

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: análise jurídica e medidas de prevenção¹

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: legal analysis and prevention measures

Lucas Eduardo Silva Nunes²
Nádia Ferreira do Nascimento³

Renato Souza Silva⁴

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar sistematicamente, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, os mecanismos de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, destacando seus impactos nas relações laborais e no bem-estar dos trabalhadores. Utilizou-se uma abordagem qualitativa, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, com base na doutrina jurídica, legislação e jurisprudência nacional. O estudo identificou que, embora existam dispositivos legais como a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, que oferecem suporte às vítimas, a ausência de uma legislação federal específica sobre o assédio moral limita a padronização das medidas de proteção e punição. Como resultado, verificou-se a relevância da jurisprudência na consolidação dos direitos do trabalhador, bem como a importância de medidas preventivas, como treinamentos, políticas organizacionais e canais de denúncia. Conclui-se que o enfrentamento ao assédio moral requer não apenas avanços legislativos, mas também uma mudança cultural no ambiente de trabalho, visando à promoção de um espaço mais ético, seguro e respeitoso.

Palavras-chave: assédio moral; ambiente de trabalho; legislação; medidas preventivas.

ABSTRACT

This study aims to systematically analyze, considering the Brazilian legal system, the mechanisms for preventing and combating moral harassment in the workplace, highlighting its impacts on labor relations and the well-being of workers. A qualitative approach was used, based on bibliographic and documentary research, based on legal doctrine, legislation and national case law. The study identified that, although there are legal provisions such as the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws, which offer support to victims, the absence of specific federal legislation on moral harassment limits the standardization of protection and punishment measures. As a result, the relevance of case law in the consolidation of workers'

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Mais de Ituiutaba - FacMais, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no segundo semestre de 2024.

² Acadêmico do 10º Período do curso de Direito pela Faculdade Mais de Ituiutaba - FacMais. E-mail: lucaseduardo.nunes@aluno.facmais.edu.br

³ Acadêmica do 10º Período do curso de Direito pela Faculdade Mais de Ituiutaba - FacMais. E-mail: nadia.nascimento@aluno.facmais.edu.br

⁴ Professor-Orientador: Docente da Faculdade Mais de Ituiutaba - FacMais. E-mail: renato.souza@facmais.edu.br

rights was verified, as well as the importance of preventive measures, such as training, organizational policies and reporting channels. It is concluded that confronting moral harassment requires not only legislative advances, but also a cultural change in the workplace, aiming at promoting a more ethical, safe and respectful space.

Keywords: moral harassment; work environment; legislation; preventive measures.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema recorrente, que impacta negativamente tanto a saúde mental dos trabalhadores quanto a produtividade e a dinâmica organizacional. Caracterizado por condutas abusivas, repetitivas e intencionais, o assédio moral visa humilhar, constranger e desestabilizar emocionalmente o trabalhador, comprometendo não apenas seu bem-estar, mas também o equilíbrio nas relações laborais. Esse fenômeno, muitas vezes silencioso, tem sido amplamente discutido no contexto dos direitos fundamentais, especialmente à luz da proteção da dignidade e da integridade psíquica do trabalhador.

No Brasil, o ordenamento jurídico busca proteger os trabalhadores dessas práticas, com dispositivos que abordam o assédio moral sob diferentes perspectivas. Contudo, questiona-se se os mecanismos legais atualmente disponíveis são suficientes para prevenir e combater efetivamente o assédio moral no ambiente de trabalho. Assim, o problema central desta pesquisa consiste em investigar: existem, na legislação brasileira, mecanismos capazes de prevenir e repelir de forma eficaz a prática do assédio moral? E quais são as suas implicações no âmbito das relações trabalhistas?

O objetivo geral deste trabalho é analisar sistematicamente, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, os mecanismos capazes de prevenir e repelir o assédio moral no ambiente de trabalho. Para atingir tal objetivo, será necessário, primeiramente, conceituar o assédio moral, identificando suas características e distinguindo-o de outras práticas abusivas no ambiente laboral. Em seguida, será apresentada a metodologia adotada para o desenvolvimento do estudo, com enfoque na pesquisa bibliográfica e documental. Também será realizada uma análise dos mecanismos jurídicos que amparam os trabalhadores, verificando as normas vigentes e a jurisprudência nacional que tratam do tema. Por fim, o trabalho busca sugerir medidas de enfrentamento e prevenção que possam ser adotadas pelas empresas, de modo a contribuir para a criação de ambientes de trabalho mais justos e respeitosos.

A pesquisa será realizada por meio de uma análise jurídica, com base em legislação, doutrina e jurisprudência, e pretende contribuir para a construção de soluções que possam efetivamente prevenir e combater o assédio moral no ambiente laboral.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, também conhecido como *mobbing* ou *bullying* no contexto organizacional, é uma forma de violência psicológica que se manifesta por meio de comportamentos sistemáticos e prolongados, que visam degradar, humilhar ou desestabilizar um trabalhador. Marie-France Hirigoyen, uma das principais teóricas

sobre o tema, define o assédio moral como toda conduta abusiva que, por sua repetição e sistematicidade, atenta contra a dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou criando um ambiente de trabalho degradante. Segundo Hirigoyen (2014), o assédio é uma forma de abuso de poder, mesmo quando exercido de maneira sutil, com o intuito de degradar a pessoa no ambiente de trabalho.

Por sua vez, João Teixeira (2013, p. 22) conceitua assédio moral como:

A prática constante de atos de perseguição, coação, humilhação ou atitudes afins com o objetivo de minar a resistência psicológica do trabalhador, menosprezando-o, e levando-o a um estado de depressão ou tristeza profunda, comprometendo o seu rendimento profissional e seu moral.

Além disso, José Roberto Dantas Oliva (2020) reforça que o assédio moral caracteriza-se pela violência psicológica, praticada de maneira contínua, com o objetivo de isolar a vítima ou reduzir sua autoestima. Para Alice Monteiro de Barros (2017), o assédio moral se diferencia de conflitos interpessoais comuns justamente pelo seu caráter sistemático e prolongado, criando um ambiente de hostilidade e medo.

Jorge da Silva (2012, p. 34) é mais genérico e preleciona:

O assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador à situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.

[...]

Portanto, no assédio moral, é muito comum alusões negativas em relação aos dotes físicos da vítima ou ao seu modo de vestir, falar, de comer, ou de se comportar diante de determinados acontecimentos.

Nesse sentido, ressalta-se que o conceito de assédio moral não se limita a um conflito pontual, mas implica uma série de ações que, ao longo do tempo, impactam profundamente a vítima, gerando danos psicológicos, sociais e até físicos.

2.1 Assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio moral no trabalho ocorre em um espaço de convivência estruturado por relações de hierarquia e poder, onde se espera que as interações entre trabalhadores e empregadores sejam regidas por normas de respeito e dignidade. No entanto, em muitos casos, o ambiente de trabalho pode se tornar um espaço propício para práticas abusivas, uma vez que os trabalhadores se veem dependentes do emprego para garantir sua subsistência e, frequentemente, sofrem retaliações ou medo de represálias ao denunciarem abusos.

No ambiente de trabalho, o assédio moral tende a ser mais prevalente em situações de hierarquia e poder, conforme argumenta Sérgio Pinto Martins (2019), que observa que a subordinação jurídica do empregado o torna mais vulnerável a práticas abusivas. Paula Fernandes da Costa (2015) também menciona que, muitas vezes, o assédio ocorre de forma velada, sendo difícil para a vítima identificar e denunciar a prática, especialmente em organizações onde não há uma cultura de enfrentamento ao abuso.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2023), o assédio moral no trabalho está intimamente ligado à precarização das condições de trabalho, onde as

empresas, em busca de maior produtividade, acabam promovendo um ambiente competitivo e hostil, propício para o surgimento de práticas abusivas.

Sobre esse aspecto, ressalta-se:

ao contrário do que pode parecer e é importante deixar bem registrado que essas patologias não atingem apenas funcionários de baixa produtividade e que não conseguem os objetivos traçados pelas empresas, mas está presente em todos os níveis, inclusive naqueles que são mês após mês premiados e elogiados (para estimular os outros) pelo grande volume de vendas de produtos e de serviços pela chefia, pois chega determinado momento em que atingem o limite de suas resistências físicas e emocionais (Lima, 2010).

No Brasil, as discussões sobre o assédio moral no ambiente de trabalho têm ganhado força devido à crescente conscientização dos direitos dos trabalhadores e à ênfase na proteção da saúde mental. O assédio moral pode se manifestar de diversas formas, tais como:

- Isolamento social: exclusão do trabalhador de reuniões, decisões ou eventos sociais no ambiente laboral;
- Excesso ou escassez de trabalho: sobrecarga intencional de tarefas ou, ao contrário, a subutilização das capacidades do trabalhador, como forma de punição velada;
- Difamação: disseminação de boatos ou críticas injustificadas sobre a performance ou caráter do trabalhador;
- Ameaças constantes: ameaças de demissão ou transferências forçadas sem justificativas.

Essas práticas não afetam apenas a vítima diretamente, mas também criam um ambiente hostil que impacta negativamente o bem-estar coletivo dos demais trabalhadores.

Como estabelecem Soares e Villela (2017, p. 211) “a tendência de quem sofre assédio moral é ter repulsa ao trabalho. Não querer se imaginar mais dentro da empresa”.

2.2 Evolução histórica e jurídica do assédio moral no Brasil

O Brasil tem avançado na proteção dos trabalhadores contra o assédio moral, embora ainda não haja uma lei federal específica sobre o tema. Para Manoel Antonio Teixeira Filho (2015), a evolução do tratamento jurídico do assédio moral no Brasil reflete a crescente preocupação com a saúde mental do trabalhador, especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que garantiu direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a proteção à saúde.

Nesse sentido, pode-se afirmar que, no Brasil, o assédio moral ganhou visibilidade nas últimas décadas, especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que consagra o direito à dignidade da pessoa humana e à saúde, conforme disposto nos artigos 1º, inciso III, e 6º. A partir da década de 1990, o tema começou a ganhar espaço nas discussões jurídicas, impulsionado pelo aumento dos casos de doenças ocupacionais relacionadas ao estresse e aos problemas psicológicos gerados por condições de trabalho abusivas.

De acordo com Alves (2011), o assédio moral passou a ser mais discutido após o reconhecimento de doenças ocupacionais de origem psicossocial, como a Síndrome de *Burnout*, que está frequentemente associada a ambientes de trabalho abusivos. A autora ressalta que, com a ampliação dos direitos trabalhistas, as

empresas foram compelidas a repensar suas políticas internas para prevenir o assédio moral.

Essa prática maléfica é tão antiga quanto a atividade laborativa e guarda natureza universal, eis que se manifesta em toda parte do mundo, embora tenha sido identificado e reconhecido recentemente, variando apenas de contexto e de culturas (Barreto, 2014, p. 62).

A primeira legislação a tratar especificamente do assédio moral foi promulgada no Estado de São Paulo, com a Lei nº 12.250/2006, que combate o assédio no setor público estadual. Outros estados e municípios seguiram o exemplo, promulgando leis próprias para regulamentar o combate ao assédio moral em esferas específicas, como os serviços públicos. Conforme Silva (2012),

Na América do Sul a conscientização acerca do problema já é uma realidade, tendo nos últimos anos avançado sobremaneira. Já nos países asiáticos, em razão de suas estruturas trabalhistas, focadas na produção como elemento primordial, figurando o trabalhador como elemento meramente complementar ao processo, não há qualquer desenvolvimento relacionado ao combate às práticas de assédio moral, com exceção, de forma muito tímida no Japão (Silva, 2012, p. 36).

Contudo, o Brasil ainda carece de uma legislação federal específica que regule de forma uniforme o assédio moral no setor privado. Apesar disso, os tribunais trabalhistas têm se apoiado em dispositivos legais existentes para julgar e sancionar condutas abusivas no ambiente de trabalho, com base em princípios constitucionais e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.3 Normas legais aplicáveis

Apesar da falta de uma legislação federal exclusiva sobre o assédio moral, o ordenamento jurídico brasileiro oferece várias bases normativas para a proteção do trabalhador. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, assegura a inviolabilidade da intimidade e a reparação por danos morais. Esse dispositivo, combinado com o artigo 7º, inciso XXII, que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, formam o arcabouço de proteção do trabalhador contra o assédio moral (Brasil, 1988).

Para Teixeira (2013, p. 12),

a aparente falta de legislação própria sobre o tema é explicada como falta de lei trabalhista, mas não de lacuna do ordenamento jurídico, uma vez que o artigo 5º, V, da Constituição Federal, dispõe sobre o tema e garante indenização por dano moral, o que, obviamente, é aplicável também às relações de trabalho.

Nascimento (2011, p. 75), comparando o nosso ordenamento jurídico com o de outros países, afirma que “A lei trabalhista brasileira não trata diretamente do tema. A jurisprudência dos Estados Unidos é farta. A lei da França [...] protege o empregado contra o abuso de autoridade do empregador ou seus prepostos que lhe dirigem atos atentatórios a sua moral”.

Recentemente, vários países implementaram, de forma clara, legislações que condenam o assédio moral, tanto no âmbito trabalhista quanto penal. Um exemplo é a legislação francesa, que, conforme menciona a juíza Alice Monteiro de Barros,

incorporou em seu Código do Trabalho, em janeiro de 2002, um artigo específico (art. 122-49). Este artigo estabelece que

nenhum empregado pode ser penalizado, demitido ou discriminado, de maneira direta ou indireta, especialmente em relação a salário, formação profissional, reclassificação, transferência ou remoção, qualificação, promoção profissional ou alteração de contrato, por ter sofrido ou se oposto ao assédio moral, ou por ter testemunhado ou reportado tais situações.

Além disso, houve uma alteração no Código Penal, que, em seu art. 222-33-2, passou a prever a punição do assediador com pena de até um ano de prisão e multa de 15 mil euros.

Além da Constituição, o Código Civil, em seus artigos 11, 20, 21, 186, 187 e 927, prevê a responsabilização por atos que causem dano a outrem, incluindo os danos morais resultantes de práticas abusivas no ambiente de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em consonância com o Código Civil, permite a indenização por dano moral no ambiente de trabalho, conforme interpretação do artigo 483, que trata da rescisão indireta em casos de desrespeito às condições de trabalho, além do artigo 4º da Lei 9.029/95.

Embora o Brasil ainda não possua uma legislação geral sobre o assunto, é importante destacar que várias propostas de lei foram apresentadas no Congresso Nacional. Um exemplo é uma proposta do Senador Inácio Arruda, que buscava impedir que empresas condenadas por práticas de coação moral contra seus funcionários nos últimos cinco anos pudessem firmar contratos com o Poder Público (PLS nº 80/09, arquivado em 26/12/2014). Outra iniciativa propunha a adição de uma alínea ao art. 483 da CLT, autorizando o trabalhador a solicitar a rescisão do contrato e a pleitear indenização quando o empregador ou um superior hierárquico cometesse “coação moral” (termo preferido pelo Senador em vez de assédio moral), por meio de ações ou expressões que visassem ou resultassem em ofensa à sua dignidade e/ou criassem um ambiente de trabalho humilhante ou degradante, abusando da autoridade conferida por suas funções. O texto também estabelecia que o juiz poderia dobrar o valor da indenização nos casos em que a culpa fosse exclusiva do empregador (PL nº 79/09).

É relevante mencionar que algumas iniciativas legislativas foram implementadas em determinados Municípios e Estados, embora de forma limitada e dispersa, focando especialmente nos servidores públicos. No que diz respeito ao funcionalismo público, recentemente foi aprovada a Lei nº 14.540, em 3 de abril de 2023, que estabelece o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, além de outros Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual na administração pública, seja ela federal, estadual, distrital ou municipal. Essa lei também se aplica a todas as instituições privadas que prestam serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação, conforme estipulado no § 1º do art. 2º.

Outro projeto que merece destaque é aquele que resultou na Lei nº 14.612/23, a qual incluiu no Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/94) a previsão de suspensão do exercício da advocacia para profissionais condenados por assédio moral, assédio sexual e discriminação. Essa medida representa uma conquista significativa para a categoria, para a sociedade e um passo importante em direção à criação de um ambiente de trabalho digno e seguro, especialmente para as mulheres. Essa afirmação foi feita pelo presidente do Conselho Federal da OAB, Beto Simonetti, durante a cerimônia de sanção da lei.

Independentemente da existência de uma legislação específica sobre o assunto, é fundamental ressaltar que órgãos de classe, sindicatos e empresas têm implementado ações de combate ao assédio moral. Essas iniciativas merecem reconhecimento e incentivo. Um exemplo notável é o Código de Ética aprovado pelo CONFEA em 2002, que, ao abordar as condutas vedadas no exercício da profissão, deixou claro que é proibido ao profissional exercer pressão psicológica ou assédio moral sobre os colaboradores (art. 10, g).

Isso significa que muitas instituições privadas implementaram programas de combate tanto ao assédio moral quanto ao assédio sexual. Esses programas incluem iniciativas de diversidade, códigos de conduta, canais de denúncia e a promoção de treinamentos para seus funcionários, além de disponibilizarem um canal de denúncias para que as pessoas possam reportar situações de forma segura.

É importante ressaltar uma iniciativa significativa do Congresso Nacional, que, em setembro de 2022, aprovou a Lei nº 14.457/22. Essa lei, entre outras medidas, instituiu a obrigatoriedade de as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) promoverem ações voltadas para a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro, que favoreça a inserção e a permanência de mulheres no mercado de trabalho. Dentre as várias medidas previstas, a lei enfatiza a promoção do combate ao assédio sexual, bem como a prevenção de outras formas de violência, incluindo o assédio moral e atos discriminatórios.

Devemos ressaltar que a Lei nº 14.457/22 representa um marco significativo no combate ao assédio sexual, assédio moral, discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho. A lei estabelece a obrigatoriedade de campanhas para a implementação e ampla divulgação da existência de um Canal de Denúncias efetivo. É recomendável que esse canal esteja integrado a um programa de integridade estruturado, garantindo assim um ambiente mais seguro e respeitoso para todos os trabalhadores.

Ademais, no campo das normas internacionais, o Brasil é signatário da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Brasil, 1964), que combate a discriminação e promove a igualdade de oportunidades no trabalho, o que abarca práticas abusivas como o assédio moral.

2.4 Responsabilidade do empregador e consequências jurídicas

A responsabilidade do empregador em casos de assédio moral é objetiva, nos termos do artigo 932, inciso III, do Código Civil, que dispõe sobre a responsabilidade por atos praticados pelos prepostos, ou seja, pelos empregados sob sua subordinação. Isso significa que o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de práticas abusivas.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2008) sustenta que o empregador tem a responsabilidade objetiva de garantir um ambiente de trabalho saudável, com base no artigo 932, inciso III, do Código Civil. Segundo ele, a negligência do empregador em prevenir ou corrigir práticas abusivas no ambiente de trabalho pode gerar sua responsabilidade civil, especialmente se forem constatados danos à saúde do trabalhador.

Manoel Jorge e Silva Neto (2024) destaca que as consequências jurídicas para o empregador incluem não só a reparação por danos morais e materiais, mas também a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa,

conforme o artigo 483 da CLT. Para ele, a rescisão indireta é uma medida importante para proteger o trabalhador de ambientes insalubres ou hostis.

Ainda segundo Alice Monteiro de Barros (2017), o empregador que falha em adotar políticas internas de combate ao assédio moral pode ser considerado conivente com a prática, o que aumenta sua responsabilidade e as consequências jurídicas que podem ser impostas pela Justiça do Trabalho.

As consequências jurídicas para o empregador variam de acordo com a gravidade dos atos de assédio e o dano causado ao trabalhador. Entre as principais sanções estão:

- Indenização por danos morais: em casos de assédio comprovado, o empregador pode ser condenado a pagar indenizações que variam conforme a extensão do dano sofrido pela vítima;
- Rescisão indireta: o trabalhador pode optar por rescindir o contrato de trabalho em razão de condições intoleráveis de trabalho, sem prejuízo dos direitos rescisórios;
- Sanções administrativas: o empregador pode sofrer penalidades por não cumprir as normas de proteção ao trabalhador previstas pela legislação trabalhista.

2.5 Medidas preventivas e políticas de combate

A prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho é um desafio que envolve não apenas a aplicação de normas jurídicas, mas também a implementação de uma cultura organizacional baseada no respeito e na ética.

Para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, Vólia Bomfim Cassar (2020) argumenta que as empresas devem adotar medidas preventivas, como treinamentos, sensibilização dos colaboradores e criação de canais de denúncia confidenciais. Segundo ela, essas medidas não apenas previnem o assédio, mas também criam uma cultura organizacional saudável e produtiva.

Ademais, José Roberto Dantas Oliva (2020) defende que as políticas de combate ao assédio moral devem ser implementadas de forma integrada, com a participação ativa da direção da empresa, gestores e colaboradores. Ele observa que a ausência de políticas preventivas pode ser interpretada como omissão do empregador, gerando sua responsabilização solidária.

Por fim, Sebastião Geraldo de Oliveira (2008) destaca a importância de medidas corretivas e punitivas para combater o assédio moral, como a aplicação de sanções disciplinares aos agressores e a promoção de uma cultura de respeito e dignidade no ambiente de trabalho. Ele afirma que o combate efetivo ao assédio moral depende de um compromisso contínuo das empresas em garantir a saúde mental e emocional de seus trabalhadores.

O maior entrave encontra-se na visibilidade jurídica e social do fenômeno, que ainda não tomou as proporções necessárias à sua efetiva prevenção e punição (Ávila, 2009).

A adoção de políticas preventivas e corretivas demonstra o comprometimento da empresa em garantir um ambiente de trabalho saudável, contribuindo para a retenção de talentos e a preservação da saúde dos seus colaboradores.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, focando na análise jurídica do assédio moral no ambiente de trabalho. A escolha desse tipo de pesquisa se justifica pela necessidade de compreender, em profundidade, as nuances do fenômeno do assédio moral, suas implicações legais e os mecanismos de prevenção disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro. A pesquisa qualitativa permite explorar as percepções e experiências dos trabalhadores, bem como a interpretação das leis e normativas aplicáveis ao tema.

A abordagem utilizada foi a exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória busca identificar e compreender as diferentes facetas do assédio moral, permitindo uma análise preliminar do problema. Já a pesquisa descritiva visa detalhar as características e os efeitos do assédio moral, além de mapear os mecanismos legais existentes para combatê-lo e preveni-lo.

A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio da análise de obras de autores reconhecidos na área do Direito do Trabalho, psicologia organizacional e sociologia, que abordam o assédio moral e suas implicações. Foram utilizados livros, artigos acadêmicos, teses e dissertações, além de periódicos especializados. A pesquisa bibliográfica permitiu-nos fundamentar teoricamente a discussão sobre o assédio moral e as normas jurídicas pertinentes.

A pesquisa documental foi feita por meio da análise de documentos legais, como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), leis estaduais e municipais relacionadas ao assédio moral, além de decisões judiciais e pareceres de tribunais superiores. Essa análise permitiu compreender como o ordenamento jurídico brasileiro tem tratado a questão do assédio moral, bem como identificar as consequências jurídicas para empregadores e trabalhadores.

A revisão bibliográfica abrangeu obras de referência de autores renomados na área, como Marie-France Hirigoyen (2014, 2015) e Alice Monteiro de Barros (2017), além de artigos acadêmicos publicados em periódicos especializados. Essa etapa teve como objetivo consolidar conceitos fundamentais, como a definição de assédio moral, suas características, causas, consequências e o contexto histórico-social em que ocorre.

Para garantir uma análise sistemática e coerente, os documentos jurídicos e acadêmicos foram organizados em categorias temáticas, como: (i) conceitos e características do assédio moral, (ii) mecanismos de proteção jurídica existentes no Brasil e (iii) propostas de prevenção e combate à prática. Esse método categorial permitiu a identificação de lacunas no ordenamento jurídico e a formulação de medidas concretas para fortalecer a proteção dos trabalhadores.

Por fim, o trabalho considerou práticas e políticas de enfrentamento ao assédio moral em âmbito organizacional, utilizando relatórios institucionais e diretrizes de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esses materiais foram analisados para contextualizar o tema e propor estratégias que possam ser adaptadas ao contexto brasileiro.

Com essa metodologia, buscou-se não apenas compreender a questão sob uma perspectiva teórica e normativa, mas também fornecer subsídios para uma atuação prática mais eficiente, que promova a construção de um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da análise teórica demonstram que o assédio moral é caracterizado por atos de hostilidade persistentes e intencionais que visam

desestabilizar o trabalhador. Autores como Marie-France Hirigoyen (2014, 2015) e Alice Monteiro de Barros (2017) apontam que esses comportamentos, apesar de muitas vezes serem sutis, têm um impacto profundo na saúde física e mental do trabalhador, afetando sua autoestima, produtividade e bem-estar. A análise teórica indica que o ambiente de trabalho se torna, muitas vezes, o campo propício para práticas de abuso de poder e controle que caracterizam o assédio moral.

A discussão desses resultados destaca que o impacto do assédio moral ultrapassa o âmbito individual, afetando a equipe de trabalho e até mesmo a imagem e produtividade da organização. No entanto, o reconhecimento do assédio moral como uma questão jurídica e de saúde no ambiente de trabalho é relativamente recente, o que contribui para a dificuldade em implementar medidas de combate efetivas.

Os dispositivos legais brasileiros, embora não possuam uma legislação federal específica sobre assédio moral, oferecem alguns mecanismos para proteger o trabalhador. A Constituição Federal, por exemplo, assegura a dignidade humana e a proteção à saúde (artigos 1º, inciso III, e 7º, inciso XXII), sendo um instrumento jurídico que pode ser invocado para enfrentar casos de assédio moral.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil fornecem embasamento para ações reparatórias, especialmente em situações em que o assédio resulta em danos morais. No entanto, a ausência de uma lei específica limita a padronização das punições e a aplicação de medidas preventivas.

Durante a discussão desses pontos, percebe-se uma discrepância entre o entendimento teórico e a prática. Muitos juízes e tribunais reconhecem o assédio moral, mas a variação de decisões judiciais indica uma necessidade de maior uniformização. As decisões judiciais também destacam a necessidade de conscientização das empresas, especialmente sobre a responsabilidade do empregador em criar um ambiente de trabalho seguro e ético.

A análise da jurisprudência revela que os tribunais têm tratado o assédio moral com seriedade crescente, especialmente em processos em que os danos psicológicos e emocionais são comprovados. Casos emblemáticos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) demonstram que o assédio moral pode ser penalizado com indenizações por danos morais e, em casos mais graves, permitir ao empregado a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme o artigo 483 da CLT.

Esses casos concretos revelam o papel essencial da jurisprudência na consolidação dos direitos do trabalhador. No entanto, a análise comparativa indica que, em alguns casos, as decisões judiciais variam substancialmente dependendo da interpretação individual dos magistrados, o que enfatiza a necessidade de uma lei específica e de diretrizes claras.

De modo diverso vem sendo decidido em nossos tribunais:

Ementa: APELAÇÃO CÍVEL. RECURSO ADESIVO. AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO MUNICÍPIO. ART. 37, § 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TEORIA DO RISCO ADMINISTRATIVO. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DETRABALHO. PRECONCEITO. APELIDOS PEJORATIVOS RELACIONADOS A EXCESSO DE PESO E OPÇÃO SEXUAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS. PERSEGUIÇÃO SISTEMÁTICA PERPETRADA POR SUPERIORES HIERÁRQUICOS. SITUAÇÃO QUE PERDUROU POR CONSIDERÁVEL LAPSO TEMPORAL. EXCESSO DE SINDICÂNCIAS E PUNIÇÕES ANTECIPADAS. INCAPACIDADE LABORAL TEMPORÁRIA. AFASTAMENTO DOTRABALHO. PERCEPÇÃO DE BENEFÍCIO DO INSS. ATO ILÍCITO. DEVER DE INDENIZAR CARACTERIZADO. O Estado "lato

sensu" obriga-se a reparar prejuízos materiais e morais decorrentes de comportamentos comissivos ou omissivos que lhe são imputáveis, nos termos do parágrafo 6º do artigo 37 da Constituição Federal. **A responsabilidade dos entes públicos independe da prova do elemento subjetivo (dolo ou culpa), sendo suficiente a demonstração do dano e do nexu causal.** Ao ente público compete demonstrar a existência de uma das causas de exclusão da responsabilidade civil objetiva, como a culpa exclusiva da vítima, o caso fortuito, a força maior ou a ausência do nexu causal entre o dano e o evento (...). Disso resulta o dever de indenizar do ente público. Dano moral "in re ipsa", dispensando a prova do efetivo prejuízo decorrente do evento danoso. (Rio Grande do Sul, 2014, grifo nosso).

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento da existência de dano moral na Justiça do Trabalho possui como pressuposto um evento decorrente da relação de trabalho que cause dano à honra subjetiva dos titulares da relação de direito subjetivo, ou seja, do empregado vinculado ao agir do empregador. **Desse modo, o direito à indenização pressupõe a existência de prejuízo, ou seja, de dano, razão pela qual deve ser inquestionavelmente comprovado.** No caso, como há provas da conduta ilícita da empregadora, é devida a indenização decorrente do dano moral. Apelo não provido no aspecto. (TRT4, 2016, grifo nosso).

A partir da revisão teórica e das práticas observadas em empresas, identificou-se que as medidas preventivas mais eficazes incluem programas de treinamento, campanhas de conscientização e a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais. A doutrina aponta que o assédio moral se torna menos frequente em ambientes de trabalho que valorizam o diálogo e a ética, e onde há uma política explícita de tolerância zero ao abuso e desrespeito.

Ademais, percebe-se que as empresas que promovem uma cultura organizacional de respeito tendem a experimentar menor rotatividade de pessoal e maior satisfação entre os trabalhadores. As propostas para enfrentamento incluem o desenvolvimento de regulamentos internos que punam o assédio e promovam a transparência, com ações como treinamentos sobre comportamento ético e avaliações periódicas do clima organizacional.

As discussões indicam, portanto, que o combate ao assédio moral depende não apenas de regulamentação e políticas jurídicas, mas também de uma mudança cultural dentro das organizações. A implementação de programas educativos e políticas de enfrentamento, aliada a uma postura proativa dos gestores, têm o potencial de reduzir significativamente a prática de assédio moral no ambiente laboral.

Uma das principais limitações encontradas na pesquisa foi a escassez de dados quantitativos sobre a incidência do assédio moral no Brasil, o que dificulta a análise estatística da questão. Além disso, a ausência de uma legislação federal específica impede uma proteção uniforme e um enfrentamento mais robusto do problema.

Para o futuro, sugere-se a criação de uma lei específica sobre o assédio moral no trabalho, bem como a realização de mais pesquisas empíricas que ofereçam uma visão quantitativa sobre a frequência e os impactos dessa prática no país. Estudos comparativos com países que possuem legislação específica também podem auxiliar na formulação de políticas públicas mais eficazes no Brasil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo central analisar, com base no ordenamento jurídico brasileiro, os mecanismos de prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. A pesquisa revelou que o assédio moral é um fenômeno complexo, com raízes sociais e culturais profundas, cujas consequências afetam tanto o indivíduo diretamente envolvido quanto o ambiente organizacional e a sociedade como um todo.

Inicialmente, o estudo evidenciou que o assédio moral possui características próprias que o diferenciam de outros conflitos interpessoais, sendo marcado pela persistência, intencionalidade e objetivo de desestabilizar a vítima emocionalmente. A partir das contribuições de autores renomados, verificou-se que o assédio moral pode comprometer gravemente a saúde física e mental do trabalhador, além de impactar negativamente o desempenho e o clima organizacional.

A análise do ordenamento jurídico brasileiro mostrou que, embora a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil ofereçam mecanismos para a proteção contra o assédio moral, o Brasil ainda carece de uma legislação federal específica sobre o tema. A falta dessa legislação uniforme gera um cenário em que a proteção contra o assédio moral depende, muitas vezes, da interpretação dos magistrados e da jurisprudência dos tribunais. Os julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm desempenhado um papel importante na consolidação da proteção aos trabalhadores, porém a ausência de uma norma específica resulta em decisões variáveis e em uma falta de clareza sobre o alcance e as punições aplicáveis.

Além da análise jurídica, o trabalho destacou a importância das medidas preventivas e das ações de conscientização para a construção de um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio moral. A implementação de políticas de tolerância zero, treinamentos de liderança, e a criação de canais de denúncia confidenciais são estratégias recomendadas que podem auxiliar as empresas a prevenirem e enfrentarem essa prática. Essas medidas contribuem para uma cultura organizacional que valorize o respeito e a dignidade de todos os colaboradores.

A pesquisa também ressaltou algumas limitações, como a escassez de dados quantitativos sobre a prevalência do assédio moral e a dificuldade de mensuração dos impactos psicológicos sobre as vítimas, o que torna a proteção efetiva mais complexa. Contudo, ao considerar as práticas internacionais e os avanços no campo das relações de trabalho, é possível observar uma tendência global em direção à criação de leis mais robustas e detalhadas que promovam um ambiente de trabalho ético e respeitoso.

Por fim, este estudo reforça a necessidade de um aprofundamento no combate ao assédio moral no Brasil, por meio de uma legislação específica que ofereça proteção uniforme a todas as vítimas e que estabeleça diretrizes claras tanto para a prevenção quanto para a responsabilização de agressores e empregadores. Com o avanço dessa legislação e com uma maior conscientização social sobre o tema, espera-se que o ambiente de trabalho se torne um espaço mais saudável e inclusivo, onde o respeito à dignidade humana seja sempre priorizado.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 104, de 1964**. Aprova a Convenção n. 111 concernente à discriminação em matéria de emprego e de profissão, concluída em Genebra, em 1958. Brasília, 1964. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-104-24-no-vembro-1964-350532-convencao-1-pl.html>. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023**. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14612, 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/l14612.htm. Acesso em: 18 out. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17. ed. São Paulo: Método, 2020.

CONFEA. Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia. **Resolução CONFEA nº 1.002 de 26/11/2002** – Federal. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=98115#:~:text=Adota%20o%20Código%20de%20Ética.Meteorologia%20e%20dá%20outras%20providências.&text=Considerando%20que%20o%20disposto%20nos%20arts>. Acesso em: 18 out. 2024.

COSTA. Paula Fernandes da. Assédio moral no ambiente de trabalho. TCC (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Rio Grande, 2015. Disponível em: https://www.repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7249/paula%20fernandes%20da%20costa_4469686_assignsubmission_file_Trabalho%20de%20Conclus%c3%a3o%20de%20Curso%20-%20Paula%20Fernandes%20da%20Costa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 nov. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: A violência perversa no Cotidiano. Tradução de KÜHNER, Maria Helena. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho**: redefinindo o Assédio moral. Tradução de JANOWITZER, Rejane. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LIMA, Amanda Maria Prado. Panorama histórico do assédio moral no Brasil e no mundo. **Conteúdo Jurídico**, 06 out. 2010. Disponível em: https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/21761/panorama-historico-do-assedio-moral-no-brasil-e-no-mundo#google_vignette. Acesso em: 07 de out. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O TRABALHO DECENTE NO MUNDO CONTEMPORÂNEO E A REFORMA TRABALHISTA**. São Paulo: LTr, 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 14. ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **Apelação Cível Nº 70056565740**, Nona Câmara Cível, Tribun. Miguel Ângelo da Silva, Julgado em 29/10/2014. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rs/518557282/inteiro-teor-518557345>.
Acesso em: 9 out. 2024.

SILVA, Edith Seligmann. **Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2012.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Liv. e Ed, Universitária de Direito, 2012.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho**. Cotia: Foco, 2024.

SOARES, Lena Rodrigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Rev. Bras. Saúde ocup**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 203-212, 2017.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: Conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho: (Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015)**. São Paulo: LTr, 2015.

TRT4. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região.

Acórdão: 0020400-34.2014.5.04.0252 (ROT). Relator: Juraci Galvão Junior. 08/03/2016. Disponível em:

<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/AsgNvGjQKZVOE4C1i1OUqg?&te=O+reconhecimento+da+exist%C3%A0ncia+de+dano+moral+na+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+possui+como+pressuposto+um+evento+decorrente+d+a+rela%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho+que+cause+dano+%C3%A0+honra+subjetiva+dos+titulares+da+rela%C3%A7%C3%A3o+de+direito+subjetivo%2C+ou+seja%2C+do+empregado+vinculado+ao+agir+do+empregador.&em=RECURSO+ORDIN%C3%81RIO+DA+RECLAMADA.+DANOS+MORAIS.+ASS%C3%89DIO+MORAL>.

Acesso em: 11 de outubro de 2024.