

## A responsabilidade disciplinar e penal por assédio moral no ambiente de trabalho

Disciplinary and criminal liability for workplace moral harassment

Flávia Brito Caxeixa<sup>1</sup>  
Rosana Reis de Melo Silva<sup>2</sup>

**RESUMO** Esta monografia visa abordar sobre o fenômeno do assédio moral no ambiente laboral e como pode acarretar danos à integridade física e psíquica da vítima. O tipo de pesquisa realizada para esta pesquisa foi de abordagem qualitativa e do tipo bibliográfica. Visibilizando que assédio moral causa desestabilidade em um indivíduo, principalmente em sua saúde mental. Onde as problemáticas enfrentadas por trabalhadores são desconfortantes, causam exclusões grupais e a insatisfação dentro do mundo corporativo. É necessário compreender os fatores e estabelecer alternativas eficazes contra o assédio moral. Uma vez, que no Brasil não existem leis específicas para a contenção do assédio moral, sendo que, a legislação deve fornecer proteção a vítima de assédio.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Saúde Mental. Ambiente laboral. Prevenção. Legislação.

**ABSTRACT** This monograph is structured as a deductive bibliographic research study. Its objective is to address the phenomenon of workplace moral harassment and how it can cause damage to the victim's physical and psychological integrity. Moral harassment causes instability in an individual, especially affecting their mental health. The problems faced by workers include uncomfortable situations, group exclusion, and dissatisfaction within the corporate environment. Therefore, it is necessary to understand the factors involved and establish effective alternatives to prevent and combat workplace moral harassment. Since Brazil does not have specific legislation aimed at addressing moral harassment, the legal framework should ensure adequate protection for victims of such conduct.

**Keywords:** Moral Harassment. Mental Health. Work Environment. Prevention. Legislation.

---

<sup>1</sup> Graduanda Flávia Brito Caxeixa do curso de Direito, no Centro Universitário FAMETRO. ORCID ID: 0009-0007-6173-4138. Manaus, Amazonas, Brasil. Orientador(a): Prof(a). Esp. Rosana Reis de Melos Silva. E-mail: rosanareismello@gmail.com.

<sup>2</sup> Prof.<sup>a</sup> Orientadora e Coordenadora do TCC II, no Centro Universitário FAMETRO: Prof.<sup>a</sup> Esp. Rosana Reis de Melo Silva. Manaus, Amazonas, Brasil. E-mail: rosanareismello@gmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio moral pode ser definido como uma forma de violência psicológica praticada no ambiente de trabalho, caracterizada por condutas abusivas, repetitivas e prolongadas, capazes de causar ao trabalhador situações de humilhação, constrangimento, isolamento e desvalorização profissional. Essas práticas comprometem a saúde física e psíquica da vítima, afetando diretamente sua dignidade, autoestima e desempenho profissional. Conforme destaca Marie-France Hirigoyen (2002, p. 65), “o assédio moral caracteriza-se por toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos capazes de atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa”.

A presente pesquisa aborda o assédio moral no âmbito organizacional, enfatizando os impactos causados à saúde mental dos trabalhadores e a importância de medidas preventivas e interventivas para o enfrentamento dessa problemática.

Nos últimos anos, a discussão acerca do assédio moral ganhou maior relevância social e jurídica em razão do aumento significativo das denúncias e das consequências provocadas às vítimas. O fenômeno atinge não apenas a saúde psicológica do trabalhador, mas também suas relações familiares, sociais e profissionais, ocasionando, em muitos casos, ansiedade, depressão, síndrome de burnout e afastamento do trabalho. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2013, p.731) afirma que “o assédio moral expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva, causando danos à sua dignidade e integridade psíquica”.

Além disso, o assédio moral representa grave violação aos princípios fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, especialmente o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. O artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, enquanto o artigo 5º assegura a inviolabilidade da honra, da imagem, da intimidade e da vida privada, garantindo o direito à reparação pelos danos morais sofridos.

No cenário jurídico brasileiro, observa-se a ausência de legislação federal específica que trate diretamente do assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, a doutrina e a jurisprudência reconhecem o assédio moral como prática ilícita e violadora dos direitos fundamentais do trabalhador. Conforme explica Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1440), “a proteção à dignidade do trabalhador constitui elemento essencial das relações laborais, sendo incompatível com práticas abusivas e degradantes no ambiente de trabalho”.

Diante disso, questiona-se: quais são os impactos provocados pelo assédio moral à saúde física e psicológica do trabalhador, às relações interpessoais no ambiente laboral e quais as

consequências jurídicas decorrentes dessa prática. A partir dessa problemática, a presente pesquisa busca compreender as formas de manifestação do assédio moral no ambiente de trabalho, seus reflexos na saúde e na vida social do trabalhador, bem como analisar os mecanismos jurídicos existentes para a proteção da vítima.

A pesquisa caracteriza-se como bibliográfica de abordagem qualitativa, utilizando-se de livros, artigos científicos, legislações, jurisprudências e produções doutrinárias relacionadas ao tema. O estudo pretende contribuir para a ampliação do debate sobre o assédio moral nas relações de trabalho, evidenciando a necessidade de conscientização social, prevenção de práticas abusivas e fortalecimento da proteção jurídica conferida ao trabalhador.

## **2. ASSÉDIO MORAL**

### **2.1 Conceito de Assédio Moral**

De acordo com Nunes e Tolfo (2012), o assédio moral caracteriza-se como uma prática repetitiva de comportamentos, ações e atitudes hostis direcionadas a uma ou mais pessoas, de forma consciente ou inconsciente, capazes de causar danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de interferir na execução de suas atividades e no ambiente de trabalho.

Segundo o Ministério da Saúde (2010, p. 6), “o assédio moral é todo e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Dessa forma, verifica-se que o assédio moral está diretamente relacionado à prática reiterada de atos humilhantes, constrangedores e ofensivos capazes de comprometer a saúde mental do trabalhador e a qualidade do ambiente laboral.

Embora a expressão “assédio moral” tenha ganhado maior notoriedade apenas nas últimas décadas, a prática é tão antiga quanto as próprias relações de trabalho. Entretanto, o aumento das discussões acerca do tema decorre da intensificação das pressões organizacionais, da competitividade excessiva e da maior conscientização social sobre os direitos fundamentais do trabalhador.

O assédio moral manifesta-se, geralmente, por meio de atitudes contínuas de perseguição, humilhação, desqualificação profissional, isolamento e constrangimento da vítima. Tais comportamentos provocam degradação psicológica, comprometem o desempenho profissional e tornam o ambiente de trabalho hostil e prejudicial à saúde mental do trabalhador. Nesse sentido, Marie-France Hirigoyen (2002, p. 65) afirma que “o assédio moral se caracteriza

por qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa”.

Observa-se, ainda, que o assediador frequentemente apresenta comportamento autoritário, controlador e, em alguns casos, narcisista, demonstrando ausência de empatia em relação à vítima. Conforme explica Alkimi (apud BERALDO, 2012, p. 17), o assédio moral nas relações de trabalho configura-se como uma forma de agressão psicológica caracterizada pela adoção de comportamentos abusivos, frequentes e intencionais, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente o trabalhador e, muitas vezes, levá-lo ao afastamento do ambiente laboral.

Portanto, o assédio moral no trabalho caracteriza-se pela prática reiterada de condutas abusivas que submetem o trabalhador a situações de humilhação, constrangimento e sofrimento psicológico, afetando sua saúde física e mental, seu desempenho profissional e o equilíbrio das relações interpessoais no ambiente organizacional.

## 2.2 Características da Conduta do Assédio Moral no Âmbito Laboral

Tabela 01- Evolução das fases de assédio moral segundo Leyman (1990)

FASE 1	A fase inicial é desencadeante do processo; que, possivelmente, foi originária de um conflito ocorrido sobre o trabalho. O pesquisador define esse período como sendo muito curto, partindo-se em seguida para as ações estigmatizantes do autor/autores sobre a vítima.
FASE 2	A comunicação passa a ser usada como mote para o assediador, que de forma consistente, persistente e contínua objetiva causar danos à vítima no sentido de puni-la ou simplesmente tirá-la do caminho. Nesta fase o assediador busca atacar a reputação do assediado, prejudicar a comunicação deste com ele e com os colegas de trabalho, isolar a vítima, restringir ou descaracterizar o repasse das atividades (não lhe é dada atividades ou elas são incompatíveis com seu nível de conhecimento e capacidade) e pode chegar à violência ou à eminência desta
FASE 3	A vítima passa a sofrer com a imagem que os colegas construíram dela após as ações do assediador. A alta gestão passa a acreditar que essa representação é a verdadeira personalidade daquele trabalhador. As graves injustiças causadas nessa fase fazem com que a vítima seja um indivíduo marcado negativamente, como consequência a alta gestão passa a acreditar que o problema está no desvio de comportamento da vítima, ou seja, ele provoca a situação e os reflexos negativos de sua atuação no trabalho é de responsabilidade dele mesmo.
FASE 4	Na última fase o trabalhador já não tem mais forças para lidar com a situação que foi instalada sobre seu trabalho e sua imagem, seu rendimento, naturalmente, diminui. A partir desse estágio se iniciam as frequentes licenças médicas, mudança para um posto de trabalho degradante, comprometimento de seu currículo no mercado de trabalho e problemas.

Fonte: Adaptado de Leyman (1990)

### 2.3 A Tipologia do Assédio Moral

Os estudiosos do tema classificam o assédio moral em diferentes modalidades, sendo as principais: assédio moral vertical descendente, vertical ascendente, horizontal, misto e organizacional. Cada uma dessas formas apresenta características específicas, embora todas possuam em comum o potencial de causar sofrimento psicológico, degradação do ambiente laboral e prejuízos à saúde física e mental do trabalhador.

O assédio moral vertical descendente é considerado a modalidade mais frequente nas relações de trabalho. Ocorre quando a violência psicológica parte de um superior hierárquico em direção ao subordinado. Nessa hipótese, o empregador, gestor ou chefe utiliza sua posição de autoridade para humilhar, perseguir, constranger ou desqualificar o empregado perante os demais colegas de trabalho.

Conforme destaca Alice Monteiro de Barros (2013, p. 732), “o assédio moral vertical descendente decorre do abuso do poder diretivo do empregador ou superior hierárquico”. Essa modalidade manifesta-se, frequentemente, por meio de cobranças excessivas, metas inalcançáveis, ameaças constantes de demissão, isolamento do trabalhador, exposição vexatória e atribuição de tarefas incompatíveis ou impossíveis de serem executadas.

Outro tipo identificado pela doutrina é o assédio moral vertical ascendente, caracterizado pelas agressões praticadas pelos subordinados contra o superior hierárquico. Embora menos comum, essa modalidade também pode ocasionar sérios prejuízos emocionais e profissionais. Geralmente ocorre quando um grupo de empregados busca desestabilizar um gestor recém-contratado ou enfraquecer sua autoridade dentro da organização. Nesse sentido, Rodolfo Pamplona Filho (2016, p. 101) afirma que “o assédio ascendente ocorre quando o superior passa a ser alvo de atitudes hostis e desrespeitosas praticadas pelos subordinados”.

Existe ainda o assédio moral horizontal, caracterizado pelas agressões praticadas entre colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível hierárquico. Nessa modalidade, o assédio geralmente decorre de rivalidade profissional, competição excessiva, conflitos interpessoais, discriminação ou intolerância. O trabalhador pode tornar-se alvo de apelidos pejorativos, boatos maliciosos, exclusão social, humilhações públicas e isolamento das atividades desenvolvidas pela equipe. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1445), “o assédio moral horizontal decorre de relações interpessoais deterioradas entre trabalhadores de mesma hierarquia funcional”.

O assédio moral misto ocorre quando a vítima sofre agressões simultaneamente de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho. Trata-se de uma das formas mais graves de assédio moral, pois o trabalhador passa a enfrentar situações abusivas em diferentes níveis das relações profissionais, permanecendo isolado e sem apoio dentro da organização. Nesses casos, o ambiente laboral torna-se extremamente hostil e prejudicial à saúde mental do empregado. Conforme ressalta Sebastião Geraldo de Oliveira (2017, p. 218), “o assédio moral misto potencializa o sofrimento psicológico da vítima em razão da multiplicidade de agentes ofensores”.

Além dessas classificações tradicionais, parte da doutrina reconhece também o chamado assédio moral organizacional. Essa modalidade ocorre quando a própria estrutura da empresa estimula práticas abusivas como estratégia de gestão voltada ao aumento da produtividade ou ao controle excessivo dos trabalhadores. Nesse contexto, a organização estabelece metas abusivas, cobranças desumanas, competição exagerada e pressão psicológica constante, criando um

ambiente de permanente tensão emocional. Para Margarida Barreto (2006, p. 188), “a humilhação repetitiva tornou-se estratégia de gestão em determinados ambientes de trabalho”.

Portanto, compreender os diferentes tipos de assédio moral é fundamental para identificar práticas abusivas no ambiente de trabalho e promover relações laborais mais saudáveis, éticas e respeitadas. O combate ao assédio moral exige conscientização de empregadores, trabalhadores e da sociedade acerca da importância da preservação da dignidade, da saúde mental e da integridade psicológica do indivíduo no exercício de suas atividades profissionais.

### **3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL**

#### **3.1 Surgimento do Assédio Moral no Ambiente Laboral**

Desde o final da década de 1980 e início da década de 1990, observou-se que os métodos de gestão adotados pelas organizações passaram a tornar-se mais agressivos e competitivos. Nesse contexto, fortaleceram-se práticas abusivas de controle organizacional, atualmente associadas ao assédio moral organizacional, conforme explica Pohlmann (2014).

O assédio moral consiste em modalidade de violência psicológica praticada por meio de palavras, gestos, atitudes ou comportamentos abusivos capazes de expor o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, afetando sua dignidade, autoestima e saúde emocional. Alkimin (2013), Guimarães e Rimoli (2006), bem como Negri (2011), destacam que essa prática mantém estreita relação com os modelos de gestão adotados pelas organizações.

Segundo Nascimento (2009), a repetição das condutas ofensivas constitui elemento essencial para a caracterização do assédio moral, uma vez que atos isolados não são suficientes para configurar a prática abusiva. Por tratar-se de fenômeno de natureza psicológica, exige-se habitualidade das agressões para o comprometimento da saúde mental da vítima.

Conforme Prata (2008), ambientes marcados por excessiva hierarquização, pressão constante e convivência obrigatória tornam-se mais propícios ao surgimento do assédio moral, que pode ocorrer entre superiores e subordinados, entre colegas do mesmo nível hierárquico ou até mesmo dos subordinados contra o superior.

Nesse sentido, Stepanski e Costa (2012, p. 19) afirmam que o assédio moral se caracteriza pela degradação deliberada das condições de trabalho, por meio de atitudes negativas capazes de causar prejuízos emocionais ao trabalhador e à própria organização.

O assédio moral organizacional diferencia-se das demais formas de violência

psicológica por decorrer do próprio modelo de gestão empresarial, marcado por pressão excessiva, metas abusivas e competitividade extrema. Segundo Pohlmann (2014, p. 85), o poder diretivo do empregador possui como limite a dignidade humana, limite frequentemente ultrapassado no assédio moral organizacional.

Além de comprometer a saúde física e mental do trabalhador, o assédio moral degrada o ambiente de trabalho, ocasionando aumento da rotatividade de funcionários, afastamentos por adoecimento psicológico e prejuízos à produtividade organizacional, conforme explica Cunico (2014).

Alkimin (2009) destaca que o assédio moral representa um dos principais fatores desencadeadores do estresse profissional, podendo causar ansiedade, depressão e outros transtornos psicológicos. Nesse sentido, Pamplona Filho (apud BERALDO, 2012) afirma que o assédio moral pode provocar sequelas emocionais profundas e duradouras.

A principal manifestação do assédio moral organizacional ocorre por meio da gestão por estresse, modelo administrativo baseado em pressão excessiva e exigências incompatíveis com os recursos disponibilizados ao trabalhador. Conforme explica Hirigoyen (2010), esse excesso de cobrança pode ocasionar graves danos à saúde física e mental do empregado.

### 3.2 O Que Não Caracteriza Como Assédio Moral

No âmbito organizacional, o empregador possui o chamado poder diretivo, consistente na prerrogativa de organizar, fiscalizar e disciplinar as atividades desenvolvidas pelos empregados. Nesse contexto, cobranças relacionadas à produtividade, cumprimento de metas, controle de horários e supervisão das tarefas integram a rotina empresarial e não podem ser confundidas com assédio moral quando realizadas de forma razoável, proporcional e respeitosa. Conforme explica Alice Monteiro de Barros (2013, p. 734), “não se confunde assédio moral com o exercício regular do poder de direção do empregador”.

A exigência de resultados compatíveis com a função exercida, bem como advertências disciplinares, avaliações de desempenho e cobranças profissionais, não configuram assédio moral quando fundamentadas em critérios objetivos e aplicadas sem abuso ou humilhação pública.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1442), “o conflito esporádico, as exigências profissionais normais e as avaliações de desempenho não se confundem com práticas de assédio moral”. Nesse sentido, críticas construtivas relacionadas ao desempenho profissional

do empregado também não caracterizam violência psicológica quando realizadas de maneira ética e profissional.

Divergências de opiniões, desentendimentos ocasionais e discussões isoladas entre colegas ou superiores hierárquicos fazem parte das relações humanas e, por si sós, não configuram assédio moral. Para a caracterização dessa prática, exige-se perseguição contínua, intenção de desqualificar o trabalhador e repetição sistemática de comportamentos abusivos.

Nesse contexto, Rodolfo Pamplona Filho (2016, p. 97) afirma que “o assédio moral exige conduta abusiva reiterada, destinada a desestabilizar emocionalmente o empregado”. Assim, situações isoladas de tensão ou divergências profissionais não são suficientes para configurar assédio moral, sobretudo quando inexistir intenção de humilhar ou degradar o trabalhador.

Além disso, mudanças organizacionais promovidas pela empresa, como redistribuição de funções compatíveis com o cargo, implantação de metas e reestruturações administrativas, não caracterizam assédio moral quando realizadas dentro dos limites legais e contratuais. Essas medidas somente poderão ser consideradas abusivas quando utilizadas como instrumentos de perseguição pessoal ou degradação psicológica do empregado.

Conforme ressalta Sebastião Geraldo de Oliveira (2017, p. 214), “o assédio moral pressupõe violência psicológica sistemática e prolongada, apta a comprometer a saúde mental do trabalhador”. Dessa maneira, torna-se fundamental analisar o contexto em que os fatos ocorrem, observando-se a frequência das condutas, a intenção do agente e os efeitos produzidos sobre a vítima. A cobrança legítima por metas e produtividade também não caracteriza assédio moral quando ocorre de forma equilibrada, sem ameaças, humilhações ou constrangimentos públicos. Entretanto, quando essas cobranças ultrapassam os limites da razoabilidade e passam a expor o trabalhador a situações vexatórias constantes, poderá ocorrer a configuração do assédio moral.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 892), “o ambiente de trabalho deve preservar a integridade física, moral e psicológica do empregado”. Assim, embora o empregador possua poder de fiscalização e direção, esse direito encontra limites nos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção aos direitos fundamentais do trabalhador.

Portanto, o assédio moral exige condutas abusivas reiteradas e capazes de causar danos à dignidade e à saúde mental do trabalhador. Situações isoladas, conflitos eventuais, cobranças razoáveis, avaliações de desempenho, mudanças organizacionais legítimas e exigências profissionais compatíveis com o contrato de trabalho não configuram assédio moral quando exercidas de forma ética, respeitosa e dentro dos limites legais.

### 3.3 Integridade Psicofísica do Trabalhador Submetido ao Assédio Moral

De acordo com Barros (2013) e Soares (2012), o assédio moral no trabalho favorece o surgimento de transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais, causando prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, baixa autoestima, distúrbios digestivos e enxaquecas (Freitas, 2001).

A Organização Mundial da Saúde (2010) destaca que saúde, bem-estar e segurança no trabalho são fundamentais para a produtividade e sustentabilidade das organizações, defendendo a promoção de ambientes laborais saudáveis. Segundo o órgão, a adoção desses princípios reduz afastamentos, incapacidades e rotatividade, além de aumentar a produtividade.

Conforme Alves, Amaral e Mota (2011), trabalhadores vítimas de humilhação podem desenvolver angústia, depressão e até pensamentos suicidas. Stephan (2013) ressalta que o assédio moral pode ocasionar doenças como estresse pós-traumático, depressão, síndrome de burnout, distúrbios cardiovasculares e digestivos.

O assédio moral também afeta a vida familiar e social da vítima, provocando isolamento, dificuldades de relacionamento e afastamento das pessoas próximas. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 892) afirma que “o ambiente de trabalho deve preservar a integridade física, moral e psicológica do empregado”.

Além disso, Alice Monteiro de Barros (2013, p. 734) destaca que “a exposição prolongada do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras pode ocasionar danos irreversíveis à sua saúde psíquica”. Marie-France Hirigoyen (2002, p. 170) complementa que as consequências do assédio moral ultrapassam o ambiente profissional, atingindo também a vida familiar, social e afetiva da vítima.

### 3.4 O Papel do Psicólogo no Âmbito Organizacional

O Código de Ética Profissional do Psicólogo, estabelecido pelo Conselho Federal de Psicologia, declara que “o psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades” (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2014, p. 7). Assim, o psicólogo deve atuar na promoção de ambientes de trabalho saudáveis, considerando a importância do trabalho na construção da identidade do sujeito.

Segundo Andrade e Pagotto (2010), a Psicologia Organizacional e do Trabalho possui como objeto de estudo o comportamento humano nos contextos organizacionais, buscando compreender e intervir nas relações existentes entre indivíduo, trabalho e organização.

Para Penteadó et al. (2011), a função do psicólogo consiste em observar a situação de forma

ponderada, identificando as causas do assédio moral e adotando medidas preventivas contra futuras ocorrências.

Capelari (2009) afirma que as empresas devem adaptar-se para prevenir o assédio moral, especialmente nas relações entre empregados, podendo ser responsabilizadas pelos danos causados às vítimas. Nesse sentido, Leymann (2000 apud GLINA; SOBOLL, 2012) considera obrigação da organização proteger os trabalhadores assediados, evitando prejuízos à reputação e à saúde psicológica dos indivíduos.

Glina e Soboll (2012) sugerem três níveis de atuação preventiva: prevenção primária, relacionada às políticas anti assédio; prevenção secundária, voltada ao treinamento e capacitação de gestores; e prevenção terciária, destinada à redução dos danos causados pelo assédio moral.

Nunes e Tolfo (2012) denominam políticas antiassédio as medidas adotadas para coibir práticas abusivas nas organizações, como códigos de ética, ouvidorias, treinamentos e ações de conscientização voltadas à construção de uma cultura organizacional ética.

Além disso, o psicólogo pode atuar no fortalecimento emocional das vítimas, auxiliando no reconhecimento da situação de assédio e oferecendo suporte psicológico para lidar com os impactos emocionais decorrentes da violência sofrida (CASSITO, 2003 apud GLINA; SOBOLL, 2012). As intervenções do psicólogo também podem envolver os assediadores, por meio de treinamentos, desenvolvimento de estratégias de gerenciamento menos destrutivas e outras medidas organizacionais (CRAWSHAW, 2008 apud GLINA; SOBOLL, 2012).

#### **4. A LEGISLAÇÃO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL**

Faz-se necessário ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui legislação federal específica destinada à tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho. A criação de norma própria revela-se de grande importância, tendo em vista que o assédio moral constitui realidade presente nas relações laborais em todo o país, produzindo graves consequências à dignidade, à saúde e à integridade física e psicológica do trabalhador.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2019):

“O assédio moral no ambiente de trabalho, ainda que não tipificado de forma específica na legislação brasileira, encontra vedação no ordenamento jurídico por meio dos princípios constitucionais, sobretudo o da dignidade da pessoa humana. A prática reiterada de condutas abusivas que atinjam a integridade psíquica do trabalhador configura violação de direitos fundamentais, ensejando a devida reparação dos danos sofridos.” (DELGADO, 2019).

Atualmente, existem alguns projetos legislativos voltados ao enfrentamento do assédio

moral, destacando-se o Projeto de Lei nº 4.742/2001, aprovado pela Câmara dos Deputados em março de 2019. O referido projeto propõe a tipificação do assédio moral no trabalho como crime, visando punir aquele que ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe sofrimento físico ou mental em razão do exercício de emprego, cargo ou função. Nesse sentido, o projeto tramita perante a Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal e objetiva alterar o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para incluir o crime de assédio moral.

O referido projeto pretende inserir o artigo 146-A no Código Penal, estabelecendo como conduta criminosa “ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”. A proposta prevê pena de detenção de um a dois anos, além de determinar que a ação penal somente terá início mediante representação da vítima, sendo esta irretratável.

Conforme destaca Martins (2021):

“A ausência de norma específica sobre o assédio moral não impede sua repressão, tendo em vista que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de instrumentos suficientes para coibir tais práticas. O Código Civil, ao tratar do ato ilícito, e a Constituição Federal, ao assegurar direitos fundamentais, fornecem base para a responsabilização do agente causador do dano.” (MARTINS, 2021).

Nesse contexto, Rodolfo Pamplona Filho (2020) afirma que:

“O assédio moral constitui violação aos direitos da personalidade do trabalhador, atingindo sua honra, dignidade e integridade psíquica. Nesse contexto, a responsabilidade civil surge como instrumento apto à reparação dos danos causados, mesmo diante da inexistência de legislação específica sobre o tema.” (PAMPLONA FILHO, 2020).

Observa-se, portanto, que, mesmo diante da ausência de legislação específica, o ordenamento jurídico brasileiro oferece mecanismos suficientes para a proteção da vítima, por meio da aplicação dos princípios constitucionais e das normas gerais de responsabilidade civil. Entretanto, a inexistência de norma própria evidencia a necessidade de aprimoramento legislativo, com vistas a garantir maior segurança jurídica e efetividade na prevenção e repressão do assédio moral no ambiente de trabalho.

Todavia, ainda que inexista legislação específica sobre o assédio moral, a questão não conduz à absoluta desproteção do empregado assediado, conforme ressalta Fonseca (2007, p. 39). Alice Monteiro de Barros (2013, p. 732) afirma que “o assédio moral se traduz em conduta reiterada que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, afetando sua dignidade e integridade psíquica”. Assim, mesmo sem legislação específica, a prática é

repudiada pelos princípios constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira (2017, p. 215) destaca que “o direito à saúde do trabalhador compreende não apenas a proteção física, mas também a preservação da saúde mental no ambiente laboral”, cabendo ao empregador garantir condições de trabalho saudáveis e livres de práticas abusivas. Conforme Marie-France Hirigoyen (2002, p. 170), “o assédio moral destrói lentamente a autoestima da vítima e compromete sua estabilidade emocional e profissional”. Da mesma forma, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1444) afirma que a ausência de tipificação específica não impede a aplicação dos princípios constitucionais de proteção à dignidade humana e aos valores sociais do trabalho.

Christophe Dejourn (1992, p. 128) ressalta que “o sofrimento no trabalho surge quando a organização laboral impede o trabalhador de preservar sua saúde mental e sua identidade profissional”, demonstrando que ambientes marcados por humilhações e perseguições favorecem o adoecimento psíquico.

## **5. O ASSÉDIO MORAL E A PROTEÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHADOR**

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituindo valor essencial de todo o ordenamento jurídico brasileiro. Desse modo, tal princípio também orienta as relações de trabalho, considerando que os valores sociais do trabalho igualmente integram os fundamentos da República. Assim, as normas trabalhistas devem ser interpretadas à luz da proteção da dignidade do trabalhador.

Nesse sentido, Arnaldo Süssekind (2004, p. 66) afirma:

“Os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador como ser humano deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho.” (SÜSSEKIND, 2004, p. 66).

A Constituição Federal de 1988, além de consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, assegura, em seu artigo 5º, incisos V e X, a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, garantindo, inclusive, o direito à reparação pelos danos morais sofridos.

Aliada à proteção do trabalhador encontra-se a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que oferecem mecanismos destinados à proteção do empregado diante de práticas abusivas

no ambiente laboral. Entre esses mecanismos, destaca-se a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no artigo 483 da CLT, permitindo que o empregado considere rescindido o contrato quando submetido a situações graves decorrentes da conduta do empregador.

O Ministério Público do Trabalho também exerce papel fundamental no combate ao assédio moral, possuindo legitimidade para exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, além de atuar na prevenção, redução e eliminação de riscos à saúde física e psíquica dos trabalhadores, conforme ressalta Fonseca (2007, p. 44).

Cumprindo ressaltar que, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, restou definitivamente estabelecida a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes das relações de trabalho. Tal entendimento foi consolidado por meio da Súmula nº 392 do Tribunal Superior do Trabalho e da Súmula Vinculante nº 736 do Supremo Tribunal Federal.

Destacam-se, ainda, os sindicatos como importantes instrumentos de defesa dos trabalhadores no combate ao assédio moral. Entretanto, sua atuação muitas vezes revela-se fragilizada diante das transformações sociais e econômicas contemporâneas. Nesse sentido, José Felipe Ledur (1998, p. 168) assevera:

“A tematização das tarefas dos sindicatos de trabalhadores suscita constatação preliminar evidenciada na profunda crise em que caíram essas associações, nos últimos anos. A falta de solidariedade e o individualismo são fenômenos que também atingiram as organizações dos trabalhadores.” (LEDUR, 1998, p. 168).

Apesar disso, os sindicatos desempenham relevante papel na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria profissional. A Constituição Federal reconhece a legitimidade sindical para a defesa dos direitos dos trabalhadores, atribuindo às entidades sindicais funções de proteção e promoção dos direitos trabalhistas, conforme destaca José Felipe Ledur (1998, p. 170). Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1439) afirma que “a dignidade da pessoa humana constitui princípio central das relações trabalhistas, funcionando como limite ao exercício do poder empregatício”. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2013, p. 731) ressalta que o assédio moral representa afronta aos direitos da personalidade do empregado, atingindo sua honra e integridade psíquica.

Conforme Sebastião Geraldo de Oliveira (2017, p. 213), a saúde do trabalhador deve abranger tanto a integridade física quanto a saúde mental e emocional, demonstrando que o combate ao assédio moral está diretamente relacionado à preservação da dignidade humana no ambiente de trabalho. Segundo Marie-France Hirigoyen (2002, p. 98), “o assédio moral instala-se de forma silenciosa e progressiva, degradando as condições de trabalho e a autoestima da

vítima”, evidenciando a necessidade de atuação preventiva das instituições responsáveis pela proteção dos direitos trabalhistas.

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento consolidado de que práticas reiteradas de humilhação e constrangimento configuram violação aos direitos fundamentais do trabalhador, ensejando reparação por danos morais.

## **6. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

No Brasil, ainda não existe legislação federal específica destinada à tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho, tanto no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT quanto do Código Penal. Existem apenas algumas regulamentações voltadas à administração pública municipal, bem como legislação estadual específica, como a existente no Estado do Rio de Janeiro. Entretanto, a inexistência de legislação própria não implica impunidade ao assediador, uma vez que as condutas praticadas podem enquadrar-se em dispositivos já previstos no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente nas esferas trabalhista, civil e penal.

O artigo 483 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregado for submetido a situações graves decorrentes da conduta abusiva do empregador. Nesse sentido, dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho:

“O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.” (BRASIL, 1943).

Em março de 2019, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que propõe a tipificação do assédio moral no trabalho como crime, prevendo pena de detenção de um a dois anos para quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém no exercício do emprego, cargo ou função. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2017, p. 216), “a proteção jurídica da saúde mental do trabalhador constitui dever do empregador e direito fundamental do empregado”. Assim, mesmo sem legislação específica, o ordenamento jurídico brasileiro possui mecanismos aptos à responsabilização das práticas abusivas e à proteção da dignidade do

trabalhador.

Marie-France Hirigoyen (2002, p. 170) afirma que “o assédio moral no trabalho desestabiliza a vítima, destruindo sua autoestima e comprometendo sua capacidade profissional”. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 893) destaca que o empregador responde pelos atos praticados por seus prepostos quando houver lesão à dignidade do empregado.

Conforme Christophe Dejours (1992, p. 129), o sofrimento mental relacionado ao trabalho decorre, muitas vezes, das formas de organização e gestão que submetem o trabalhador à pressão psicológica constante. Para Alice Monteiro de Barros (2013, p. 735), o empregador possui o dever jurídico de garantir ambiente de trabalho saudável e livre de práticas abusivas. Assim, a omissão da empresa diante do assédio moral pode gerar responsabilidade trabalhista e obrigação de indenizar a vítima. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1443) afirma que “o dano moral trabalhista surge da violação aos direitos da personalidade do empregado”. Dessa forma, a reparação civil possui caráter compensatório e pedagógico, buscando prevenir novas práticas abusivas.

Além disso, o assédio moral pode desencadear doenças ocupacionais, como depressão, ansiedade e síndrome de burnout. Nesses casos, poderá haver responsabilização do empregador pelos danos decorrentes do adoecimento do trabalhador. Conforme explica Alice Monteiro de Barros (2013, p. 736), “o assédio moral pode gerar consequências tão graves à saúde do empregado que acaba por caracterizar verdadeira doença do trabalho”.

Também merece destaque a atuação preventiva das empresas, por meio de códigos de ética, canais de denúncia e programas de conscientização. Nesse contexto, Margarida Barreto (2006, p. 191) ressalta que “a prevenção do assédio moral exige mudança cultural nas organizações, baseada no respeito, na valorização humana e na ética nas relações de trabalho”. Por fim, observa-se que o enfrentamento do assédio moral exige atuação conjunta do Estado, das empresas e da sociedade, visando garantir proteção à dignidade, à saúde e à integridade psicofísica do trabalhador.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O assédio moral no ambiente de trabalho representa uma grave violação aos direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo sua dignidade e integridade psicofísica. A prática, caracterizada pela recorrência de condutas abusivas e humilhantes, compromete não apenas o desempenho profissional da vítima, mas também suas relações sociais, familiares e emocionais.

A presente pesquisa demonstrou que o assédio moral pode manifestar-se de diversas formas no âmbito laboral, estando frequentemente associado a modelos de gestão excessivamente competitivos, autoritários e marcados pela pressão psicológica constante. Verificou-se, ainda, que as consequências decorrentes dessa prática ultrapassam o ambiente laboral, podendo ocasionar transtornos psicológicos, adoecimento ocupacional e exclusão social do trabalhador.

Observou-se que, embora inexista legislação federal específica sobre o assédio moral no trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro oferece mecanismos de proteção à vítima por meio das diretrizes constitucionais da dignidade do ser humano, dos valores sociais do trabalho e do amparo a saúde do trabalhador, além das normas de responsabilidade civil e trabalhista aplicáveis ao caso concreto.

Diante disso, evidencia-se a necessidade de fortalecimento das políticas preventivas nas organizações, da promoção de ambientes laborais saudáveis e da conscientização acerca da importância do respeito à dignidade humana nas relações de trabalho. Assim, o enfrentamento do assédio moral exige atuação conjunta do Estado, das empresas e da sociedade, visando garantir condições de trabalho éticas, equilibradas e compatíveis com os direitos fundamentais do trabalhador.

## **REFERÊNCIAS**

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2009. Acesso em: 05 abr. 2026.

ALVES, Eveline Soares; AMARAL, Grazielle Alves; MOTA, Daniel Pestana. **Assédio moral e suas consequências à saúde do trabalhador**. Revista Científica Eletrônica de Psicologia, São Paulo, v. 9, n. 16, p. 1-15, 2011. Acesso em: 03 maio. 2026.

ANDRADE, José Eduardo Borges; PAGOTTO, Carmen Silvia. **Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil. Psicologia: Ciência e Profissão**. Brasília, v. 30, n. esp., p. 196-207, 2010. Acesso em: 05 abr. 2026.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2006. Acesso em: 20 abr. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. Acesso em: 08 abr. 2026.

BERALDO, Leonardo de Faria. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr,

2012. Acesso em 01 maio. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Acesso em: 20 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Acesso em: 20 abr. 2026.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Revista Jurídica, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 1-18, 2009. Acesso em: 10 maio.2026

CASSITO, Maria Giovanna et al. **Raising awareness of psychological harassment at work**. **Geneva: World Health Organization**, 2003. Acesso em: 10 abr. 2026

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de Ética Profissional do Psicólogo**. Brasília: CFP, 2014. Acesso em: 10 abr. 2026

CRAWSHAW, L. **Assédio moral e liderança abusiva**. In: GLINA, D.; SOBOLL, L. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Atlas, 2012. Acesso em: 12 abr. 2026.

CUNICO, Sabrina Daiana. **Assédio moral organizacional e saúde do trabalhador**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 40, n. 158, p. 145-162, 2014. Acesso em: 18 abr. 2026

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992. Acesso em: 07 maio. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Acesso em: 07 maio. 2026.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. Acesso em: 12 maio. 2026.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Acesso em: 22 abr. 2026.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (org.). **Intervenções em assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. Acesso em: 18 maio. 2026.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. Acesso em: 15 abr. 2026

GUIMARÃES, Líliliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **Assédio moral no trabalho e sofrimento psíquico**. Revista Psicologia em Estudo, Maringá, v. 11, n. 1, p. 183-191, 2006. Acesso em: 15 abr. 2026.

HIRIGOYEN, M. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998. Acesso em: 23 abr. 2026.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Acesso em: 27 abr. 2026.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. Acesso em: 12 maio. 2026

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998. Acesso em: 13 maio. 2026.

LEYMANN, H. **Mobbing and psychological terror at workplace**. Violence and Victims, 5, p. 119-126, 1990. Disponível <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>. Acesso em: 05 de maio 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Acesso em: 20 abr. 2026

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). **Assédio moral no trabalho**. Brasília: Ministério da Saúde, 2010. Acesso em: 21 abr. 2026.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Acesso em: 07 maio. 2026.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009. Acesso em: 09 maio. 2026

NEGRI, Fernanda. **Assédio moral organizacional e responsabilidade civil**. Revista LTr, São Paulo, v. 75, n. 3, p. 315-322, 2011. Acesso em: 23 abr. 2026.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho: características e consequências**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 23-34, 2012. Acesso em: 14 abr. 2026.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. Acesso em: 01 maio. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação**. Genebra: OMS, 2010. Acesso em: 02 abr. 2026.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Responsabilidade civil nas relações de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020. Acesso em: 11 abr. 2026

PENTEADO, Regina Zanella et al. **Psicologia organizacional e prevenção do assédio moral**. Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente, Ariquemes, v. 2, n. 1, p. 55-68, 2011. Acesso em: 03 abr. 2026.

POHLMANN, Marcelo Coletto. **Assédio moral organizacional e relações de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 40, n. 156, p. 77-95, 2014. Acesso em: 09 abr. 2026

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SOARES, Leandro Queiroz. **Assédio moral no trabalho e sofrimento psíquico**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-203, 2012. Acesso em: 09 abr. 2026.

STEPANSKI, Rafael; COSTA, Silvia Generali da. **Assédio moral no ambiente organizacional**. Revista Científica Eletrônica de Administração, Garça, v. 12, n. 22, p. 1-22, 2012. Acesso em: 09 abr. 2026.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências jurídicas**. São Paulo: LTr, 2013. 28 fev. 2026

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. Acesso em: 05 abr. 2026.

.