

## **Assédio moral e os impactos na saúde mental do trabalhador: análise jurídica e psicológica**

Workplace Harassment and its Impacts on Workers' Mental Health:  
A Legal and Psychological Analysis

Débora Batista Lovatti<sup>1</sup>

Alex Roberto Machado (Orientador)

### **RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo analisar os impactos do assédio moral na saúde mental do trabalhador sob as perspectivas jurídica e psicológica, destacando os mecanismos de proteção, prevenção e enfrentamento dessa prática no ambiente laboral. Para tanto, foi utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa, fundamentada na análise de doutrinas, legislações, artigos científicos e produções acadêmicas relacionadas ao tema. Inicialmente, foram examinados os conceitos e características do assédio moral, bem como suas principais modalidades e formas de manifestação nas relações de trabalho. Em seguida, analisaram-se os efeitos psicológicos decorrentes dessa prática, evidenciando o desenvolvimento de transtornos como ansiedade, depressão, estresse ocupacional e síndrome de burnout, além dos impactos sociais e profissionais sofridos pelas vítimas. Posteriormente, foram investigados os mecanismos jurídicos de proteção ao trabalhador, especialmente aqueles fundamentados nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do direito à saúde. Os resultados demonstraram que o assédio moral ultrapassa a esfera individual, configurando relevante problema social, organizacional e de saúde pública. Conclui-se que o enfrentamento dessa prática exige atuação conjunta do Estado, das organizações e da sociedade, mediante a implementação de medidas preventivas, políticas institucionais de conscientização e promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e humanizados.

**Palavras-chave:** assédio moral; saúde mental; trabalhador; dignidade da pessoa humana; relações de trabalho.

---

<sup>1</sup> Faculdade de Ensino Superior de Linhares - FACELI

## ABSTRACT

This article aims to analyze the impacts of moral harassment on workers' mental health from legal and psychological perspectives, highlighting mechanisms for protection, prevention and confrontation of this practice in the workplace. To this end, a bibliographical research methodology with a qualitative approach was employed, based on the analysis of doctrines, legislation, scientific articles and academic productions related to the subject. Initially, the concepts and characteristics of moral harassment, as well as its main modalities and manifestations in labor relations, were examined. Subsequently, the psychological effects resulting from this practice were analyzed, emphasizing the development of disorders such as anxiety, depression, occupational stress and burnout syndrome, in addition to the social and professional impacts suffered by victims. The legal mechanisms for worker protection were also investigated, especially those grounded in the constitutional principles of human dignity, the social value of labor and the right to health. The findings demonstrated that moral harassment goes beyond the individual sphere, constituting a relevant social, organizational and public health issue. It is concluded that combating this practice requires joint action by the State, organizations and society through preventive measures, institutional awareness policies and the promotion of healthier, ethical and more humanized work environments.

**Keywords:** moral harassment; mental health; worker; human dignity; labor relations.

## INTRODUÇÃO

O assédio moral consiste na exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras e abusivas no ambiente laboral, comprometendo sua dignidade, integridade psíquica e saúde emocional. O termo “assédio” é definido pelo Dicionário Aurélio como “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém; importunação” (FERREIRA, 2014). No contexto das relações de trabalho, essa prática manifesta-se por meio de comportamentos reiterados que objetivam desestabilizar emocionalmente o trabalhador, criando um ambiente hostil e degradante.

Nas últimas décadas, o assédio moral no ambiente de trabalho consolidou-se como uma das mais relevantes problemáticas das relações laborais contemporâneas, especialmente em razão dos impactos negativos causados à saúde mental do trabalhador e à própria organização empresarial. Caracterizado por práticas abusivas reiteradas, o assédio moral ultrapassa a esfera individual, atingindo o equilíbrio do ambiente organizacional e comprometendo a produtividade, a motivação e a convivência no trabalho. Nesse contexto, a intensificação das exigências profissionais, associada à competitividade exacerbada e à pressão por resultados, contribui para a naturalização de condutas abusivas, muitas vezes silenciosas e de difícil comprovação (HIRIGOYEN, 2015).

Sob a perspectiva psicológica, o assédio moral apresenta consequências severas para a saúde mental do trabalhador, estando diretamente relacionado ao desenvolvimento de transtornos como ansiedade, depressão, estresse ocupacional, síndrome de burnout e outros adoecimentos psíquicos. Segundo Barreto (2005), a violência psicológica no ambiente de trabalho provoca sentimentos de inutilidade, insegurança e isolamento social, afetando significativamente a autoestima e a qualidade de vida da vítima. Além disso, os impactos emocionais decorrentes dessas práticas ultrapassam o ambiente profissional, atingindo também as relações familiares e sociais do trabalhador.

No âmbito jurídico, a proteção à dignidade da pessoa humana, prevista como fundamento da República Federativa do Brasil no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, estabelece limites às condutas praticadas no ambiente de trabalho, vedando comportamentos que atentem contra os direitos da personalidade do empregado. Ainda que o ordenamento jurídico brasileiro não possua legislação específica e exclusiva acerca do assédio moral, existem mecanismos constitucionais, civis e trabalhistas aptos à responsabilização do empregador e à reparação dos danos causados à vítima. Nesse sentido, a preservação de um meio ambiente de trabalho saudável constitui dever do empregador e direito fundamental do trabalhador (ALKIMIN, 2013).

Diante desse cenário, o presente artigo tem como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho sob uma perspectiva jurídica e psicológica, investigando os impactos dessa prática na saúde mental do trabalhador, bem como os mecanismos de prevenção e enfrentamento existentes no ordenamento jurídico brasileiro, a fim de contribuir para a promoção de um ambiente laboral mais saudável, digno e equilibrado.

## **1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL**

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui uma prática abusiva caracterizada pela repetição de condutas humilhantes, constrangedoras e degradantes direcionadas ao trabalhador durante o exercício de suas atividades profissionais. Essas práticas, geralmente manifestadas de forma contínua e sistemática, têm como finalidade desestabilizar emocionalmente a vítima, comprometendo sua dignidade, autoestima e integridade psíquica. De acordo com Hirigoyen (2015), o assédio moral pode ser compreendido como toda conduta abusiva manifestada por palavras, atos, gestos ou comportamentos capazes de causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psicológica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego e degradando o ambiente de trabalho.

Nas relações laborais contemporâneas, o fenômeno do assédio moral tem se tornado cada vez mais frequente em razão das transformações organizacionais, da intensa competitividade profissional e da pressão excessiva por produtividade.

Nesse cenário, determinadas práticas abusivas acabam sendo naturalizadas dentro das instituições, dificultando sua identificação e enfrentamento. Conforme destaca Barreto (2005), o assédio moral está diretamente relacionado à lógica de gestão baseada no medo, na intimidação e na submissão do trabalhador, criando ambientes laborais marcados pela violência psicológica e pelo sofrimento emocional.

Para a caracterização do assédio moral, a doutrina aponta alguns elementos essenciais, dentre os quais se destacam a repetição das condutas abusivas, a intenção de humilhar ou desestabilizar a vítima e a ocorrência dos atos no ambiente de trabalho ou em decorrência da relação laboral. Situações isoladas de conflito, desentendimentos ocasionais ou cobranças profissionais moderadas não configuram assédio moral. Nesse sentido, Alkimin (2013) ressalta que o assédio moral se diferencia de meros atritos cotidianos justamente pela continuidade e intensidade das agressões psicológicas praticadas contra o trabalhador.

O assédio moral pode manifestar-se de diferentes formas dentro das relações de trabalho, sendo classificado, em regra, em assédio moral vertical, horizontal e misto. O assédio vertical ocorre quando a violência psicológica é praticada entre indivíduos de diferentes níveis hierárquicos, podendo ocorrer tanto de superior para subordinado quanto de subordinado para superior, embora a forma descendente seja a mais recorrente. Já o assédio horizontal acontece entre colegas que ocupam o mesmo nível hierárquico dentro da organização, geralmente motivado por competição, discriminação ou conflitos interpessoais. O assédio misto, por sua vez, caracteriza-se pela combinação simultânea das modalidades vertical e horizontal, intensificando ainda mais o sofrimento da vítima (NASCIMENTO, 2014).

Além das modalidades tradicionais, o assédio moral também pode ocorrer de forma organizacional ou institucional, quando a própria estrutura da empresa adota métodos de gestão abusivos, metas excessivas, exposição vexatória de trabalhadores ou práticas de pressão psicológica coletiva como mecanismos de aumento da produtividade. Nessas situações, o assédio deixa de ser uma conduta individual isolada e passa a integrar a dinâmica organizacional da empresa, afetando diversos trabalhadores simultaneamente e contribuindo para o adoecimento coletivo no ambiente laboral.

Dessa forma, observa-se que o assédio moral representa grave violação aos direitos da personalidade do trabalhador e aos princípios fundamentais que regem as relações de trabalho, especialmente a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Trata-se de um fenômeno complexo, multifatorial e interdisciplinar, cuja análise demanda não apenas uma abordagem jurídica, mas também psicológica e social, considerando os profundos impactos causados à saúde mental e à qualidade de vida do trabalhador.

## **2 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

### **2.1 O adoecimento psicológico decorrente do assédio moral**

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui importante fator desencadeador de sofrimento psíquico e adoecimento emocional, afetando diretamente a saúde mental do trabalhador. A exposição contínua a situações de humilhação, constrangimento, desvalorização e isolamento provoca desgaste psicológico progressivo, comprometendo a estabilidade emocional da vítima e sua capacidade de desenvolver relações saudáveis no ambiente laboral. Segundo Barreto (2005), a violência psicológica sofrida pelo trabalhador gera sentimentos de inutilidade, insegurança e incapacidade, causando impactos profundos na autoestima e na identidade profissional do indivíduo.

Os estudos acerca da psicodinâmica do trabalho demonstram que o ambiente organizacional exerce influência direta sobre a saúde mental dos trabalhadores. Quando marcado por práticas abusivas, cobranças excessivas, competitividade exacerbada e relações interpessoais hostis, o espaço laboral passa a funcionar como ambiente de sofrimento contínuo. Nesse contexto, o trabalhador submetido ao assédio moral tende a desenvolver sintomas emocionais e psicológicos associados ao estresse crônico, à ansiedade e à depressão, comprometendo significativamente sua qualidade de vida.

De acordo com Hirigoyen (2015), o assédio moral atua de forma silenciosa e gradual, desgastando emocionalmente a vítima até atingir níveis severos de sofrimento psíquico. Muitas vezes, o trabalhador demora a reconhecer que está sendo vítima de violência psicológica, especialmente porque as práticas abusivas costumam ocorrer de forma dissimulada e repetitiva. Comentários depreciativos, isolamento social, desqualificação profissional constante e exposição vexatória passam a integrar a rotina laboral, produzindo sensação permanente de medo, insegurança e desamparo.

Além dos transtornos de ansiedade e depressão, o assédio moral também está associado ao desenvolvimento da síndrome de burnout, caracterizada pelo esgotamento físico e emocional decorrente das condições de trabalho. Conforme apontam os estudos sobre saúde ocupacional, trabalhadores submetidos à pressão psicológica constante apresentam maior propensão ao esgotamento mental, à perda de motivação profissional e ao afastamento laboral. O sofrimento emocional decorrente dessas práticas também pode desencadear manifestações psicossomáticas, como insônia, fadiga, alterações gastrointestinais, dores musculares e crises de pânico.

A literatura psicológica destaca ainda que o sofrimento causado pelo assédio moral ultrapassa o ambiente profissional, refletindo diretamente nas relações familiares, afetivas e sociais do trabalhador. O indivíduo assediado frequentemente apresenta isolamento emocional, irritabilidade, dificuldade de convivência social e perda do interesse por atividades cotidianas. Em situações mais graves, o adoecimento

psíquico pode evoluir para quadros depressivos severos e pensamentos autodestrutivos, evidenciando a gravidade das consequências provocadas pela violência psicológica no trabalho.

## **2.2 Consequências sociais e profissionais para o trabalhador**

As consequências do assédio moral não se limitam à saúde emocional da vítima, alcançando também sua vida social, profissional e econômica. O ambiente de trabalho, que deveria representar espaço de desenvolvimento humano e realização profissional, passa a ser associado ao sofrimento, à humilhação e ao medo. Como resultado, o trabalhador assediado tende a apresentar queda de produtividade, dificuldade de concentração e perda progressiva da motivação profissional.

Segundo os estudos sobre violência organizacional e saúde mental, o assédio moral provoca significativa desestruturação da identidade profissional do trabalhador. A repetição de críticas excessivas, humilhações públicas e práticas de desqualificação faz com que a vítima passe a duvidar de sua própria competência, desenvolvendo sentimento constante de incapacidade e fracasso. Esse processo favorece o afastamento emocional das atividades laborais e compromete a autoconfiança necessária para o desempenho profissional.

Outro aspecto relevante refere-se ao isolamento social frequentemente imposto à vítima dentro do ambiente organizacional. O trabalhador assediado passa a ser excluído de atividades coletivas, ignorado pelos colegas ou tratado de maneira hostil, intensificando ainda mais o sofrimento emocional. Conforme apontam os estudos sobre relações interpessoais no trabalho, o isolamento constitui uma das principais estratégias utilizadas pelo agressor para fragilizar psicologicamente a vítima e enfraquecer sua resistência diante das práticas abusivas.

Além disso, o assédio moral contribui para o aumento do absenteísmo, dos afastamentos por adoecimento psicológico e da rotatividade de funcionários nas organizações. Os prejuízos, portanto, não recaem apenas sobre o trabalhador, mas também sobre a própria empresa, que passa a enfrentar queda de produtividade, aumento de conflitos internos e deterioração do clima organizacional. Nesse sentido, diversos estudos ressaltam que ambientes laborais marcados pela violência psicológica comprometem significativamente a qualidade das relações profissionais e o desempenho institucional.

As repercussões sociais do assédio moral também merecem destaque. O sofrimento psicológico vivenciado no ambiente de trabalho frequentemente interfere nas relações familiares e afetivas, causando distanciamento emocional, irritabilidade e dificuldades de convivência social. Dessa forma, o assédio moral revela-se fenômeno de grande impacto humano e social, ultrapassando os limites do ambiente organizacional e atingindo diferentes dimensões da vida do trabalhador.

## **2.3 O sofrimento psíquico e a precarização das relações de trabalho**

As transformações ocorridas nas relações de trabalho nas últimas décadas contribuíram significativamente para o aumento dos casos de assédio moral e adoecimento psicológico no ambiente laboral. A intensificação da competitividade, a busca excessiva por produtividade e os modelos de gestão baseados em pressão constante favoreceram o surgimento de ambientes organizacionais marcados pela instabilidade emocional e pela violência psicológica.

Conforme destacam os estudos sobre saúde do trabalhador, a precarização das relações de trabalho tem provocado crescente fragilização das condições emocionais dos empregados. A insegurança quanto à manutenção do emprego, associada às exigências excessivas de desempenho e às cobranças abusivas, cria ambiente propício ao sofrimento psíquico e ao desenvolvimento de transtornos emocionais relacionados ao trabalho.

Nesse contexto, o assédio moral organizacional passa a ser utilizado como instrumento de controle e submissão dos trabalhadores, especialmente em ambientes marcados pela competitividade extrema e pela cultura do medo. As práticas abusivas deixam de ocorrer apenas de forma individualizada e passam a integrar a própria dinâmica organizacional da empresa, atingindo coletivamente diversos trabalhadores.

A literatura científica aponta que ambientes laborais excessivamente competitivos favorecem o enfraquecimento das relações interpessoais e a banalização da violência psicológica no trabalho. O trabalhador, submetido constantemente à pressão por resultados e ao medo da substituição profissional, tende a silenciar diante das práticas abusivas, contribuindo para a perpetuação do assédio moral dentro das organizações.

Dessa forma, o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho não pode ser analisado apenas sob perspectiva individual, mas também como reflexo das transformações econômicas e organizacionais que marcaram as relações laborais contemporâneas. O assédio moral, nesse cenário, revela-se fenômeno complexo e multifatorial, diretamente relacionado às formas de organização do trabalho e aos modelos de gestão adotados pelas instituições.

## **3 PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL**

### **3.1 A dignidade da pessoa humana como fundamento de proteção ao trabalhador**

A dignidade da pessoa humana constitui um dos pilares fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, estando prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Tal princípio representa verdadeiro fundamento de proteção aos direitos da personalidade, assegurando ao indivíduo condições mínimas de respeito, integridade física e psicológica e valorização social. No âmbito das relações de trabalho, a dignidade humana impõe limites ao poder diretivo do

empregador, vedando práticas abusivas que submetam o trabalhador a situações humilhantes, degradantes ou constrangedoras.

O ambiente laboral deve ser compreendido como espaço de realização profissional e desenvolvimento humano, não podendo transformar-se em local de violência psicológica e sofrimento emocional. Nesse sentido, o assédio moral configura grave afronta à dignidade do trabalhador, uma vez que compromete sua integridade psíquica, sua autoestima e sua condição de sujeito de direitos. Conforme destaca ALKIMIN (2013), a prática do assédio moral viola diretamente os direitos fundamentais da personalidade, atingindo valores essenciais relacionados à honra, à imagem, à intimidade e ao equilíbrio emocional do trabalhador.

Além disso, a Constituição Federal também consagra o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do artigo 1º, inciso IV. Tal previsão evidencia que o trabalho não possui apenas dimensão econômica, mas também social e humana, devendo ser exercido em condições compatíveis com a preservação da dignidade e da saúde do trabalhador. Assim, qualquer prática que transforme o ambiente laboral em espaço de opressão psicológica mostra-se incompatível com os princípios constitucionais que regem as relações de trabalho.

### **3.2 O direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho saudável**

O direito à saúde encontra proteção constitucional nos artigos 6º e 196 da Constituição Federal de 1988, sendo reconhecido como direito social fundamental e dever do Estado. No contexto das relações laborais, essa proteção estende-se à garantia de um meio ambiente de trabalho seguro, equilibrado e saudável, capaz de preservar não apenas a integridade física, mas também a saúde mental do trabalhador.

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Dessa forma, o dever de proteção do empregador não se limita à prevenção de acidentes físicos, abrangendo também a adoção de medidas destinadas à prevenção de danos psicológicos e emocionais decorrentes do ambiente laboral. Nesse contexto, a tolerância ou omissão diante de práticas de assédio moral representa descumprimento do dever empresarial de assegurar um ambiente de trabalho saudável e digno.

O meio ambiente do trabalho equilibrado é considerado direito fundamental de terceira dimensão, estando relacionado diretamente à qualidade de vida e à proteção da saúde do trabalhador. Assim, o assédio moral compromete não apenas a esfera individual da vítima, mas também o equilíbrio coletivo das relações de trabalho, afetando o clima organizacional e contribuindo para o adoecimento ocupacional. Conforme apontam os estudos sobre saúde mental e trabalho, ambientes organizacionais marcados pela pressão excessiva, humilhação e violência psicológica favorecem o desenvolvimento de transtornos emocionais e o aumento do sofrimento psíquico entre os trabalhadores.



Além disso, a proteção à saúde mental do trabalhador também encontra respaldo em normas internacionais, especialmente nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhecem a necessidade de promoção de ambientes laborais seguros, saudáveis e livres de violência. Dessa maneira, o combate ao assédio moral constitui importante instrumento de efetivação dos direitos humanos e trabalhistas nas relações laborais contemporâneas.

### **3.3 Responsabilidade civil do empregador diante do assédio moral**

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar a responsabilização civil do empregador, especialmente quando restar comprovada sua participação direta, omissão ou negligência diante das condutas abusivas praticadas no ambiente laboral. A responsabilidade civil decorre da violação aos direitos da personalidade do trabalhador, impondo ao causador do dano o dever de reparação pelos prejuízos morais, psicológicos e, em determinados casos, materiais sofridos pela vítima.

O Código Civil Brasileiro, em seus artigos 186 e 927, estabelece que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causar dano a outrem, comete ato ilícito e fica obrigado a repará-lo. No caso do assédio moral, o dano psicológico decorrente da violência contínua sofrida pelo trabalhador configura lesão indenizável, especialmente quando comprovado o nexo entre o ambiente de trabalho e o adoecimento emocional da vítima.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também oferece mecanismos de proteção ao trabalhador assediado. O artigo 483 prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador pratica atos lesivos à honra, à boa fama ou à dignidade do empregado. Nesses casos, o trabalhador poderá considerar rescindido o contrato e pleitear os mesmos direitos assegurados na dispensa sem justa causa.

A jurisprudência trabalhista brasileira tem reconhecido de forma crescente a gravidade do assédio moral e a necessidade de responsabilização do empregador diante de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Os tribunais têm entendido que a exposição reiterada do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes ou degradantes configura violação aos direitos fundamentais da personalidade, legitimando a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Portanto, a responsabilização civil do empregador desempenha importante função reparatória e pedagógica, buscando não apenas compensar os danos sofridos pela vítima, mas também desestimular a perpetuação de práticas abusivas no ambiente laboral. O combate ao assédio moral exige atuação preventiva das organizações, fiscalização efetiva e compromisso com a construção de relações de trabalho pautadas no respeito, na dignidade humana e na proteção à saúde mental do trabalhador.

## **4 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL**

### **4.1 A prevenção do assédio moral nas organizações**

A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho constitui medida indispensável para a promoção da saúde mental dos trabalhadores e para a construção de relações laborais mais saudáveis e equilibradas. Considerando os impactos psicológicos, sociais e profissionais decorrentes dessa prática, torna-se fundamental que as organizações adotem mecanismos preventivos capazes de identificar, combater e impedir a ocorrência de condutas abusivas dentro do ambiente laboral.

Nesse contexto, a criação de uma cultura organizacional pautada no respeito, na ética e na valorização humana representa um dos principais instrumentos de prevenção ao assédio moral. Ambientes de trabalho marcados pela comunicação transparente, pelo respeito às diferenças e pela valorização do trabalhador tendem a reduzir significativamente a ocorrência de práticas abusivas. Conforme apontam os estudos sobre gestão organizacional e saúde ocupacional, empresas que investem em relações interpessoais saudáveis apresentam melhores índices de satisfação profissional, produtividade e bem-estar no trabalho.

A implementação de programas de compliance trabalhista também tem se mostrado importante mecanismo de prevenção ao assédio moral. Tais programas consistem na adoção de políticas internas destinadas à promoção da ética, da integridade e do cumprimento das normas trabalhistas dentro das organizações. Nesse sentido, a elaboração de códigos de conduta, regulamentos internos e políticas institucionais voltadas à prevenção da violência psicológica contribui para a conscientização dos trabalhadores e para o fortalecimento de práticas organizacionais mais humanizadas.

Além disso, a realização de treinamentos e campanhas educativas voltadas à conscientização sobre o assédio moral mostra-se essencial para a identificação precoce de condutas abusivas. Muitas vezes, práticas violentas acabam sendo naturalizadas no ambiente laboral em razão da ausência de informação e do desconhecimento acerca das características do assédio moral. Dessa forma, a educação organizacional constitui importante ferramenta de transformação cultural e prevenção da violência psicológica nas relações de trabalho.

Outro mecanismo preventivo relevante consiste na criação de canais internos de denúncia seguros e acessíveis, capazes de garantir sigilo, acolhimento e proteção às vítimas. A existência de instrumentos institucionais destinados ao recebimento de denúncias contribui para o enfrentamento das práticas abusivas e para a

responsabilização dos agressores, fortalecendo a confiança dos trabalhadores na organização e promovendo ambiente laboral mais seguro e respeitoso.

## **4.2 O papel do empregador e das instituições no combate ao assédio moral**

O empregador possui papel fundamental na prevenção e no enfrentamento do assédio moral, uma vez que lhe compete garantir condições adequadas de trabalho e preservar a integridade física e psicológica de seus empregados. O dever de proteção do empregador decorre não apenas das normas trabalhistas, mas também dos princípios constitucionais relacionados à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e ao direito à saúde.

Nesse sentido, cabe às empresas fiscalizar o ambiente organizacional, adotar medidas preventivas e atuar de forma imediata diante da identificação de práticas abusivas. A omissão institucional diante de situações de violência psicológica contribui para a perpetuação do assédio moral e para o agravamento do sofrimento das vítimas. Assim, a responsabilidade empresarial não se limita à reparação dos danos causados, abrangendo também o dever de prevenção e promoção de ambiente laboral saudável.

A atuação das instituições públicas também se mostra essencial no enfrentamento do assédio moral. A Justiça do Trabalho desempenha importante função na proteção dos direitos dos trabalhadores, reconhecendo a gravidade da violência psicológica e assegurando mecanismos de reparação às vítimas. Da mesma forma, o Ministério Público do Trabalho exerce relevante papel fiscalizador, promovendo ações voltadas à defesa do meio ambiente do trabalho e ao combate às práticas abusivas nas relações laborais.

Além da atuação judicial e institucional, a fiscalização das condições de trabalho constitui importante instrumento de prevenção ao adoecimento psicológico dos trabalhadores. O fortalecimento de políticas públicas voltadas à saúde mental no trabalho e à proteção da dignidade do trabalhador revela-se fundamental diante do crescente número de casos de sofrimento psíquico relacionados às condições laborais contemporâneas.

## **4.3 A importância da conscientização e da proteção à saúde mental do trabalhador**

A conscientização acerca dos impactos do assédio moral representa importante instrumento de transformação das relações de trabalho e de fortalecimento da proteção à saúde mental dos trabalhadores. Durante muitos anos, práticas abusivas foram banalizadas e tratadas como elementos naturais da rotina profissional, contribuindo para o silêncio das vítimas e para a perpetuação da violência psicológica no ambiente laboral.

A promoção de debates sobre saúde mental no trabalho permite ampliar a compreensão acerca dos danos provocados pelo assédio moral, favorecendo a construção de ambientes organizacionais mais humanizados e acolhedores. Nesse contexto, a valorização da saúde emocional do trabalhador deve ser compreendida como elemento essencial para a preservação da dignidade humana e para a efetivação de relações laborais mais equilibradas.

Os estudos sobre saúde ocupacional demonstram que trabalhadores inseridos em ambientes organizacionais saudáveis apresentam melhores condições emocionais, maior satisfação profissional e melhor desempenho no exercício de suas atividades. Dessa forma, a proteção à saúde mental não deve ser vista apenas como obrigação legal, mas também como medida indispensável ao desenvolvimento social e econômico das organizações.

Além disso, a construção de ambientes laborais livres de violência psicológica exige mudança cultural capaz de superar práticas autoritárias, discriminatórias e abusivas ainda presentes em muitas instituições. O combate ao assédio moral depende não apenas da aplicação de normas jurídicas, mas também da conscientização coletiva acerca da importância do respeito, da empatia e da valorização humana nas relações de trabalho.

Portanto, a prevenção e o enfrentamento do assédio moral demandam atuação conjunta de empregadores, trabalhadores, instituições públicas e sociedade, visando à promoção de ambientes de trabalho pautados na dignidade humana, na proteção à saúde mental e no respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

## **CONCLUSÃO**

O assédio moral no ambiente de trabalho configura grave violação à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais do trabalhador, produzindo consequências significativas para sua saúde mental, qualidade de vida e relações sociais. Conforme analisado ao longo deste estudo, a prática reiterada de humilhações, constrangimentos e abusos psicológicos compromete não apenas o equilíbrio emocional da vítima, mas também o ambiente organizacional como um todo, favorecendo o desenvolvimento de transtornos psicológicos, afastamentos laborais e deterioração das relações de trabalho. Dessa forma, o assédio moral ultrapassa a esfera individual e revela-se importante problema social, organizacional e de saúde pública.

Sob a perspectiva jurídica, verificou-se que o ordenamento jurídico brasileiro oferece mecanismos de proteção à integridade física e psíquica do trabalhador, fundamentados especialmente nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do direito à saúde. Ainda que não exista legislação específica exclusiva sobre o assédio moral, a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e a responsabilidade civil prevista no Código Civil possibilitam a responsabilização do empregador diante da prática de condutas abusivas no ambiente laboral. Além disso, observou-se que a atuação da Justiça do Trabalho, das instituições públicas e das próprias organizações empresariais desempenha papel fundamental na prevenção e no enfrentamento da violência psicológica nas relações de trabalho.

Diante desse cenário, conclui-se que o combate ao assédio moral exige não apenas medidas repressivas, mas principalmente ações preventivas voltadas à construção de ambientes laborais mais saudáveis, éticos e humanizados. A promoção da saúde mental do trabalhador deve ser compreendida como elemento essencial para a efetivação dos direitos humanos e para o fortalecimento de relações profissionais pautadas no respeito, na empatia e na valorização da dignidade humana. Assim, torna-se indispensável o desenvolvimento de políticas institucionais de conscientização, acolhimento e prevenção, capazes de reduzir práticas abusivas e promover melhores condições de trabalho e convivência social.

## REFERÊNCIAS

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm).

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 86, n. 2, p. 55-72, 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170516>

BARRETO, Margarida. **Violência psicológica no trabalho: uma análise contemporânea das relações de trabalho**. Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília, v. 25, n. 2, p. 230-245, 2005. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942005000200010](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010).

SOUZA, Tatiane de. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador**. Revista de Iniciação Científica da UNIVALI, Itajaí, 2019. Disponível em: <https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/954/Arquivo%2026.pdf>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assédio moral e adoecimento psíquico nas relações de trabalho**. Brasília: TST, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179982>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Saúde mental e meio ambiente do trabalho**. Brasília: TST, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/185412>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assédio moral organizacional e dignidade do trabalhador**. Brasília: TST, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105292>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Violência psicológica e relações laborais contemporâneas**. Brasília: TST, 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/210133>

PEREIRA, Ana Cláudia et al. **Saúde mental do trabalhador e assédio moral nas organizações**. Psicologia e Saúde em Debate, Campo Grande, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://pssaucdb.emnuvens.com.br/pssa/article/view/375>.

SANTOS, Márcia et al. **Relações de trabalho e adoecimento psicológico**. Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde, Belo Horizonte, v. 6, n. 1, p. 56-72, 2009. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/rahis/article/view/56-72/2234>.

OLIVEIRA, Fernanda. **Assédio moral e sofrimento psíquico no trabalho**. Psicodebate, Buenos Aires, v. 18, n. 2, 2018. Disponível em: <https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/download/33/22/45>.

MARTINS, Carla. **Violência organizacional e impactos psicológicos no trabalhador**. Contribuciones a las Ciencias Sociales, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4366>.

REVISTA ENIT. **Assédio moral e saúde mental nas relações de trabalho contemporâneas**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/147>

SILVA, Patrícia. **Saúde mental e sofrimento psíquico nas relações laborais**. Revista Psicologia em Estudo, 2018. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202018000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202018000200005).

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assédio moral, dignidade humana e responsabilidade do empregador**. Brasília: TST, 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/226814>.

FERREIRA, Juliana. **Adoecimento mental e precarização das relações de trabalho**. Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde, Caçador, v. 12, n. 1, 2023.

Disponível em:

<https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/ries/article/download/1733/1570/10888>.