

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Mikeyas Rodrigues Pimentel¹
Verônica Silva do Prado Disconzi²

RESUMO: O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática abusiva caracterizada por comportamentos repetitivos que expõem o trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras e degradantes. Essas ações podem comprometer a saúde mental, emocional e física da vítima, além de afetar sua produtividade e relações interpessoais. Diante disso, este estudo buscou compreender o fenômeno do assédio moral no trabalho, suas causas, a legislação, consequências e possíveis estratégias de prevenção e combate. No campo metodológico, foi realizada uma revisão bibliográfica, com fundamento em artigos científicos, livros, periódicos, jurisprudência e na legislação atual sobre o respectivo tema. A coleta de dados foi feita por meio de banco de dados tais como Scielo, Google Acadêmico, dentre outros, no período de 2020 a 2025. Nos resultados, as consequências do assédio moral são amplas e multidimensionais: no plano pessoal, geram sofrimento psíquico, doenças psicossomáticas e desmotivação; no campo jurídico, podem ensejar responsabilizações civis, trabalhistas e, em alguns casos, criminais; e no aspecto social, revelam fragilidades estruturais nas organizações, como a ausência de políticas de prevenção, a negligência com práticas abusivas e a persistência de culturas organizacionais autoritárias e desumanas.

72

Palavras-chave: Assédio. Moral. Trabalhador. Legislação.

ABSTRACT: Moral harassment in the workplace is an abusive practice characterized by repetitive behaviors that expose workers to humiliating, embarrassing, and degrading situations. These actions can compromise the mental, emotional, and physical health of the victim, in addition to affecting their productivity and interpersonal relationships. In view of this, this study sought to understand the phenomenon of moral harassment in the workplace, its causes, legislation, consequences, and possible strategies for prevention and combat. In the methodological field, a bibliographic review was carried out, based on scientific articles, books, periodicals, case law, and current legislation on the respective topic. Data collection was carried out through databases such as Scielo, Google Scholar, among others, from 2020 to 2025. The results show that the consequences of moral harassment are broad and multidimensional: on a personal level, they generate psychological suffering, psychosomatic illnesses, and demotivation; on a legal level, they can give rise to civil, labor, and, in some cases, criminal liability; and in the social aspect, they reveal structural weaknesses in organizations, such as the absence of prevention policies, negligence towards abusive practices and the persistence of authoritarian and inhumane organizational cultures.

Keywords: Harassment. Moral. Worker. Legislation.

¹10º período de direito. Universidade de Gurupi Unirg.

²Mestre.

RESUMEN: El acoso moral en el ámbito laboral es una práctica abusiva caracterizada por comportamientos repetitivos que exponen a los trabajadores a situaciones humillantes, vergonzosas y degradantes. Estas acciones pueden comprometer la salud mental, emocional y física de la víctima, además de afectar su productividad y sus relaciones interpersonales. En vista de ello, este estudio buscó comprender el fenómeno del acoso moral en el ámbito laboral, sus causas, legislación, consecuencias y posibles estrategias de prevención y combate. En el ámbito metodológico, se realizó una revisión bibliográfica, basada en artículos científicos, libros, publicaciones periódicas, jurisprudencia y legislación vigente sobre el tema respectivo. La recopilación de datos se realizó a través de bases de datos como Scielo, Google Scholar, entre otras, de 2020 a 2025. Los resultados muestran que las consecuencias del acoso moral son amplias y multidimensionales: a nivel personal, generan sufrimiento psicológico, enfermedades psicosomáticas y desmotivación; a nivel legal, pueden dar lugar a responsabilidad civil, laboral y, en algunos casos, penal. y en el aspecto social, revelan debilidades estructurales en las organizaciones, como la ausencia de políticas de prevención, la negligencia ante prácticas abusivas y la persistencia de culturas organizacionales autoritarias e inhumanas.

Palabras clave: Acoso. Moral. Obrero. Legislación.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática abusiva caracterizada por comportamentos repetitivos que expõem o trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras e degradantes. Essas ações podem comprometer a saúde mental, emocional e física da vítima, além de afetar sua produtividade e relações interpessoais (GOMES, 2024).

Essa prática tem sido cada vez mais exercida nos locais de trabalho. A título de exemplo, em pesquisa exposta por Arruda (2024) mostrou que de 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral e assédio sexual. Os volumes de processos julgados sobre assédio moral aumentaram 5% no período.

A crescente atenção ao tema reflete a necessidade de políticas e regulamentações que garantam ambientes laborais mais saudáveis e éticos. O estudo sobre assédio moral no ambiente de trabalho é relevante devido às graves consequências que essa prática pode gerar tanto para os indivíduos quanto para as organizações (OLIVEIRA, 2023)

O sofrimento psíquico e emocional das vítimas pode levar a afastamentos, baixa produtividade e até processos judiciais, afetando o clima organizacional e a reputação das empresas. Além disso, compreender esse fenômeno e propor estratégias eficazes contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável, respeitoso e produtivo (PRETTI, 2021).

Discutir o assédio moral no ambiente de trabalho é essencial para promover relações profissionais saudáveis, prevenir abusos e garantir o bem-estar dos trabalhadores. O tema

envolve questões de saúde mental, direitos trabalhistas e produtividade organizacional, sendo um problema que impacta tanto os indivíduos quanto as empresas.

Ambientes de trabalho tóxicos reduzem a produtividade e aumentam a taxa de absenteísmo, rotatividade e ações judiciais. Empresas que discutem o tema e implementam políticas preventivas criam um ambiente mais seguro e eficiente, evitando prejuízos financeiros e danos à reputação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normativas tratam do assédio moral, exigindo que as empresas adotem medidas para combatê-lo. O debate sobre o tema ajuda a garantir o cumprimento das leis e evita problemas jurídicos (NUNES; NASCIMENTO, 2023).

Frente a esse contexto, a presente pesquisa tenciona responder a seguinte indagação: Quais as consequências jurídicas e psicológicas que o assédio moral traz no ambiente de trabalho e quais medidas podem ser adotadas para preveni-lo?

Diante disso, este estudo buscou compreender o fenômeno do assédio moral no trabalho, suas causas, a legislação, consequências e possíveis estratégias de prevenção e combate.

2. ASSÉDIO MORAL: ASPECTOS GERAIS

74

O ano de 1984 é considerado um marco nos estudos sobre o assédio moral, com as primeiras pesquisas conduzidas pelo psiquiatra alemão Heinz Leymann, radicado na Suécia. Sua investigação inicial teve como foco casos envolvendo profissionais da enfermagem que cometeram ou tentaram cometer suicídio em decorrência de experiências traumáticas no ambiente de trabalho. Uma de suas descobertas mais relevantes foi a identificação do transtorno de estresse pós-traumático como uma das consequências do assédio moral (GOMES, 2024). A partir de seus estudos, profissionais da Psicologia, Medicina do Trabalho e do Direito passaram a dedicar maior atenção a esse fenômeno.

Embora o debate jurídico sobre o assédio moral seja relativamente recente no Brasil, essa prática está presente desde os primórdios da civilização. Trata-se de uma conduta que, historicamente, manifestou-se tanto nas relações sociais quanto nas profissionais. As condições propícias para seu surgimento e perpetuação sempre existiram, ainda que a terminologia “assédio moral” só tenha ganhado visibilidade a partir da década de 1980 (PRETTI, 2021).

Atualmente, o assédio moral configura-se como um dos maiores desafios enfrentados pela sociedade contemporânea. Isso se deve, em grande parte, à sua ampla ocorrência e à escassa denúncia por parte das vítimas, o que contribui para a invisibilização do problema, sobretudo no mercado de trabalho, onde o tema ainda suscita polêmicas e inseguranças.

Do ponto de vista conceitual, o assédio moral é interpretado por diversas áreas do conhecimento, como o Direito, a Medicina do Trabalho, a Sociologia e a Psicologia. Assim, este estudo adota uma abordagem interdisciplinar, considerando as contribuições dessas ciências para a compreensão do fenômeno (PRETTI, 2021).

Conhecido também pelos termos bullying, mobbing e stalking — que embora apresentem nuances distintas, remetem à degradação da dignidade humana — o assédio moral expõe o indivíduo ao ridículo e à humilhação, promovendo situações vexatórias e desumanizantes (GOMES, 2024).

No contexto das relações laborais, o assédio moral pode ser definido como uma conduta abusiva e reiterada, expressa por meio de palavras, gestos, atitudes ou escritos que visam desqualificar, intimidar ou isolar o trabalhador. Essas práticas têm como consequência o sofrimento psicológico da vítima, que se vê exposta e vulnerável diante de um ambiente hostil (OLIVEIRA, 2023).

Nos termos de Nunes e Nascimento (2023, p. 25), o assédio moral configura-se como a “exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetida e prolongada ao longo da jornada de trabalho”.

Trata-se, portanto, de uma prática desumana, violenta e antiética nas relações laborais, que rompe com os princípios fundamentais do respeito à dignidade e à identidade do indivíduo. É, conforme apontam Rocha e Vitória (2024), um processo de cerco psicológico, onde não se dá trégua à vítima, levando-a à exaustão emocional e à perda da própria força e vontade.

Na mesma direção, Bastos e Cunha (2024, p. 34) definem o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras”.

Diante dessas concepções, observa-se que o assédio moral atinge diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, pilar central do ordenamento jurídico brasileiro. Isso porque, ao rebaixar o indivíduo, reduzindo sua autoestima, sua autonomia e sua condição

de sujeito de direitos, o assédio moral mina sua essência e o coloca em uma posição de extrema vulnerabilidade.

2.1 DOS REQUISITOS E DAS CONDUTAS

Para a caracterização do assédio moral, é imprescindível que haja repetição e continuidade de condutas prejudiciais ao equilíbrio psicológico da vítima. Como bem destaca Silva (2022, p. 15), assediar consiste em “submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. Requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas”.

O assédio moral, por sua natureza subjetiva e silenciosa, apresenta dificuldade de identificação, especialmente porque muitas de suas manifestações são sutis e não envolvem agressões físicas visíveis. Em diversos casos, ocorre de forma velada e covarde, permitindo ao agressor a possibilidade de negar sua prática. Expressões como “foi só uma brincadeira”, “você entendeu errado” ou “isso é paranoia sua” são frequentemente utilizadas para minimizar ou ocultar a violência cometida (OLIVEIRA, 2023).

Em ambientes de trabalho, historicamente marcados pela competitividade e por relações hierárquicas assimétricas, o assédio moral pode assumir formas mais concretas, como destaca Nunes e Nascimento (2023, p. 26): “rigor excessivo, atribuição de tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação constante, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças e exploração de fragilidades psíquicas ou físicas”.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho reconhece que o assédio moral pode manifestar-se na relação de emprego por meio de condutas sistemáticas praticadas pelo empregador ou por colegas, como o excesso de rigor, atribuição de tarefas humilhantes ou críticas públicas, entre outras formas de abuso (PRETTI, 2021, p. 18).

É importante frisar que o assédio moral não deve ser confundido com simples divergências de opinião, desentendimentos ocasionais ou conflitos interpessoais. O que caracteriza o assédio é a repetição prolongada de condutas abusivas que, cumulativamente, ferem a dignidade, a integridade psíquica e emocional do trabalhador (GOMES, 2024).

O assédio moral, conforme acentuam Rocha e Vitória (2024, p. 39), tem degradado progressivamente “os ambientes laborais e a saúde psíquica e física de seus trabalhadores, afetando não só o ambiente de trabalho, mas todos os ambientes frequentados pela vítima, como a sua própria casa”.

As condutas que compõem o assédio moral — já apresentadas anteriormente — merecem detalhamento, visto que os ataques praticados possuem um claro objetivo de causar dano emocional e psicológico. Trata-se de agressões direcionadas ao amor-próprio da vítima, configurando um verdadeiro atentado à sua dignidade e identidade.

Diante dessa realidade, evidencia-se uma relação de poder assimétrica, marcada pela lógica do dominante sobre o dominado, em que o agressor busca submeter a vítima até o ponto em que ela perca sua autonomia psíquica e pessoal. Quando essa dinâmica ocorre no contexto de uma relação hierárquica de subordinação, é justamente a autoridade institucional do agressor que possibilita e sustenta a perpetuação da dominação (GOMES, 2024).

Outro aspecto fundamental do assédio moral é a conduta abusiva. O assediador extrapola os limites da liberdade e da razoabilidade nas relações de trabalho, afetando diretamente a liberdade e a integridade do outro. Enquanto advertências ou orientações, quando realizadas de forma respeitosa, fazem parte da dinâmica laboral, as condutas que caracterizam o assédio moral ultrapassam os limites do respeito e da ética, e têm o objetivo deliberado de causar sofrimento e constrangimento (GOMES, 2024).

Adicionalmente, a repetição das condutas abusivas é elemento indispensável para a caracterização do assédio moral. Trata-se de um padrão reiterado de ações como palavras ofensivas, olhares depreciativos, ironias, omissões, isolamento, entre outros comportamentos que, embora possam parecer inofensivos de forma isolada, tornam-se gravemente ofensivos quando repetidos sistematicamente ao longo do tempo.

Não há explicações únicas ou objetivas sobre o que leva uma pessoa a praticar o assédio moral. Trata-se, na verdade, de um fenômeno complexo, frequentemente motivado por sentimentos como inveja, ciúme, rivalidade e preconceito. Assim, cada situação de assédio deve ser analisada de forma individualizada e contextualizada, uma vez que não existem padrões rígidos ou universais para sua ocorrência.

Em muitos casos, como aponta Silva (2022, p. 20), o assédio moral tem origem na recusa à diferença e na intolerância às particularidades do outro. Pode surgir, por exemplo, da discriminação quanto ao modo de ser, vestir-se, comunicar-se, desempenhar tarefas ou expressar sua identidade. Fatores como gênero, orientação sexual, raça, cor, religião ou estilo pessoal frequentemente se tornam alvos de rejeição e marginalização no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, quando o indivíduo não é “aceito” pelo grupo ao qual pertence profissionalmente — por não se adequar às normas, valores ou comportamentos hegemônicos daquele coletivo —, torna-se mais suscetível a práticas de assédio moral. O objetivo implícito (ou mesmo explícito) dessas práticas é promover sua exclusão, seu isolamento, e, por consequência, a desconstrução da sua identidade, fazendo com que o trabalhador se sinta deslocado, desvalorizado e até mesmo indigno de ocupar aquele espaço.

3. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática abusiva que vem ganhando destaque nas discussões sobre saúde ocupacional e direitos trabalhistas. Caracteriza-se por condutas repetitivas e prolongadas de humilhação, constrangimento ou intimidação, geralmente exercidas por superiores hierárquicos, colegas ou até mesmo subordinados (ELGENNENI, 2024).

Esse tipo de violência psicológica, embora muitas vezes silenciosa, compromete a dignidade do trabalhador, afeta sua saúde mental e pode gerar impactos significativos no ambiente organizacional e na produtividade. A crescente atenção a esse tema reflete a necessidade de garantir ambientes laborais saudáveis, pautados no respeito e na ética (ELGENNENI, 2024).

78

De acordo com Cruz (2024) assédio moral pode se manifestar de diversas formas: isolamento, sobrecarga de tarefas, críticas constantes, exposição ao ridículo, boatos maliciosos, entre outros. Tais condutas, quando sistemáticas e intencionais, tornam o ambiente de trabalho hostil, insustentável e prejudicial à saúde física e emocional do trabalhador. Uma característica central é a repetição das ações, pois diferentemente de um conflito pontual, o assédio moral se estabelece com o tempo, criando uma dinâmica de dominação e sofrimento.

As causas do assédio moral são multifatoriais. Entre elas, destacam-se: cultura organizacional autoritária ou competitiva, que tolera ou incentiva comportamentos abusivos; falta de preparo de lideranças, que utilizam o medo e a pressão como ferramentas de gestão; disputas interpessoais, alimentadas por inveja, rivalidade ou preconceito e ambientes tóxicos, sem canais de escuta, mediação ou suporte psicológico (CRUZ, 2024).

Barbosa Neto et al. (2024) explicam que o assediador utiliza estratégias sutis ou explícitas para desestabilizar a vítima. Entre os mecanismos mais comuns estão:

desqualificação profissional, com críticas constantes e injustificadas; isolamento, através da exclusão de reuniões, eventos ou comunicações; desmoralização pública, com piadas ou comentários ofensivos diante de colegas; ameaças veladas ou diretas, visando provocar medo ou insegurança e manipulação de informações, dificultando o desempenho das funções da vítima. Essas ações, ao longo do tempo, minam a autoconfiança do trabalhador e dificultam sua permanência no ambiente laboral.

Sobre uma conceituação mais clara sobre o assédio moral no trabalho, destaca-se o seguinte julgado:

DIREITOS CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. ART. 37, §6º, DA CRFB/88. CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. RECURSO PROVIDO. 1. O apelante requer a condenação do Estado do Tocantins ao pagamento de indenização por danos morais, em razão de assédio moral sofrido no seu ambiente de trabalho, a saber, o Centro de Ensino Médio Professor Florêncio Aires, em Porto Nacional. 2. O assédio moral se caracteriza como um comportamento crônico de hostilidade e violência psicológica, adotado de maneira continuada e repetitiva no contexto de trabalho, que produz o efeito de humilhação, ofensa, constrangimento. Para que fique caracterizado o assédio moral, há consenso na literatura no sentido de que não basta um comportamento esporádico, sendo necessária uma prática recorrente e persistente. [...] (TJTO, Apelação Cível, 0045805-80.2018.8.27.2729, Rel. ADOLFO AMARO MENDES, julgado em 06/11/2024, juntado aos autos em 08/11/2024). (grifo do autor)

No ambiente profissional, é possível identificar diferentes tipos de assédio moral. Para uma melhor compreensão do tema, é necessário distingui-los, considerando que nem sempre o assédio parte de um superior hierárquico — podendo, inclusive, ter origem entre colegas de trabalho.

O primeiro tipo é o assédio moral horizontal, que ocorre entre indivíduos do mesmo nível hierárquico. Nessa modalidade, as agressões partem de colegas de trabalho e podem ser motivadas por fatores como a tendência dos grupos em nivelar comportamentos, a dificuldade de aceitação das diferenças individuais, a discriminação, ou ainda pela competitividade e rivalidade na busca por reconhecimento ou ascensão profissional (CRUZ, 2024).

Quando o gestor identifica a ocorrência de assédio moral entre colegas, é fundamental que providências sejam tomadas de forma imediata, tanto para proteger a vítima quanto para restaurar o equilíbrio no ambiente de trabalho. A omissão diante desses conflitos pode comprometer significativamente o clima organizacional, além de afetar diretamente a produtividade e o desempenho dos envolvidos. Em muitos casos, os trabalhadores tornam-se tão consumidos pelo conflito que negligenciam suas funções e responsabilidades (CRUZ,

2024).

Cabe mencionar que os diretores das empresas, na grande maioria dos casos, alegam não conhecer as técnicas de cobranças utilizadas pelos gerentes e chefes do setor. Porém, a lei nestas situações não exime a empresa da responsabilidade pelos danos causados ao trabalhador assediado, haja vista que o empregador é responsável pelos atos de seus gestores (ELGENNENI, 2024).

Outro tipo relevante de assédio é o assédio moral vertical ascendente, que se caracteriza pela ocorrência do assédio de subordinados contra seus superiores hierárquicos. Trata-se de uma forma inversa àquela mais comumente associada ao assédio no ambiente de trabalho. Em geral, presume-se que o assédio parte da chefia contra um funcionário; no entanto, há situações em que ocorre o oposto (OLIVEIRA, 2023).

Nesses casos, o gestor pode ser alvo de práticas abusivas por parte de subordinados, como líderes sindicais, funcionários que detêm informações privilegiadas ou dados pessoais comprometedores, ou ainda colaboradores que buscam desestabilizar a liderança. Essas ações, muitas vezes silenciosas e veladas, têm o objetivo de minar a autoridade do superior, gerando um ambiente hostil e constrangedor (OLIVEIRA, 2023).

Por outro lado, o tipo de assédio moral mais frequente nas organizações é o assédio moral vertical descendente. Essa modalidade ocorre quando o assédio parte do superior hierárquico, que, valendo-se de sua posição de autoridade, passa a praticar condutas abusivas em relação a um ou mais subordinados (NUNES; DANTAS, 2019).

Nessa configuração, o superior, sob o pretexto de exercer seu poder disciplinar e fiscalizador, utiliza-se da hierarquia para humilhar, constranger ou desestabilizar emocionalmente o trabalhador, atingindo diretamente sua dignidade e autoestima. São exemplos dessa prática: manter o empregado intencionalmente ocioso ou sem os equipamentos necessários para executar suas tarefas; atribuir-lhe atividades excessivamente difíceis ou alheias à sua função, sem qualquer suporte; e, ainda, buscar erros em seu desempenho apenas com o intuito de expô-lo ao ridículo ou desmoralizá-lo perante os colegas.

O empregado é continuamente rebaixado, ultrajado, ofendido, menosprezado, inferiorizado, constrangido, desvalorizado e humilhado. O resultado das insistentes investidas do chefe faz o subordinado sentir-se inútil, incompetente e sem valor. Ele então passa a questionar-se, a duvidar da sua capacidade profissional. A revolta vai se transformando em mágoa profunda e a sensação de desespero, despreparo e indignação vão se acumulando, tornando o funcionário um profissional repleto de infelicidade e cheio de dúvidas. Ele passa a fazer apenas o essencial, deixando de contribuir com o seu melhor para a empresa, trocando a sua vida e felicidade pelo salário mensal (SOUZA, 2019, p.30).

Há ainda o chamado assédio moral misto, caracterizado pela prática combinada do assédio por parte de superiores hierárquicos e colegas de trabalho, ou seja, trata-se da sobreposição das formas horizontal e vertical de assédio moral (OLIVEIRA, 2023).

Nesse tipo de assédio, o processo inicia-se, em geral, por meio de um enredamento psicológico, com o objetivo de controlar e paralisar a vítima diante dos ataques, ao mesmo tempo em que se estabelece uma relação de dependência emocional. Em muitos casos, a pessoa assediada não tem plena consciência da manipulação à qual está sendo submetida (CRUZ, 2024, p. 17).

Esse enredamento ocorre frequentemente por meio de uma sedução perversa, na qual a vítima sofre influência tanto intelectual quanto moral, sendo levada a uma relação de dominação psicológica (OLIVEIRA, 2023).

Durante esse processo, o assediador busca transferir a responsabilidade pelo conflito à própria vítima, desqualificando sua imagem perante o grupo ao alegar, por exemplo, que ela possui um “temperamento difícil” ou que apresenta sinais de instabilidade emocional. Com isso, pretende conquistar a aprovação do grupo para o assédio, fazendo com que os demais colegas também passem a adotar comportamentos discriminatórios e hostis em relação à vítima (CRUZ, 2024, p. 17).

81

Tal dinâmica perversa é conceituada, à luz da doutrina psicanalítica, como psicoterror — uma forma de terrorismo psicológico tão intenso, sistemático e humilhante que pode comprometer seriamente a saúde mental da vítima, levando, em casos extremos, até ao suicídio.

3.1 FUNDAMENTO LEGISLATIVO DA TEMÁTICA

No campo legislativo, mais recentemente, a legislação brasileira trouxe uma definição mais objetiva e clara do que seja o assédio moral. A Lei nº 14.612, de 2023 define assédio moral como:

[...] conduta praticada no exercício profissional por meio da repetição de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, advogado ou qualquer outro profissional a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, visando excluí-los de suas funções ou desestabilizá-los emocionalmente (BRASIL, 2023).

Com base nessa realidade o Direito brasileiro tem base legal ampla a respeito do assédio moral. Inicialmente, encontra-se a Constituição Federal de 1988. No texto constitucional há vários princípios que trazem o garantismo de proteção a todo trabalhador.

O mais importante deles é o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que estabelece que as pessoas tenham condições dignas de vida, o que implica dizer que devem viver com qualidade (CARVALHO, 2021).

Segundo Moreira Júnior (2021), a prática do assédio moral no ambiente de trabalho entra em conflito direto com a dignidade da pessoa humana no momento em que o agressor levanta rumores a respeito da honra da vítima e passa a tratá-la como mercadoria.

Já o princípio da razoabilidade, garante que as pessoas tenham um tratamento razoável. Ao se analisar dentro do ambiente laboral, verifica-se que o tratamento deve ser proporcional, que o empregador precisa saber os limites. Desse modo, a aplicação de trabalhos impossíveis ou até mesmo a falta de atividade para o empregado, assim como, gritos e ofensas, quebram o precedente de que é importante ser sensato, logo, o princípio da razoabilidade deixa de ser observado (MOREIRA JÚNIOR, 2021).

E por fim, o princípio da igualdade, que visa garantir que devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, de modo que a justiça seja atingida, não é respeitado com as desequiparações injustificadas. O assédio moral no ambiente de trabalho viola de maneira considerável a Carta Magna, cada forma de praticar esse ato ilícito atinge um princípio diferente, ou seja, a vítima tem uma garantia constitucional desrespeitada a cada momento que o agressor age (CARVALHO, 2021).

82

Na área penal, o assédio moral no trabalho é tido como crime pela lei. Essa previsão está descrita no artigo 146 do Código Penal, que diz que um assediador pode ser detido por até dois anos se atentar contra a dignidade de alguém no ambiente de trabalho. A saber:

Artigo 146-A do Código Penal: Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena: detenção, de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º – Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§ 2º – A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§ 3º – Na ocorrência de transação penal, essa deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

(BRASIL, 1940)

Além disso, o assédio moral pode gerar a rescisão do contrato, pela via indireta com base nas alíneas “a”, “b” e “d” do art. 483 da CLT, e pode autorizar a legítima dispensa por justa causa dos colegas, chefes, gerentes, diretores e responsáveis pelo agir ilícito, em face da vítima, com amparo no art. 482, alínea “b”, da CLT.

Contudo, não existe uma legislação específica sobre o tema, apesar de haver discussões e projetos referentes ao assunto em tramitação no Congresso Nacional. A título de exemplo,

o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou em 2019 o Projeto de Lei 4742/01, que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho. Atualmente, este Projeto de Lei está aguardando apreciação pelo Senado Federal. Foi aprovada uma emenda da relatora, a então deputada Margarete Coelho (PP-PI). Segundo a emenda, o crime será caracterizado quando alguém ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função (BRASIL, 2001).

A pena estipulada será de detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 anos. Isso sem prejuízo da pena correspondente à violência, se houver. A causa somente terá início se a vítima representar contra o ofensor. Essa representação é irretratável, ou seja, a pessoa não pode desistir dela posteriormente (BRASIL, 2001).

Mesmo não tendo uma lei específica para esse caso, os Estados da Federação têm promulgado normas estaduais que tratam sobre a presente matéria. No Estado de Goiás, as Leis nº 18.456/2014 e nº 20.756/2020 dispõem sobre a prevenção e a punição de assédio moral, definindo, conforme o art. 202 da Lei nº 20.756/2020, que a prática de assédio moral pode resultar na suspensão de 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias do servidor ou em sua demissão:

Art. 202
LXII - praticar ato definido em lei como assédio moral.
Penalidade: suspensão de 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias ou demissão.
(BRASIL, 2020)

Antes de fazer uma denúncia no âmbito do assédio, seja sexual ou moral, é importante que o denunciante tente obter comprovação do assédio contra si (mensagens, vídeos, gravações etc.), pois as provas trazidas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do assédio, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração (CARVALHO, 2021).

Após a reunião das comprovações, a denúncia deverá ser registrada para que seja feita a apuração formal, a qual poderá ensejar a aplicação de uma penalidade, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa. Conforme previsto no artigo 10º da Lei nº 13.460/2017, a denúncia deverá ser dirigida à ouvidoria do órgão ou entidade, mas, sendo o assediado servidor público, poderá também representar pela via hierárquica, conforme previsto na Lei nº 8.112/90 (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

Neste caso, sendo o assediador o chefe imediato, a denúncia deverá ser encaminhada à autoridade superior. Dada a natureza da impropriedade, que normalmente não é registrada em documentos oficiais e que é direcionada a pessoas específicas, faz-se necessário que conste, na denúncia, identificação dos agentes assediador e assediado (ELGENNENI, 2024).

No caso da denúncia recebida pela ouvidoria, esta procederá à análise preliminar, procedimento que não consiste em investigação. Em seguida, deverá ser encaminhada para a unidade correcional do órgão para análise e possível apuração/investigação. Sendo recebida pela via hierárquica, a autoridade, de igual forma, deverá encaminhar para a unidade correcional do órgão (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

4. DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Em decorrência dos danos ocasionados pelo assédio moral, o Direito, enquanto ciência social aplicada, não poderia se omitir diante dessa realidade. Assim, torna-se fundamental apresentar os posicionamentos jurisprudenciais que vêm se consolidando acerca do assédio moral no ambiente de trabalho.

Diversas empresas, ao longo das últimas décadas, têm sido condenadas ao pagamento de indenizações por danos morais, em virtude da comprovação de práticas de assédio moral contra seus empregados.

84

Um caso emblemático diz respeito ao Banco Bradesco, condenado em ação coletiva em razão da prática sistemática de assédio moral em uma de suas agências. Conforme os autos do processo, ficou demonstrado que a instituição financeira instituiu metas abusivas, promovendo a exposição pública do desempenho individual dos empregados, além de adotar tratamentos vexatórios e humilhantes. Entre as condutas ofensivas, destaca-se a entrega do chamado "Troféu Tartaruga" ao trabalhador que não atingisse as metas estipuladas, como forma de punição simbólica e ridicularização. Diante da gravidade dos fatos, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região condenou o Banco Bradesco ao pagamento de indenização por danos morais a todos os funcionários da referida unidade.³

É importante destacar que, para a configuração do assédio moral no âmbito jurídico, é imprescindível a apresentação de provas robustas e convincentes, capazes de demonstrar não apenas a existência da conduta abusiva, mas também o dano efetivo e o grau de lesividade

³ TRT-11 00114024020135110051, Relator: Solange Maria Santiago Morais, Gabinete da Desembargadora Solange Maria Santiago Morais. Data da Publicação: 18/10/2016.

causado à vítima. Em outras palavras, como já decidido em diversos julgados, “o deferimento de indenização por danos oriundos de assédio moral praticado no ambiente de trabalho requer comprovação convincente do prejuízo alegado e do seu grau de lesividade”.⁴

Nesse sentido, cita-se:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DECLARATÓRIA. ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. AUSÊNCIA DE PROVA. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. RECURSO CONHECIDO E IMPROVIDO. SENTENÇA MANTIDA. 1. Para a configuração de assédio moral, necessária a prova da prática reiterada de conduta grave passível de causar à vítima desestabilização emocional e psicológica. 2. Ausente a prova de que a autora foi vítima de assédio moral, com a prática reiterada de atitudes negativas por parte de superior hierárquico, objetivando a desmoralização pessoal, não há como falar em condenação por dano moral. 3. Recurso conhecido e improvido. Sentença mantida. (Apelação Cível 0002404-02.2020.8.27.2716, Rel. HELVECIO DE BRITO MAIA NETO, GAB. DO DES. HELVÉCIO DE BRITO MAIA NETO, julgado em 26/10/2022, DJe 28/10/2022). (grifo do autor)

Importante destacar quando há configuração de assédio moral em locais de trabalho de natureza pública, ou seja, em órgãos governamentais. Nesse cenário, a responsabilidade é do Estado e de natureza objetiva, conforme expõe a seguinte jurisprudência:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL. PROFESSORA DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PALMAS. CONJUNTO PROBATÓRIO SUFICIENTE. REQUISITOS CONFIGURADOS. PEDIDO PROCEDENTE. RECURSO IMPROVIDO. SENTENÇA MANTIDA. HONORÁRIOS RECURSAIS MAJORADOS 5%. 1. Nos termos do art. 37, §6º, da Constituição da República, a responsabilidade do Estado é objetiva, sob a modalidade do risco administrativo respondendo, a Administração Pública, pelos danos que seus agentes, nessa condição, causarem a terceiros sendo, para tanto, suficiente a prova do nexo de causalidade entre o ato praticado e o dano dele advindo, e desnecessária a comprovação da culpa. 2. O servidor público exposto à situação humilhante e constrangedora no exercício de suas funções pelo seu superior hierárquico no tratamento profissional sofre assédio moral. 3. No presente caso, restou efetivamente comprovado que a autora/apelada sofreu agressões pelo aluno M.H.P.S. e que após o ocorrido houve desdobramentos funcionais de afastamento e remanejamento da servidora e que a mesma foi impedida, pelos agentes superiores da unidade escolar, sem justificativa ou motivação, de assumir suas horas de trabalho por aproximadamente 15 (quinze) dias, sendo obrigada a cumprir horário na sala dos professores, situação assistida pelos demais servidores da escola conforme evidenciado nos documentos juntados no evento 1, ANEXO8, p. 3 - ANEXO30, p.4: autos originários. 4. Comprovada a ocorrência do assédio moral, sobretudo quando testemunhado pelos colegas de trabalho, impera o dever de indenizar a título de danos morais, que devem ser arbitrados em harmonia com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. 5. No presente caso, a importância de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), arbitrada em primeira instância, revela-se suficiente a indenizar os danos morais sofridos pela autora, não comportando reforma, mormente porque por se encontrar condizente com a dimensão do dano causado, suas circunstâncias e os seus efeitos. 6. Recurso conhecido e não provido. (Apelação Cível 0010727-25.2018.8.27.2729, Rel. ADOLFO AMARO MENDES,

⁴ TRT-22- RO: 000013199820165220003, Relator: Tibério Freire Villar da Silva, Data de Julgamento: 16/07/2018, PRIMEIRA TURMA.

GAB. DO DES. ADOLFO AMARO MENDES, julgado em 27/07/2022, DJe 02/08/2022). (grifo do autor)

Para além dos efeitos jurídicos no campo jurisprudencial, o assédio moral também gera consequências no campo social, para a vítima. Para a vítima, os efeitos são profundos e duradouros. Ela pode desenvolver quadros de depressão, ansiedade, síndrome do pânico, distúrbios do sono, perda de autoestima e até pensamentos suicidas. O sofrimento psicológico pode se estender à vida pessoal e familiar (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

Socialmente, o assédio moral compromete a cultura organizacional, aumenta o turnover, eleva os índices de absenteísmo e reduz a produtividade. Além disso, reforça desigualdades e perpetua estruturas de poder opressivas no mundo do trabalho (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

Diante da recorrência de casos de assédio moral em empresas brasileiras, torna-se urgente a implementação e efetivação de medidas preventivas e punitivas, com o objetivo de coibir esse tipo de prática e proteger a integridade dos trabalhadores. O enfrentamento do assédio moral demanda políticas organizacionais claras, que promovam a conscientização, acolhimento das vítimas e responsabilização dos agressores.

Nesse sentido, algumas instituições financeiras atuantes no Brasil, como Bradesco, Itaú, Santander, HSBC, Citibank, Votorantim, Safra, Caixa Econômica Federal, entre outras, firmaram um importante compromisso com os trabalhadores do setor bancário. Trata-se da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011, fruto de acordo entre as entidades sindicais e os bancos, a qual prevê a criação de canais de comunicação internos, com garantia de anonimato para denúncias de assédio moral e outras práticas abusivas (BRASIL, 2011). Essa medida representa um avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores, ao possibilitar que situações de violência psicológica sejam formalmente comunicadas e investigadas sem que a vítima sofra retaliações.

Exemplos como esse permitem vislumbrar um futuro mais ético e respeitoso no âmbito das relações de trabalho, em que a saúde física e mental dos trabalhadores seja preservada como um valor institucional. Ainda que muitos ambientes organizacionais, públicos ou privados, ainda sejam marcados por pressões excessivas, metas inalcançáveis e competitividade desmedida, é fundamental que tais fatores não comprometam a dignidade humana, princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro. Pelo contrário, como demonstrado ao longo deste estudo, ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos tendem a ser mais produtivos e sustentáveis, tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma insidiosa de violência psicológica que afeta profundamente a dignidade, a saúde e a produtividade dos trabalhadores, comprometendo não apenas o bem-estar individual das vítimas, mas também a integridade das instituições e a qualidade das relações de trabalho. Ao longo do tempo, essa prática, caracterizada por comportamentos repetitivos de humilhação, intimidação ou exclusão, cria um ambiente hostil e degradante, desestruturando a rotina laboral e impactando negativamente a saúde mental e emocional dos envolvidos.

As consequências do assédio moral são amplas e multidimensionais: no plano pessoal, geram sofrimento psíquico, doenças psicossomáticas e desmotivação; no campo jurídico, podem ensejar responsabilizações civis, trabalhistas e, em alguns casos, criminais; e no aspecto social, revelam fragilidades estruturais nas organizações, como a ausência de políticas de prevenção, a negligência com práticas abusivas e a persistência de culturas organizacionais autoritárias e desumanas.

Combater o assédio moral requer, portanto, uma abordagem sistêmica e articulada, envolvendo trabalhadores, empregadores, sindicatos, órgãos públicos e a sociedade em geral. É imprescindível a criação e o fortalecimento de mecanismos institucionais de denúncia, escuta e acolhimento, bem como a implementação de políticas educativas e preventivas que promovam o respeito mútuo, a empatia e a valorização do ser humano no espaço laboral. Além disso, o ordenamento jurídico deve continuar evoluindo no sentido de proteger eficazmente os trabalhadores e punir práticas abusivas, garantindo justiça e reparação às vítimas.

Por fim, é necessário compreender que o combate ao assédio moral transcende o campo jurídico e organizacional, constituindo uma pauta ética e civilizatória. Promover ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e livres de violência não é apenas um dever legal ou uma estratégia de gestão eficiente, mas um compromisso social com a dignidade humana, com a promoção da saúde mental e com a construção de uma cultura do trabalho mais justa, solidária e respeitosa para todos.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia. Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica->

dotrabalhojulgoumaisde400milcasosdeassediomoralesexual/#:20a%202023%2C%20a,ass%C3%A9dio%20moral%20e%20ass%C3%A9dio%20sexual.. Acesso em: 24 mar. 2025.

BARBOSA NETO, Astor Castro et al. Desvendando o assédio moral no trabalho: a contribuição da perícia psicológica. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 10(1), 1209–1233; 2024.

BASTOS, Ana Clara Borges; CUNHA, Tâmara Matias Guimarães. Assédio moral no trabalho: uma análise sobre a perspectiva dos dispositivos legais vigentes, para a responsabilização do empregador frente a seus funcionários. *Revista Acadêmica Online*, 10(51), p. 1–17; 2024.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1943.

BRASIL. Federação Nacional dos Bancos (FENABAN). Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011. Disponível em: http://www.sindicatodosbancarios.com.br/documentos/3883_CCT_CONTECFENABAN_20102011.pdf. Acesso em: 08 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 20.756 de 28 de janeiro de 2020. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências. Disponível em: https://www.gabinetecivil.go.gov.br/pagina_leis.php%3fid=24004. Acesso em: 08 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.612 de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14612.htm. Acesso em: 08 jun. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei 4742/01. Introdz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 08 jun. 2025.

CARVALHO, Márcia Nair. Assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador. *Revista Processus Multidisciplinar*, 2(4), 318–336; 2021.

CRUZ, Danielle Ribeiro. Assédio moral no trabalho e a Universidade Federal do Rio Grande do Norte: uma análise das ações de orientação e enfrentamento. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social - PPGSS, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Natal, 2024. Disponível em:

<https://repositorio.ufrn.br/server/api/core/bitstreams/63a90813-a4a3-470f-8caf-72888ab446ao/content>. Acesso em: 14 jun. 2025.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo. Implicações individuais, organizacionais e sociais do assédio moral: estudo de caso de um bancário. Dissertação apresentada ao Programa Pós Graduação em Administração da Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá. Londrina, 2024. Disponível em: <https://repositorio.uel.br/srv-coo03-soi/api/core/bitstreams/213c53dd-bf84-4f50-bf7b-758afe63396a/content>. Acesso em: 14 jun. 2025.

GOMES, Fernanda Caetano da Silva. Assédio moral no trabalho. SP, 2024. Trabalho de conclusão de curso. (Curso superior de tecnologia em Gestão Comercial). Faculdade de Tecnologia de Assis, Prof. Dr. José Luiz Guimarães. Assis, 2024.

MAGALHÃES, Andrea. Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7adotrabalhorecebemensalmentecercadeseismila%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%20s>. Acesso em: 08 jun. 2025.

MOREIRA JUNIOR, Landial. Assédio moral no ambiente de trabalho: as responsabilidades do empregador, políticas antiassédio e o compliance como ferramenta de prevenção. 1ª ed. Editora: Appris Editora, 2021.

NUNES, Marcia dos Santos Pimentel; DANTAS, Maria Cristina Ribeiro. O assédio moral no ambiente de trabalho. *Brazilian Journal of Development*, 5(6), 6031–6044; 2019.

NUNES, Thiago Soares; NASCIMENTO, Monique. O assédio moral no trabalho e o narcisismo das pequenas diferenças. *Cadernos de Psicanálise. CPRJ*, v. 45, n. 48, p. 221-242; 2023.

OLIVEIRA, Lays Vieira de Souza. Assédio moral no trabalho: impactos na saúde dos trabalhadores. 2023. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Alagoas, 2023.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Assédio Moral no Trabalho: caracterização e consequências. 2ª ed. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvea Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: impactos da perpetuação dessa prática para os trabalhadores. *Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro -PGE-RJ*, Rio de Janeiro, v. 4 n. 1, p.130, jan./abr. 2021

PRETTI, Reynaldo José. Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho. *Brazilian Journal of Development*, 7(3), p. 23535–23543; 2021.

ROCHA, Raoni; VITÓRIO, Mário Ângelo. Assédio moral institucional: o caso dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Previdência. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*. 49(1), 1-10; 2024.

SILVA, Wrisilha Dhiovana Damasio da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Artigo apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário Goiás – UNIGOIÁS. Goiânia, 2022.

SOUZA, Jorge Dias. As chefias avassaladoras: Assédio moral o que fazer para acabar com essa prática devastadora nas empresas. São Paulo: Novo Século, 2019.