vezes, as ferramentas ideais não estão disponíveis ou totalmente acessíveis.

⁵ BRASÍLIA. "Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual - Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo", elaborada pelo TST e pelo CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/quentes/400840/quais-sao-os-tipos-de-assedio-moral-no-trabalho-entenda>. (acesso em 05/07/24).

- **Opiniões divergentes** também não podem ser consideradas como práticas abusivas, já que elas são naturais nos ambientes de trabalho e por vezes até desejáveis para o crescimento profissional. Tais debates devem ocorrer dentro do que se espera de urbanidade num ambiente laboral.
- **Decisões gerenciais** por si só não podem ser caracterizadas como conduta assediadora pois cabe à chefia estabelecer parâmetros para o melhor desempenho das atividades do setor e que sejam mais convenientes para o alcance do objetivo.

1.3 - Como combater o assédio moral?

As instituições devem empreender iniciativas para prevenir o assédio moral, mas também constituir meios de combate a ele. Toda a literatura sobre o tema, bem como a legislação pertinente, trata dos aspectos preventivos do assédio, que é requisito fundamental pra coibir esta prática no ambiente laboral; como também asseguram formas de denunciar, apurar e punir os assediadores. Em geral, tal atividade envolve os setores de gestão de pessoas para as medidas preventivas, para a apuração e eventual punição. Ressalte-se que em todo o processo a confidencialidade é de extrema importância para a real apuração e, se for o caso, aplicação de punição; mas é também instrumento de proteção do denunciante, para que não resulte em situação vexatória para nenhuma das partes e assim a credibilidade dos instrumentos sejam também mantidas.

Como prevenir

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



Fonte: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual - Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo", elaborada pelo TST e pelo CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Pamplona (2006)⁶ afirma que a prevenção é de extrema importância no combate ao assédio moral, e que ela passa pela educação e fiscalização. A educação se daria por meio de campanhas que esclarecessem aos profissionais, de todos os níveis hierárquicos, tudo o que permeia este comportamento para afastar eventual desconhecimento das condutas que seriam consideradas abusivas. Já a fiscalização implicaria uma “atuação mais efetiva na relação de direito material.” (PAMPLONA, 2006).

No caso de relação trabalhista via celetista, ou seja, trabalhadores regrados pela Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, há previsão de hipóteses de extinção contratual indireta por aqueles que sofrem com a conduta abusiva a partir da alegação de descumprimento de obrigações por parte do empregador. A CLT apenas aborda superficialmente o tema, uma vez que apenas incide nos efeitos do assédio em relação a continuidade ou não do contrato, sem estabelecer formas de compensação àquele que sofreu o assédio.

No âmbito da administração pública, em diversos municípios pelo país, há legislação que trata do assédio dispondo sobre prevenção e aplicação de penas na ocorrência do assédio. Grande parte dos órgãos públicos, inclusive abarcando uma análise dos três poderes elaboraram Cartilha educativas com o fito de prevenir tais condutas, como também informar aos profissionais a caracterização do assédio, formas de preveni-lo, como também os meios de apenar os assediadores.

As principais regulações sobre assédio moral no serviço público municipal em Belo Horizonte estão estabelecidas no Código de Ética do Agente Público Municipal e da Alta Administração Municipal (Decreto 14.635/11) e no Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à administração direta (Lei nº7.169/96).

O seguinte dispositivo do Decreto 14.635/11, estabelece que:

“(…)”
Art. 6º - Constituem deveres dos Agentes Públicos municipais:
“(…)”

⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. Revista LTr, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

IV - tratar autoridades, colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, com urbanidade, cortesia, respeito, educação e consideração, inclusive quanto às possíveis limitações pessoais;

(...)

Art. 7º - Aos Agentes Públicos Municipais é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código de Ética e os valores institucionais, sendo-lhe vedado, ainda:

(...)

III - adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o **assédio moral**, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

(...)"

No estatuto dos servidores públicos do Poder Legislativo municipal (lei nº 7.863/99), o assédio moral não está explicitado, mas pode ser indiretamente interpretado a partir de outros dispositivos, sendo passível de reprimenda, a depender da situação, em decorrência de inobservância de dever funcional. Assim destacam-se (incisos VIII e IX do art. 151, bem como incisos V e IX do art. 152, da Lei Municipal nº 7.863/99):

"(...)

Art. 151 - São deveres do servidor público:

...

VIII - tratar a todos com urbanidade;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

...

Art. 185 - É proibido ao servidor público:

...

V - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

...

IX - ofender a dignidade ou o decoro de colega, de particular ou propalar ofensas;

(...)"

No mesmo sentido, verifica-se na Resolução nº 2.049/02, que institui o Código de Ética Parlamentar:

"Art. 7º - Incorrerá em falta contra a ética parlamentar o vereador que, no exercício do mandato:

(...)"

b) desacatar ou ofender física ou moralmente outro vereador ou cidadão que assista a sessão de trabalho da Câmara Municipal, bem como dirigir-lhes palavra injuriosa;
(...)”

As relações entre vereador e servidor subordinado se dão em decorrência da prerrogativa e dever do mandato, cuja inobservância pode configurar assédio moral, incompatível com o decoro, que não se encontra explicitada na norma, e depende de interpretação sobre eventual caso concreto. Nesse sentido regula a Resolução nº 1.480/90, que contém o Regimento Interno da Câmara Municipal de Belo Horizonte:

“Art. 22 - É incompatível com o decoro parlamentar, para os fins do § 1º do art. 79 da Lei Orgânica:
I - o abuso de prerrogativa assegurada ao vereador;
(..)”

Para além da esfera administrativa nos órgãos públicos, há modalidades de assédio que podem resultar em previsões tipificadas no código penal quando a conduta se relacionar a “bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico” (AVILA, 2008)⁷. Mesmo o assédio moral, ainda não tendo sido tipificado como crime no Brasil, a depender da sua gravidade, tal conduta pode eventualmente ser enquadrada como outros tipos penais como constrangimento ilegal, ameaça ou perseguição (arts. 146, 147 e 147-A e 147-B do código penal, decreto-lei 2.848/40).

Sendo também instrumento de combate ao assédio, ressaltam-se os órgãos de Controladoria e Ouvidoria no serviço público, que desempenham um papel de grande importância para a prevenção, informação e orientação quanto aos procedimentos no caso de ocorrência do assédio.

Conhece-se ações empresariais (MELO, 2005) relacionadas à prevenção, uma vez que o custo do assédio pode ser bem alto para as empresas, que optam pelo investimento na capacitação para evitar o comportamento abusivo por qualquer uma das partes. Por vezes as pressões

⁷ AVILA, Rosemari Pedrotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito na Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2008.

sociais por melhores condições de trabalho resultam em adoção de práticas que vislumbram a prevenção do assédio moral, salientando-se que o ordenamento jurídico é grande aliado no combate ao assédio moral.

Desempenhando também um papel crucial nesta relação entre o empregador e o empregado, bem como entre os servidores públicos, os sindicatos podem e devem agir nos casos de assédio na defesa dos profissionais. Normalmente constam em seus estatutos a defesa dos profissionais, uma vez que são a parte vulnerável da relação trabalhista. Eles desenvolvem políticas sindicais de proteção aos trabalhadores, sejam de qualquer regime.

2. Promoção de saúde mental e bem estar no ambiente de trabalho

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde mental como um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias habilidades, lida com os estresses cotidianos, trabalha produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade.⁸ Em Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, publicado em junho de 2022, observa-se que, em 2019, um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais, enquanto 15% dos adultos em idade laboral sofreram com algum transtorno mental.⁹

O trabalho pode promover a saúde física e mental, mas tem aumentado a procura pelos serviços de saúde em que se evidenciam queixas de sintomas psíquicos relacionadas à forma de organização do trabalho, às crescentes exigências cognitivas e psíquicas, aos processos de intensificação, gestão e precarização do trabalho.¹⁰

⁸ Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762018000200007 (acesso em 20/06/24).

⁹ Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude> (acesso em 21/06/24).

¹⁰ Belo Horizonte. **Revista Abril Verde: Saúde Mental e Trabalho - 2023**. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/saude/informacoes/vigilancia/saude-do-trabalhador> (acesso em 15/06/24).

Assim, buscar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal - entendido como a capacidade de conciliar as demandas profissionais com as atividades pessoais e de lazer - contribui para o bem-estar físico, emocional e social do ser humano, ou seja, esse equilíbrio favorece a saúde mental, tanto que, se ele é prejudicado, podem surgir condições como ansiedade e depressão que muitas vezes afetam o desempenho no trabalho, as relações pessoais e a qualidade de vida.¹¹

Para o Ministério da Saúde, o transtorno mental relacionado ao trabalho consiste em todo caso de sofrimento emocional, em suas diversas formas de manifestação, tais como choro fácil, tristeza, medo excessivo, doenças psicossomáticas, agitação, irritação, nervosismo, ansiedade, taquicardia, sudorese e insegurança que podem indicar o desenvolvimento ou o agravamento de transtornos mentais. Tais sintomas são desencadeados por fatores ou situações de risco psicossociais presentes no ambiente de trabalho, sejam resultantes da sua organização e gestão, ou por exposição a determinados agentes tóxicos.¹²

Ressalta-se que a confirmação do diagnóstico de transtorno mental relacionado ao trabalho exige comprovação de nexo causal entre o adoecimento mental e a atividade ou organização atual ou pregressa de trabalho. Abaixo, destacam-se situações e fatores de risco para o sofrimento/transtorno mental relacionado ao trabalho:¹³

- Ritmo acelerado e sobrecarga de atividades;
- Exigências/metras de produtividade inalcançáveis; assédio organizacional/moral;

¹¹ Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sul/hu-furg/comunicacao/noticias/a-importancia-do-cuidado-com-a-saude-mental-no-ambiente-de-trabalho> (acesso em 14/06/24).

¹² Belo Horizonte. **Flyer: Transtorno mental e assédio no ambiente de trabalho - 2024**. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/saude/informacoes/vigilancia/saude-do-trabalhador> (acesso em 15/06/24).

¹³ Brasil. **Guia de Vigilância em Saúde**: volume 3, 6ª edição; 2024, do Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/svsa/vigilancia/guia-de-vigilancia-em-saude-volume-3-6a-edicao/view> (acesso em 14/06/24).

- Falta de espaços para participação dos trabalhadores;
- Falta de cooperação entre superiores, colegas e subordinados; competitividade;
- Desequilíbrio entre habilidades e exigências;
- Pressões emocionais / sensação de incapacidade;
- Instabilidade; contratos temporários, precarizados, trabalho informal;
- Desarmonia na relação vida-trabalho.

Quanto às ações destinadas à promoção de ambientes e processos de trabalho mentalmente saudáveis, elas devem ser orientadas a empregadores e gestores, já que geralmente são estas pessoas que definem e coordenam a organização do trabalho.

No entanto, trabalhadores de todos os níveis hierárquicos devem ser envolvidos nessas ações, no intuito de que as necessidades em saúde mental de todos os trabalhadores sejam consideradas, assim como de buscar o envolvimento de toda a organização com as mudanças destinadas à manutenção e à promoção da saúde mental no trabalho.

Pensando em promoção de ambientes e processos de trabalho mentalmente saudáveis, a Organização Mundial da Saúde (OMS) sugere as seguintes intervenções:

- Proteção à saúde mental, reduzindo os fatores de risco relacionados ao trabalho.
- Promoção à saúde mental, desenvolvendo os aspectos positivos do trabalho e os pontos fortes dos funcionários.
- Abordagem a problemas de saúde mental, independentemente da causa.

Acrescenta-se que, dentre outras medidas destinadas à prevenção e ao controle de sofrimento/transtorno mental no ambiente de trabalho, **competete**:

À Saúde:

- Identificar e avaliar os fatores e situações que possam oferecer risco para a saúde mental do trabalhador.

- Elaborar proposta normativa com diretrizes para o fortalecimento da Vigilância de Ambientes e Processos de Trabalho considerando os riscos psicossociais.

Ao setor produtivo:

- Instituir a cultura do cuidado integral e da promoção da saúde mental nas empresas.

- Realizar atividades de educação em saúde mental, orientações e capacitações técnicas continuadas, com ênfase na organização do trabalho e na prevenção de adoecimento mental.

- Combater extensivamente todas as formas de assédio, discriminação e preconceito nos ambientes de trabalho.

Aos trabalhadores:

- Participar das capacitações em saúde mental.

- Participar ativamente das ações de adequação dos processos organizacionais do trabalho.

- Ser vigilante e respeitar a própria saúde mental assim como a de seus pares.¹⁴

3. Políticas públicas e a prevenção do adoecimento mental relacionado ao trabalho

Para o inciso II, do art. 200, da Constituição Federal (CF), de 1988,¹⁵ compete ao Sistema Único de Saúde (SUS), além de outras atribuições, nos termos da lei, executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador.

¹⁴ Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/svsa/vigilancia/guia-de-vigilancia-em-saude-volume-3-6a-edicao/view> (acesso em 17/06/24).

¹⁵ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm (acesso em 17/06/24).

Da Lei Orgânica da Saúde, a Lei 8.080/90,¹⁶ que regulamenta o SUS, incluindo a definição de competências no campo da Saúde do Trabalhador, dentre os incisos do § 3º, do art. 6º - dispõem sobre ações específicas de saúde do trabalhador - destacam-se os incisos I e o II:

I - Assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - Participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

E o conceito de Saúde do trabalhador:

“Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.” (§ 3º, art. 6º, Lei 8080/90).

Com a Portaria GM/MS nº 1.679/2002,¹⁷ foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral em Saúde do Trabalhador - RENAST, com o objetivo de estruturar as ações em Saúde do Trabalhador em todos os níveis de atenção da rede de serviços do SUS (Atenção Básica, Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST - e Serviços de Alta e Média Complexidade).

A Portaria GM/MS nº 2.728/2009¹⁸ determinou a inclusão das ações de Saúde do Trabalhador na Atenção Básica por meio da definição de

¹⁶ Brasil. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm (acesso em 17/06/24).

¹⁷ Brasil. **Portaria GM/MS 1.679, de 19 de setembro de 2002.** Dispõe sobre a estruturação da Rede Nacional de Atenção Integral à saúde do Trabalhador e dá outras providências. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/MatrizizesConsolidacao/comum/13614.html> (acesso em 18/06/24).

¹⁸ BRASIL. **Portaria GM/MS nº 2.728, de 11 de novembro de 2009.** Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2728_11_11_2009.html (acesso em 18/06/24).

protocolos,¹⁹ de linhas de cuidado e de outros instrumentos que favoreçam a integralidade das ações; enquanto a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, instituída pela Portaria GM/MS nº 1.823/2012,²⁰ tem por finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados no SUS para o desenvolvimento da Atenção Integral à Saúde do Trabalhador, com ênfase na Vigilância em Saúde, visando à promoção e a proteção da saúde.²¹

Destaca-se que todo caso confirmado de sofrimento/transtorno mental relacionado ao trabalho deve ser notificado ao Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), mediante o preenchimento da Ficha de Investigação: Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, conforme disposto na Portaria de Consolidação nº 5, de 28 de setembro de 2017 (origem: PRT MS/GM 205/2016).

A notificação referida acima é de caráter estritamente epidemiológico e deve ser feita de forma oportuna para que a equipe de Vigilância em Saúde do Trabalhador possa intervir nos ambientes e processos de trabalho, por meio da inspeção sanitária em saúde do trabalhador, no intuito de identificar os fatores de risco ocupacionais e corrigir ou minimizar as situações de risco, o que evita o agravamento do quadro clínico ou a ocorrência de novos casos.²²

Na sequência, destacam-se ainda:

¹⁹ O Protocolo **Saúde do Trabalhador na Atenção Primária à Saúde - 2023** do SUS-BH, que dentre outras questões, trata das atribuições das Equipes da Atenção Primária à Saúde e do Centro de Referência Regional (CEREST) na atenção à saúde do trabalhador. Pode ser acessado clicando-se [Aqui](#).

²⁰ BRASIL. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012**. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html (acesso em 18/06/24).

²¹ BELO HORIZONTE. **Saúde do Trabalhador na Rede Complementar de Saúde - 2018**. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/saude/informacoes/vigilancia/saude-do-trabalhador> (acesso em 18/06/24).

²² Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/svsa/vigilancia/guia-de-vigilancia-em-saude-volume-3-6a-edicao/view> (acesso em 19/06/24).

- O art. 7º, da Constituição Federal (CF) de 1988, que traz os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, incluindo, dentre outros, duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; e repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- A Norma Regulamentadora Nº 17 (NR 17),²³ do Ministério do Trabalho e Emprego, que visa estabelecer parâmetros para permitir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.
- E a Portaria GM/MS Nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT).²⁴ Dentre outras finalidades, a Lista destina-se a facilitar o estudo da relação entre o adoecimento e o trabalho e a orientar as ações de vigilância e promoção da saúde em nível individual e coletivo. A quantidade de códigos diagnósticos passou de 182 para 347, incluindo o Esgotamento (Burnout), Z73.0 na CID 10, dentre os Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho.²⁵

São estas as considerações desta consultoria.

4. Legislação Correlata

Legislação Federal:

- Código Penal (art. 216-A).
- Lei nº 8.906/94 (Estatuto da Advocacia) art. 34, XXX e §2º.

²³ Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17> (acesso em 19/06/24).

²⁴ Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116> (acesso em 21/06/24).

²⁵ Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos> (acesso em 21/06/24).

Legislação Estadual:

- Lei nº 23.674/20, que “Estabelece princípios e diretrizes para as ações relativas à adoção do teletrabalho no serviço público estadual e dá outras providências.” (art.2º, XIII).
- Lei nº 22.404/16, que “Institui a Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no Âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado.”
- Lei nº 21.043/13, que “Dispõe sobre a promoção da igualdade entre mulheres e homens e acrescenta dispositivo à Lei nº 11.039, de 14 de janeiro de 1993, que impõe sanções a firma individual e à empresa jurídica de direito privado em cujo estabelecimento seja praticado ato vexatório, discriminatório ou atentatório contra a mulher e dá outras providências.”
- Lei Complementar nº 116/11, que “Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.”
- Decreto nº 47.528/18, que “Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.”
- Lei nº 11.039/93, que “Impõe sanções a firma individual e à empresa jurídica de direito privado em cujo estabelecimento seja praticado ato vexatório, discriminatório ou atentatório contra a mulher e dá outras providências.”

Legislação Municipal:

- Decreto nº 18.337/23, que “Institui a Política Municipal de Integridade Pública e dá outras providências.”
- Lei nº 7.169/96, que “Institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à administração direta, e dá outras providências.” (art.189, XVII e §§ 4º e 5º).

Belo Horizonte, 10 de julho de 2024.

Documento assinado digitalmente
 **MARIA BATISTA DA SILVA**
Data: 10/07/2024 11:21:47-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Maria Batista da Silva
Consultora Legislativa de Saúde Pública

Grupo de Trabalho
Ivania Moraes Soares
Consultora Legislativa em Ciências Sociais e Políticas



CÂMARA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE
Avenida dos Andradas 3100 . Santa Efigênia . BH . MG
www.cmbh.mg.gov.br
31 3555.1100