




O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DO DIREITO BRASILEIRO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: AN ANALYSIS IN LIGHT OF BRAZILIAN LAW AND PREVENTION MEASURES

EL ACOSO MORAL EN EL AMBIENTE LABORAL: UN ANÁLISIS A LA LUZ DEL DERECHO BRASILEÑO Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

 <https://doi.org/10.56238/levv17n60-014>

Data de submissão: 10/04/2026

Data de publicação: 10/05/2026

Juliana Furtado Tenório

Bacharelada em Direito

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas (Gamaliel)

E-mail julianaatenorio14@gmail.com

Claudia Cristina T. G. de Araújo Costa

Mestre em Direitos Difusos do Trabalho

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas (Gamaliel)

E-mail claudiacristina28@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho analisa o assédio moral no ambiente de trabalho sob a perspectiva do direito brasileiro, destacando suas formas, consequências e mecanismos de prevenção. Inicialmente, aborda-se o conceito de assédio moral como uma prática reiterada de violência psicológica que compromete a dignidade e a saúde do trabalhador. Em seguida, examinam-se suas principais modalidades, bem como os impactos emocionais, sociais e organizacionais decorrentes dessa conduta. Posteriormente, discute-se o enquadramento jurídico do assédio moral, evidenciando sua relação com os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, especialmente a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Apesar da ausência de legislação específica, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro oferece instrumentos eficazes para sua repressão, por meio da atuação conjunta da legislação trabalhista, civil e da jurisprudência. Outrossim, a metodologia utilizada neste trabalho é de natureza bibliográfica, baseada na análise de artigos científicos, livros e documentos jurídicos que abordam o assédio moral no ambiente de trabalho, suas classificações e consequências. Por fim, o estudo apresenta medidas preventivas e estratégias de combate ao assédio moral, enfatizando a importância de políticas organizacionais, canais de denúncia, capacitação e promoção de um ambiente laboral saudável. Conclui-se que o enfrentamento do assédio moral exige atuação integrada entre Estado, empregadores e trabalhadores, visando à proteção da dignidade humana e à construção de relações de trabalho mais justas.

Palavras-chave: Assédio Moral. Dignidade do Trabalhador. Relações de Trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes workplace moral harassment from the perspective of Brazilian law, highlighting its forms, consequences, and prevention mechanisms. Initially, it addresses the concept of moral harassment as a repeated practice of psychological violence that undermines the dignity and health of



workers. It then examines its main modalities, as well as the emotional, social, and organizational impacts resulting from such conduct. Subsequently, the legal framework of moral harassment is discussed, emphasizing its connection with the fundamental rights established in the 1988 Federal Constitution, especially the dignity of the human person and the social value of work. Despite the absence of specific legislation, it is observed that the Brazilian legal system provides effective instruments for its repression through the combined application of labor, civil, and case law. Furthermore, the methodology adopted in this study is bibliographic in nature, based on the analysis of scientific articles, books, and legal documents addressing workplace moral harassment, its classifications, and consequences. Additionally, the research considered current Brazilian legislation, as well as judicial decisions and regulations aimed at preventing and combating this phenomenon.

Keywords: Moral Harassment. Worker Dignity. Labor Relations.

RESUMEN

El presente trabajo analiza el acoso moral en el ambiente laboral desde la perspectiva del derecho brasileño, destacando sus formas, consecuencias y mecanismos de prevención. Inicialmente, se aborda el concepto de acoso moral como una práctica reiterada de violencia psicológica que compromete la dignidad y la salud del trabajador. Posteriormente, se examinan sus principales modalidades, así como los impactos emocionales, sociales y organizacionales derivados de esta conducta. A continuación, se discute el encuadramiento jurídico del acoso moral, evidenciando su relación con los derechos fundamentales previstos en la Constitución Federal de 1988, especialmente la dignidad de la persona humana y el valor social del trabajo. A pesar de la ausencia de una legislación específica, se verifica que el ordenamiento jurídico brasileño ofrece instrumentos eficaces para su represión, mediante la actuación conjunta de la legislación laboral, civil y de la jurisprudencia. Asimismo, la metodología utilizada en este trabajo es de naturaleza bibliográfica, basada en el análisis de artículos científicos, libros y documentos jurídicos que abordan el acoso moral en el ambiente laboral, sus clasificaciones y consecuencias. Por último, el estudio presenta medidas preventivas y estrategias de combate al acoso moral, enfatizando la importancia de las políticas organizacionales, los canales de denuncia, la capacitación y la promoción de un ambiente laboral saludable. Se concluye que el enfrentamiento del acoso moral exige una actuación integrada entre el Estado, los empleadores y los trabajadores, con el objetivo de proteger la dignidad humana y construir relaciones laborales más justas.

Palabras clave: Acoso Moral. Dignidad del Trabajador. Relaciones Laborales.



1 INTRODUÇÃO

O assédio moral consiste em uma forma de violência psicológica, manifestada por condutas abusivas e repetitivas que visam desestabilizar emocionalmente o trabalhador, afetando sua dignidade e autoestima. Trata-se de ataques cotidianos, que podem ocorrer por meio de palavras, gestos, escritos ou omissões, sempre com o intuito de fragilizar a vítima e forçá-la, muitas vezes, a se desligar do ambiente laboral (Hirigoyen, 2006).

Também conhecido como *mobbing*, o assédio moral não se limita a relações hierárquicas verticais descendentes (do superior para o subordinado). Pode ocorrer entre colegas de mesma posição, ou até de forma ascendente, quando subordinados direcionam ataques ao superior hierárquico, situação comum no serviço público (Fante, 2008).

Conforme Hirigoyen (2006), o assédio se caracteriza por comportamentos abusivos, recorrentes e que ferem a dignidade ou a integridade física do indivíduo, contribuindo para a deterioração do ambiente laboral. Já Fante (2008) destaca que essa conduta, quando prolongada, sem motivo justificável e exercida de maneira intensa, provoca na vítima emoções negativas e pode causar danos emocionais duradouros.

Tal prática pode se expressar por meio de ações como exposições públicas humilhantes, isolamento do trabalhador, obstruções no desenvolvimento profissional, imposição excessiva e injustificada de tarefas, críticas frequentes, bem como a desqualificação de suas capacidades pessoais ou profissionais (Rocha, 2023). Essas condutas, geralmente intencionais ou resultantes de negligência por parte do agressor, costumam partir de superiores hierárquicos, mas também podem ocorrer entre colegas de trabalho ou até mesmo de subordinados em direção a seus superiores, caracterizando o assédio moral vertical ascendente (Rocha, 2023).

O trabalho ocupa uma parte significativa do dia a dia da maioria das pessoas, sendo, portanto, fundamental que esse ambiente seja harmonioso, sem conflitos e o mais satisfatório possível. Cabe ao empregador a responsabilidade de proporcionar condições laborais saudáveis, garantindo a proteção da saúde física e mental dos colaboradores, promovendo bem-estar e qualidade de vida (Nascimento, 2021).

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, estabelece que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, considerado essencial para a qualidade de vida. Além disso, atribui tanto ao Poder Público quanto à coletividade o dever de preservá-lo e defendê-lo em benefício das presentes e futuras gerações (Brasil, 1988).

Apesar de o Brasil ainda não dispor de uma legislação federal específica voltada exclusivamente ao assédio moral, há diversas normas que o abordam de forma indireta e que podem ser aplicadas juridicamente. Diante disso, surge a seguinte pergunta-problema: Como o ordenamento



jurídico brasileiro pode ser aplicado para garantir a proteção dos trabalhadores diante do assédio moral?

Assim, o objetivo geral é analisar o assédio moral no ambiente de trabalho sob a perspectiva do direito brasileiro, considerando as consequências para as vítimas e os mecanismos legais de prevenção e combate. Ademais, os objetivos específicos são: definir e caracterizar o assédio moral no ambiente de trabalho, suas formas e consequências; Investigar a legislação existente sobre o tema e sua aplicabilidade na proteção do trabalhador; apontar medidas preventivas e estratégias de combate ao assédio moral no contexto organizacional.

Diante disso, tal pesquisa justifica-se, uma vez que o assédio moral no local de trabalho compromete a dignidade e o bem-estar dos empregados, causando efeitos psicológicos e sociais profundos. A importância do tema reside na necessidade de entender suas consequências legais, a ausência de uma legislação específica e a urgência de implementar ações preventivas e punitivas eficientes. Além do mais, é essencial garantir que tanto trabalhadores quanto empregadores tenham acesso ao entendimento das leis trabalhistas. Por fim, o estudo pretende colaborar para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso, estimulando reflexões acerca da importância de regulamentações mais claras e eficientes.

Por fim, a metodologia adotada para a realização deste trabalho é de caráter bibliográfico, em que foram consultados artigos científicos, livros e documentos jurídicos que tratam do assédio moral no ambiente de trabalho, suas classificações e impactos. Além disso, a pesquisa examinou a legislação brasileira vigente, bem como decisões judiciais e normas relacionadas à prevenção e ao combate desse fenômeno.

A maior parte dos dados foram obtida por meio do Google Acadêmico e da Consolidação das Leis do Trabalho. Dessa maneira, a pesquisa bibliográfica possibilita uma análise detalhada e fundamentada do tema, contribuindo para uma compreensão mais precisa e contextualizada da realidade abordada (Lakatos; Marconi, 2004).

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITOS, FORMAS E CONSEQUÊNCIAS

Para compreender corretamente o que se entende por assédio moral, é importante olhar para o passado e analisar como se organizavam as sociedades de outrora. Esse fenômeno não é exclusivo da modernidade; suas raízes remontam a períodos muito anteriores, acompanhando as transformações sociais ao longo da história. Pode-se afirmar que tal prática se desenvolveu paralelamente à própria evolução das relações humanas e laborais (Nascimento, 2021).

Com a consolidação do capitalismo e o crescimento das estruturas sociais mais complexas, surgiram novas formas de trabalho, relações hierárquicas e o modelo assalariado. Nesse contexto, o

indivíduo passou a ser tratado muitas vezes como simples recurso, reduzido a instrumento de produtividade. O que inicialmente poderia representar avanço e melhoria para a vida humana acabou, em diversos aspectos, se tornando motivo de sofrimento e pressão para os trabalhadores. Nesse sentido, Avila (2015, p. 17) observa que:

O Assédio Moral no trabalho é um tema que se tornou uma forte preocupação social, em razão dos desgastes que provoca, dos impactos negativos que causa à saúde e ao bem-estar da vítima, bem como a empresa. O problema não é novo, existe desde os primórdios da relação humana. No entanto, sobretudo nas relações de trabalho, é considerado um fenômeno novo sob o ponto de vista de sua visibilidade. A discussão acerca do tema no universo do trabalho está em pleno desenvolvimento, como confirmam as publicações de médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboristas, em nível mundial. Isso demonstra a preocupação das diversas áreas do conhecimento para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação

O assédio moral caracteriza-se por um conjunto de comportamentos repetitivos que têm como finalidade ou efeito diminuir, humilhar e desestabilizar emocionalmente o trabalhador. Trata-se de exposições constantes a xingamentos, constrangimentos, ações agressivas ou abusivas e práticas antiéticas que colocam o indivíduo em posição de inferioridade no ambiente laboral (Zanetti, 2009).

Essas atitudes comprometem sua saúde emocional, atingem sua dignidade e violam seus direitos fundamentais, ocasionando profunda deterioração psicológica. Nessa linha, Zanetti (2009, p.27) define o assédio moral no contexto profissional como:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador. (...)

O assédio moral possui características próprias e não deve ser confundido com situações de estresse pontual ou pressões ocasionais exercidas por superiores. Trata-se de um processo contínuo e persistente, que não se interrompe facilmente e lentamente desgasta a energia e o equilíbrio emocional da pessoa afetada. Devido à gravidade e à crueldade desse tipo de comportamento, muitas vítimas, mesmo depois de se afastarem do agressor, continuam sofrendo consequências psicológicas e emocionais decorrentes dessa prática desumana (Sousa; Oliveira, 2020).

A modalidade mais comum é o assédio moral vertical descendente, no qual superiores hierárquicos adotam condutas abusivas contra subordinados. Costa et al. (2022) explicam que essa forma é facilitada pelas assimetrias de poder presentes nas organizações, onde o trabalhador se vê em situação de vulnerabilidade, muitas vezes sem meios eficazes de reação. Por outro lado, o assédio moral horizontal ocorre entre colegas com o mesmo nível de hierarquia.

Conforme analisado por Santos (2025), esse tipo de assédio se manifesta por meio de exclusões, boatos, isolamento ou hostilidade constante entre pares, geralmente motivados por rivalidade, insegurança profissional ou competitividade interna. Existe ainda o assédio moral vertical ascendente, no qual um superior é alvo de práticas abusivas por parte de subordinados. Embora menos frequente, essa modalidade é reconhecida na literatura, especialmente em ambientes do setor público (Hirigoyen, 2006).

Independentemente da forma, o Ministério Público do Trabalho, na castilha do sobre violência e assédio moral no trabalho, destaca que o assédio moral pode ocorrer de forma explícita, por meio de agressões verbais, ironias e humilhações públicas, ou de forma sutil, expressa por exclusão, indiferença, sobrecarga intencional de tarefas ou retirada injustificada de responsabilidades. Em todos os casos, o objetivo ou efeito é o mesmo: desestabilizar emocionalmente o trabalhador e fragilizar sua posição no ambiente laboral. (Nascimento, 2025).

Rocha (2023) acrescenta que o assédio moral se expressa por meio de condutas como isolamento deliberado do trabalhador, humilhações perante colegas, restrição injustificada de atividades, críticas reiteradas e desqualificações constantes. Essas ações têm como objetivo ou efeito comprometer a imagem profissional da vítima, fragilizar suas capacidades e limitar sua permanência no ambiente laboral.

O assédio moral provoca repercussões profundas na saúde e na vida do trabalhador. De acordo com Andrade (2025), uma das principais consequências é o desenvolvimento de transtornos emocionais, como ansiedade, depressão, ataques de pânico e sensação constante de medo. Esses quadros podem evoluir para afastamentos médicos e afastamento definitivo da atividade profissional.

A nível organizacional, Gonçalves et al. (2020) ressaltam que o assédio moral compromete o clima laboral e a produtividade, gerando aumento do absenteísmo, rotatividade e queda na qualidade dos serviços. Além disso, o dano moral sofrido pelos trabalhadores frequentemente resulta em ações judiciais, ampliando o passivo trabalhista das empresas.

Na esfera social, o assédio moral extrapola o ambiente profissional. A cartilha do Ministério Público do Trabalho (2025) aponta que o sofrimento psicológico tende a afetar relações pessoais, familiares e sociais, já que a vítima frequentemente desenvolve sentimentos de inferioridade, isolamento e frustração que se propagam para sua vida extra laboral. Assim, as consequências do assédio moral atravessam dimensões emocionais, físicas, econômicas e sociais, evidenciando a gravidade dessa prática e a necessidade de ações preventivas e interventivas eficazes.

3 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DO DIREITO BRASILEIRO

O assédio moral, no contexto do direito brasileiro, deve ser compreendido como uma violação direta aos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente à dignidade da pessoa humana. A

Constituição Federal de 1988 estabelece esse princípio como fundamento da República, irradiando efeitos sobre todas as relações jurídicas, inclusive as trabalhistas. Nesse sentido, qualquer prática que atente contra a integridade psíquica do trabalhador deve ser rechaçada pelo ordenamento jurídico. O assédio moral, portanto, não é apenas um problema organizacional, mas uma questão jurídica relevante. Sua repressão encontra respaldo constitucional. Assim, sua análise deve partir da centralidade da dignidade humana (Silva, 2023).

No âmbito das relações de trabalho, o assédio moral configura uma afronta aos valores sociais do trabalho, igualmente protegidos pela Constituição. A prática reiterada de condutas abusivas compromete não apenas o indivíduo, mas também o ambiente laboral como um todo. A doutrina aponta que tais condutas violam direitos de personalidade, como honra, imagem e integridade psíquica. Dessa forma, o direito brasileiro reconhece que o trabalhador deve ser protegido contra práticas degradantes. Essa proteção decorre da própria natureza da relação de emprego. Assim, o combate ao assédio moral é uma exigência constitucional (Ballester, 2011).

Embora não exista uma legislação federal específica que tipifique o assédio moral de forma expressa, o ordenamento jurídico brasileiro oferece instrumentos suficientes para sua repressão. Normas constitucionais, trabalhistas e civis são utilizadas de forma conjunta para garantir a proteção do trabalhador. A Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, assegura condições dignas de trabalho. Já o Código Civil permite a responsabilização por danos morais. Dessa forma, a ausência de norma específica não impede a tutela jurídica. O sistema jurídico atua de forma integrada. Isso garante a efetividade da proteção (Cardoso Júnior, 2018).

A caracterização do assédio moral no direito brasileiro depende da presença de elementos específicos, como a repetição das condutas e a intenção de causar dano. A doutrina ressalta que atos isolados não configuram assédio moral. É necessário que haja continuidade e sistematicidade das práticas abusivas. Além disso, deve existir umnexo entre a conduta e o dano sofrido pela vítima. Esses elementos são essenciais para a configuração jurídica do instituto. A análise deve ser feita caso a caso. Isso evita a banalização do conceito (Ballester, 2011).

Outro aspecto relevante é a identificação dos sujeitos envolvidos na prática do assédio moral. O agressor pode ser o empregador, um superior hierárquico ou até mesmo colegas de trabalho. Já a vítima, em regra, é o trabalhador submetido a situações humilhantes e constrangedoras. O direito brasileiro reconhece que a responsabilidade pode recair sobre o empregador, mesmo quando o assédio é praticado por terceiros. Isso ocorre porque cabe ao empregador garantir um ambiente de trabalho saudável. A omissão também pode gerar responsabilidade. Trata-se de dever jurídico de proteção (Silva, 2023).

A responsabilidade civil decorrente do assédio moral fundamenta-se na prática de ato ilícito, conforme previsto no Código Civil. Quando comprovado o dano, surge o dever de indenizar a vítima.

Essa indenização possui caráter compensatório e também pedagógico. O objetivo é reparar o sofrimento causado e evitar a repetição da conduta. No âmbito trabalhista, a reparação tem sido amplamente reconhecida pela jurisprudência. O Poder Judiciário tem se posicionado de forma rigorosa. Isso demonstra a evolução da tutela jurídica (Silva, 2023) .

A jurisprudência trabalhista tem desempenhado papel fundamental na consolidação do entendimento sobre o assédio moral. Diversas decisões reconhecem o direito à indenização quando comprovada a prática abusiva. Os tribunais têm considerado elementos como humilhação, exposição e isolamento do trabalhador. Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região reconheceu a ocorrência de assédio moral institucional em caso envolvendo professora horista submetida à redução abusiva de carga horária e isolamento funcional prolongado, resultando no reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e condenação ao pagamento de indenização por danos morais, *in verbis*:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. PROFESSOR HORISTA. REDUÇÃO ABUSIVA DA CARGA HORÁRIA. ÓCIO FORÇADO. RESCISÃO INDIRETA. DANO MORAL. FGTS. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário interposto pela instituição de ensino reclamada, Centro de Ensino Superior do Ceará, contra sentença por via da qual a Magistrada de origem reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho da reclamante, professora horista, e condenou ao pagamento de indenização por danos morais, multa do art. 477 da CLT, liberação de FGTS, multa de 40% sobre o fundo, bem como entrega de guias de seguro-desemprego. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há quatro questões em discussão: (i) definir se a redução da carga horária da autora, associada à ausência de aulas atribuídas, configura falta grave apta a ensejar rescisão indireta do contrato de trabalho; (ii) estabelecer se há direito à indenização por danos morais em razão do esvaziamento funcional e da situação de ócio forçado; (iii) determinar a aplicabilidade da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT; e (iv) verificar a legalidade da condenação à liberação do FGTS, pagamento da multa de 40% e fornecimento das guias do seguro-desemprego. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A rescisão indireta do contrato de trabalho se justifica quando há conduta patronal reiterada que compromete a essência do vínculo empregatício, como o esvaziamento deliberado da carga horária e a supressão de atribuições, mesmo sob regime horista. 4. A prova documental e testemunhal comprova que a reclamante foi gradualmente afastada de suas funções, passando a receber valores simbólicos, apesar de sua disponibilidade e qualificação para atuar em diferentes cursos, revelando conduta abusiva por parte da instituição. 5. A alegação de redução por evasão estudantil não é comprovada por documentação idônea, não se desincumbindo a reclamada do ônus de provar fato impeditivo do direito da autora, nos termos do art. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC/2015. 6. A irregularidade contumaz no recolhimento do FGTS, mesmo que posteriormente parcelada, caracteriza falta grave patronal, conforme entendimento consolidado no TST, apta a justificar a rescisão indireta. 7. A imposição de ócio forçado ao empregado, com esvaziamento de suas funções, gera ofensa à dignidade e à autoestima profissional, caracterizando assédio moral institucional e ensejando indenização por danos morais. 8. O dano moral se configura independentemente de demonstração de perseguição pessoal, bastando a prova do isolamento funcional injustificado e prolongado, em afronta aos direitos da personalidade da trabalhadora. 9. O valor fixado a título de indenização por danos morais (R\$ 10.000,00) observa os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerando o tempo de serviço, a gravidade da conduta e o impacto psíquico suportado pela autora. 10. A multa do art. 477, § 8º, da CLT é devida mesmo nas hipóteses de reconhecimento judicial da rescisão indireta, salvo quando comprovada culpa do empregado pela mora, o que não ocorreu no caso. 11. A liberação do FGTS, o pagamento da multa de 40% e a entrega das guias de seguro-desemprego são medidas legais decorrentes da equiparação da rescisão indireta à dispensa sem justa causa, sendo obrigação do empregador cumprir integralmente os efeitos da modalidade extintiva reconhecida judicialmente. IV. DISPOSITIVO E TESE 12. Recurso ordinário conhecido e não

provido. Teses de julgamento: "1. A redução não justificada da carga horária de professor horista, com esvaziamento funcional e supressão de aulas, caracteriza falta grave do empregador e enseja a rescisão indireta. 2. A imposição de ócio forçado, especialmente em contexto de longa relação contratual, configura assédio moral institucional e gera dever de indenizar. 3. É devida a multa do art. 477, § 8º, da CLT quando a mora no pagamento das verbas rescisórias não decorrer de culpa do empregado, ainda que a modalidade da rescisão seja reconhecida apenas em juízo. 4. Reconhecida a rescisão indireta, impõe-se ao empregador a liberação do FGTS, o pagamento da multa de 40% e o fornecimento das guias de seguro-desemprego." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 5º, V e X; CLT, arts. 477, §§ 6º e 8º, 483, d, 818, II; CPC/2015, art. 373, II; CC, arts. 186 e 927. (Jurisprudência relevante citada: TST, RR: 0000075-97.2023.5.06.0371, Rel. Min. Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, 8ª Turma, j. 12.06.2024. TST, RR: 0001306-54.2013.5.06.0002, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, j. 02.12.2015. TST, RR: 0010574-24.2021.5.18.0001, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, j. 12.03.2025. TST, RR: 1034957-20.17.5.03.0002, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, j. 25.05.2022. TST, RR: 932009-72.2006.5.01.0034, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, 3ª Turma, j. 25.04.2012. (TRT-7 - RORSum: 00002916120255070015, Relator: DURVAL CESAR DE VASCONCELOS MAIA, Data de Julgamento: 13/11/2025, 3ª Turma - Gab. Des. Durval Cesar de Vasconcelos Maia).¹

No caso, destacou-se a reiteração da conduta patronal e a degradação do ambiente de trabalho como fatores determinantes para a configuração do dano. Além disso, a intensidade e a duração das condutas são analisadas. Esse posicionamento reforça a proteção jurídica. A atuação do Judiciário supre lacunas legislativas. Assim, contribui para a efetividade do direito (Cardoso Júnior, 2018). Outro ponto importante é a relação entre o assédio moral e o poder diretivo do empregador. Embora o empregador possua autoridade para organizar e fiscalizar o trabalho, esse poder não é absoluto.

Ele deve ser exercido dentro dos limites legais e constitucionais. O abuso desse poder configura ato ilícito. O direito brasileiro impõe limites claros à atuação do empregador. O respeito à dignidade do trabalhador é um desses limites. Assim, o poder diretivo não pode justificar práticas abusivas (Ballestero, 2011).

A proteção ao trabalhador também está relacionada ao direito ao meio ambiente de trabalho saudável. O ambiente laboral deve ser livre de práticas que comprometam a saúde física e mental dos trabalhadores. O assédio moral deteriora esse ambiente, tornando-o hostil e insustentável. O direito brasileiro reconhece essa relação. A proteção do meio ambiente do trabalho é um dever jurídico. Esse dever recai sobre o empregador. Assim, prevenir o assédio moral é uma obrigação legal (Silva, 2023).

Desta feita, os tribunais trabalhistas são unânimes em afirmar que constitui obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, digno e livre de práticas abusivas. A violação desse dever, por meio de assédio moral, acarreta a responsabilidade civil da empresa. Senão vejamos:

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

¹ BRASIL. TRT-7 - RORSum: 00002916120255070015, Relator: DURVAL CESAR DE VASCONCELOS MAIA, Data de Julgamento: 13/11/2025, 3ª Turma - Gab. Des. Durval Cesar de Vasconcelos Maia. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=multa+477+horista>

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 socioprofissionais 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 à 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 - RR: 0000580-91.2022.5.09.0128, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 15/05/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 17/05/2024)

Além disso, o assédio moral possui repercussões que ultrapassam a esfera individual. Seus efeitos atingem a coletividade de trabalhadores e a própria organização. A prática compromete a produtividade e o clima organizacional. Isso gera prejuízos econômicos e sociais. O direito brasileiro considera esses impactos. Por isso, a tutela jurídica busca prevenir e reprimir essas condutas. A proteção não se limita à vítima. Ela se estende ao ambiente de trabalho como um todo (Cardoso Júnior, 2018).

A doutrina também destaca que o assédio moral pode assumir diferentes formas, como o assédio vertical, horizontal e ascendente. Cada uma dessas modalidades apresenta características específicas. No entanto, todas possuem em comum a prática de condutas abusivas reiteradas. O reconhecimento dessas modalidades é importante para a correta aplicação do direito. Isso permite uma análise mais precisa dos casos concretos. Assim, o direito brasileiro amplia sua capacidade de proteção (Silva, 2023).

A ausência de legislação específica sobre o assédio moral ainda representa um desafio no direito brasileiro. Apesar disso, a doutrina e a jurisprudência têm avançado na construção de parâmetros jurídicos. Esse processo contribui para a consolidação do instituto. O direito se adapta às transformações sociais. O aumento dos casos tem impulsionado esse desenvolvimento. Assim, o sistema jurídico busca respostas adequadas. Mesmo sem lei específica, a proteção existe (Cardoso Júnior, 2018).

A atuação do Ministério Público do Trabalho também é relevante na repressão ao assédio moral. Esse órgão possui legitimidade para atuar na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores. Pode instaurar investigações e propor ações judiciais. Sua atuação fortalece a proteção jurídica. O combate ao assédio moral exige atuação institucional. Não se trata apenas de conflitos individuais. É uma questão de interesse social (Silva, 2023).

Por fim, observa-se que o assédio moral, à luz do direito brasileiro, deve ser compreendido como uma violação grave dos direitos fundamentais do trabalhador. Sua repressão exige a atuação

conjunta de diversos instrumentos jurídicos. A Constituição, a legislação infraconstitucional e a jurisprudência atuam de forma complementar. O reconhecimento desse fenômeno é essencial para a construção de relações de trabalho mais justas. O direito deve acompanhar as mudanças sociais. Assim, será possível garantir a efetiva proteção da dignidade do trabalhador (Ballester, 2011)

4 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E ESTRATÉGIAS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho constitui uma medida essencial para a proteção da dignidade do trabalhador e para a promoção de relações laborais saudáveis. O ordenamento jurídico brasileiro, aliado às diretrizes institucionais e organizacionais, tem enfatizado a necessidade de adoção de políticas preventivas eficazes. Nesse contexto, destaca-se que o combate ao assédio moral deve ocorrer de forma estruturada e contínua. Não se trata apenas de reagir a condutas abusivas já ocorridas. É fundamental agir de forma preventiva. A construção de um ambiente respeitoso depende de ações sistemáticas (Oliveira; Silva, 2024).

Uma das principais estratégias preventivas consiste na criação de códigos de conduta organizacionais. Esses instrumentos estabelecem padrões claros de comportamento e delimitam práticas aceitáveis no ambiente de trabalho. Além disso, orientam os trabalhadores quanto às condutas que configuram assédio moral. A implementação desses códigos contribui para a construção de uma cultura organizacional baseada no respeito. Também permite a identificação precoce de comportamentos inadequados. Dessa forma, reduz-se a incidência de práticas abusivas (SAP, 2023).

A disseminação de informações e a conscientização dos trabalhadores também são fundamentais para a prevenção do assédio moral. A educação corporativa desempenha papel central nesse processo. Programas de treinamento e capacitação contribuem para o reconhecimento das práticas assediadoras. Além disso, incentivam atitudes de respeito e cooperação entre os colaboradores. A informação fortalece a capacidade de reação das vítimas. Também promove uma cultura de intolerância ao assédio (ANSEMP; FENAMP, 2023).

Outro elemento essencial na prevenção do assédio moral é a atuação da liderança organizacional. Gestores possuem papel estratégico na construção do ambiente de trabalho. Sua conduta influencia diretamente o comportamento dos demais trabalhadores. Lideranças éticas e comprometidas contribuem para a redução de práticas abusivas. Por outro lado, gestores omissos podem favorecer a perpetuação do assédio. Assim, a capacitação da liderança é indispensável. O exemplo deve partir dos níveis hierárquicos superiores (Oliveira; Silva, 2024).

A criação de canais seguros e confidenciais para denúncias constitui outra medida relevante. Esses mecanismos permitem que trabalhadores relatem situações de assédio sem medo de represálias. A existência de canais eficazes fortalece a confiança institucional. Além disso, possibilita a

identificação e investigação de condutas abusivas. A denúncia é um instrumento fundamental para romper ciclos de violência. Sem mecanismos adequados, muitas situações permanecem ocultas (MTE, 2023).

A apuração adequada das denúncias também é indispensável para o combate ao assédio moral. Não basta apenas disponibilizar canais de comunicação. É necessário garantir que as denúncias sejam investigadas com seriedade e imparcialidade. Procedimentos claros e transparentes fortalecem a credibilidade da organização. Além disso, asseguram justiça às partes envolvidas. A ausência de investigação efetiva contribui para a impunidade. Isso compromete a eficácia das medidas preventivas (SAP, 2023).

As medidas disciplinares aplicadas aos assediadores possuem caráter pedagógico e preventivo. A responsabilização dos infratores demonstra que a organização não tolera práticas abusivas. Além disso, contribui para evitar a reincidência dessas condutas. As sanções devem ser proporcionais à gravidade dos atos praticados. A punição adequada reforça a cultura de respeito. Também protege os demais trabalhadores. Dessa forma, fortalece-se o ambiente laboral saudável (Oliveira; Silva, 2024).

O apoio às vítimas de assédio moral também é uma estratégia essencial de enfrentamento. O acolhimento institucional contribui para a recuperação da saúde emocional do trabalhador. Além disso, demonstra o compromisso da organização com o bem-estar de seus colaboradores. Programas de assistência psicológica são importantes nesse contexto. O suporte adequado reduz os impactos do assédio. Também favorece a reintegração do trabalhador ao ambiente laboral (MTE, 2023).

A promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito e na ética é uma das principais formas de prevenção do assédio moral. Essa cultura deve ser construída de forma contínua. Valores como dignidade, igualdade e respeito devem ser incentivados. A tolerância zero ao assédio deve ser claramente estabelecida. A cultura organizacional influencia diretamente o comportamento dos trabalhadores. Ambientes saudáveis reduzem significativamente a ocorrência de práticas abusivas (ANSEMP; FENAMP, 2023).

Outro aspecto relevante é a gestão adequada dos conflitos no ambiente de trabalho. Conflitos são naturais nas relações humanas, mas devem ser tratados de forma adequada. A ausência de mecanismos de mediação pode favorecer o surgimento do assédio moral. A resolução pacífica de conflitos contribui para a harmonia organizacional. Além disso, evita a escalada de situações problemáticas.

A implementação de políticas institucionais claras também é essencial para o enfrentamento do assédio moral. Essas políticas devem estabelecer diretrizes objetivas para prevenção e combate. Além disso, devem ser amplamente divulgadas entre os trabalhadores. A clareza das normas facilita sua aplicação. Também reduz a margem para interpretações equivocadas. A formalização dessas políticas fortalece a atuação organizacional (Oliveira; Silva, 2024).

A atuação de órgãos fiscalizadores e entidades sindicais também contribui para o combate ao assédio moral. Essas instituições desempenham papel importante na proteção dos trabalhadores. Além disso, atuam na fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas. A atuação conjunta entre empresas e órgãos externos fortalece a prevenção. O combate ao assédio exige esforço coletivo. Trata-se de uma responsabilidade compartilhada (Oliveira; Silva, 2024).

A tecnologia também pode ser utilizada como ferramenta de prevenção ao assédio moral. Plataformas digitais permitem a realização de denúncias e acompanhamento de processos. Além disso, facilitam a disseminação de informações e treinamentos. O uso da tecnologia amplia o alcance das medidas preventivas. Também torna os processos mais transparentes. Dessa forma, contribui para a eficácia das ações organizacionais (MTE, 2023).

A participação ativa dos trabalhadores é fundamental para o sucesso das estratégias de prevenção. O combate ao assédio moral não deve ser responsabilidade exclusiva da gestão. Todos os colaboradores devem estar comprometidos com a construção de um ambiente saudável. A denúncia de práticas abusivas é um dever coletivo. A omissão pode contribuir para a perpetuação do problema. Assim, a conscientização coletiva é indispensável (ANSEMP; FENAMP, 2023).

Para melhor sistematização das informações apresentadas, o quadro a seguir sintetiza as principais medidas de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, com base na literatura analisada.

Quadro 1 – Medidas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Medida Preventiva	Descrição	Base Jurídica/Referencial
Código de conduta	Define padrões éticos e comportamentais na organização	(SAP, 2023)
Treinamentos e capacitação	Sensibilização sobre assédio moral e relações respeitadas	(ANSEMP; FENAMP, 2023)
Canais de denúncia	Mecanismos seguros e confidenciais para relato de abusos	(MTE, 2023)
Investigação interna	Apuração imparcial das denúncias	(Oliveira; Silva, 2024)
Sanções disciplinares	Punição proporcional ao assediador	(Oliveira; Silva, 2024)
Apoio psicológico	Assistência às vítimas de assédio	(MTE, 2023)
Cultura organizacional ética	Promoção do respeito e dignidade no trabalho	(ANSEMP; FENAMP, 2023)

Fonte: Autores.

Por fim, conclui-se que as medidas de prevenção e combate ao assédio moral devem ser contínuas, estruturadas e integradas. A atuação conjunta de políticas organizacionais, capacitação, fiscalização e conscientização é essencial para a eficácia dessas estratégias. O enfrentamento do assédio moral exige compromisso institucional e social. A proteção da dignidade do trabalhador deve ser prioridade. Somente assim será possível construir ambientes de trabalho seguros, éticos e respeitosos.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu compreender que o assédio moral no ambiente de trabalho constitui uma grave violação aos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente à dignidade da pessoa humana. Verificou-se que essa prática, caracterizada por condutas abusivas reiteradas, produz impactos significativos na saúde física e mental da vítima, além de comprometer o ambiente organizacional e a produtividade das empresas.

No âmbito jurídico, constatou-se que, embora não exista legislação federal específica sobre o tema, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de instrumentos eficazes para sua repressão. A Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e o Código Civil, aliados à atuação da jurisprudência, têm garantido a responsabilização dos agentes envolvidos e a proteção do trabalhador.

Ademais, destacou-se a importância da adoção de medidas preventivas no ambiente laboral, como a implementação de códigos de conduta, canais de denúncia, programas de capacitação e políticas organizacionais voltadas à promoção do respeito e da ética. Tais medidas são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Por fim, conclui-se que o enfrentamento do assédio moral exige uma atuação conjunta entre empregadores, trabalhadores e instituições públicas, sendo indispensável o fortalecimento de práticas preventivas e a conscientização coletiva. Somente por meio dessa atuação integrada será possível garantir a efetiva proteção da dignidade do trabalhador e a construção de relações laborais mais justas e humanas.



REFERÊNCIAS

- ANDRADE, J. R. Assédio moral no ambiente de trabalho: os impactos psicossociais à saúde do trabalhador e as dificuldades no âmbito probatório. *Revista Eletrônica OABRJ*, v. 3, n. 1, 2025.
- ANSEMP; FENAMP. Cartilha de prevenção e enfrentamento ao assédio moral. 2023.
- AVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- BALLESTERO, Maria Cláudia Bucchianeri Pinheiro. *Assédio moral no trabalho e dignidade da pessoa humana*. São Paulo: LTr, 2011.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7). Recurso ordinário nº 00002916120255070015. Relator: Durval Cesar de Vasconcelos Maia. Julgado em: 13 nov. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Guia prático por um ambiente de trabalho mais positivo: prevenção e enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações; liderança responsável: guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação. Brasília: TST/CSJT, 2024.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de revista nº 0000580-91.2022.5.09.0128. Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Julgado em: 15 maio 2024.
- CARDOSO JÚNIOR, José Celso. *Assédio moral no trabalho: aspectos jurídicos e prevenção*. 2018.
- COSTA, E. S.; FERREIRA, A. F.; MARTINS, P. R. A caracterização do assédio moral: perspectivas de regulamentação jurídica no âmbito do serviço público federal. *Revista Visão*, v. 11, n. 2, 2022.
- FANTE, Céio; PEDRA, José. *Bullying escolar: perguntas e respostas*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- GONÇALVES, R. S. et al. *Assédio moral no trabalho: uma revisão de publicações*. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 20, n. 1, 2020.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- JUSBRASIL. *Assédio moral no trabalho: definição e medidas de prevenção*. 2026.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Metodologia do trabalho científico*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). *Cartilha de prevenção ao assédio e discriminação no trabalho*. 2023.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Cartilha: violência e assédio moral no trabalho*. Brasília, 2025.
- NASCIMENTO, Juliana Souza do. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. São Paulo, 2021.



OLIVEIRA, João; SILVA, Mariana. Assédio moral no ambiente de trabalho: medidas de prevenção e responsabilização. 2024.

ROCHA, Vinícius Wdson do Vale. Combate ao assédio moral organizacional à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Natal, 2023.

SANTOS, R. T. Assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil: impactos, desafios e perspectivas. Revista Foco, v. 18, n. 3, 2025.

SAP. Código de conduta: prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho. 2023.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. São Paulo: Malheiros, 2003.

SILVA, Rodrigo. Análise do direito das vítimas do assédio moral no trabalho à luz da legislação vigente. 2023.

SOUZA, Amanda Cristina; OLIVEIRA, Ariete Pontes de. Síndrome de burnout como consequência do assédio moral organizacional. Revista Científica Doctum: Direito, v. 1, n. 4, 2020.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. E-book, 2009.