

REFLEXOS JURÍDICOS E SOCIAIS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

LEGAL AND SOCIAL IMPLICATIONS OF WORKPLACE HARASSMENT

IMPLICACIONES LEGALES Y SOCIALES DEL ACOSO LABORAL

Ana Vitória Miranda Peres¹

Vanuza Pires da Costa²

RESUMO: O assédio moral no ambiente de trabalho constitui uma das mais relevantes formas de violação à dignidade da pessoa humana nas relações laborais contemporâneas. Caracteriza-se por condutas abusivas, reiteradas e intencionais que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, comprometendo sua integridade psíquica e profissional. O presente artigo tem como objetivo analisar os reflexos jurídicos e sociais do assédio moral no ambiente de trabalho no contexto brasileiro, no período de 2020 a 2025. A pesquisa é de natureza bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e método dedutivo, fundamentada em doutrina, legislação vigente e jurisprudência atual. Verificou-se que, embora o Brasil ainda não possua lei federal específica disciplinando o assédio moral trabalhista, o ordenamento jurídico oferece mecanismos eficazes de tutela por meio da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil e da construção jurisprudencial. Nos resultados encontrados, pode-se verificar que os reflexos do assédio moral extrapolam a esfera individual, afetando o ambiente organizacional, a produtividade e a própria estrutura social, sendo imprescindível a adoção de políticas institucionais de prevenção e combate.

Palavras-chave: Assédio moral. Direito do Trabalho. Dignidade humana. Responsabilidade civil. Meio ambiente laboral.

ABSTRACT: Workplace harassment constitutes one of the most significant forms of violation of human dignity in contemporary labor relations. It is characterized by abusive, repeated, and intentional conduct that exposes the worker to humiliating and embarrassing situations, compromising their psychological and professional integrity. This article aims to analyze the legal and social repercussions of workplace harassment in the Brazilian context, from 2020 to 2025. The research is bibliographic and documentary in nature, with a qualitative approach and deductive method, based on doctrine, current legislation, and jurisprudence. It was found that, although Brazil does not yet have a specific federal law regulating workplace harassment, the legal system offers effective protection mechanisms through the 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil, the Consolidation of Labor Laws, the Civil Code, and jurisprudential development. The results show that the effects of workplace harassment extend beyond the individual sphere, affecting the organizational environment, productivity, and the social structure itself, making the adoption of institutional policies for prevention and combating it essential.

Keywords: Workplace harassment. Labor law. Human dignity. Civil liability. Workplace environment.

¹Acadêmica do curso de direito Universidade de Gurupi – UNIRG.

²Mestra em Direito e Estado na Era Digital. Professora do curso de Direito da Universidade de Gurupi/TO - UNIRG e Universidade Estadual do Tocantins - UNITINS.

RESUMEN: El acoso laboral constituye una de las formas más significativas de violación de la dignidad humana en las relaciones laborales contemporáneas. Se caracteriza por una conducta abusiva, reiterada e intencional que expone al trabajador a situaciones humillantes y embarazosas, comprometiendo su integridad psicológica y profesional. Este artículo busca analizar las repercusiones legales y sociales del acoso laboral en el contexto brasileño, de 2020 a 2025. La investigación es de carácter bibliográfico y documental, con un enfoque cualitativo y un método deductivo, basado en la doctrina, la legislación vigente y la jurisprudencia. Se constató que, si bien Brasil aún no cuenta con una ley federal específica que regule el acoso laboral, el sistema legal ofrece mecanismos de protección eficaces a través de la Constitución de la República Federativa del Brasil de 1988, la Consolidación de las Leyes del Trabajo, el Código Civil y el desarrollo jurisprudencial. Los resultados muestran que los efectos del acoso laboral se extienden más allá del ámbito individual, afectando el entorno organizacional, la productividad y la propia estructura social, lo que hace esencial la adopción de políticas institucionales para su prevención y combate.

Palabras clave: Acoso laboral. Derecho laboral. Dignidad humana. Responsabilidad civil. Entorno laboral.

INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho configura-se como uma das mais recorrentes e preocupantes formas de violência psicológica nas relações laborais contemporâneas. Trata-se de conduta abusiva, reiterada e intencional que expõe o trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras e degradantes, comprometendo sua integridade psíquica, sua autoestima e seu desempenho profissional.

Em um cenário marcado por competitividade intensa, metas elevadas e relações hierárquicas rígidas, o ambiente laboral pode se transformar em espaço propício à prática de comportamentos autoritários e desrespeitosos. Nesse contexto, o assédio moral deixa de ser um problema meramente individual para assumir dimensão jurídica e social relevante.

A proteção contra essas práticas encontra fundamento nos princípios consagrados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, especialmente na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho. Ainda que inexista legislação federal específica que regulamente de forma autônoma o assédio moral trabalhista, o ordenamento jurídico brasileiro oferece instrumentos capazes de assegurar a reparação dos danos causados, com base na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código Civil.

Além das repercussões jurídicas, os reflexos sociais do assédio moral revelam-se profundos, alcançando não apenas a vítima, mas também o clima organizacional, a produtividade e a própria estrutura das relações profissionais. O adoecimento psíquico, o aumento do absenteísmo e a rotatividade de funcionários são apenas algumas das consequências

observadas. Diante desse cenário, um dos questionamentos que surgem é: Quais são os reflexos jurídicos e sociais do assédio moral no ambiente de trabalho e de que forma o ordenamento jurídico brasileiro e as políticas organizacionais podem atuar na prevenção e na responsabilização dessas condutas?

Com isso, o objetivo dessa pesquisa é analisar os reflexos jurídicos e sociais do assédio moral no ambiente de trabalho, levando a compreender o seu conceito, suas características, identificar os dispositivos legais e princípios constitucionais que asseguram a proteção do trabalhador contra práticas abusiva, investigar os impactos psicológicos, sociais e profissionais do assédio moral sobre as vítima e avaliar o papel das organizações e dos gestores na prevenção e no combate ao assédio moral.

O estudo realizado foi qualitativo e de cunho explicativo, utilizando pesquisa documental e bibliográfica. A pesquisa bibliográfica, onde “revela explicitamente o universo de contribuições científicas de autores sobre um tema específico” (SANTOS; CANDELORO, 2006, p. 43). A pesquisa documental é um tipo de pesquisa que utiliza fontes primárias, isto é, dados e informações que ainda não foram tratados científica ou analiticamente. A pesquisa documental tem objetivos específicos e pode ser um rico complemento à pesquisa bibliográfica (MARCONI; LAKATOS, 2021).

As técnicas de análise qualitativa do texto será a de análise de conteúdo. Os resultados serão apresentados através de transcrição de trechos. Esses dados virão de fontes secundárias (pesquisas da OIT, MPT ou relatórios publicados), que se enquadram na pesquisa documental proposta.

COMPREENSÃO DO CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

De acordo com Correa (2023), o assédio moral é um fenômeno social e jurídico que, embora tenha ganhado maior visibilidade nas últimas décadas, possui raízes históricas ligadas à própria organização do trabalho e às relações de poder estabelecidas no ambiente laboral. Desde o advento da Revolução Industrial, quando a força de trabalho passou a ser explorada em larga escala, práticas autoritárias, abusos e humilhações eram comuns, mas raramente identificadas como formas de violência psicológica.

Segundo Oliveira (2023), apenas a partir da segunda metade do século XX, especialmente com os estudos da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, o termo “assédio moral” começou a ser amplamente reconhecido e debatido, impulsionando mudanças na percepção

social e jurídica sobre a dignidade do trabalhador. Oliveira ainda reforça que a intencionalidade de causar sofrimento distingue o assédio moral de simples críticas ou desentendimentos eventuais.

O conceito de assédio moral pode ser entendido da seguinte forma:

[...] está associado a qualquer conduta abusiva, repetitiva e prolongada que tenha como objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de uma pessoa, atingindo sua dignidade, autoestima e estabilidade emocional. Essa prática pode se manifestar de forma sutil ou explícita, por meio de humilhações públicas, isolamento, perseguição, ironias, desqualificação profissional ou atribuição de tarefas degradantes. O elemento central que caracteriza o assédio moral é a intencionalidade de causar sofrimento e enfraquecer psicologicamente a vítima, levando-a muitas vezes ao adoecimento físico e mental ou até ao desligamento da empresa (AZEVEDO, 2020, p. 15).

Entre as principais características do assédio moral destacam-se a repetição e a duração dos atos hostis, o desequilíbrio de poder entre o agressor e a vítima, e o impacto negativo na integridade psíquica e emocional do trabalhador (AZEVEDO, 2020).

De acordo com Cardoso (2024), diferente de um conflito pontual, o assédio moral é marcado pela continuidade e pela sistematicidade das agressões, que ocorrem de forma prolongada e tendenciosa, configurando um verdadeiro processo de violência psicológica. Essas práticas podem ocorrer tanto de forma vertical, quando partem de superiores hierárquicos, quanto horizontal, entre colegas de mesmo nível, ou até ascendente, quando subordinados assediam seus superiores.

Os requisitos para a caracterização do assédio moral envolvem alguns elementos fundamentais. O primeiro é a repetição das condutas abusivas, que distingue o assédio de situações isoladas de desentendimento. O segundo é o intuito de humilhar, constranger ou desestabilizar a vítima, o que demonstra a intencionalidade por parte do agressor (SILVA, 2023).

O terceiro requisito é a existência de dano psíquico ou moral, resultante do comportamento agressivo, que compromete a saúde, o equilíbrio emocional e o desempenho profissional do trabalhador. Por fim, o nexo causal entre a conduta do assediador e o dano sofrido é indispensável para fins de responsabilização jurídica, sendo necessário comprovar que o sofrimento ou a lesão decorreram diretamente das práticas abusivas no ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2023).

Assim, o assédio moral constitui uma forma de violência silenciosa e complexa, que transcende o âmbito individual e atinge a coletividade laboral, fragilizando o tecido social e os valores éticos nas relações profissionais. Reconhecer sua existência, compreender seus elementos e aplicar os mecanismos legais cabíveis são passos essenciais para a promoção de um

ambiente de trabalho pautado na dignidade, no respeito e na valorização humana (OLIVEIRA, 2023).

Portanto, compreender o conceito e as características do assédio moral é fundamental para identificar, prevenir e punir tais práticas no contexto organizacional, protegendo o direito à dignidade do trabalhador e promovendo um ambiente laboral saudável.

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo afirma Santos (2025), o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que tem despertado crescente atenção no meio jurídico, social e organizacional, especialmente em virtude de seus efeitos devastadores sobre a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Essa prática pode ocorrer em qualquer ambiente laboral, independentemente do setor de atuação, e está frequentemente relacionada a relações de poder desiguais e à falta de respeito à dignidade humana no contexto profissional (SANTOS, 2025).

Historicamente, Campos et al. (2022) explica que o trabalho sempre foi um espaço de hierarquias e pressões, mas foi apenas a partir das transformações sociais do século XX, com o fortalecimento dos direitos trabalhistas e dos movimentos em defesa da saúde mental, que o assédio moral passou a ser reconhecido como uma forma de violência psicológica.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode se manifestar em diversas formas e direções. Ferreira (2020) destaca que o mais comum é o assédio moral vertical descendente, no qual o superior hierárquico pratica abusos contra seus subordinados.

Porém, também há o assédio moral horizontal, que ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico, e o assédio moral ascendente, quando subordinados se unem para humilhar ou desmoralizar um superior. Independentemente da direção, o denominador comum é a prática sistemática de atitudes que buscam inferiorizar, isolar ou desestabilizar o indivíduo no ambiente profissional.

Entre as principais características do assédio moral estão a repetição e a intencionalidade das ações. Alves e Martins (2022) salientam que não se trata de um conflito isolado, de uma crítica pontual ou de um episódio de estresse momentâneo. O assédio moral é uma sequência de comportamentos que, com o tempo, geram um clima hostil, levando o trabalhador à exaustão emocional. Essa continuidade é o que diferencia o assédio de outras formas de conflito interpessoal, pois a agressão se torna parte da rotina da vítima, comprometendo sua capacidade de trabalho e sua saúde psicológica.

Do ponto de vista psicológico, as consequências do assédio moral são graves e podem incluir ansiedade, depressão, síndrome do pânico, insônia e até pensamentos suicidas (CAMPOS et al., 2022). Além disso, o trabalhador assediado frequentemente desenvolve sentimentos de inutilidade e fracasso, o que impacta diretamente sua produtividade e suas relações pessoais fora do ambiente de trabalho. Em muitos casos, o sofrimento é ampliado pela dificuldade de provar o assédio e pela falta de apoio institucional, o que reforça o ciclo de violência psicológica (CARVALHO, 2021).

Juridicamente, o assédio moral é reconhecido como uma violação aos direitos da personalidade e à dignidade humana, princípios consagrados na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Embora não exista uma lei federal específica que tipifique o assédio moral no trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro oferece diversos instrumentos de proteção.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código Civil e a própria Constituição garantem a reparação por danos morais e materiais causados por práticas abusivas. Além disso, alguns estados e municípios já possuem legislações próprias voltadas à prevenção e à punição do assédio moral no serviço público e na iniciativa privada (ALVES; MARTINS, 2022).

Além destas, cita-se a Lei nº 14.811/2024 que se aproxima conceitualmente do assédio moral, mas não regula diretamente o assédio moral trabalhista, que continua sendo tratado principalmente pela jurisprudência e pelos princípios constitucionais. Assim então, incluindo o artigo 146-A, do CP que em seu texto, tem-se a seguinte redação:

Art. 146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:

Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Intimidação sistemática virtual (cyberbullying)

Parágrafo único. Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real:

Pena - reclusão, de 2 (dois) anos a 4 (quatro) anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave. (BRASIL, 2024).

De acordo com Santos (2025) essa lei foi sancionada para combater o bullying e a violência nos estabelecimentos educacionais, mas também incluiu a tipificação do crime de intimidação sistemática no Código Penal, o que pode gerar reflexos no ambiente de trabalho. No caso, ela acrescenta um tipo penal para a conduta, que consiste em intimidar sistematicamente uma ou mais pessoas por meio de violência física ou psicológica, de forma

intencional e repetitiva, sem motivação evidente, mediante atos de intimidação, humilhação, discriminação ou ações virtuais.

O Poder Judiciário tem desempenhado um papel fundamental na consolidação do entendimento sobre o assédio moral, reconhecendo o direito das vítimas à indenização e responsabilizando empregadores e agressores. As decisões judiciais, baseadas em provas testemunhais, perícias psicológicas e outros elementos, vêm contribuindo para a construção de um arcabouço jurisprudencial que reforça a importância do respeito à dignidade no ambiente de trabalho.

A título de exemplo, mostra-se abaixo 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. 3. No caso dos autos, o assédio moral ficou comprovado, pois as testemunhas arroladas pelo autor narraram ações praticadas pela diretora do CEM Professor Florêncio Aires, em meado de março e abril de 2018, consistentes em gritar com professor em público, fazer com que o profissional ficasse ocioso durante o seu tempo de trabalho, sem lhe atribuir qualquer função, e não o informar das transferências e reposicionamentos em sua carreira. [...] 7. Ônus sucumbencial invertido, para condenar apenas o Estado do Tocantins ao pagamento das custas e honorários advocatícios, estes fixados em 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, tendo em vista a sucumbência mínima do autor (art. 85, caput, §2º c/c art. 86, parágrafo único, do CPC). (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 11:33:44).

7

No caso acima, foi possível verificar que houve a comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho pela vítima, por meio testemunhal, o que gerou a indenização pelo dano causado.

Um aspecto relevante é o papel das organizações na prevenção do assédio moral. Nesse ponto, Guiland, Labiak e Lopes (2023) acreditam que empresas comprometidas com a ética e a responsabilidade social devem investir em políticas internas que promovam a conscientização, o respeito e a valorização da diversidade. A criação de canais de denúncia, o treinamento de gestores e a implementação de códigos de conduta são medidas fundamentais para identificar e combater o problema antes que ele se agrave. Além disso, o diálogo e a escuta ativa devem ser incentivados como formas de promover um ambiente de confiança e cooperação.

O assédio moral também reflete a cultura organizacional e o modelo de gestão adotado. Ambientes extremamente competitivos, que priorizam resultados a qualquer custo, tendem a favorecer comportamentos abusivos e a naturalizar a humilhação como estratégia de controle. Para Carvalho (2021, p. 10) “é essencial que as empresas adotem uma postura humanizada, reconhecendo que a produtividade sustentável só é alcançada quando há equilíbrio entre desempenho e bem-estar”.

DISPOSITIVOS LEGAIS E PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE PROTEGEM O TRABALHADOR

O ordenamento jurídico brasileiro não possui uma lei federal específica que trate exclusivamente do assédio moral, mas o tema encontra respaldo em diversos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

A ausência de uma legislação federal específica dificulta a padronização das punições e a efetiva proteção do trabalhador, apesar da existência de dispositivos legais que já garantem a reparação de danos morais. Dessa forma, a implementação de políticas institucionais de prevenção e conscientização pode reduzir significativamente os casos de assédio moral e promover ambientes de trabalho mais justos e saudáveis (SILVA, 2023).

Ademais, destaca-se que a dificuldade de prova representa um dos principais entraves jurídicos para a responsabilização.

Em 2021, novas propostas de lei foram debatidas no Congresso Nacional com o objetivo de fortalecer o combate ao assédio moral, sugerindo penalidades mais severas para empresas que não adotarem medidas preventivas ou que falharem em lidar com essa situação (BRANDÃO, FAGUNDES e TEODORO, 2021).

No contexto das discussões contemporâneas acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, destacam-se iniciativas legislativas voltadas à sua regulamentação e prevenção.

Algumas das propostas marcantes debatidas no período de 2021 ou que surgiram como resposta a essa demanda incluem: a PL 2203/2021 (Senado Federal), que propõe acrescentar parágrafos ao art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para tipificar de forma explícita o assédio moral nas relações de trabalho, buscando definir condutas, estabelecer responsabilidades e prever mecanismos de reparação, preenchendo uma lacuna na legislação trabalhista brasileira; a PL 4525/2021 (Senado Federal), que foca na responsabilização de agentes públicos, propondo alterar a Lei de Improbidade Administrativa para incluir, como ato de improbidade que atenta contra os princípios da Administração, a submissão de subordinados a situações vexatórias, constrangedoras ou humilhantes, ofendendo sua dignidade no ambiente de trabalho; e, ainda, discussões gerais acerca do aumento da fiscalização e da responsabilidade civil, com a exigência de que empresas criem canais de denúncia anônimos, realizem treinamentos periódicos contra o assédio e estabeleçam comissões de apuração, sendo que a não adoção dessas medidas preventivas poderia gerar multas e condenações por

danos morais coletivos, além de permitir a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo funcionário assediado. (BRASIL, 2021a; BRASIL, 2021b).

Dessa forma, observa-se o fortalecimento de mecanismos jurídicos voltados à proteção da dignidade do trabalhador.

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

A Constituição Federal de 1988 estabelece fundamentos essenciais que asseguram a proteção do trabalhador podendo destacar alguns artigos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (BRASIL, 1988).

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

(BRASIL, 1988).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

(BRASIL, 1988).

Esses dispositivos formam a base jurídica que legitima a responsabilização do empregador e do agressor, garantindo que a integridade psicológica e a dignidade do trabalhador sejam preservadas.

DISPOSITIVOS INFRACONSTITUCIONAIS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegura a reparação por danos morais e materiais, especialmente após a introdução de dispositivos voltados ao assédio e dano extrapatrimonial. O Código Civil, nos artigos 186 e 927, também estabelece a obrigação de indenizar quando houver ato ilícito e dano comprovado.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

(BRASIL, 2002).

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002).

Além disso, a Lei nº 14.811/2024 tipifica a intimidação sistemática como crime, reforçando o caráter ilícito de condutas reiteradas que atentam contra a dignidade de indivíduos, ainda que inicialmente voltada ao ambiente educacional, sendo analogicamente aplicável ao ambiente laboral.

JURISPRUDÊNCIA

O Poder Judiciário brasileiro reconhece a responsabilidade do empregador mesmo em casos de omissão ou negligência, aplicando o princípio da culpa in vigilando. Tribunais trabalhistas e cíveis têm concedido indenizações quando comprovada a prática de assédio, utilizando testemunhas, laudos psicológicos e documentos como meios de prova.

Para uma melhor compreensão destaca-se a seguinte jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. OFENSAS. COMPORTAMENTO HOSTIL E PERSECUTÓRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA. 1. A Resolução nº 351/2020 do CNJ, com as alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31.8.2023, conceitua o assédio moral como a "violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações sócio profissionais e do ambiente de trabalho". 2. No caso em tela, a Corte de origem, reformando a sentença recorrida, concluiu que não houve conduta abusiva protagonizada pela empregadora, excluindo, desse modo, a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por dano moral decorrente de assédio moral. Contudo, a situação retratada no acórdão recorrido demonstra uma conduta patronal abusiva, evidenciando comportamento hostil e persecutório dirigido a reclamante. Registre-se que é preciso romper com a naturalização de toda e qualquer conduta abusiva no ambiente de trabalho, sendo inadmissível utilizar da justificativa de "variação de humor da empregadora" para depreciação de trabalhadores e trabalhadoras, mediante a violação de sua integridade física e psíquica. O caso, portanto, retrata efetivo assédio moral. 3. Ante a ausência de recurso ordinário por qualquer parte impugnando o montante arbitrado em sentença, impõe-se, assim, o restabelecimento da condenação original, arbitrada em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), a título de reparação pelo dano moral sofrido pela reclamante. Recurso de revista conhecido e provido. (TST. Recurso de Revista n.º TST-RR-580-91.2022.5.09.0128. Recorrente: Edna do Amaral. Recorrida: Catia R. Bausewein Restaurante. Relator: Min. Alberto Bastos Balazeiro. 3ª Turma. Julgamento em 15 maio 2024. Brasília, DF: TST, 2024.)

IMPACTOS PSICOLÓGICOS, SOCIAIS E PROFISSIONAIS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral produz consequências significativas e duradouras na vida do trabalhador, afetando sua saúde mental, suas relações sociais e sua trajetória profissional. Trata-se de um fenômeno que ultrapassa o ambiente organizacional, refletindo-se em diversas esferas da vida da vítima.

O assédio moral provoca efeitos profundos na vida da vítima, atingindo múltiplas dimensões:

IMPACTOS PSICOLÓGICOS

Psicologicamente, o trabalhador pode desenvolver ansiedade, depressão, síndrome do pânico, insônia e baixa autoestima. A exposição contínua a situações humilhantes compromete a saúde mental e aumenta o risco de afastamentos laborais prolongados (Campos et al., 2022). A sensação de impotência e desvalorização pode levar a consequências graves, incluindo pensamentos suicidas em casos extremos.

A exposição contínua a situações humilhantes provoca desgaste emocional progressivo, gerando sentimentos de incapacidade, insegurança e medo constante. Segundo Carvalho (2024), o sofrimento psíquico decorrente do assédio moral pode resultar em afastamentos laborais prolongados, uso de medicação psiquiátrica e necessidade de acompanhamento psicológico especializado.

Além disso, estudos apontam que a persistência dessas práticas pode desencadear sintomas psicossomáticos, como dores musculares, distúrbios gastrointestinais e alterações cardiovasculares (Bezerra et al., 2023). Em situações mais severas, a sensação de impotência e desvalorização pode levar a ideação suicida, evidenciando a gravidade da violência psicológica no ambiente organizacional.

IMPACTOS SOCIAIS

No âmbito social, o assédio contribui para o isolamento da vítima, dificultando a interação com colegas e afetando a convivência familiar e comunitária. A cultura organizacional também sofre impacto negativo, gerando desmotivação coletiva, aumento do absenteísmo e deterioração das relações interpessoais (Cardoso, 2024).

De acordo com Cardoso (2024), ambientes organizacionais que toleram práticas abusivas desenvolvem culturas marcadas por medo, competitividade excessiva e ausência de

solidariedade. O silêncio coletivo diante das agressões reforça a perpetuação do problema e contribui para a deterioração do clima organizacional.

Além disso, o assédio moral está relacionado ao aumento do absenteísmo, conflitos internos e perda de engajamento dos colaboradores (Rodrigues; Carvalho, 2025). As relações familiares também sofrem impacto, uma vez que o sofrimento emocional do trabalhador pode gerar irritabilidade, retraimento social e dificuldades na convivência doméstica.

IMPACTOS PROFISSIONAIS

Profissionalmente, a vítima apresenta queda de desempenho, dificuldade de concentração e aumento de erros operacionais. Em casos mais graves, ocorre desligamento involuntário, rotatividade de pessoal ou afastamento previdenciário, gerando custos diretos e indiretos para a organização. Empresas que não coíbem o assédio moral podem enfrentar perda de credibilidade, imagem negativa no mercado e ações judiciais. Conforme destaca Sérgio Pinto Martins, o assédio moral no ambiente de trabalho gera impactos significativos tanto para o trabalhador quanto para a organização, podendo resultar em prejuízos financeiros, danos à imagem institucional e responsabilização judicial (MARTINS, 2021).

Estudos recentes indicam que o assédio moral contribui para o aumento da rotatividade de pessoal, afastamentos previdenciários e desligamentos involuntários (Bezerra et al., 2023; Rodrigues; Carvalho, 2025). Esses fatores geram custos diretos e indiretos para as organizações, incluindo despesas com substituição de funcionários, treinamentos e processos judiciais.

Além dos prejuízos financeiros, empresas que negligenciam denúncias de assédio moral enfrentam danos reputacionais e perda de credibilidade no mercado. Conforme destaca Carvalho (2024), a omissão institucional pode resultar em responsabilização jurídica e indenizações por danos morais, reforçando a necessidade de políticas preventivas e canais eficazes de denúncia.

Dessa forma, evidencia-se que o assédio moral não se limita a um conflito interpessoal, mas constitui um problema estrutural que impacta indivíduos, organizações e a sociedade como um todo, exigindo estratégias integradas de prevenção, conscientização e responsabilização.

O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES E GESTORES NA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

A prevenção do assédio moral é uma responsabilidade compartilhada entre a organização, gestores e funcionários. Empresas éticas e socialmente responsáveis adotam

políticas internas robustas, tais como: códigos de conduta claros e amplamente divulgados; canais de denúncia seguros e confidenciais; treinamentos periódicos de sensibilização para gestores e equipes; escuta ativa e acompanhamento psicológico às vítimas; além da adoção de medidas corretivas imediatas diante de situações identificadas. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins destaca que o assédio moral no trabalho exige mecanismos institucionais de prevenção e controle, a fim de garantir um ambiente laboral saudável e respeitoso (MARTINS, 2025).

Gestores desempenham papel crucial, pois representam a autoridade dentro da organização. A postura ética e humanizada na gestão evita a naturalização de comportamentos abusivos e promove um ambiente de trabalho saudável. Empresas que adotam práticas de gestão humanizada observam maior engajamento, produtividade e bem-estar coletivo.

Além disso, organizações devem fomentar a cultura de respeito e valorização da diversidade, criando espaços de diálogo que previnam conflitos e identifiquem sinais precoces de assédio. A responsabilização rápida e transparente reforça a confiança dos trabalhadores e desestimula práticas abusivas.

ONGs dedicadas aos direitos humanos e trabalhistas, como o Instituto Ethos, implementam campanhas educativas sobre os direitos dos trabalhadores e os impactos negativos do assédio moral. Durante as eleições municipais de 2024, o MPT registrou mais de 700 denúncias relacionadas ao assédio eleitoral, com destaque para os estados da Bahia e São Paulo, que apresentaram 92 casos cada, seguidos por Piauí (39), Ceará (38), Paraíba (37) e Goiás (36) (INSTITUTO ETHOS, 2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o assédio moral no ambiente de trabalho constitui grave violação aos direitos fundamentais do trabalhador, produzindo reflexos jurídicos e sociais significativos.

Diante do exposto, observa-se que o assédio moral no ambiente de trabalho constitui uma prática prejudicial e ainda presente em muitas empresas. A imposição constante de metas de forma abusiva, a exposição do trabalhador a situações constrangedoras e atitudes desrespeitosas comprometem não apenas o desempenho profissional, mas também a saúde física e emocional da vítima.

As consequências desse comportamento são profundas, podendo gerar transtornos psicológicos, doenças, desmotivação e dificuldades na execução das atividades laborais. Nesse contexto, torna-se evidente a importância da atuação do Poder Judiciário, que vem

responsabilizando empresas quando comprovada a ocorrência de assédio moral, impondo indenizações por danos morais como forma de reparação e de desestímulo a essas condutas.

Embora não exista legislação trabalhista federal específica sobre o tema, o ordenamento jurídico brasileiro apresenta fundamentos suficientes para responsabilização civil, trabalhista e, em determinados casos, penal.

Assim, combater o assédio moral não é apenas uma obrigação legal, mas também um dever ético e social, indispensável para a construção de relações profissionais baseadas no respeito, na igualdade e na valorização do ser humano.

O enfrentamento eficaz do problema exige não apenas atuação do Poder Judiciário, mas também políticas institucionais preventivas e promoção de cultura organizacional pautada no respeito à dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ALVES, Carla; MARTINS, Juliano. Impacto do assédio moral na produtividade. *Revista de Psicologia Organizacional*, v. 10, n. 2, p. 45-60, 2022.

AZEVEDO, Inês Barbosa. *Assédio Moral no Trabalho*. Universidade do Minho, 2020.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Lei nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024**. Institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência em ambientes digitais e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e outras leis. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.

CAMPOS, I. C. et al. Assédio moral no serviço público estadual. In: BALESTERO, G. S. (org.). *Gênero, Raça, Classe e o Direito: uma análise inclusiva*. Editora Amplla, Campina Grande – PB, 79-92, 2022.

CARVALHO, M. N. 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*, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 318-336, 2021.

CORREA, Flavio Antas. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Organização: Martins Fontes. Publicação: 2023.

FERREIRA, T. M. C. O Assédio Moral na Relação de Emprego. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, [S. l.], v. 21, n. 1, p. 64-69, 2020.

GUILLAND, R.; LABIAK, F. P.; LOPES, C. C. Perícia judicial de avaliação do nexo de causalidade ou concausalidade entre o assédio moral no trabalho e o dano psicológico. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, São Paulo, v. 9, n. 8, p. 473-492, 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos da Metodologia Científica*. 9 ed. Editora Atlas: 2021.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Assédio Moral no Trabalho: Caracterização e Consequências*. São Paulo: Dialética, 2023.

SANTOS, Magno Muniz dos. Assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil: prevalência e impactos. *Revista Foco*. 18(5), 1-16; 2025. Disponível em: <file:///C:/Users/WIN10/Downloads/138+Foco.pdf>. Acesso em: 07 out. 2025.

SANTOS, V. D.; CANDELORO, R. J. *Trabalhos Acadêmicos: Uma orientação para a pesquisa e normas técnicas*. Porto Alegre/RS: AGE Ltda., 2006.

SILVA, Bruna Valeria Morais. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. *Revista Eletrônica de Administração*. 9(10), 292-319; 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego*. 6. ed. São Paulo: Editora Foco, 2025.

BRANDÃO, F.; FAGUNDES, A.; TEODORO, L. *Novos contornos legislativos e o combate ao assédio moral no Brasil: propostas normativas e responsabilização empresarial*. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 10, n. 11, p. 2894-2908, nov. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

INSTITUTO ETHOS LANÇA GUIA SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL. Instituto Ethos, 2024. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/instituto-ethos-lanca-guia-sobre-assedio-eleitoral/>. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL.TST. **Recurso de Revista n.º TST-RR-580-91.2022.5.09.0128**. Recorrente: Edna do Amaral. Recorrida: Catia R. Bausewein Restaurante. Relator: Min. Alberto Bastos Balazeiro. **3ª Turma**. Julgamento em 15 maio 2024. Brasília, DF: TST, 2024.

BEZERRA, A. L. D. et al. Assédio moral no trabalho e seus impactos na saúde mental do trabalhador. *Revista Científica Multidisciplinar*, v. 14, n. 2, p. 45-60, 2023.

JUSBRASIL, <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2491908939>, 2022).

CARDOSO, Khoa. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. *Revista Eletrônica Científica Multidisciplinar*, 1(10), 1-15; 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2203, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o assédio moral. Brasília, DF: Senado Federal, 2021a.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4525, de 2021**. Altera a Lei de Improbidade Administrativa para incluir condutas relacionadas ao assédio moral. Brasília, DF: Senado Federal, 2021b.