

eBook

Prevenção
de Riscos
Psicossociais:

ASSÉDIO

Prevenção de Riscos Psicossociais: **ASSÉDIO.**

1. Introdução

Este e-book tem como objetivo oferecer informações básicas para a compreensão e prevenção de riscos relacionados a assédio de qualquer natureza no trabalho conforme exigido na legislação trabalhista através da NR-01 – Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Não se trata de um guia completo e exaustivo, mas sim de uma abordagem inicial para auxiliar a compreensão do problema e dos procedimentos que devem ser adotados para a prevenção e controle desse fator de risco psicossocial.

Os Fatores de Riscos Psicossociais estão relacionados à **organização do trabalho** (forma como o trabalho concebido, comunicado, realizado e gerido pela organização), **às relações interpessoais** e à própria **natureza da tarefa e condições em que é realizada**, podendo afetar a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

De forma simplificada e inicial podemos considerar como boas práticas e Medidas Gerais de Prevenção de eventos relacionados a riscos psicossociais em geral (e não apenas dos abordados nesse e-book):

- Manter comunicação clara e respeitosa entre líderes e equipes
- Definir tarefas, responsabilidades e prazos de forma realista
- Evitar sobrecarga de trabalho e cobranças excessivas
- Respeitar horários de descanso e pausas
- Promover ambiente de confiança e diálogo
- Não tolerar comportamentos desrespeitosos ou abusivos
- Estimular apoio entre colegas e lideranças

2. Aspectos Normativos Estabelecidos pela Legislação Trabalhista

Conforme o disposto na norma regulamentadora nº 01, o Empregador é responsável pelo Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) a partir da identificação, avaliação e controle dos riscos relacionados aos processos e condições em que o trabalho é realizado. Isso inclui os Riscos Psicossociais que podem causar danos à saúde mental, emocional e social dos trabalhadores.

O GRO se materializa através de um documento obrigatório, o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos e seu Inventário de Riscos, documento técnico no qual devem constar os riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos incluindo os psicossociais decorrentes do processo e condições de trabalho com a respectiva indicação do grau de cada risco.

Considerando os riscos que constam do inventário e o seu respectivo grau, a empresa deve elaborar um Plano de Ação no qual deve constar a indicação das medidas que serão adotadas para minimizar ou eliminar os riscos em questão com a respectiva data de início e prazo para sua conclusão de cada ação.

3. Riscos Psicossociais abordados neste e-book

As orientações que constam neste e-book contribuem para o atendimento das exigências da NR-01 (GRO e PGR) ao tratar especificamente dos seguintes riscos psicossociais:

- **Assédio moral**
- **Assédio sexual**

Segundo a Cartilha Amarela (setembro de 2025) do Ministério do Trabalho e Emprego “a convenção 190 da OIT define ‘Violência e Assédio’ no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem uma vez ou repetidamente e que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui a violência e o assédio por razão de gênero”.

4. Assédio Moral

Descrição do risco:

É uma forma de violência psicológica caracterizada por exposição única ou repetida a situações de humilhação, constrangimento, intimidação ou desvalorização no ambiente de trabalho, pode ocorrer de forma presencial ou por meios eletrônicos. Podem ter como fonte tanto chefias e superiores hierárquicos (assédio vertical) quanto colegas de trabalho (assédio horizontal).

Condições geradoras:

Entre outras:

- Cultura organizacional inadequada
- Liderança autoritária
- Comunicação agressiva
- Metas excessivas sem apoio para execução
- Falta de regras claras de convivência na empresa

Possíveis consequências:

- Estresse
- Ansiedade
- Depressão
- Afastamentos
- Queda de produtividade
- Conflitos internos

Ainda segundo a Cartilha Amarela do MTE não são considerados assédio moral: Pequenos conflitos, tensões habituais e divergências de ideias não são necessariamente formas de abuso ou humilhação.

Cobranças de trabalho realizadas de maneira respeitosa, atribuição de tarefas aos subordinados, críticas construtivas e avaliações explícitas e não vexatórias sobre o trabalho.

Falta de recursos, infraestrutura inadequada, espaço insuficiente e situações de risco ou ergonomicamente desfavoráveis não são, por si só, assédio moral, a menos que sejam direcionadas especificamente a um(a) único(a) trabalhador(a) ou grupo com o propósito de atingi-los(as) ou desmerecê-los(as).

5. Assédio Sexual

Descrição do risco:

Atitude com conotação sexual, indesejada, manifestada a partir de contato físico, palavras ou gestos e que fere a dignidade e/ou causa constrangimento para a vítima.

O assédio sexual, mais que um fator de risco psicossocial é, em algumas de suas formas, tipificado como crime pela legislação brasileira.

Condições geradoras:

Entre outras:

- Cultura organizacional inadequada
- Relações hierárquicas desbalanceadas
- Ambiente permissivo a “brincadeiras”
- Falta de orientação sobre limites

Possíveis consequências:

- Sofrimento psicológico
- Adoecimento mental (depressão, ansiedade)
- Prejuízos na vida pessoal e familiar
- Passivo trabalhista para a empresa
- Responsabilização civil e criminal para a empresa e assediador

6. Sugestões de medidas de Prevenção e Controle

As medidas abaixo não são exaustivas, representam apenas algumas sugestões mais evidentes. Devem estar direcionadas às condições geradoras abordadas acima e adequadas / complementadas para realidade da empresa evidenciada através da AEP- Avaliação Ergonômica Preliminar.

A empresa deve ainda criar uma **instância para tratativas relacionadas a assédio que se articule com a CIPA**, uma vez que a NR 5 estabelece que a CIPA é definida como canal para receber e tratar tais denúncias.

6.1. Assédio: Medidas Organizacionais

A empresa deve:

- Criar Procedimento interno sobre este tema
- Estabelecer regras claras de comportamento
- Não tolerar assédio moral ou sexual
- Divulgar e treinar lideranças e demais trabalhadores sobre tais regras

6.2. Assédio: Medidas Administrativas

- Orientar/treinar líderes sobre estilo de gestão: gestão respeitosa e participativa
- Informar/treinar todos os trabalhadores sobre:
 - O que é assédio?
 - Conteúdo do Procedimento adotado pela empresa
 - Como comunicar esse tipo de situação (canais estabelecidos pela empresa)
 - Garantias de que não haverá retaliação
- Registrar todas as ocorrências e ações corretivas

6.3. Assédio: Medidas de Apoio Psicossocial

- Incentivar diálogo aberto, claro e respeitoso
- Incentivar bom clima organizacional
- Ajustar demandas quando possível
- Respeitar pausas e limites
- Criar na empresa local adequado e pessoal treinado para o acolhimento de pessoas em situações limite
- Oferecer suporte local ou remoto para primeira intervenção psicossocial após o acolhimento

6.4. Procedimento de Comunicação e Tratamento de Assédio (NR-01)

Como já vimos, a empresa deve manter procedimento definido sobre como lidar com assédio que aborde todos os aspectos e ações relacionados com a prevenção, comunicação e ações de mitigação do evento. Esse procedimento, quanto a eventos já ocorridos, deve se fundamentar em:

- Receber a informação com sigilo
- Registrar o ocorrido
- Avaliar a situação
- Definir ações corretivas
- Monitorar se o risco foi controlado

Essas ações devem ser registradas para cada evento.

Toda e qualquer tipo de ocorrência que se caracterize como assédio moral deve ser comunicada, registrada, avaliada e tratada de forma sigilosa e sem retaliação.

Quando além da existência do Procedimento sua aplicação é evidenciada através de registros formais, fica demonstrada a adoção de **importante e eficaz medida de prevenção e controle desse risco**. Lançado no PGR o Procedimento e as evidências de sua aplicação resultam na redução da probabilidade de ocorrência de assédio e da sua gravidade a partir da matriz de riscos severidade x probabilidade, protegendo tanto trabalhadores quanto a própria empresa dos efeitos danosos desse risco.

Conte com a liderança e experiência de 29 anos da Labormed para prevenir riscos psicossociais na sua empresa.

Com 29 anos de história e líder em serviços de Saúde Ocupacional, a Labormed conta com equipe especializada na avaliação, análise e inclusão dos riscos psicossociais e de suas medidas de neutralização e controle no PGR para empresas de todos os segmentos. **Conte conosco!**

