

O assédio moral no ambiente de trabalho: análise da responsabilidade do empregador e a efetividade da reparação de danos

Moral harassment in the workplace: analysis of the employer's liability and the effectiveness of damage compensation

Luiz Eduardo Silva Trindade¹
Rosana Reis de Melo Silva²

RESUMO:

O presente artigo científico tem como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, com enfoque na responsabilidade do empregador e na efetividade da reparação de danos. Inicialmente, busca-se apresentar o conceito de assédio moral no âmbito laboral, bem como suas principais formas de manifestação, destacando a importância do tema na área jurídica. Em seguida, será feita uma análise sobre o surgimento dessa prática nas relações de trabalho e os fatores que contribuem para sua ocorrência. Também serão abordadas as consequências físicas e psicológicas sofridas pela vítima, evidenciando os impactos negativos dessa conduta. Além disso, o estudo examina as medidas adotadas pelo ordenamento jurídico brasileiro para proteger o trabalhador, assim como a responsabilidade do empregador nesses casos. Por fim, destaca-se a ausência de legislação específica sobre o tema, apesar da existência de projetos de lei em tramitação.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente De Trabalho. Dano Moral. Responsabilidade do Empregador. Reparação De Danos.

ABSTRACT:

This scientific article aims to analyze workplace harassment, focusing on employer responsibility and the effectiveness of damage compensation. Initially, it seeks to present the concept of workplace harassment, as well as its main forms of

¹ Graduando do curso de Bacharelado em Direito, no Centro Universitário FAMETRO. Luiz Eduardo Silva Trindade, Manaus, Amazonas, Brasil. E-mail: luiztrindadeadv8@gmail.com. ORCID ID: 0009-0000-9455-700X

² Prof.^a Orientadora e Coordenadora do TCC II, no Centro Universitário FAMETRO: Prof.^a Esp. Rosana Reis de Melo Silva. Manaus, Amazonas, Brasil. E-mail: rosanareismello@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-2590-3608>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1432288488883007>.

manifestation, highlighting the importance of the topic in the legal field. Next, an analysis will be made of the emergence of this practice in labor relations and the factors that contribute to its occurrence. The physical and psychological consequences suffered by the victim will also be addressed, highlighting the negative impacts of this conduct. Furthermore, the study examines the measures adopted by the Brazilian legal system to protect the worker, as well as the employer's responsibility in these cases. Finally, the absence of specific legislation on the subject is highlighted, despite the existence of draft laws in progress.

Keywords: Workplace Harassment. Work Environment. Moral Damages. Employer Liability. Compensation for Damages.

INTRODUÇÃO:

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui uma das formas mais recorrentes de violência psicológica nas relações laborais contemporâneas, representando um grave problema social e jurídico que afeta diretamente a dignidade, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Caracteriza-se pela prática reiterada de condutas abusivas, humilhantes ou constrangedoras, capazes de causar danos emocionais, psicológicos e profissionais à vítima, comprometendo não apenas seu desempenho no exercício de suas funções, mas também sua qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

As transformações ocorridas nas relações de trabalho nas últimas décadas, marcadas pelo aumento da competitividade, da cobrança por produtividade e da pressão por resultados, contribuíram para o surgimento de ambientes laborais cada vez mais propensos à ocorrência de práticas abusivas.³ Nesse contexto, o assédio moral manifesta-se por meio de comportamentos como perseguições constantes, isolamento do trabalhador, críticas excessivas, atribuição de tarefas incompatíveis com a função exercida, desvalorização profissional e exposição pública ao constrangimento, situações que podem gerar sérios impactos à saúde física e mental do empregado.

Além dos prejuízos individuais suportados pelas vítimas, o assédio moral produz reflexos negativos para as próprias organizações, uma vez que contribui para o aumento dos índices de afastamento por doenças ocupacionais, redução da produtividade, rotatividade de funcionários e deterioração do clima organizacional.

³ Marie-France Hirigoyen é médica psiquiatra, psicanalista e autora francesa, reconhecida internacionalmente pelos estudos sobre assédio moral e violência psicológica nas relações de trabalho e na vida social.

Dessa forma, o enfrentamento dessa prática ultrapassa a esfera individual do trabalhador, constituindo questão de relevante interesse social, econômico e jurídico.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro ainda não possua uma legislação federal específica destinada exclusivamente ao combate do assédio moral nas relações de trabalho, diversos dispositivos legais oferecem fundamentos para sua prevenção e repressão. A Constituição Federal de 1988 assegura princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a proteção à integridade física e psíquica do trabalhador. Da mesma forma, a Consolidação das Leis do Trabalho⁴, o Código Civil e a jurisprudência dos tribunais trabalhistas vêm desempenhando papel relevante na responsabilização dos empregadores e na reparação dos danos causados às vítimas.

Todavia, apesar da existência desses mecanismos jurídicos, ainda são observadas dificuldades relacionadas à identificação das práticas assediadoras, à produção de provas, à responsabilização dos envolvidos e à efetividade das medidas reparatórias concedidas pelo Poder Judiciário. Tais desafios evidenciam a necessidade de constante reflexão acerca da responsabilidade do empregador na prevenção do assédio moral e da eficácia dos instrumentos jurídicos destinados à proteção do trabalhador.

Diante desse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: de que forma a responsabilidade do empregador pode contribuir para a prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho e em que medida a reparação dos danos tem se mostrado efetiva na tutela dos direitos das vítimas? A relevância do tema justifica-se pela necessidade de aprofundar a compreensão acerca das consequências jurídicas e sociais dessa prática, bem como analisar os mecanismos existentes para sua prevenção e combate no âmbito das relações laborais.

Assim, o objetivo geral deste trabalho consiste em analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, com enfoque na responsabilidade do empregador e na efetividade da reparação dos danos causados ao trabalhador. Como objetivos específicos, pretende-se compreender os principais conceitos e características do assédio moral, examinar os fundamentos jurídicos que sustentam a responsabilidade do empregador, identificar os danos decorrentes dessa prática e avaliar os mecanismos de reparação adotados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A presente pesquisa foi desenvolvida por meio de abordagem qualitativa, uma

⁴ CLT: sigla para Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, responsável por regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil.

vez que busca compreender e interpretar o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho a partir da análise de normas jurídicas, posicionamentos doutrinários e entendimentos jurisprudenciais. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva e explicativa, destinada a descrever as características do fenômeno estudado e analisar suas implicações jurídicas no âmbito das relações laborais.

No que se refere aos procedimentos metodológicos, foi realizada pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica fundamenta-se na análise de livros, artigos científicos, dissertações, teses e demais produções acadêmicas relacionadas ao assédio moral, à responsabilidade civil do empregador e à reparação dos danos decorrentes das relações de trabalho. Entre os autores utilizados destacam-se Marie-France Hirigoyen, Rodolfo Pamplona Filho, Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros e Sérgio Pinto Martins, cujas contribuições são amplamente reconhecidas na doutrina trabalhista e civil brasileira.

A pesquisa documental foi realizada por meio da análise da Constituição Federal de 1988⁵, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil Brasileiro, bem como de decisões dos tribunais trabalhistas e demais documentos jurídicos relacionados ao tema. Como instrumentos de coleta de dados, foram utilizados o levantamento bibliográfico, a análise legislativa e a pesquisa jurisprudencial em bases acadêmicas e jurídicas especializadas.

Para responder ao problema de pesquisa, adotou-se o método dedutivo, partindo-se da análise dos princípios gerais de proteção ao trabalhador e da responsabilidade civil para, posteriormente, examinar sua aplicação específica nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Dessa forma, busca-se contribuir para o debate acadêmico e jurídico acerca da proteção da dignidade do trabalhador e do aperfeiçoamento dos mecanismos de responsabilização e reparação existentes no ordenamento jurídico brasileiro.

1. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral nas relações de trabalho constitui um fenômeno que acompanha a evolução das formas de organização laboral ao longo da história. Embora a preocupação jurídica com essa prática tenha se intensificado apenas nas últimas décadas, comportamentos abusivos direcionados à humilhação, exclusão e constrangimento de trabalhadores podem ser identificados desde períodos marcados

⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. XX.

por rígidas estruturas hierárquicas. Com o advento da Revolução Industrial, o aumento da competitividade entre os trabalhadores e a busca constante por produtividade contribuíram para a formação de ambientes laborais propícios à ocorrência de práticas abusivas.

Os primeiros estudos sistematizados sobre o assédio moral surgiram nos países escandinavos, sendo posteriormente difundidos para diversas regiões do mundo. No Brasil, o tema passou a receber maior atenção a partir dos anos 2000, período em que cresceram significativamente as pesquisas acadêmicas, os debates doutrinários e as decisões judiciais relacionadas à proteção da saúde mental do trabalhador.

Nesse contexto, Marie-France Hirigoyen, considerada uma das principais referências sobre o assunto, define o assédio moral como um conjunto de comportamentos abusivos praticados de forma repetitiva, capazes de atingir a dignidade, a integridade física e psicológica da vítima e degradar o ambiente de trabalho.

Sobre a caracterização dessa prática, Hirigoyen destaca:

O assédio moral no trabalho pode ser definido como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2006, p. 65).

A definição apresentada pela autora evidencia que o assédio moral não se limita a conflitos pontuais ou divergências ocasionais existentes no cotidiano profissional. Trata-se de um processo contínuo de violência psicológica, marcado pela repetição de comportamentos ofensivos que comprometem a saúde emocional da vítima e afetam diretamente seu desempenho profissional e sua qualidade de vida.

Segundo Fante (2008)⁶, a permanência dessas condutas ao longo do tempo gera sentimentos de insegurança, incapacidade e sofrimento emocional, produzindo consequências que frequentemente ultrapassam o ambiente laboral e alcançam a vida pessoal do trabalhador. Dessa forma, o assédio moral deve ser compreendido como uma prática lesiva que afeta não apenas a produtividade do empregado, mas também sua dignidade e seu equilíbrio psicológico. A preocupação com os efeitos dessa prática também vem sendo destacada por organismos internacionais. A Organização Mundial da Saúde (OMS) tem alertado para o crescimento dos transtornos psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho, especialmente

⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2012.

aqueles decorrentes de situações de estresse contínuo, perseguições e humilhações reiteradas.

Nesse sentido, Silva (2003, p. 764) ressalta que:

Primeiramente devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas e isoladas. Muito mais do que isso, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro modo de agir do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas.

A observação do autor demonstra que a habitualidade é um dos elementos fundamentais para a configuração do assédio moral. Assim, episódios isolados de desentendimento não são suficientes para caracterizar essa prática, sendo necessária a existência de comportamentos reiterados que tenham como finalidade constranger, enfraquecer ou desestabilizar emocionalmente o trabalhador.

A prática assediadora normalmente busca reduzir a autoestima da vítima, comprometer sua credibilidade perante colegas e superiores e dificultar sua permanência no ambiente de trabalho. Em muitos casos, o trabalhador passa a ser constantemente desacreditado, excluído de atividades profissionais ou submetido a situações vexatórias que afetam gradativamente sua capacidade de reação.

Além dos prejuízos profissionais, os impactos do assédio moral alcançam diversas áreas da vida da vítima. Ferreira (2004) observa que trabalhadores submetidos a constantes agressões psicológicas tendem a desenvolver alterações comportamentais significativas, apresentando dificuldades de convivência social, isolamento e comprometimento das relações familiares.

Sobre as consequências decorrentes dessa prática, o autor destaca:⁷

Existe uma consequência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima. O estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se profundamente. O isolamento acompanha-o para além do ambiente de trabalho, afetando suas relações familiares e sociais. Não raramente, os processos de assédio moral culminam com a ruptura de vínculos afetivos e familiares. (FERREIRA, 2004, p. 71-72).

A gravidade dessas consequências evidencia que o assédio moral não representa apenas um problema organizacional, mas também uma questão de saúde pública e de proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. O sofrimento psicológico provocado por essa prática pode desencadear ansiedade, depressão, síndrome do pânico, distúrbios do sono e outras enfermidades relacionadas ao desgaste emocional.

⁷ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russell Editores, 2004.

Conforme observa Alkimin (2005), o trabalhador assediado frequentemente experimenta sentimentos de medo, vergonha, inutilidade, revolta e desvalorização profissional. Em situações mais severas, tais consequências podem evoluir para quadros depressivos graves, comprometendo significativamente sua qualidade de vida e sua capacidade de reinserção no mercado de trabalho.

Diante desse cenário, a doutrina identifica diferentes modalidades de assédio moral. O assédio interpessoal ocorre quando um trabalhador é alvo direto de perseguições praticadas por colegas ou superiores hierárquicos. Já o assédio organizacional caracteriza-se pela incorporação de práticas abusivas à própria política de gestão da empresa, por meio de cobranças excessivas, metas inalcançáveis ou métodos de controle que expõem os trabalhadores a situações constrangedoras.

Também é possível classificar o assédio moral de acordo com a posição hierárquica dos envolvidos. O assédio vertical descendente ocorre quando o superior hierárquico utiliza sua posição de poder para constranger o subordinado. O assédio vertical ascendente manifesta-se quando empregados direcionam práticas abusivas contra seus gestores. Já o assédio horizontal ocorre entre colegas que ocupam o mesmo nível hierárquico, enquanto o assédio misto combina diferentes formas de perseguição simultaneamente.

Portanto, o assédio moral no ambiente de trabalho configura-se como uma prática incompatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Seus efeitos ultrapassam a esfera individual da vítima, alcançando a saúde física e mental do trabalhador, a produtividade das organizações e a própria sociedade. Por essa razão, torna-se indispensável o fortalecimento de medidas preventivas, a responsabilização dos agentes envolvidos e a promoção de ambientes laborais pautados pelo respeito, pela ética e pela valorização da pessoa humana.

1.1. Os impactos do assédio moral na saúde e na vida do trabalhador.

É importante destacar que o assédio moral pode causar diversos prejuízos à saúde física e psicológica do trabalhador, principalmente quando as agressões ocorrem de forma contínua e prolongada. O ambiente de trabalho deve ser um local de respeito e valorização profissional, porém, quando o trabalhador é constantemente humilhado ou constrangido, sua saúde emocional pode ser seriamente afetada.

As consequências do assédio moral podem surgir de diferentes formas. Muitas

vítimas passam a apresentar sentimentos de medo, insegurança, ansiedade e baixa autoestima. Além disso, a repetição de comportamentos abusivos pode gerar estresse excessivo e comprometer o desempenho profissional do trabalhador.

Nesse sentido, Alkimin afirma:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando no assediado sentimentos de medo, angústia, mágoa, tristeza, culpa, vergonha, raiva e desvalorização pessoal e profissional, podendo conduzir a um quadro depressivo com total perda da identidade e dos próprios valores. (ALKIMIN, 2005, p. 86).

Além dos danos emocionais, o assédio moral também pode provocar problemas físicos, como insônia, dores de cabeça, fadiga constante e alterações no sistema digestivo. Em situações mais graves, a vítima pode desenvolver depressão, síndrome do pânico e outras doenças relacionadas ao sofrimento psicológico.

A Organização Mundial da Saúde (OMS)⁸ tem demonstrado preocupação com o crescimento de transtornos mentais ligados ao ambiente de trabalho, especialmente aqueles decorrentes de situações de pressão excessiva, perseguição e violência psicológica. Isso demonstra que o assédio moral não afeta apenas o trabalhador individualmente, mas também representa um problema social e de saúde pública. Os impactos do assédio moral também atingem a vida familiar e social da vítima. Muitas vezes, o trabalhador passa a se isolar, evita o convívio com amigos e familiares e apresenta mudanças significativas em seu comportamento. Sobre esse aspecto, Ferreira destaca:

Existe a consequência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima. O estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou, às vezes, agressiva. O isolamento acompanha-o fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos. (FERREIRA, 2004, p. 71-72).

Além disso, o assédio moral pode prejudicar a carreira profissional do trabalhador. Em muitos casos, a vítima perde a motivação para exercer suas funções, apresenta queda de produtividade e acaba se afastando do emprego ou sendo desligada da empresa. Esse cenário pode gerar dificuldades financeiras e comprometer ainda mais sua qualidade de vida.

Portanto, os impactos do assédio moral ultrapassam o ambiente de trabalho e afetam diversas áreas da vida da vítima. A prevenção dessa prática depende da

⁸OMS (Organização Mundial da Saúde): agência especializada da Organização das Nações Unidas responsável pela promoção da saúde e pelo desenvolvimento de políticas internacionais voltadas à prevenção de doenças e melhoria da qualidade de vida da população.

atuação conjunta do empregador, dos trabalhadores e do Estado, por meio da adoção de medidas capazes de promover ambientes laborais mais saudáveis, respeitosos e compatíveis com os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

1.2. As modalidades de assédio moral nas relações de trabalho.

É importante destacar que o assédio moral pode prejudicar a saúde física e psicológica dos trabalhadores, principalmente quando eles passam a sofrer constrangimentos e humilhações no ambiente laboral de forma contínua, o que atrapalha a manutenção de um clima organizacional saudável. O trabalho é um espaço importante para o desenvolvimento profissional e para a dignidade humana, de modo que quando ocorrem abusos repetitivos, o bem-estar pode ser gravemente afetado, como apontam os especialistas, a pressão e a perseguição contribuem para a degradação e perda das características de um ambiente de trabalho equilibrado.

Nas relações horizontais, ou seja, entre colegas do mesmo nível hierárquico, as condutas abusivas também podem causar ansiedade, insegurança e baixa autoestima, já que muitos trabalhadores lidam com a exclusão do grupo, fofocas, apelidos ofensivos e disputas desleais. No contexto do assédio moral vertical ascendente, quando subordinados atacam seus superiores, a dinâmica de desrespeito constante e boicotes destaca que o ambiente corporativo pode gerar tensões que dificultam severamente o exercício da gestão.

O assédio moral, em suas múltiplas dimensões, podendo ser vertical descendente ou ascendente, horizontal ou misto, traduz-se como violação estrutural e difusa da dignidade do trabalhador, porque rompe com a própria essência do trabalho enquanto ambiente de respeito mútuo e colaboração.

Ademais, a exposição constante a um ambiente corporativo tóxico, como ocorre no assédio moral misto no qual a vítima sofre perseguições tanto dos superiores quanto dos colegas, pode prejudicar profundamente a trajetória profissional, de modo que especialistas alertam que a falta de apoio interno pode afetar o trabalhador de forma irremediável, por isso, o assédio moral pode trazer prejuízos sérios, e a prevenção depende da empresa, dos gestores e de toda a equipe.

O assédio moral e as falhas na gestão organizacional estão diretamente ligados. Esse problema tem se tornado cada vez mais preocupante, principalmente porque, no assédio vertical descendente, os subordinados são expostos

continuamente a cobranças excessivas e situações vexatórias. Metas inatingíveis, críticas constantes e mecanismos punitivos podem ser validados pela própria gestão, aumentando casos de constrangimento, adoecimento e desgaste emocional.

Segundo Rocha (2023), o assédio organizacional⁹ ocorre quando a cultura da empresa favorece comportamentos que colocam a produtividade acima do bem-estar dos trabalhadores. Além disso, a repetição dessas práticas mostra o aumento dos danos à saúde ocupacional, o que reforça a gravidade do problema; a estrutura hierárquica organiza as tarefas. Entretanto, também cria espaço para a prática de abusos morais, principalmente em razão do medo de punições e da vulnerabilidade do empregado, evoluindo para uma cultura de pressão abusiva. Esses dados demonstram que a violência psicológica contra os trabalhadores deixou de ser um problema.

Por isso, o assédio moral aumenta os riscos no ambiente laboral e não pode ser ignorado, a prevenção depende primordialmente dos empregadores, dos trabalhadores, dos sindicatos e do Estado, todos atuando juntos para garantir o respeito à dignidade humana, atuando de forma integrada na construção de relações baseadas na ética e na valorização profissional.

2 - A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Historicamente, antes da positivação sistemática dos direitos trabalhistas, a realidade daqueles que dependiam da venda de sua força de trabalho para sobreviver era marcada por uma assimetria extrema e pela desvalorização institucionalizada. Em um cenário inicial de vazio normativo, impulsionado pelas lógicas de exploração máxima do início da Revolução Industrial e pelo histórico escravagista de diversas nações, a subsistência do vínculo laboral estava sujeita à mera liberalidade patronal. Essa dinâmica culminava em práticas desumanas e na concentração unilateral de benefícios e poderes nas mãos dos detentores do capital. O ápice dessa exploração, no contexto brasileiro, pode ser observado na escravização da população negra, bem como na exploração histórica da mão de obra de mulheres e crianças, grupos frequentemente submetidos a dinâmicas sistemáticas de violência física e psicológica e à ausência total de garantias mínimas

⁹ **Assédio organizacional:** modalidade de assédio moral caracterizada pela adoção de práticas abusivas incorporadas à gestão empresarial, como metas excessivas, cobranças desproporcionais e mecanismos de pressão psicológica sobre os trabalhadores.

de subsistência.

Importa frisar que o trabalho transcende o mero ganho econômico; ele atua como um pilar estruturante da identidade do indivíduo, mediando seu pertencimento à comunidade e organizando sua vida em sociedade. O ambiente laboral é um espaço de socialização e de realização pessoal. Foi justamente diante desse contexto de vulnerabilidade, e reconhecendo a função social e psicológica do trabalho, que o ordenamento jurídico brasileiro passou a incorporar salvaguardas limitadoras do poder diretivo do empregador.

Nesse sentido, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, figurou como um marco decisivo. A CLT não apenas conferiu previsibilidade e segurança jurídica às relações de emprego, mas também buscou romper de forma mais contundente com as heranças de um passado exploratório. Ao instituir direitos fundamentais como jornada máxima, descanso remunerado e proteção à saúde ocupacional, a legislação infraconstitucional devolveu, progressivamente, à dignidade ao trabalhador, inspirando a consagração e ampliação dos Direitos Sociais no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Atualmente, embora o Brasil ainda careça de uma lei federal unificada que tipifique o assédio moral de forma autônoma e específica para todo o setor privado, a proteção jurídica contra essa prática não é omissa. Ela construiu-se de modo gradual e multifonte, formando um microssistema de proteção. A "Constituição Cidadã" de 1988 atua como o alicerce insubstituível desse sistema, erigindo a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho à condição de fundamentos da República (art. 1º, incisos III e IV). Dessa forma, a Carta Magna garante o direito inalienável a um meio ambiente laboral sadio, seguro e equilibrado, tutelando expressamente a honra, a imagem e a intimidade do indivíduo (BRASIL, 1988).

De forma integrada e complementar, a legislação atua em três frentes principais para coibir a violência psicológica no trabalho:

A Esfera Civil e Trabalhista (A Reparação): No âmbito do Direito Civil, o artigo 186 do Código Civil estabelece a cláusula geral de responsabilidade subjetiva para aquele que comete ato ilícito, garantindo a obrigação de reparar o dano, ainda que este seja exclusivamente moral. Como aponta Pretti (2021), a aplicação conjunta do Código Civil com a CLT evidencia uma função complementar essencial para preencher as lacunas protetivas. Na própria estrutura da CLT, destaca-se o artigo 483, que consagra a **rescisão indireta**. Esse mecanismo funciona como uma "justa causa aplicada ao empregador", permitindo ao empregado considerar o contrato rompido — e receber todas as verbas rescisórias devidas — quando for submetido a rigor excessivo, exigências além de suas forças ou a atos lesivos à sua honra e boa fama, configurando a principal via de escape jurídico para vítimas de ambientes organizacionais tóxicos.

A Esfera Penal (A Punição Extrema): Quando a conduta abusiva ultrapassa os limites da reparação cível e da rescisão trabalhista, atingindo bens jurídicos indisponíveis, o agressor pode responder criminalmente. O assédio moral

frequentemente se materializa por meio de ofensas verbais, fofocas maliciosas e imputações falsas, o que pode configurar crimes contra a honra — calúnia, difamação e injúria, previstos nos artigos 138 a 140 do Código Penal. Ademais, situações de perseguição que cerceiam a liberdade do trabalhador podem ser enquadradas como constrangimento ilegal ou ameaça (arts. 146 e 147), podendo, em hipóteses de extrema gravidade em que o abuso de poder hierárquico é utilizado para obter vantagens de cunho sexual, atingir a esfera dos crimes contra a dignidade sexual (BRASIL, 1940).

A Esfera Preventiva e de Compliance (A Transformação Cultural): Nos últimos anos, observou-se uma mudança paradigmática fundamental: a transição de um modelo jurídico puramente punitivo e reparatório para um modelo essencialmente preventivo. A promulgação da **Lei nº 14.457/2022** alterou a dinâmica interna das organizações ao transformar a antiga CIPA na agora denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Essa legislação impôs às empresas o dever de implementar canais de denúncia acessíveis e confidenciais, criar regras rígidas de conduta e promover treinamentos anuais obrigatórios de conscientização. Paralelamente, as atualizações das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, em especial a NR-1 (focada no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e a NR-5, consolidaram a exigência de que os riscos psicossociais e a saúde mental do trabalhador sejam mapeados e tratados com o mesmo rigor técnico dispensado à segurança física e prevenção de acidentes materiais.

O setor público tem atuado como um importante indutor dessas boas práticas, irradiando padrões de compliance que acabam por influenciar a iniciativa privada. Destacam-se iniciativas como a Resolução CNJ nº 351/2020 e o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 52/2023, que consolidaram políticas internas rigorosas de enfrentamento ao assédio no Poder Judiciário e na Justiça do Trabalho, institucionalizando comissões permanentes, rotinas de acolhimento humanizado e medidas de proteção contra retaliações institucionais aos denunciantes. Além disso, no âmbito do Congresso Nacional, o tema ganha fôlego com proposições como o Projeto de Lei nº 1.080/2025, que visa tipificar criminalmente o assédio moral de forma autônoma, prevendo, inclusive, qualificadoras gravíssimas para os casos trágicos que resultem no suicídio da vítima, evidenciando o clamor social por um endurecimento das respostas estatais.

Diante de todo esse panorama normativo, conclui-se que a configuração moderna do Direito do Trabalho impõe que o empregador seja responsabilizado de maneira objetiva pela ausência de medidas eficazes de governança, supervisão e prevenção de condutas abusivas. A experiência corporativa e jurídica recente demonstra que a implementação de programas de integridade e a gestão estruturada de riscos psicossociais não apenas reduzem passivos trabalhistas e litígios, mas também elevam a produtividade e melhoram o clima organizacional. Contudo, a legislação, por mais técnica, severa e abrangente que seja no papel, é insuficiente se operar de forma isolada. O grande desafio contemporâneo das relações de trabalho no Brasil é transcender o mero cumprimento burocrático das leis para promover uma verdadeira e profunda mudança na cultura organizacional. É

imprescindível superar as lideranças autoritárias e naturalizadas historicamente, substituindo-as por uma gestão empática, pautada na segurança psicológica, na qual o ambiente de trabalho seja reafirmado diariamente como um espaço de respeito à dignidade humana e de promoção da saúde integral.

3. A REPARAÇÃO DOS DANOS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho produz consequências que ultrapassam o âmbito profissional, atingindo diretamente a saúde física, psicológica e emocional do trabalhador. Em razão desses prejuízos, o ordenamento jurídico brasileiro assegura à vítima o direito à reparação dos danos sofridos, buscando compensar os prejuízos causados e responsabilizar o agressor pela conduta praticada.

A proteção da dignidade do trabalhador não constitui apenas uma preocupação do ordenamento jurídico brasileiro, mas também da comunidade internacional. A Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁰ em desenvolvimento instrumentos voltados à promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e livres de violência, reconhecendo que práticas abusivas afetam diretamente a saúde, a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse contexto, destaca-se a Convenção nº 190¹¹ da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 2019, que reconhece o direito de toda pessoa a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, considerando essas práticas incompatíveis com o trabalho decente e com os direitos fundamentais da pessoa humana.

A violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir violação ou abuso dos direitos humanos, sendo uma ameaça à igualdade de oportunidades e incompatíveis com a promoção de ambientes laborais seguros, saudáveis e dignos. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. Genebra, 2019.

A posição adotada pela OIT demonstra que o combate ao assédio moral deve ser compreendido como uma medida essencial para a proteção da dignidade humana e para a promoção de relações de trabalho mais equilibradas. Além disso,

¹⁰OIT (Organização Internacional do Trabalho): agência especializada das Nações Unidas fundada em 1919, responsável pela promoção da justiça social, dos direitos trabalhistas e das condições dignas de trabalho em âmbito internacional.

¹¹Convenção nº 190 da OIT: tratado internacional aprovado pela Organização Internacional do Trabalho em 2019, que reconhece o direito de toda pessoa a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, estabelecendo diretrizes para prevenção, proteção das vítimas e responsabilização dos agressores.

evidencia a necessidade de atuação conjunta entre empregadores, trabalhadores e o Estado na prevenção dessas práticas.

A Constituição Federal de 1988 protege direitos fundamentais relacionados à dignidade da pessoa humana, à honra, à imagem e à integridade moral dos indivíduos. Dessa forma, quando ocorre a prática de assédio moral, torna-se possível a responsabilização civil daquele que causou o dano, bem como do empregador quando houver sua participação ou omissão diante da situação.

Além da proteção constitucional, o Código Civil estabelece que aquele que causar dano a outra pessoa, por ação ou omissão, fica obrigado a repará-lo. No âmbito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho também prevê a possibilidade de indenização por danos de natureza extrapatrimonial decorrentes das relações de trabalho.

Nesse sentido, Barros destaca:

O assédio moral configura grave violação aos direitos da personalidade do trabalhador, atingindo sua dignidade, honra, integridade psíquica e autoestima. Em razão disso, a reparação dos danos mostra-se necessária não apenas para compensar a vítima pelo sofrimento experimentado, mas também para desestimular a repetição de práticas abusivas no ambiente de trabalho. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

A reflexão da autora demonstra que a reparação dos danos possui dupla finalidade. A primeira consiste em compensar a vítima pelos prejuízos sofridos em decorrência da violência psicológica. A segunda possui caráter pedagógico, buscando prevenir novas ocorrências e incentivar a adoção de práticas mais respeitadas nas relações de trabalho.

A reparação pode abranger tanto os danos morais quanto os danos materiais eventualmente sofridos pelo trabalhador. Os danos morais estão relacionados ao sofrimento psicológico, à humilhação e à ofensa à dignidade da vítima. Já os danos materiais podem ocorrer quando o trabalhador sofre prejuízos econômicos decorrentes da prática assediadora, como gastos médicos ou afastamento do trabalho.

Além disso, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido que o assédio moral compromete não apenas a saúde do empregado, mas também sua convivência familiar, social e profissional. Por essa razão, a indenização deve observar critérios capazes de proporcionar uma reparação adequada, levando em consideração a gravidade da conduta e a extensão dos danos causados.

Portanto, a reparação dos danos decorrentes do assédio moral constitui importante instrumento de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador. Sua aplicação contribui para a promoção da dignidade da pessoa humana, para a valorização do trabalho e para a construção de ambientes laborais mais seguros, respeitosos e livres de práticas abusivas.

3.1 Critérios para fixação da indenização

A indenização decorrente do assédio moral possui a finalidade de reparar os danos sofridos pela vítima e desestimular a prática de novas condutas abusivas no ambiente de trabalho. Embora não seja possível mensurar de forma exata o sofrimento psicológico causado pelo assédio moral, o ordenamento jurídico brasileiro estabelece critérios que auxiliam o magistrado na fixação do valor indenizatório.

A Constituição Federal de 1988 assegura a proteção à dignidade da pessoa humana, à honra e à imagem dos indivíduos, garantindo o direito à reparação quando esses direitos são violados. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017¹² passou a disciplinar de forma mais específica a reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho.

Ao analisar cada caso, o julgador deve considerar diversos fatores, como a gravidade da conduta praticada, a intensidade do sofrimento causado à vítima, a duração do assédio, a extensão dos danos sofridos e as circunstâncias em que os fatos ocorreram. Esses elementos permitem que a indenização seja fixada de maneira proporcional e adequada à realidade apresentada no processo.

Nesse sentido, Delgado afirma:

A reparação por dano moral deve observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, considerando a extensão do dano, a gravidade da lesão, a situação econômica das partes envolvidas e a necessidade de conferir caráter pedagógico à condenação, sem gerar enriquecimento sem causa da vítima ou impunidade ao ofensor. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

A análise do autor demonstra que a indenização não deve possuir apenas caráter compensatório. Sua finalidade também é educativa, buscando desestimular a repetição de comportamentos abusivos dentro das organizações e incentivar a

¹²Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho

adoção de ambientes de trabalho mais respeitosos e saudáveis.

Outro aspecto relevante refere-se à capacidade econômica do empregador. A jurisprudência trabalhista tem entendido que esse elemento deve ser considerado na fixação do valor indenizatório, especialmente para que a condenação seja suficiente para produzir efeitos preventivos e evitar novas práticas de assédio moral.

Além disso, o artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho¹³ estabelece parâmetros para a avaliação da gravidade da ofensa, classificando-a como leve, média, grave ou gravíssima. Essa classificação auxilia o magistrado na definição do valor da indenização, levando em consideração as particularidades de cada situação concreta.

A extensão dos prejuízos sofridos pela vítima também constitui fator relevante. Em muitos casos, o assédio moral provoca consequências que ultrapassam o ambiente profissional, afetando a saúde mental, o convívio familiar e a vida social do trabalhador. Quanto maiores forem os danos comprovados, maior tende a ser a necessidade de uma reparação adequada.

Portanto, a fixação da indenização por assédio moral exige uma análise cuidadosa das circunstâncias de cada caso. A observância dos critérios previstos na legislação e reconhecidos pela doutrina e pela jurisprudência contribui para a efetiva proteção da dignidade do trabalhador, garantindo que a reparação cumpra suas funções compensatória, preventiva e pedagógica.

3.2 A efetividade da reparação de danos nas decisões judiciais

A reparação dos danos decorrentes do assédio moral constitui um importante mecanismo de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador. Por meio das decisões judiciais, busca-se não apenas compensar os prejuízos sofridos pela vítima, mas também promover a responsabilização dos agressores e prevenir a repetição de práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Nos últimos anos, observa-se um aumento significativo das ações trabalhistas envolvendo pedidos de indenização por assédio moral. Esse crescimento demonstra uma maior conscientização dos trabalhadores acerca de seus direitos, bem como uma atuação mais efetiva do Poder Judiciário no enfrentamento das violações à dignidade da pessoa humana nas relações laborais.

Entretanto, apesar dos avanços alcançados, a efetividade da reparação dos

¹³(CLT), incluindo a regulamentação da reparação por danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho, prevista nos artigos 223-A a 223-G.

danos ainda enfrenta alguns desafios. Um dos principais obstáculos está relacionado à produção de provas, uma vez que o assédio moral geralmente ocorre de forma silenciosa, contínua e sem registros formais. Muitas vítimas encontram dificuldades para demonstrar os fatos ocorridos, especialmente quando colegas de trabalho receiam prestar depoimentos por medo de represálias.

Nesse sentido, Schiavi afirma:

A dificuldade probatória constitui um dos maiores desafios enfrentados nas ações envolvendo assédio moral, uma vez que as condutas abusivas normalmente ocorrem de forma reiterada e discreta, exigindo do magistrado uma análise cuidadosa do conjunto probatório apresentado pelas partes. SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2022.

A observação do autor demonstra que a efetividade da reparação não depende apenas da condenação judicial, mas também da existência de instrumentos capazes de prevenir, identificar e combater o assédio moral dentro das empresas. Nesse contexto, propõe-se a criação do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho (PPCAMT), voltado à promoção de ambientes laborais mais seguros e respeitosos.

Tabela 1 – Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho (PPCAMT).

EIXO	AÇÃO	RESPONSÁVEIS	INSTRUMENTOS	FINALIDADE
PREVENÇÃO	Campanhas de conscientização sobre assédio moral	Empregador / RH	Cartilhas, palestras e treinamentos periódicos	Promover ambiente de trabalho saudável
CAPACITAÇÃO	Treinamento de gestores e colaboradores	Empresa / RH	Cursos e oficinas	Identificar e prevenir práticas abusivas
IDENTIFICAÇÃO	Recebimento de denúncias	Ouvidoria / RH	Canal sigiloso de denúncias	Detectar casos de assédio moral
APURAÇÃO	Investigação interna dos fatos	Comissão de Ética / RH	Procedimento administrativo	Verificar a ocorrência da conduta
PROTEÇÃO	Apoio à vítima durante a apuração	Empresa / RH	Medidas protetivas internas	Evitar represálias

ASSISTÊNCIA	Atendimento psicológico	Psicólogo organizacional	Acompanhamento individual	Reduzir danos emocionais
RESPONSABILIZAÇÃO	Aplicação de sanções disciplinares	Empregador	Advertência, suspensão ou dispensa	Punir práticas abusivas
CONTROLE	Monitoramento dos casos registrados	RH / Auditoria Interna	Relatórios periódicos	Aperfeiçoar políticas preventivas
REPARAÇÃO	Cumprimento das decisões judiciais	Empresa / Poder Judiciário	Indenizações e acordos	Garantir compensação à vítima

Fonte: Criada pelo autor:

Outro aspecto importante refere-se ao valor das indenizações fixadas pelos tribunais. Em determinados casos, a reparação financeira pode ser insuficiente para compensar integralmente os danos sofridos pela vítima. Em outros, contudo, os magistrados têm buscado estabelecer valores capazes de cumprir tanto a função compensatória quanto a função pedagógica da condenação.

A jurisprudência¹⁴ trabalhista tem reconhecido que o assédio moral produz consequências que vão além do ambiente profissional, atingindo a saúde mental, o convívio familiar e a qualidade de vida do trabalhador. Por essa razão, as decisões judiciais vêm reforçando a necessidade de responsabilização dos empregadores que contribuem para a ocorrência dessas práticas ou deixam de adotar medidas para preveni-las.

Além da condenação ao pagamento de indenização, a efetividade da reparação também depende da adoção de medidas preventivas pelas empresas. Programas de conscientização, canais internos de denúncia, treinamentos periódicos e políticas de combate ao assédio moral são instrumentos que contribuem para reduzir a ocorrência dessas condutas e promover ambientes de trabalho mais saudáveis.

Portanto, a efetividade da reparação de danos nas decisões judiciais não está relacionada apenas à compensação financeira da vítima. Ela também envolve a promoção da dignidade humana, a prevenção de novas práticas abusivas e o fortalecimento de uma cultura organizacional baseada no respeito e na valorização do trabalhador. Somente por meio da atuação conjunta do Poder Judiciário, dos empregadores e da sociedade será possível garantir uma proteção mais efetiva

¹⁴ Jurisprudência: conjunto de decisões proferidas pelos tribunais sobre determinado tema jurídico, servindo como importante parâmetro para a interpretação e aplicação das normas pelos magistrados.

contra o assédio moral nas relações de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho sob a perspectiva do Direito brasileiro, com enfoque na responsabilidade do empregador e na efetividade da reparação dos danos causados aos trabalhadores. A pesquisa permitiu compreender que o assédio moral constitui uma prática abusiva que viola direitos fundamentais, especialmente a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, produzindo consequências que ultrapassam o ambiente profissional e afetam a saúde física, psicológica e social da vítima.

Ao longo do estudo, verificou-se que o assédio moral não se caracteriza por conflitos isolados ou desentendimentos ocasionais, mas por condutas repetitivas e prolongadas que têm por finalidade humilhar, constranger, desqualificar ou excluir o trabalhador. Essas práticas podem ocorrer em diferentes modalidades, como o assédio vertical descendente, vertical ascendente, horizontal, misto e organizacional, demonstrando que o problema pode manifestar-se em diversos níveis das relações de trabalho.

Também foi possível constatar que os impactos do assédio moral são significativos. Entre as principais consequências observadas destacam-se o desenvolvimento de ansiedade, depressão, estresse, baixa autoestima, isolamento social e dificuldades de convivência familiar. Em situações mais graves, os danos podem comprometer a capacidade laboral da vítima e dificultar sua permanência ou reinserção no mercado de trabalho.

No aspecto jurídico, verificou-se que, embora o Brasil ainda não possua uma legislação federal específica destinada exclusivamente ao combate ao assédio moral, o ordenamento jurídico oferece instrumentos capazes de garantir proteção ao trabalhador. A Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e o Código Civil fornecem fundamentos para a responsabilização dos agressores e dos empregadores que contribuem para a ocorrência dessas práticas ou deixam de adotar medidas adequadas para preveni-las.

A pesquisa demonstrou ainda que a reparação dos danos desempenha papel fundamental na proteção dos direitos da vítima. Contudo, a efetividade dessa reparação não deve limitar-se ao pagamento de indenizações. É necessário que as empresas desenvolvam mecanismos preventivos, promovam ambientes de trabalho saudáveis e adotem políticas institucionais voltadas à conscientização e ao combate

do assédio moral.

Nesse contexto, foi apresentada a proposta do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho (PPCAMT), com o objetivo de fortalecer ações de prevenção, identificação, apuração e responsabilização das condutas abusivas. A implementação de medidas dessa natureza pode contribuir para a redução dos casos de assédio moral e para a promoção de relações laborais mais respeitosas e equilibradas.

Por fim, conclui-se que o enfrentamento do assédio moral exige a atuação conjunta do Estado, dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade. Somente por meio da conscientização, da prevenção e da aplicação efetiva das normas jurídicas será possível garantir ambientes de trabalho pautados pelo respeito à dignidade humana, pela valorização do trabalhador e pela proteção dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal. Dessa forma, espera-se que o presente estudo contribua para o aprofundamento das discussões sobre o tema e para o fortalecimento das medidas destinadas à prevenção e ao combate do assédio moral nas relações de trabalho.

5. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. 4. reimp. Curitiba: Juruá, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Brasília, DF, 2017.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de estabelecer medidas de prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho. Brasília, DF, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3519>. Acesso em: 20 mar. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

FANTE, Cleo. Fenômeno bullying: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz. Campinas: Verus, 2008.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russell Editores, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. Assédio moral no ambiente de trabalho. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

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

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2022.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Jurídica, 2003.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Assédio Moral e a Justiça do Trabalho. Brasília: TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 20 mar. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 52, de 2023. Dispõe sobre medidas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho. Brasília, DF: TST/CSJT, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 20 mar. 2025.