



Informe Estratégico – INSS cria política para enfrentamento ao assédio e violência

1 - Foi publicada no D.O.U. do dia 26/01/2024, a [Resolução CEGOV/INSS nº 38](#), de 25/01/2024, instituindo a **Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Violência** no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A publicação das regras é resultado de debates que tiveram início em 2023 com o objetivo de criar um **fluxo de denúncia, acolhimento e proteção** das vítimas, além de uniformizar o encaminhamento para as punições por condutas ilegais.

As medidas **entrarão em vigor em 1º/02/2024**, determinando os procedimentos para o acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação aos trabalhadores e estagiários.

2 - A norma cria o **Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Violência** que conduzirá as ações relativas à nova política.

O colegiado do Comitê será constituído por **representantes das Diretorias**: de Gestão de Pessoas; de Governança, Planejamento e Inovação; da Corregedoria Geral; da Ouvidoria; e da Comissão de Ética do INSS. Também atuará em conjunto com os **profissionais de saúde do INSS** capacitados para promover o cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio e violência na relação de trabalho.

O Comitê será responsável, ainda, pelo **canal de acolhimento, suporte e acompanhamento** dos trabalhadores e estagiários, e poderá **recomendar ações imediatas** para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas. Também encaminhará à Corregedoria os casos que configurarem violações de deveres e proibições legais.

Entre as **atribuições dos participantes** do Comitê estão:

- Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da nova política;

- Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de violência, assédio e discriminação;
- Sugerir medidas de promoção, prevenção, orientação e enfrentamento do assédio e da violência no contexto do trabalho;
- Representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio ou violência;
- Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio ou violência no contexto do trabalho;
- Indicar representantes para constituir as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Violência no âmbito do INSS;
- Fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como: a) apuração de notícias de assédio ou violência; b) proteção das pessoas envolvidas; c) preservação das provas; d) garantia da lisura e do sigilo das apurações; e) proposição de mudanças de métodos e processos na organização do trabalho, com vistas a melhorias das condições de trabalho e ao aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas; f) realização de campanha institucional para informação e orientação sobre a temática; e g) fomento da formação e o letramento sobre a temática do assédio e da violência no contexto do trabalho.

Em suma, dentre as **atribuições dos participantes** estão a realização de um **diagnóstico institucional**, com alerta sobre práticas que favoreçam violência, assédio e discriminação, e a **solicitação de providências** para apuração de casos, proteção das vítimas, preservação das provas e sigilo.

3 - Segundo a [Resolução CEGOV/INSS nº 38/2024](#), para **institucionalizar ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis** estão previstas medidas que tornem a gestão participativa, pautada na confiança, no respeito mútuo, na equidade de tratamento e na garantia da dignidade.

A política propõe, ainda, a promoção da melhoria contínua e sustentável nas estruturas física, social, psicológica e organizacional que compõem o ambiente de trabalho, por meio de espaços de fala e escuta nas relações.

4 - Aos **gestores do INSS** foram atribuídas a responsabilidade pela análise crítica e revisão dos métodos de organização do trabalho, a melhoria de competência relacional e de gestão, além do compromisso de solicitar suporte em busca de resolução de conflitos e ao enfrentamento do assédio e da violência nas relações de trabalho.

5 - O Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Violência no âmbito do INSS manterá **canal de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação** aos trabalhadores e estagiários afetados por situações de assédio ou violência, resguardado o sigilo profissional a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde psicossocial no trabalho.

O **atendimento** poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e violência no trabalho.

Nos casos de atendimento que envolver **menores de idade**, os responsáveis deverão ser acionados e o atendimento deverá ocorrer mediante a ciência, a autorização e o acompanhamento de responsável legal.

6 - Toda **conduta** que possa configurar assédio ou violência poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou violência no trabalho e que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou violência no trabalho.

A **notícia de assédio ou violência** será acolhida pelo Comitê Permanente Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Violência face ao encaminhamento da Ouvidoria, da Corregedoria ou outros canais criados para o devido fim.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT