



ETEC RODRIGUES DE ABREU

ACASSIA APARECIDA FADINI

DANIELE SANTOS LOPES

TATIANE MENDONÇA DA SILVA MARCIANO

O assédio moral no ambiente de trabalho

BAURU

2025

ACASSIA APARECIDA FADINI
DANIELE SANTOS LOPES
TATIANE MENDONÇA DA SILVA MARCIANO

O assédio moral no ambiente de trabalho

Planejamento do Trabalho de
Conclusão de Curso
apresentado à ETEC
RODRIGUES DE ABREU-
BAURU - Centro Paula Souza,
como requisito parcial para a
promoção ao 3º módulo do
curso Técnico em Segurança
do Trabalho

Orientador: Prof. Sérgio Cunha
Antunes

BAURU

2025

Sumário

1 Introdução	4
1.1 Objetivo Geral.....	4
1.2 Objetivos Específicos.....	4
1.3 Justificativa.....	4
 2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	5
2.1 Contribuição do SESMT na saúde ocupacional e mental.....	9
2.2 Prevenção de Doenças Ocupacionais.....	9
2.3 Promoção da Saúde Mental.....	9
2.4 Treinamentos e Capacitações.....	9
2.5 Investigação e Redução de Acidentes de Trabalho.....	10
2.6 O Assédio moral e sexual dentro da CIPA.....	10
2.7 A responsabilidade psíquico-social das empresas com os trabalhadores.....	10
 3 METODOLOGIA	12
3.1 Questionário.....	12
 4 CONCLUSÃO.....	13
 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	13

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é um problema crescente no ambiente de trabalho, caracterizado por práticas repetitivas de humilhação, desvalorização e intimidação que afetam a dignidade e a saúde física e mental dos trabalhadores. Esses comportamentos geram sofrimento, queda de produtividade, adoecimento e prejuízos ao clima organizacional.

Com as atualizações da NR-5, a CIPA passou a atuar também na prevenção do assédio moral e sexual, reforçando seu papel na promoção de um ambiente seguro e respeitoso. O SESMT, por sua vez, contribui por meio de ações de saúde ocupacional, suporte psicológico, prevenção de riscos e orientação aos trabalhadores.

Este TCC tem como foco analisar o assédio moral no contexto laboral, seus impactos e as estratégias de enfrentamento adotadas pela CIPA e pelo SESMT. O estudo busca compreender como esses órgãos internos podem fortalecer ambientes de trabalho mais éticos, humanizados e livres de práticas abusivas, garantindo a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

1.1 Objetivo geral: O assédio moral no ambiente de trabalho.

1.2 Objetivos específicos:

- Compreender o conceito de assédio moral e suas principais características no contexto laboral.
- Avaliar os impactos do assédio moral na saúde física e psicológica das vítimas.
- Propor estratégias para a construção de um ambiente de trabalho saudável e livre de práticas abusivas, dentro da CIPA.

1.3 Justificativa:

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema crescente que afeta não apenas a saúde mental e física dos trabalhadores, mas também o clima organizacional e a produtividade das empresas. A importância de abordar esse tema reside na necessidade de promover ambientes laborais mais éticos, respeitosos e humanizados. Compreender os mecanismos que perpetuam o

assédio e buscar formas eficazes de prevenção e enfrentamento são passos fundamentais para garantir a dignidade e os direitos dos trabalhadores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O ambiente de trabalho, idealmente, deve ser um espaço de respeito, colaboração e crescimento profissional. No entanto, em muitas situações, esse espaço se transforma em um cenário de tensão, sofrimento e violência psicológica. O assédio moral, também conhecido como mobbing, é uma prática recorrente que compromete a saúde mental e emocional dos trabalhadores, afetando diretamente a qualidade de vida e o desempenho profissional.

Caracterizado por comportamentos repetitivos de humilhação, constrangimento, desvalorização e intimidação, o assédio moral pode ser exercido por superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou até subordinados. Suas consequências são profundas, atingindo tanto o indivíduo quanto a organização, ao gerar afastamentos, rotatividade, queda de produtividade e processos judiciais.

- Compreender o conceito de assédio moral e suas principais características no contexto laboral

O assédio moral no contexto laboral é uma forma de violência psicológica que ocorre de maneira repetitiva e prolongada no ambiente de trabalho. Ele se caracteriza por atitudes e comportamentos que humilham, constrangem, desvalorizam ou isolam o trabalhador, afetando sua dignidade, saúde mental e desempenho profissional.

As principais características do assédio moral incluem:

- Repetição e duração – O comportamento hostil ocorre de forma constante e ao longo do tempo, não sendo um fato isolado.
- Intenção de humilhar ou desestabilizar – As atitudes têm como objetivo ou resultado expor o trabalhador a situações vexatórias, constrangedoras ou humilhantes.
- Desequilíbrio de poder – Frequentemente, o agressor ocupa uma posição de autoridade ou utiliza influência para subjugar a vítima.

- Impactos na saúde e no desempenho profissional – O assédio pode levar a problemas como estresse, depressão, queda de produtividade e até afastamento do trabalho.
- Ambiente hostil e tóxico – O clima organizacional torna-se prejudicial, afetando também outros trabalhadores e a imagem da empresa.

Reconhecer e compreender o assédio moral é essencial para promover ambientes de trabalho mais saudáveis, respeitosos e produtivos.

- Avaliar os impactos do assédio moral na saúde física e psicológica das vítimas

O assédio moral atua diretamente sobre a estabilidade emocional das vítimas. Os efeitos variam conforme a intensidade e a duração das agressões, mas os mais comuns incluem:

- Estresse e Ansiedade Generalizada

A vítima vive em constante estado de alerta, com medo de novos ataques. Há dificuldade de concentração, insegurança, sensação de ameaça constante.

- Depressão

Sentimentos persistentes de tristeza, desesperança e desmotivação. Isolamento social e perda de interesse por atividades antes prazerosas.

- Síndrome de Burnout

Exaustão emocional intensa, especialmente em ambientes profissionais. Despersonalização e queda no rendimento.

- Transtornos do Sono

Insônia, pesadelos e sono não reparadores são frequentes. A privação de sono agrava o quadro emocional.

- Perda da autoestima e identidade

A vítima passa a duvidar de suas capacidades. Pode haver sentimento de culpa injustificada, vergonha e autodepreciação.

- **Ideação Suicida**

Em casos mais graves, as vítimas relatam pensamentos suicidas ou tentativas. A ausência de apoio institucional pode agravar esse risco.

- **Impactos na Saúde Física**

Os danos físicos podem surgir como consequência direta do sofrimento emocional e do estresse crônico:

- **Distúrbios gastrointestinais**

Gastrite, úlceras, náuseas, diarreias ou constipação crônica.

- **Problemas cardiovasculares**

Aumento da pressão arterial, arritmias, dores no peito, risco de infarto.

- **Dores crônicas**

Cefaleia tensional, enxaquecas, dores musculares e articulares persistentes.

- **Problemas dermatológicos**

Queda de cabelo, dermatites, psoríase, acne por estresse.

- **Fadiga e exaustão**

Sensação de cansaço constante, mesmo após repouso. Perda de energia e letargia generalizada.

- **Avaliação Multidisciplinar dos Impactos**

Para uma avaliação precisa dos impactos do assédio moral, recomenda-se a atuação de uma equipe multidisciplinar, incluindo: Psicólogos e psiquiatras: para diagnóstico de transtornos mentais e suporte terapêutico. Clínicos gerais e especialistas: para avaliação dos sintomas físicos. Assistentes sociais: para orientação legal e apoio institucional. Juristas e representantes sindicais: em casos de assédio laboral, para garantir os direitos da vítima.

- Propor estratégias para a construção de um ambiente de trabalho saudável e livre de práticas abusivas, dentro da Cipa

- **Sensibilização e Treinamentos.**

- Campanhas educativas sobre assédio moral, sexual e outras formas de abuso.

- Treinamentos periódicos para líderes e colaboradores sobre comportamento ético, empatia, comunicação não-violenta e respeito mútuo.

- Rodas de conversa e palestras com especialistas em saúde mental e direitos trabalhistas.

- **Estabelecimento de Canais de Comunicação Seguros.**

- Criação de um canal de denúncias anônimo e seguro, com acompanhamento da CIPA.

- Garantia de confidencialidade e não retaliação para quem reporta práticas abusivas.

- Espaço aberto de escuta para os colaboradores se expressarem.

- **Elaboração e Divulgação de Políticas Internas.**

- Código de conduta claro, acessível e amplamente divulgado.

- Políticas específicas de prevenção e combate ao assédio e abuso no ambiente de trabalho.

- Inclusão de cláusulas de consequências disciplinares para comportamentos abusivos.

- **Apoio Psicológico e Assistência.**

- Parcerias com serviços de apoio psicológico (internos ou externos).

- Incentivo ao uso de programas de saúde mental e qualidade de Vida.

- Promoção de uma cultura de cuidado com o bem-estar dos funcionários.

- **Monitoramento e Avaliação Contínua.**

- Aplicação de pesquisas de clima organizacional e satisfação no trabalho.

- Acompanhamento dos indicadores de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

- Reuniões regulares da CIPA com registro de casos, ações tomadas e resultados.

- **Fortalecimento do Papel da Liderança.**

- Treinamento contínuo para líderes sobre liderança humanizada.

- Incentivo à postura ética, empática e acolhedora da chefia.

- Avaliação de líderes baseada também em critérios de relacionamento interpessoal e ambiente de equipe.

2.1 Contribuição do SESMT na saúde ocupacional e mental

O SESMT contribui para a saúde ocupacional e mental ao prevenir acidentes, monitorar riscos, promover um ambiente seguro e garantir o bem-estar dos trabalhadores. Suas principais ações incluem a prevenção de doenças ocupacionais, apoio à saúde mental, realização de exames médicos, treinamentos de segurança e cumprimento das normas regulamentadoras. Dessa forma, o SESMT melhora a qualidade de vida no trabalho e reduz impactos negativos na produtividade e no bem-estar dos funcionários. Veja algumas das principais contribuições do SESMT:

2.2 Prevenção de Doenças Ocupacionais

Identificação e controle de riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos).
Implementação de medidas preventivas para reduzir a exposição a agentes nocivos.

Acompanhamento da saúde dos trabalhadores por meio de exames médicos periódicos.

2.3 Promoção da Saúde Mental

Desenvolvimento de programas de bem-estar e qualidade de vida no trabalho.
Apoio psicológico e incentivo a um ambiente organizacional saudável.
Identificação de fatores que podem causar estresse, ansiedade e esgotamento profissional.

2.4 Treinamentos e Capacitações

Treinamento em segurança do trabalho para prevenir acidentes.
Cursos sobre ergonomia e boas práticas no ambiente de trabalho.
Palestras sobre saúde mental, inteligência emocional e gestão do estresse.

2.5 Investigação e Redução de Acidentes de Trabalho

Análise de acidentes para evitar recorrências. Implementação de medidas corretivas e preventivas. Uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados.

2.6 O Assédio moral e sexual dentro da CIPA

A partir de 20 de março de 2023, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) passou a ter a função de combater casos de Assédio moral e sexual em todas as empresas brasileiras. A nova norma Nº 4219, publicada em setembro de 2022, também determina que as empresas com CIPA adotem medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho

2.7 A responsabilidade psíquico-social das empresas com os trabalhadores

Especialmente no contexto da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), é um tema que envolve o cuidado com a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, além das questões de segurança física no ambiente de trabalho. A CIPA, instituída pela legislação brasileira, tem como função principal a prevenção de acidentes e doenças no ambiente de trabalho. Porém, o conceito de responsabilidade psíquico-social vai além da segurança física e abrange

também o impacto psicológico e emocional que as condições de trabalho podem

ter sobre os trabalhadores.

- Prevenção de Acidentes e Doenças Mentais: A CIPA tem o papel de criar e promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que inclui não apenas

a prevenção de acidentes físicos, mas também o controle de fatores que podem gerar estresse, ansiedade e outros transtornos mentais. A pressão no trabalho, a falta de pausas adequadas, a sobrecarga de tarefas e a ausência de comunicação eficaz são fatores que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores.

- Promoção da Saúde Mental: As empresas, por meio da CIPA e de outras iniciativas, devem promover programas de saúde mental, que podem incluir treinamentos sobre como lidar com o estresse, programas de apoio psicológico (como terapias ou grupos de apoio) e a criação de um ambiente de trabalho que favoreça o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

- Ambiente de Trabalho Saudável: Além da segurança física, a empresa deve garantir um ambiente de trabalho que respeite a dignidade e o bem-estar dos seus trabalhadores. Isso envolve o combate ao assédio moral, o incentivo à comunicação aberta e a promoção do respeito entre colegas.

- Capacitação e Sensibilização: A CIPA pode atuar na conscientização sobre os riscos psicossociais, oferecendo treinamentos e promovendo uma cultura organizacional que valorize o cuidado com a saúde mental, prevenindo o burnout e outros problemas psíquicos.

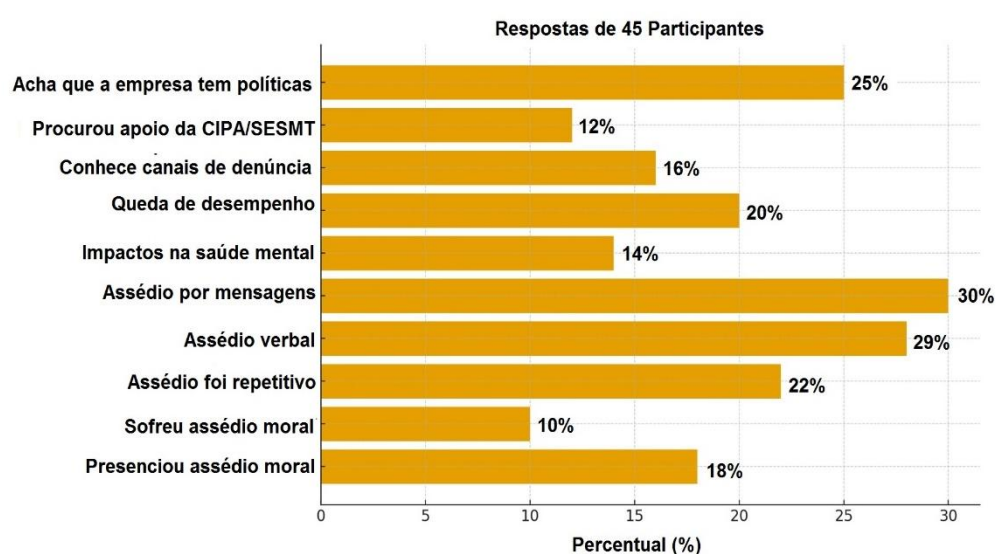
- Apoio e Acompanhamento: Empresas responsáveis devem oferecer suporte contínuo aos trabalhadores, com acompanhamento médico e psicológico, além de garantir que a CIPA atue de maneira ativa para identificar e solucionar problemas relacionados à saúde mental no trabalho

3. Metodologia

Este trabalho foi desenvolvido com base em uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, visando compreender e analisar a atuação dos órgãos internos de segurança e saúde no trabalho, como o SESMT e a CIPA, frente às questões de saúde ocupacional e mental, incluindo os desafios relacionados ao assédio moral e sexual no ambiente corporativo e a responsabilidade psicossocial das empresas.

Será aplicado um questionário anônimo aos colaboradores da organização, com perguntas abertas e fechadas sobre situações de assédio moral, impacto percebido na saúde e sugestões para melhoria do ambiente de trabalho.

3.1 Questionário sobre Assédio Moral no Ambiente de Trabalho



O gráfico apresentado é o resultado de uma pesquisa feita dentro do nosso local de trabalho, com pessoas conhecidas, onde abordamos profissionais de várias funções diferentes para responder o questionário.

Ele demonstra a porcentagem e respostas, afirmando a situação e experiência vivida por cada funcionário.

4. Conclusão

O estudo mostrou que o assédio moral é um problema sério que prejudica a saúde física e mental dos trabalhadores e afeta o ambiente de trabalho como um todo. A CIPA e o SESMT têm papéis essenciais na prevenção dessas situações, oferecendo apoio, orientação e ações de conscientização. Também ficou evidente que a empresa precisa criar políticas claras, canais de denúncia e promover um clima de respeito e segurança.

Os resultados destacam que combater do assédio moral é responsabilidade de todos: gestores, trabalhadores e setores de segurança e saúde, somente com diálogo prevenção e cuidado contínuo é possível garantir um ambiente de trabalho saudável, ético e livre de práticas abusivas.

5. Referências Bibliográficas

2.Portaria MTP nº 4.219/2022

- Regulamenta as novas obrigações da CIPA e estabelece diretrizes para prevenção de assédio.

<https://www.in.gov.br/em/web/dou/-/portaria-mtp-n-4.219-de-20-de-dezembro-de-2022-454620680>.

20 de dezembro de 2022 (publicada no D.O.U. em 22/12/2022)

5.Ministério Público do Trabalho (MPT) – Campanhas e orientações para prevenção do assédio moral e sexual.

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/campanhas>.

22 de novembro de 2024.

ANDRADE, Mayara Ferreira de. Assédio moral no ambiente de trabalho: os impactos psicossociais à saúde do trabalhador e as suas dificuldades no âmbito probatório. Revista Eletrônica da OAB-RJ, 2024. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/download/5860/4011>.

Acesso em: 16 novembro. 2025.

