



FACULDADE

**ViaSapiens**

A IDENTIDADE DO CONHECIMENTO

**FACULDADE VIASAPIENS – FVS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

DANILO ÁLVARO DE SOUSA REIS

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Orientadora: Profa. Ma. Ana Thaís Rocha Soares

TIANGUÁ – CE

2025

DANILO ÁLVARO DE SOUSA REIS

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada a Faculdade ViaSapiens – FVS como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Ma. Ana Thaís Rocha Soares

Orientador metodológico: Professor Me. Francisco Danilo de Souza Gomes.

TIANGUÁ – CE

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Faculdade ViaSapiens  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

R375a REIS, DANILO.  
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO : /  
DANILO REIS - 2025.  
51 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Faculdade ViaSapiens,  
Bacharelado em Direito, Tianguá. 2025

Orientação: Me. ANA THAÍS ROCHA SOARES

Coorientação: Me. FRANCISCO DANILO DE SOUZA GOMES

1. ASSÉDIO MORAL. 2. RELAÇÃO DE EMPREGO . 3.  
RELAÇÃO DE TRABALHO . I. Título.

CDD 340

# FOLHA DE APROVAÇÃO



## FACULDADE VIASAPIENS – FVS ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA DO CURSO DE DIREITO

Em 06 de junho de 2025, às 17h30min, no Auditório 02 da Faculdade ViaSapiens, de modo presencial, compareceram para a **DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA** do curso de graduação Direito, requisito obrigatório para a obtenção da aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, o (a) aluno (a): **DANILO ÁLVARO DE SOUSA REIS**, tendo como título do Trabalho **“ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO”**, e os professores que constituíram a Banca Examinadora:

- Professora-orientadora: Profa. Ma. Ana Thaís Rocha Soares;
- Professor-examinador: Prof. Esp. Benedito Yure Azevedo Aguiar;
- Professora-examinadora: Profa. Esp. Fernanda Elisabeth de Lima Castelo Branco.

Após a apresentação da Monografia e as observações dos membros da banca avaliadora, ficou definido que o trabalho foi APROVADO, com média 10, (DEZ), a partir das seguintes notas:

EXAMINADOR(A)	NOTA	VISTO
Profa. Ma. Ana Thaís Rocha Soares	10	ATEB
Prof. Esp. Benedito Yure Azevedo Aguiar	10	Benedito
Profa. Esp. Fernanda Elisabeth de Lima Castelo Branco	10	Fernanda

Eu, Ana Thaís Rocha Soares, professora-orientadora, lavrei a presente ata, que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

### Reformulações:

- Não.  
 Sugeridas  
 Exigidas

Ana Thaís Rocha Soares  
Professora Ma. Ana Thaís Rocha Soares  
Orientadora

Benedito Yure Azevedo Aguiar  
Professor Esp. Benedito Yuri Azevedo Aguiar  
Examinador

Fernanda Elisabeth de Lima Castelo Branco  
Professora Esp. Fernanda Elisabeth de Lima Castelo Branco  
Examinador

Daniilo Álvaro de Sousa Reis  
DANILO ÁLVARO DE SOUSA REIS  
Aluno

Com todo o meu amor e gratidão, dedico este trabalho de conclusão de curso às pessoas que iluminaram cada passo desta jornada em especial:

Aos meus pais que são fonte inesgotável de amor e confiança, por acreditarem e me impulsionarem a alcançar meus sonhos.

Aos meus irmãos, companheiros de vida, por me apoiarem e vibrarem com cada conquista.

A minha esposa, minha eterna companheira, por me amar, me incentivar e me dar forças para seguir em frente.

Aos meus filhos, minha razão de viver, por me ensinarem a cada dia o verdadeiro significado do amor e da superação.

Aos meus colegas Guilherme Torres e Rauny Rogueira, por compartilharem comigo os desafios e alegrias desta jornada, e por me ensinarem que juntos somos mais fortes.

Aos meus professores, por compartilharem seus conhecimentos e me guiarem com sabedoria, me transformando em um acadêmico mais completo.

Que este trabalho seja um reflexo do empenho, dedicação e da força que cada um de vocês me transmitiu.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente Profa. Ma. Ana Thaís Rocha Soares pela dedicação e empenho precisos, na orientação constante com seus conhecimentos e direcionamentos que fizeram todo o diferencial nesse trabalho de conclusão de curso.

Minha gratidão se estende a instituição e aos professores que de alguma forma contribuíram para minha formação acadêmica.

## RESUMO

O assédio moral é, inicialmente, uma questão trabalhista. Ao longo do tempo, porém, torna-se mais grave e sério em função da inexistência de legislação específica sobre o tema, que garanta mais segurança ou lide adequadamente com as demandas sociais correspondentes. O impacto do assédio moral vai além de simplesmente problemas ocupacionais, atingindo a própria dignidade do trabalhador, uma vez que o assédio ameaça o direito fundamental a um trabalho decente e saudável — em flagrante desrespeito aos princípios da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho. Embora haja jurisprudência nos tribunais trabalhistas sobre o tema, poucas empresas possuem políticas internas que previnam o assédio moral no trabalho. Tais políticas são extremamente importantes, já que o assédio moral reduz a produtividade e provoca, tanto no trabalhador quanto no empregador, doenças somáticas e psicológicas graves. Neste sentido, quais são as consequências psicológicas do assédio moral para o empregado no ambiente de trabalho? O objetivo geral do presente trabalho é: analisar as consequências psicológicas do assédio moral para o empregado no ambiente de trabalho. Os objetivos específicos são: verificar os elementos configuradores do assédio moral no ambiente de trabalho; examinar a responsabilidade do empregador que comete assédio moral no ambiente de trabalho; identificar formas que previnam a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada para a realização da presente monografia foi a pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa, sendo a pesquisa feita por meio de artigos, monografias e leis dispostas nos meios eletrônicos.

Palavras-Chave: Assédio Moral; Relação de Emprego; Relação de Trabalho.

## **ABSTRACT**

Moral harassment is, initially, an employment issue. Over time, however, it becomes more severe and serious due to the absence of specific legislation on the subject, legislation that could provide greater security or adequately address the corresponding social demands. The impact of moral harassment goes beyond mere occupational problems, reaching the very dignity of the worker, as harassment threatens the fundamental right to decent and healthy work — in blatant disrespect of the principles of human dignity and the social value of labor. Although there is jurisprudence in labor courts regarding this matter, few companies have internal policies that prevent moral harassment in the workplace. Such policies are extremely important, as moral harassment reduces productivity and causes severe somatic and psychological illnesses in both the worker and the employer. In this sense, what are the psychological consequences of moral harassment for the employee in the work environment? The general objective of this paper is to analyze the psychological consequences of moral harassment for the employee in the workplace. The specific objectives are: to verify the elements that constitute moral harassment in the work environment; to examine the employer's liability when committing moral harassment at work; and to identify strategies that prevent the occurrence of moral harassment in the workplace. The methodology used for the elaboration of this monograph was bibliographical research, with a qualitative approach, conducted through the analysis of articles, monographs, and laws available through electronic media.

**Keywords:** Moral Harassment; Employment Relationship; Employment Relationship.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1 RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES DE EMPREGO .....</b>	<b>13</b>
1.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	16
1.2 SUJEITOS NO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	22
<b>2 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>25</b>
2.1 DOENÇA PROFISSIONAL OU DO TRABALHO- ASSÉDIO MORAL.....	28
2.2 FUNÇÃO SOCIAL DESVIADA .....	30
<b>3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>35</b>
3.1 RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSEDIADOR EMPREGADO.....	36
3.2 MEDIDAS DE PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL PELA EMPRESA.....	38
3.3 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	40
3.4 INDENIZAÇÃO NO VALOR DE R\$ 400 MIL PELO COMETIMENTO DE ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL .....	41
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS... ..</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>47</b>

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho colocam constantemente os trabalhadores em risco, pois são geralmente considerados a parte mais fraca nesta relação, o que os torna hipossuficientes. Por sua vez, isso leva a graves consequências para a saúde do trabalhador. O problema não se resume ao ambiente de trabalho; também afeta sua qualidade de vida, bem-estar e, por fim, a produtividade. Trata-se, portanto, de uma questão de saúde pública (Martins, 2015, p. 35).

O assédio moral é, inicialmente, uma questão trabalhista. Ao longo do tempo, porém, torna-se mais grave e sério em função da inexistência de legislação específica sobre o tema, que garanta mais segurança ou lide adequadamente com as demandas sociais correspondentes. O impacto do assédio moral vai além de simplesmente problemas ocupacionais, atingindo a própria dignidade do trabalhador, uma vez que o assédio ameaça o direito fundamental a um trabalho decente e saudável — em flagrante desrespeito aos princípios da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho (Guedes, 2004, p. 40).

Embora haja jurisprudência nos tribunais trabalhistas sobre o tema, poucas empresas possuem políticas internas que previnam o assédio moral no trabalho. Tais políticas são extremamente importantes, já que o assédio moral reduz a produtividade e provoca, tanto no trabalhador quanto no empregador, doenças somáticas e psicológicas graves.

É preciso saber o que de fato é caracterizado como assédio moral no ambiente de trabalho, para que haja a sua responsabilização civil por danos morais, sendo imperioso que exista uma quantificação adequada para esse dano.

A motivação para a presente pesquisa se deve ao fato de que existem inúmeras pessoas vítimas do assédio moral em seus ambientes de trabalho, e muitas não denunciam por medo de perderem os seus empregos, outras, por não saberem que trata-se de uma conduta ilícita, então, a pesquisa visa colaborar para a diminuição dos assédios morais nas relações de trabalho, de modo que, seja valorada, acima de tudo, a dignidade da pessoa humana.

Trata-se de um tema muito importante para os acadêmicos de direito, pois além de ser um assunto recorrente nas provas de OAB e concursos públicos, envolvendo matérias interdisciplinares, ajuda a desenvolver o senso

crítico dos estudantes, fazendo com que, quando forem operadores do direito, saibam lidar com essas questões que são tão delicadas. O tema também é de suma importância para a sociedade, pois irá fazer com o que os trabalhadores fiquem mais cientes de seus direitos, lutando contra os assédios morais sofridos nos ambientes de trabalhos, ocasionando a diminuição dessa prática que fere à dignidade da pessoa humana.

A falta de legislação específica contra o assédio moral nas relações de trabalho favorece a perpetuação de tal comportamento, com graves consequências para os empregados e empregadores. As empresas que implementam políticas internas eficazes para prevenir o assédio moral podem reduzir significativamente os casos de assédio e melhorar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. Neste sentido, quais são as consequências psicológicas do assédio moral para o empregado no ambiente de trabalho?

O objetivo geral do presente trabalho é: analisar as consequências psicológicas do assédio moral para o empregado no ambiente de trabalho. Os objetivos específicos são: verificar os elementos configuradores do assédio moral no ambiente de trabalho; examinar a responsabilidade do empregador que comete assédio moral no ambiente de trabalho; identificar formas que previnem a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho.

A metodologia utilizada para a realização da presente monografia foi a pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa, sendo a pesquisa feita por meio de artigos, monografias e leis dispostas nos meios eletrônicos.

Para fins didáticos, o presente trabalho foi estruturado em cinco seções: na primeira seção foi discutido sobre relações de trabalho e relações de emprego, assédio moral no ambiente de trabalho, sujeitos no assédio moral nas relações de trabalho. Na segunda seção foi visto sobre consequências psicológicas do assédio moral no ambiente de trabalho, doença profissional ou do trabalho- assédio moral, função social desviada. Por fim, na terceira seção foi analisado sobre responsabilidade do empregador pelo assédio moral, responsabilização do assediador empregado, medidas de prevenção pelo assédio moral realizado pela empresa, atuação do ministério público do trabalho, indenização no valor de R\$ 400 mil pelo cometimento de assédio

moral organizacional.

## 1 RELAÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES DE EMPREGO

A expressão relação de trabalho configura um conceito abrangente, capaz de comportar variadas formas de vínculo entre aquele que presta o serviço — sempre pessoa física — e quem o recebe, seja empregador, tomador ou outra figura jurídica. Essas relações podem se caracterizar formalmente, quando estruturadas em contratos de trabalho tradicionais, ou informal, na ausência de documentos expressos, mas com a realidade da prestação contínua de serviços. Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece que a relação de trabalho se refere a "toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho", sendo este o fundamento para a atuação da Justiça do Trabalho conforme o artigo 114 da Constituição Federal (Leite, 2022, p. 324).

Além disso, a legislação brasileira admite a extensão de alguns direitos tipicamente empregados também para outras figuras laborais, como o trabalhador avulso, previsto no artigo 7º, inciso XXXIV da Constituição Federal. Com o advento e consolidação do capitalismo, a configuração do trabalho assalariado adquire maior importância. Essa mudança histórica impulsionou a necessidade de criação de um ramo jurídico específico — o Direito do Trabalho — cuja função primordial era estabilizar e proteger juridicamente os vínculos empregatícios emergentes. Nesse panorama, como observa Maurício Godinho Delgado, houve uma tendência a utilizar a expressão relação de trabalho de forma mais restrita, associando-a quase que exclusivamente às figuras técnico-jurídicas do contrato empregatício (Delgado, 2019, p. 335).

No entanto, para que se reconheça um vínculo de emprego propriamente dito, faz-se necessário o atendimento de condições específicas delineadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 2º da CLT define empregador como a entidade que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços, assumindo os riscos da atividade econômica; já o artigo 3º estabelece como empregado a pessoa física que presta serviços de forma contínua, sob dependência e mediante remuneração.

Dessa maneira, mesmo que exista uma prestação de trabalho, caso os elementos jurídicos de subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade não estejam todos presentes, não se poderá falar em relação de

emprego. Por exemplo, a não eventualidade exige que o serviço prestado tenha caráter habitual e não esporádico. Ainda que a prestação ocorra em dias alternados, a permanência e regularidade, conforme as ordens do empregador, são fundamentais.

No aspecto da pessoalidade, o vínculo de emprego pressupõe que a execução das tarefas seja pessoal e intransferível. A substituição de trabalhadores, quando autorizada explicitamente por norma ou pelo próprio empregador em caráter excepcional, não descaracteriza automaticamente o vínculo, mas essas exceções precisam ser analisadas com cautela para não desvirtuar a natureza da relação jurídica.

Portanto, embora todas as formas de prestação de trabalho se enquadrem sob o grande guarda-chuva da relação de trabalho, somente aquelas que cumprirem rigorosamente os requisitos legais fixados pela CLT poderão ser qualificadas como relações de emprego, com todos os direitos e proteções que isso acarreta.

A construção de uma relação de emprego válida depende da prestação de serviços por uma pessoa física, pois as normas do Direito do Trabalho visam essencialmente proteger os indivíduos e suas condições laborais. Nesse contexto, a proteção legal não se estende a pessoas jurídicas, dado que o objetivo primordial da legislação trabalhista é garantir direitos fundamentais a trabalhadores, como uma forma de equilibrar a relação com o empregador (Delgado, 2019). Uma das questões mais cruciais que surgem nesse cenário é a onerosidade da relação de trabalho, que implica a compensação financeira pela atividade desempenhada, podendo ser acordada em forma de salário ou outro tipo de pagamento previamente pactuado entre as partes.

O pagamento regular da remuneração, seja por meio de um contrato formal ou por acordo coletivo, configura-se como um dos pilares essenciais para a configuração da relação de emprego. A regularidade e a transparência no pagamento devem estar em conformidade com as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegurando que o trabalhador não seja prejudicado financeiramente. A partir dessa base, o vínculo empregatício passa a ser validado com base no cumprimento das normas estabelecidas pela legislação e no que é acordado entre empregador e empregado (Delgado, 2019). Dentro desse cenário, destaca-se o princípio da subordinação, que

constitui um dos fatores determinantes na diferenciação entre o vínculo empregatício e outras formas de relações de trabalho, como o trabalho autônomo ou eventual.

O conceito de subordinação implica que o empregado não detém total liberdade para organizar e definir a execução de suas tarefas, estando sujeito ao controle do empregador sobre o modo e a forma de realização dessas atividades. Isso se manifesta de forma clara no poder diretivo do empregador, que tem a capacidade de definir não só as tarefas a serem cumpridas, mas também os prazos, a metodologia e o ambiente de trabalho (Martinez, 2020). Em termos práticos, a subordinação é a base para a determinação do vínculo empregatício, pois é ela que garante a relação de dependência e a vinculação do trabalhador ao empregador.

Como observa Luciano Martinez, a subordinação não é um conceito único, mas sim multifacetado. Ela pode se expressar de diversas formas, como a subordinação jurídica, estrutural e objetiva. A subordinação jurídica refere-se à dependência do trabalhador em relação ao empregador, que possui autoridade sobre a execução do trabalho. Já a subordinação estrutural se manifesta quando o trabalhador integra a estrutura organizacional da empresa, o que implica a aceitação de normas internas e de hierarquia, ainda que não haja ordens explícitas e diretas. Por fim, a subordinação objetiva diz respeito à contribuição do trabalhador não apenas para a realização de tarefas, mas para o alcance dos objetivos empresariais, refletindo a sua inserção na dinâmica da empresa de forma mais integral (Delgado, 2019).

Diversas decisões judiciais reforçam a importância da subordinação na configuração do vínculo empregatício. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por exemplo, destacou, em uma decisão sobre um contrato de franquia, a aplicação do princípio da primazia da realidade, que impõe a análise do fato real, independentemente da forma contratual estabelecida. Neste caso, o controle e a fiscalização sobre o trabalho realizado foram determinantes para o reconhecimento do vínculo empregatício, demonstrando que a realidade da prestação de serviços prevalece sobre o contrato formal (TRT 3ª R., RO 0012036-74.2016.5.03.0044, 2019).

Em outra situação, o Tribunal reconheceu a presença de elementos de subordinação em um contrato de representação comercial, considerando o

controle do empregador sobre o tempo e as condições de trabalho, apesar de o trabalhador manter uma certa autonomia em relação ao modo de execução das atividades. Esse caso ilustra a complexidade da análise da subordinação, pois envolve a conjugação de diversos fatores, incluindo o tipo de contrato e as condições reais da prestação de serviços (Brasil, 2017).

Conforme afirmam os renomados juristas Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, a caracterização do vínculo de emprego se dá pela presença de todos os requisitos legais estipulados pela CLT: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração. A subordinação, em particular, assume um papel fundamental, pois ela reflete o poder de direção do empregador sobre as condições de execução do trabalho, independentemente da nomenclatura atribuída ao contrato (Jorge Neto; Cavalcante, 2019).

Essa análise revela que a validade do vínculo empregatício não depende da mera formalização do contrato, mas sim da substância da relação de trabalho e da forma como ela se concretiza no cotidiano das partes envolvidas. Assim, o entendimento jurídico deve sempre priorizar a análise da realidade dos fatos e das condições em que o trabalho é realizado, ao invés de se limitar à terminologia utilizada nas cláusulas contratuais.

## 1.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que remonta ao período da escravidão, quando, em 1530, os escravos eram submetidos a condições de trabalho degradantes e a um intenso terror psicológico por parte de seus senhores.

A escravidão se dava de diversas formas, como por exemplo, endividamento ou pelo motivo do pai e a mãe já serem escravos. Em um primeiro momento, os índios -nativos do território- eram usados como mão de obra para o trabalho forçado. Depois de algumas décadas, os negros começaram a ser trazidos à força para o país, vindos da África (Ribeiro, 2022, p. 02).

Nessa época, os escravos eram totalmente sujeitos aos seus proprietários, que detinham pleno controle sobre suas vidas, podendo coagi-los a trabalhar de qualquer maneira, inclusive utilizando formas brutais de

controle psicológico e físico.

O assédio moral no Brasil perdura desde os tempos de escravidão onde os escravos eram condicionados a trabalhar de forma análoga, em situações críticas, nas quais sofriam com o intenso terror psicológico. Naquela época as condições de trabalho eram as piores imagináveis, pois os escravos trabalhavam em produções agrícolas de forma intensa num período em que foram marcadas pela desigualdade, as perseguições, as separações de famílias, castigos severos e até mortes (Ferreira, 2004, online).

Esse cenário de exploração extrema, que perdurou por séculos, teve um impacto profundo na economia, uma vez que a escravidão era uma das maiores fontes de renda da época, contribuindo diretamente para o comércio de escravos e a exploração econômica.

Com o passar do tempo, embora a escravidão tenha sido abolida, muitas dessas práticas abusivas permaneceram presentes nas relações de trabalho, evoluindo para o que hoje conhecemos como assédio moral no ambiente de trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde (2004), o assédio moral é caracterizado pela prática reiterada de comportamentos abusivos, que podem gerar riscos à saúde e à segurança do trabalhador. Esses comportamentos abusivos incluem ações que buscam humilhar, discriminar e isolar o trabalhador, afetando diretamente sua dignidade e o bem-estar psicológico.

Hirigoyen (2015) ao analisar casos de assédio moral na França, destacou que esse tipo de violência no ambiente de trabalho se tornou cada vez mais comum e, muitas vezes, é banalizado. Ela descreve o assédio moral como uma prática sistemática e contínua de condutas abusivas, que pode ser realizada tanto por empregadores quanto por colegas de trabalho, com o objetivo de degradar as condições laborais a ponto de tornar impossível o desenvolvimento normal das atividades:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2015, p. 17).

Da mesma forma, preceitua Nascimento (Nascimento, 2011, p. 33):

[...] o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (Nascimento, 2011, p. 33).

Existem diversos tipos de assédio moral no ambiente de trabalho. Entre eles, podemos citar a depreciação constante do empregado, o isolamento social, a imposição de metas inalcançáveis, a obrigatoriedade de realizar tarefas extracurriculares humilhantes, como limpar banheiros, a exposição a situações embaraçosas e a passividade forçada, onde o trabalhador é impedido de agir em determinadas situações. Para que o assédio moral seja caracterizado, é necessário que se verifiquem certos requisitos, como a intencionalidade do agressor, a recorrência das ações, a premeditação, a invasão da privacidade da vítima, o tempo de duração do abuso e, principalmente, os danos psicológicos causados à vítima.

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode se manifestar de diversas maneiras, afetando profundamente a saúde mental e o desempenho dos empregados. Algumas formas comuns incluem o isolamento deliberado de um funcionário, impedindo sua interação com a equipe; a imposição de metas inatingíveis, gerando frustração e sensação de incompetência; a atribuição de tarefas humilhantes ou fora das funções contratadas, como limpar áreas comuns; a desvalorização constante de suas capacidades, promovendo uma queda na autoestima; e a exposição a situações constrangedoras que enfraquecem a confiança do trabalhador. Há também práticas mais sutis, como a chamada "passividade forçada", onde o colaborador é ignorado ou deliberadamente impedido de participar de decisões relevantes.

Para que o assédio moral seja caracterizado, é necessário que certos elementos estejam presentes: deve haver intencionalidade nas ações do agressor, a invasão da privacidade do trabalhador, a repetição dos comportamentos ao longo do tempo, e uma premeditação por parte de quem pratica o assédio. Além disso, o impacto psicológico na vítima deve ser evidente, muitas vezes levando a quadros de ansiedade, depressão ou estresse crônico, resultando em prejuízos emocionais que afetam sua vida pessoal e profissional. A duração contínua dessas práticas é crucial para que

o assédio moral seja identificado, pois não se trata de um episódio isolado, mas de um padrão recorrente e planejado de abuso psicológico no ambiente de trabalho.

Seria uma espécie de assédio moral organizacional, definido por Adriane Reis; como o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas administrativas, por meio de ofensa a direitos fundamentais, acarretando, muitas vezes, danos morais, físicos e psíquicos (Barzotto, 2018, Online).

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão complexa e deve ser tratada com seriedade. Reconhecer e classificar adequadamente as diferentes formas de assédio é essencial para que as ações corretivas sejam implementadas. Entre as modalidades de assédio moral, destacam-se o vertical, o horizontal e o misto.

O assédio vertical ocorre de duas maneiras principais. A forma mais comum é o assédio praticado por um superior contra seu subordinado, conhecido como assédio vertical descendente. Já o assédio vertical ascendente, menos frequente, acontece quando um empregado de posição inferior hierárquica assedia um superior. Ambos os casos geram consequências graves para o ambiente de trabalho. Assim, afirma Martins:

O assédio vertical ascendente pode ocorrer quando “um grupo de subordinado se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidade ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo (...)” (Martins, 2015, p.28).

De acordo com a jurisprudência do TRT3, sobre o assunto visto, verifica-se que:

**ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO.**  
Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega

de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido[...]. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.).

O assédio moral horizontal ocorre entre indivíduos que compartilham o mesmo nível hierárquico no ambiente de trabalho, sem haver uma relação de subordinação direta entre eles. Esse tipo de assédio pode ser motivado por uma série de fatores, como rivalidade profissional, preconceito, diferença de crenças religiosas, inveja por promoções internas ou outras razões pessoais que levam a conflitos.

Essas situações frequentemente geram um ambiente de hostilidade e mal-estar entre os colegas, afetando tanto o desempenho profissional quanto o equilíbrio emocional das vítimas. Sobre esse tema, destaca Marie-France Hirigoyen que:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso (Hirigoyen, 2002, p. 116).

Esse tipo de assédio pode ocorrer de maneira individual ou coletiva, onde o trabalhador é alvo de piadas inconvenientes no ambiente de trabalho. Muitas vezes, o comportamento abusivo surge da intolerância em relação ao modo de ser da vítima, podendo também estar relacionado a questões culturais. Esse contexto de hostilidade, que afeta diretamente a dignidade do trabalhador, é apontado por Márcia Novaes Guedes como:

A vítima, um jovem muito tímido, casado e fascinado por literatura, cinema e obras de arte, é admitido numa grande fábrica, mas não se enquadra nos costumes do meio operário. Diferente dos demais colegas, não lhe agrada fazer horas extraordinárias [...]; cora diante

das piadas e palavras de baixo calão e brincadeiras de duplo sentido; recusa os convites para a cervejinha no bar da esquina no final do turno de trabalho e não sabe jogar cartado. A intolerância do grupo foi implacável e a violência desencadeada, de modo sorrateiro [...] foi evoluindo a ponto de tornar a vida do operário um infernal pesadelo. A crônica termina com sua licença para tratamento psicológico depois da solidária intervenção da esposa (Guedes, 2004, p.39).

Por fim, o assédio moral misto ocorre quando estão presentes três sujeitos: o agressor horizontal, o vertical e a vítima. Nessa situação, a vítima sofre abusos tanto de colegas de trabalho quanto de superiores hierárquicos. A agressão pode começar de forma isolada, partindo de um superior ou de um colega, e, com o tempo, acaba se espalhando e se tornando generalizada, afetando o ambiente de trabalho como um todo e intensificando o sofrimento da vítima.

O assédio moral no trabalho é um problema grave que atinge pessoas em todo o mundo e continua a ser uma preocupação em muitas empresas. De acordo com uma pesquisa feita em 2021 pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), cerca de 43% dos trabalhadores brasileiros relataram que já sofreram algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho.

Um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2020 mostrou que o assédio moral acontece em todas as partes do mundo e, em alguns lugares, pode afetar até 80% dos trabalhadores. A pandemia de COVID-19 trouxe novos problemas e piorou a situação do assédio moral no trabalho. Segundo uma pesquisa de 2021 da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), mais de 52% dos trabalhadores brasileiros disseram que sofreram algum tipo de violência no trabalho durante a pandemia.

As mulheres são as principais vítimas de assédio moral no trabalho. Uma pesquisa da Catho, que conecta empresas e candidatos, revelou que 38,7% das mulheres brasileiras já enfrentaram assédio moral nas empresas. O estudo ouviu 2.300 mulheres. Quando questionadas sobre quem foi o assediador, 33,2% disseram que foi um líder direto, 30,2% relataram que foi alguém em uma posição mais alta, 20,3% mencionaram colegas de trabalho e 10,2% foram assediadas por um líder de outra equipe.

Além de lidarem com a violência, as mulheres também sentem que seu trabalho não é valorizado e enfrentam desigualdade salarial. Para 22% das profissionais, as oportunidades que tiveram foram raramente iguais às dos colegas homens. Quanto aos salários, cerca de 27% das mulheres afirmaram que perceberam que os homens ganhavam mais, mesmo ocupando as mesmas funções e áreas.

Para algumas mulheres, ser mulher pode dificultar suas funções no trabalho. Cerca de 8% delas já se sentiram menosprezadas por causa do seu gênero, e 23% disseram que isso acontece com frequência. Quando perguntadas se já perderam oportunidades de emprego apenas por serem mulheres, 18% relataram que muitas vezes desistiram e 28% afirmaram que chegaram a deixar de trabalhar.

O assédio moral pode causar problemas sérios para a saúde física e mental das vítimas, como ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e doenças do coração. Além disso, pode resultar em perda de produtividade, aumento das faltas e mais troca de funcionários. Esses dados mostram que o assédio moral no trabalho é um problema grave que precisa ser enfrentado com ações e políticas eficazes para garantir um ambiente seguro e saudável para todos.

## 1.2 SUJEITOS NO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ao analisar os sujeitos envolvidos nas situações de assédio moral, é importante começar com a reflexão proposta por Hirigoyen (2005, p. 215). A autora faz um alerta essencial: não se deve simplificar as relações ao ponto de acreditar que existem apenas os agressores mal-intencionados e as vítimas indefesas. Na verdade, ela convida a um olhar mais atento e detalhado, pois a realidade dessas relações é bem mais complexa. Hirigoyen sugere que as pessoas não confiem nas partes envolvidas, uma vez que a dinâmica do assédio moral é muito mais intrincada do que parece à primeira vista.

Essa perspectiva crítica exige um estudo aprofundado dos perfis dos sujeitos que compõem essas situações. O crescente posicionamento da jurisprudência, que se inclina para condenar práticas abusivas, destaca ainda mais a importância das empresas adotarem uma postura preventiva. Ao agir de forma proativa, as organizações podem não apenas evitar a prática do

assédio, mas também contribuir para a criação de um ambiente de trabalho saudável.

O agressor, segundo Hirigoyen (2006, p. 139), pode ser qualquer pessoa que, diante de uma situação de crise, recorra a comportamentos perversos como uma defesa. No entanto, a diferença entre o indivíduo comum e o perverso é clara: enquanto no primeiro os comportamentos são pontuais e seguidos de remorso, no perverso, a utilização do outro é estratégica e sem culpa. De acordo com a autora, o agressor tem uma personalidade narcisista, marcada por um egocentrismo exacerbado, que o leva a explorar as relações de maneira fria e impessoal, sem qualquer empatia (Hirigoyen, 2006, p. 140-152). A inveja surge como um dos principais motores de sua conduta: o sucesso alheio, para ele, só reforça suas próprias limitações, o que o impulsiona a atacar e destruir o outro.

Em relação à vítima, Hirigoyen (2006, p. 220) aponta que não há características fixas que definam quem será alvo do agressor, mas algumas qualidades tendem a chamar a atenção desse sujeito perverso. A vítima é, muitas vezes, alguém com um elevado senso de responsabilidade, autoestima consolidada e uma crença genuína nas pessoas ao seu redor. Esses traços, paradoxalmente, são os mesmos que provocam a inveja e o ressentimento do agressor. A vítima torna-se uma ameaça, não apenas em termos de sua posição dentro da hierarquia, mas também pelas qualidades que possuem, que são vistas como um reflexo das falhas do agressor.

Porém, não se pode esquecer que, em certos casos, surgem falsas alegações, como no caso do paranoico. Esse tipo de indivíduo pode recorrer a denúncias infundadas para justificar um sentimento de perseguição, comprometendo a integridade das alegações legítimas. Além disso, as chamadas "deturpações da perversidade", quando o agressor dissimula suas intenções por meio de intrigas e manipulações, tornam ainda mais difícil a identificação de quem realmente está sendo prejudicado.

Por fim, os espectadores, como explica Guedes (2003, p. 62), ocupam uma posição muitas vezes negligenciada, mas de grande importância. Eles são aqueles que, de alguma forma, se tornam parte do processo de assédio, seja por omissão, seja por ação. Em muitas situações, a falta de intervenção, seja por indiferença ou conformismo, legitima a violência psicológica no

ambiente de trabalho. Mesmo aqueles que não apoiam diretamente o agressor acabam, muitas vezes, por reforçar sua posição de poder e intensificar o sofrimento da vítima. A omissão de um colega que presencia o assédio e não toma nenhuma atitude é, na prática, uma forma de consentimento tácito, o que agrava a situação.

Em suma, entender o fenômeno do assédio moral exige uma análise cuidadosa e multifacetada dos envolvidos — o agressor, a vítima e os espectadores. Cada um desses papéis, mesmo que de maneira inconsciente, molda a dinâmica do assédio e contribui para sua perpetuação. Conhecer esses perfis é fundamental, como sugerem Hirigoyen (2005; 2006) e Guedes (2003), para que as organizações possam adotar medidas eficazes para prevenir e combater essa prática nociva.

## 2 CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Quando o assédio moral está presente no ambiente de trabalho, as repercussões para a saúde da vítima são profundas e severas. Estudos de Hirigoyen (2015) mostram que o corpo da vítima responde ao trauma do assédio antes mesmo do cérebro, manifestando sintomas físicos e emocionais que perduram. Com o tempo, problemas psicossomáticos surgem, e a vítima pode enfrentar mudanças significativas na saúde, como variações de peso, problemas digestivos e distúrbios hormonais. Para o autor:

Revelam que inicialmente os efeitos sentidos pela vítima do assédio moral são: o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo, inclusive chegar ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predomina nos quadros de assédio sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, tais como: neurose traumática paranoia e psicose.

Barreto (2006) observa que, entre as consequências mais graves, estão pensamentos suicidas, tentativas de suicídio, uso de substâncias como drogas e álcool, e a reprodução da violência sofrida no trabalho no ambiente doméstico. O impacto do assédio não se limita apenas à saúde física e mental; ele também compromete a vida social e econômica da vítima. Esta pode experimentar uma perda de autoestima, desmotivação e dificuldades para encontrar um novo emprego, frequentemente resultando em um estado debilitado e incapacidade de reintegração no mercado de trabalho (Nascimento, 2011).

Além dos danos à vítima, a empresa também sofre com o assédio moral. A produtividade diminui, e a vítima se torna menos engajada, o que eleva a taxa de erros e falhas no trabalho (Falkembach, 2015). Pamplona Filho (2006) ressalta que a situação é ainda mais grave quando o trabalhador assediado é especializado, pois sua substituição é difícil, gerando impactos negativos adicionais para a empresa.

A jurisprudência frequentemente citada sobre o assédio moral no ambiente profissional é proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no Espírito Santo. Esse tribunal caracteriza o assédio moral como uma prática de perseguição, em especial nos casos envolvendo profissionais da

propaganda e publicidade. Abaixo, segue a ementa que ilustra essa interpretação:

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. As torturas psicológicas, destinadas a golpear a autoestima dos empregados, tendo como finalidade forçar suas demissões ou acelerarem suas dispensas por meio de método que resulte em sobrecarregar os empregados de atividades inúteis, sonegar-lhes informação e fingir que não os vê, resulta em assédio moral, cuja consequência é o direito à indenização por danos morais, porque supera o aspecto profissional, eis que mina a saúde física e mental das vítimas e corrói a sua autoestima. No caso em tela, o assédio foi além, porque a reclamada transformou o contrato de atividade em contrato de inação, rompendo o aspecto sinalagmático do contrato de labor, e por consequência, não cumprindo a sua obrigação primordial que é a de proporcionar labor, fonte de dignidade dos empregados. ” (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionísio, DJ de 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237).

É indispensável que empregadores adotem práticas que promovam um ambiente de trabalho respeitoso e seguro, prevenindo o assédio moral e seus impactos negativos na saúde mental dos funcionários. Por outro lado, é fundamental que os colaboradores conheçam seus direitos e saibam a quem recorrer em situações de abuso, podendo buscar ajuda de setores como recursos humanos, sindicatos ou profissionais da área jurídica, conforme necessário. O assédio moral pode desencadear diversas consequências psicológicas, cuja intensidade depende da frequência e gravidade dos episódios, incluindo:

**Isolamento Social:** As vítimas tendem a evitar contato social, afastando-se de colegas, amigos e até familiares, o que pode resultar em solidão e isolamento (CPMAT, 2019).

**Estresse Crônico:** Situações frequentes de assédio geram estresse contínuo, manifestando-se em sintomas físicos como dores musculares, distúrbios de sono, dores de cabeça e problemas digestivos (CPMAT, 2019).

**Baixa Autoestima:** Repetidos episódios de assédio afetam a autoestima da vítima, que pode começar a acreditar nas mensagens negativas recebidas, formando uma imagem distorcida de si mesma (CPMAT, 2019).

**Depressão:** O abuso psicológico pode levar à depressão, causando sentimentos de desespero, tristeza persistente e perda de prazer em atividades antes valorizadas (CPMAT, 2019).

**Desconfiança e Paranoia:** O assédio contínuo frequentemente faz com que a vítima desenvolva desconfiança, acreditando estar sendo vigiada ou que os colegas têm intenções hostis (CPMAT, 2019).

**Fadiga Mental:** O desgaste emocional causado pelo assédio resulta em cansaço mental, prejudicando a concentração e a capacidade de realizar atividades diárias (CPMAT, 2019).

Ansiedade: Quem sofre assédio moral vive em constante ansiedade, sempre à espera de novos episódios e temendo as reações de colegas e supervisores (CPMAT, 2019).

Pensamentos Suicidas: Em situações extremas, o impacto do assédio é tão intenso que pode levar a vítima a pensamentos suicidas, acreditando não haver outra solução para sair da situação (CPMAT, 2019).

Síndrome do Estresse Pós-Traumático (TEPT): Algumas vítimas desenvolvem sintomas de TEPT, com revivências do trauma, pesadelos e reações emocionais intensas a lembranças do assédio (CPMAT, 2019).

Esses efeitos graves ressaltam a importância de se construir um ambiente de trabalho onde a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores sejam prioridades, com políticas que previnam o assédio moral e assegurem o apoio necessário às vítimas. As consequências do assédio moral no trabalho vão além de questões profissionais, pois afetam seriamente a saúde mental das vítimas. Para mitigar esses efeitos, é crucial que as pessoas afetadas procurem apoio especializado, como psicólogos e psiquiatras, que podem oferecer a ajuda necessária para lidar com os danos emocionais resultantes. Paralelamente, é fundamental que as vítimas formalizem denúncias ao setor de recursos humanos ou a seus supervisores, buscando interromper o comportamento abusivo e promover um ambiente mais seguro.

Esses efeitos negativos frequentemente ultrapassam o ambiente de trabalho, impactando o convívio social e familiar das vítimas. O estresse emocional gerado pode resultar em conflitos dentro de casa e prejudicar os laços sociais, ampliando o alcance dos danos para além do âmbito profissional (Alkimin, 2013). Assim, a implementação de medidas de conscientização e prevenção ao assédio moral são indispensáveis para que as empresas possam construir espaços de trabalho mais respeitosos e seguros para todos.

Por fim, é imprescindível que as organizações estabeleçam tanto ações preventivas quanto práticas de intervenção imediata, rompendo o ciclo de abusos. Essas iniciativas criam um ambiente de trabalho harmonioso e preservam a dignidade e o bem-estar dos funcionários, fortalecendo uma cultura de respeito mútuo.

A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho pode ser significativamente reforçada por meio da educação e do conhecimento. Quando as partes envolvidas têm plena compreensão sobre o que constitui o assédio moral, elas se tornam mais preparadas para identificar e reagir a essas

situações, evitando a permanência do comportamento abusivo nas relações de trabalho. A promoção de diálogos internos e a realização de palestras são ações importantes para disseminar o entendimento sobre o tema. Ao compartilhar experiências sobre desafios como cobranças e orientações, os colaboradores tornam-se mais capacitados para identificar e combater condutas inadequadas (Wyzykowski; Barros; Pamplona, 2014, p. 197).

Além disso, para Hirigoyen (2011), uma medida preventiva eficaz seria a presença de especialistas externos, que possuam habilidade para escutar as vítimas de assédio moral de forma imparcial e sigilosa. Esses profissionais não devem ter qualquer vínculo hierárquico dentro da empresa, garantindo que os relatos sejam feitos de maneira confidencial e sem pressões. A criação desse espaço de escuta permite que os empregados sintam-se seguros para expor os abusos sofridos, o que pode ser um passo importante na solução do problema.

Por fim, o Ministério Público também desempenha um papel fundamental na prevenção do assédio moral, conforme aponta Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p. 34). A atuação desse órgão pode se dar por meio da celebração de termos de ajustamento de conduta, além de ações educativas, como a realização de palestras e a distribuição de materiais informativos, com o objetivo de alertar sobre os riscos e as consequências do assédio moral.

## 2.1 DOENÇA PROFISSIONAL OU DO TRABALHO- ASSÉDIO MORAL

O ambiente de trabalho, quando contaminado por condutas repetitivas de desvalorização, humilhação e hostilidade, torna-se palco de um processo silencioso, mas devastador. As vítimas de assédio moral não apenas sofrem emocionalmente, mas também desenvolvem sintomas físicos e mentais que impactam drasticamente sua saúde. São frequentes os relatos de insônia, distúrbios alimentares, taquicardia, aumento da pressão arterial, sensação constante de medo, esgotamento mental e, em estágios mais avançados, depressão severa e transtornos de ansiedade com crises de pânico. A dor, nesses casos, não vem de feridas visíveis, mas do prolongado desgaste emocional causado pela repetição de comportamentos degradantes.

A legislação previdenciária brasileira reconhece que esse tipo de sofrimento não é apenas subjetivo: ele tem natureza ocupacional quando

vinculado ao contexto laboral. O Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social, estabelece, em seu Anexo II, Lista B, que determinados transtornos psíquicos provocados pelo ambiente de trabalho são agentes etiológicos capazes de originar doenças profissionais ou relacionadas à atividade exercida. Nessa perspectiva, tais enfermidades são classificadas legalmente como acidentes do trabalho, conforme dispõem os incisos I e II do artigo 20 da Lei nº 8.213/91 – a chamada Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social (Brasil, 2021).

Essa diferenciação legal é relevante: enquanto a doença profissional está diretamente ligada à função desempenhada e prevista em norma específica do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, a doença do trabalho é desencadeada por fatores adversos presentes no ambiente onde se exerce a atividade, mesmo que não seja exclusiva da ocupação.

Com base nesse entendimento normativo, tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm afirmado, de forma consistente, que os danos psíquicos causados por práticas reiteradas de assédio moral podem, sim, ser enquadrados como doenças ocupacionais. Esse reconhecimento jurídico permite que a vítima seja amparada pela proteção previdenciária e indenizatória, reforçando a necessidade de responsabilização dos empregadores e de políticas eficazes de prevenção à violência psicológica no local de trabalho.

A relação entre as agressões psicológicas sistemáticas sofridas por trabalhadores e o surgimento de distúrbios emocionais e físicos vem sendo objeto de reconhecimento formal por parte do Conselho Federal de Medicina, especialmente por meio da Resolução nº 1.488/1998. Esse instrumento normativo trata de forma criteriosa o procedimento necessário para a identificação do nexo causal entre a atividade laborativa e os agravos à saúde (Brasil, 1988).

Conforme exposto no artigo 2º da referida resolução, o profissional da medicina deve lançar mão de uma série de elementos para determinar essa conexão causal. Entre eles estão a análise detalhada da trajetória clínica e ocupacional do paciente, o exame das condições reais do posto de trabalho, a estrutura organizacional da empresa, dados epidemiológicos relevantes, publicações científicas atualizadas, manifestações clínicas (mesmo que ainda

subclínicas) em trabalhadores expostos a contextos nocivos, além da identificação de agentes de risco — sejam físicos, químicos, biológicos ou de natureza psicossocial, como o estresse. Também são fundamentais os relatos daqueles que vivenciam a rotina laboral e as contribuições interdisciplinares que auxiliam na compreensão dos impactos do ambiente de trabalho sobre a saúde mental (Brasil, 1988).

Essa multiplicidade de fatores demonstra a complexidade envolvida na identificação da origem ocupacional de certas doenças. Quando confirmada essa ligação, os impactos extrapolam a esfera individual, atingindo diretamente o sistema previdenciário. Trabalhadores afastados por transtornos mentais decorrentes de ambientes hostis podem ficar temporária ou definitivamente impedidos de retomar suas funções, demandando benefícios previdenciários.

É justamente nessa seara que o Estado passa a responder de forma concreta. Cabe ao poder público não apenas arcar com a concessão do auxílio financeiro ao segurado, como também desenvolver programas de reabilitação e garantir suporte psicossocial. Assim, o custo gerado por práticas de violência moral no trabalho acaba sendo socializado entre todos os contribuintes do sistema previdenciário.

Como ressalta Melo (2001, p. 103), as despesas geradas por essas ocorrências não afetam exclusivamente o empregador, mas se refletem no orçamento coletivo da sociedade, que sustenta a Previdência Social e, por consequência, assume os ônus advindos das condições degradantes de trabalho. A negligência no combate ao assédio moral, portanto, não se traduz apenas em sofrimento humano — ela representa uma externalidade econômica e social que precisa ser enfrentada com seriedade.

## 2.2 FUNÇÃO SOCIAL DESVIADA

Não é incomum que o trabalhador, quando vítima de assédio moral, busque se ausentar do ambiente de trabalho na tentativa de se proteger dos ataques recorrentes. Frequentemente, essas ausências são justificadas por meio de atestados médicos que atestam o abalo em sua saúde, provocados pela constante pressão e humilhação no ambiente profissional. Em muitos casos, o quadro clínico do trabalhador piora, levando ao surgimento de

doenças que acabam por justificar seu afastamento definitivo das atividades laborais.

Acerca desses afastamentos, é importante destacar, que não surgem por acaso. Pamplona Filho (2006, p. 85) enfatiza que o assédio impacta diretamente na especialização dos trabalhadores, criando problemas para a empresa que, muitas vezes, não consegue substituir de imediato o colaborador afetado. Quanto mais especializado o profissional assediado, maior o prejuízo que recai sobre a organização. É uma cadeia de consequências que poucos gestores conseguem enxergar a tempo.

No interior de ambientes onde o assédio se faz presente, torna-se visível a redução da produtividade. A confiança abalada e o medo constante deterioram a capacidade de desempenho da vítima. Essa realidade, além de agravar o sofrimento individual, também gera prejuízos econômicos para a empresa: salários pagos a empregados desmotivados e, posteriormente, os custos com desligamento, recrutamento e treinamento de novos funcionários. Interessante notar que o problema não se limita às vítimas. O agressor, ao dedicar parte de sua jornada de trabalho à prática do assédio, também compromete sua própria produtividade. Como revela Silva (2005, p. 58), um empregado assediador pode desperdiçar entre 5% a 10% de seu tempo elaborando e executando estratégias de assédio. Um desperdício silencioso e nocivo para a dinâmica interna da empresa.

É verdade que alguns trabalhadores, mesmo sob assédio, insistem em permanecer em seus postos. Contudo, o exercício das suas funções passa a ser acompanhado de uma tensão constante, um medo que mina sua tranquilidade e interfere diretamente em sua capacidade de concentração e desempenho regular.

Essa deterioração do ambiente laboral é perigosa, pois ultrapassa o campo profissional e invade o pessoal. Como afirmam Cavalcante e Jorge Neto (2005, p. 2), o assédio, ao tornar o trabalho insuportável, pode desencadear transtornos psicológicos e perturbações sociais severas, comprometendo não apenas a carreira do trabalhador, mas também sua saúde física e mental.

Além disso, outro aspecto a ser considerado é o impacto financeiro da rotatividade de empregados. O assédio muitas vezes leva à substituição ou transferência dos trabalhadores prejudicados. Com isso, a empresa não

apenas arca com os encargos trabalhistas, mas também precisa investir no treinamento e adaptação de novos empregados — um processo que, inevitavelmente, gera queda na produtividade e aumento nos custos operacionais.

Quando se amplia o olhar para além do ambiente interno da empresa, percebemos um problema ainda maior: a função social da atividade empresarial. A Constituição Federal de 1988, em seu núcleo, confere especial importância à dignidade da pessoa humana e exige que as empresas atuem em conformidade com esse princípio.

Sarlet (2002, p. 85) explica que o princípio da dignidade humana exerce função integradora e interpretativa em todo o ordenamento jurídico, o que impõe às empresas a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos seus empregados. O descumprimento dessa obrigação, seja por meio de práticas diretas de assédio ou pela omissão diante de atos cometidos entre colegas de igual hierarquia, configura clara violação da função social do contrato de trabalho.

Vale ainda ressaltar que as práticas de assédio, quando tornam-se públicas, afetam a imagem institucional da empresa. A marca sofre abalos, perde credibilidade e a confiança do mercado, afetando não só suas relações internas, mas também externas.

Diante disso, é incontestável: ao permitir ou praticar o assédio moral, o empregador atenta contra a função social do contrato de trabalho prevista pela Constituição, descumprindo sua responsabilidade para com os direitos humanos e sociais que fundamentam a ordem jurídica brasileira.

Essa deterioração do ambiente de trabalho, quando negligenciada, tende a se agravar de forma quase irreversível. Os reflexos negativos vão além da produtividade imediata: instauram uma cultura organizacional tóxica, marcada pelo medo, pela desconfiança e pelo ressentimento. Nesse cenário, novos talentos tornam-se avessos à ideia de integrar a empresa, enquanto os melhores profissionais, aqueles que poderiam trazer inovação e crescimento, buscam alternativas em ambientes mais acolhedores e respeitosos (Delgado, 2020).

O ambiente de trabalho, que deveria ser um espaço de desenvolvimento humano e profissional, transforma-se num território hostil, onde o principal

instinto é o de sobrevivência. Essa percepção de insegurança constante gera efeitos em cadeia: eleva o número de litígios trabalhistas, com ações judiciais por assédio moral, danos morais e rescisões indiretas (Barros, 2016).

As empresas passam a enfrentar passivos trabalhistas vultuosos, comprometendo não apenas o equilíbrio financeiro, mas também a reputação no mercado. Como destaca Sarlet (2002), a dignidade da pessoa humana, prevista na Constituição Federal, exige que o ambiente de trabalho respeite a integridade física, psíquica e moral dos empregados.

Além das perdas financeiras, o desgaste emocional e social imposto aos trabalhadores configura uma afronta direta aos princípios fundamentais da Constituição, especialmente no que diz respeito à proteção da dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho como direito social (Brasil, 1988).

Deixar que o assédio moral prospere no ambiente empresarial é ignorar que o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas também um dos pilares da realização pessoal e cidadã do indivíduo (Barros, 2016).

Assim, as empresas devem adotar uma postura ativa na prevenção e combate ao assédio moral. Não se trata apenas de criar políticas internas genéricas ou cartilhas formais que poucos leem. É necessário construir uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, na escuta ativa e na valorização do bem-estar de todos os colaboradores (Delgado, 2020).

Implementar canais de denúncia seguros, promover treinamentos regulares de conscientização, incentivar lideranças empáticas e estabelecer punições claras para comportamentos inadequados são passos essenciais para essa transformação.

Por outro lado, o Poder Judiciário também tem desempenhado papel fundamental na proteção dos trabalhadores vítimas de assédio moral. As decisões judiciais têm consolidado o entendimento de que a responsabilidade do empregador pode ser objetiva, prescindindo da comprovação de culpa direta para que haja obrigação de indenizar (Delgado, 2020).

O reconhecimento judicial do nexo entre o assédio sofrido e o adoecimento do trabalhador reforça a importância da prevenção como ferramenta de gestão. No campo doutrinário, estudiosos como Alice Monteiro de Barros (2016) e Maurício Godinho Delgado (2020) reiteram que a dignidade do trabalhador não pode ser relativizada em prol de interesses econômicos.

Para esses autores, a promoção de um ambiente laboral saudável é um dever ético e jurídico imposto às empresas pela própria lógica do Estado Democrático de Direito.

Diante de todo esse contexto, torna-se evidente que o assédio moral é um problema que exige respostas firmes e comprometidas, tanto no âmbito interno das organizações quanto nas esferas jurídica e social. Ignorá-lo é comprometer a função social da empresa, afrontar a ordem constitucional e, acima de tudo, negligenciar a dimensão humana do trabalho.

Por isso, combater o assédio moral não é apenas uma questão de reduzir prejuízos financeiros ou evitar condenações judiciais: é, sobretudo, uma questão de responsabilidade social, respeito aos direitos humanos e construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

Afinal, como destaca Sarlet (2002, p. 85), “não há dignidade humana sem respeito às condições básicas de existência digna no trabalho”, e sem dignidade no trabalho, não há verdadeira cidadania.

### 3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Rufino (2013), quando o empregador desconsidera o esforço e o desempenho de seus funcionários, tratando-os com atitudes hostis, rudes ou agressivas, ele está infringindo as garantias fundamentais do trabalhador, particularmente o direito à dignidade. Isso configura uma violação do princípio da função social do contrato de trabalho, uma vez que o ambiente laboral deve promover o respeito mútuo e a colaboração. Quando há a comprovação do assédio moral, seja por ações diretas ou omissões ilegais, o empregador que se comporta dessa forma tem a responsabilidade de reparar os danos causados. Tal reparação deve ocorrer por meio do pagamento de uma compensação financeira, conforme evidenciado pela sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, conforme segue:

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18: ROTXXXXX31.2020.5.18.0129 GO XXXXX-31.2020.5.18.0129 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima a obreira, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada (TRT 18, ROTXXXXX-25.2020.5.18.0015. Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3º TURMA, 04/10/2021).

Assim, o trabalhador que sofre assédio moral deve buscar a Justiça do Trabalho para pleitear a reparação por meio de uma ação indenizatória por danos morais. Sabe-se que o assédio moral prejudica gravemente a imagem, honra e a liberdade do trabalhador, conforme os direitos fundamentais estabelecidos nos incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988. Além disso, o Código Civil aborda essa questão de responsabilidade por danos, especificamente nos artigos 186 e 927, proporcionando a base legal para que o agressor seja responsabilizado pelas consequências de suas atitudes, como se segue:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (Brasil, 1988).

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Nessa seara, pode-se dizer que assédio moral é uma categoria de dano moral, nesse sentido, o dano moral é o gênero (Brasil, 1988).

Assim, a compensação por danos morais é garantida sempre que houver a transgressão da privacidade, da honra, da imagem ou da vida pessoal de alguém. Esse princípio também está consolidado na Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça, que segue a mesma linha de pensamento. Dessa forma, o dano moral não se limita a um tipo específico de relação, mas se aplica a qualquer situação que envolva a transgressão dos direitos fundamentais entre as partes.

### 3.1 RESPONSABILIZAÇÃO DO ASSEDIADOR EMPREGADO

As tensões nas relações de trabalho, infelizmente, nem sempre se limitam à pressão exercida por superiores. Situações de hostilidade, humilhações e perseguições muitas vezes partem de colegas que compartilham a mesma posição hierárquica, evidenciando que o assédio moral entre empregados não é algo incomum. Esse tipo de violência silenciosa, embora menos discutido, também produz efeitos devastadores na saúde psíquica do trabalhador e na harmonia do ambiente laboral.

Mesmo quando a agressão não parte diretamente do empregador, a responsabilidade legal da empresa permanece ativa. Isso porque, conforme o entendimento consolidado na jurisprudência, cabe ao empregador zelar pela integridade física e emocional de seus colaboradores. Quando se omite, acaba sendo responsabilizado pelos danos resultantes da conduta de seus próprios empregados, conforme apontado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário nº 1000784-36.2020.5.02.0435 (TRT-2ª Região, 2022).

Apesar disso, a empresa não arca sozinha com as consequências jurídicas. A pessoa que comete o assédio também pode responder individualmente, e isso em diferentes esferas. No campo trabalhista, o assediador pode ser dispensado por justa causa, com base nos dispositivos legais da Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 482 da CLT prevê essa

modalidade de rescisão contratual, especialmente nas alíneas “b”, que trata da incontinência de conduta ou mau procedimento; “j”, que se refere a atos lesivos contra a honra e a boa fama; e “k”, voltada especificamente à prática de ofensas contra colegas ou superiores hierárquicos (Brasil, 1943).

Além disso, há implicações civis e penais envolvidas. O assediador poderá ser demandado judicialmente para reparar os danos morais e materiais causados à vítima, e dependendo da gravidade de sua ação, pode até mesmo enfrentar acusações criminais. O Ministério Público do Trabalho (2023), em sua cartilha “Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas”, salienta que o enfrentamento desse tipo de conduta deve ser encarado com seriedade, e que a responsabilização do agressor é parte essencial da proteção ao trabalhador.

É interessante observar que o empregador, ao ser obrigado judicialmente a indenizar a vítima pelos danos ocasionados por seu funcionário, pode buscar o reembolso dos valores pagos. Trata-se do exercício do direito de regresso, conforme previsto no artigo 934 do Código Civil (Brasil, 2002). O jurista Rodolfo Pamplona Filho (2002) reforça essa possibilidade, destacando que a ação regressiva permite à empresa responsabilizar diretamente o autor do dano por seus atos lesivos, transferindo a ele a obrigação financeira decorrente da indenização.

Outro aspecto relevante diz respeito à possibilidade de descontos salariais no contracheque do empregado causador do prejuízo. Segundo o §1º do artigo 462 da CLT, essa dedução é permitida quando o dano for causado por dolo — ou seja, quando houver intenção — ou quando houver cláusula expressa prevendo tal possibilidade no contrato de trabalho (Brasil, 1943).

Esse mecanismo funciona não apenas como uma forma de reparação patrimonial, mas também como um instrumento dissuasório. Evita, por exemplo, que situações simuladas entre empregados sejam utilizadas como artifício para obter vantagens econômicas por meio de falsas alegações de assédio. Quando a empresa tem a possibilidade legal de cobrar os prejuízos, reduz-se o incentivo a esse tipo de fraude.

Portanto, mesmo que o assédio moral entre colegas não receba tanta atenção quanto o praticado por chefias, ele exige respostas firmes e jurídicas bem fundamentadas. A responsabilização do empregador, do agressor e a

possibilidade de ação regressiva formam um tripé de proteção tanto à vítima quanto à integridade do ambiente de trabalho como um todo.

### 3.2 MEDIDAS DE PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL PELA EMPRESA

Ambientes profissionais saudáveis não se constroem apenas com boas intenções — exigem ações práticas, normativas claras e um compromisso ético que ultrapasse o discurso institucional. O assédio moral no trabalho, quando negligenciado, compromete profundamente a saúde psíquica dos colaboradores e corrói a estrutura interna das organizações, impactando produtividade, clima organizacional e até mesmo a imagem externa da empresa. Conforme aponta Bradaschia (2022), “é preciso pensar nos papéis de cada ator para a prevenção”, destacando que a responsabilidade não é apenas da gestão direta, mas também de profissionais da saúde ocupacional, administradores e da própria sociedade civil.

A prevenção ao assédio moral deve ser parte integrante da estratégia empresarial e não uma medida reativa. Para isso, o primeiro passo está na criação de políticas internas explícitas, que estabeleçam com precisão o que constitui comportamento abusivo, bem como as consequências administrativas aplicáveis. Essas diretrizes precisam ser amplamente divulgadas e aplicadas com equidade, para que o ambiente de trabalho transforme-se em um espaço de respeito mútuo e valorização da dignidade humana.

Além de normativas claras, é imprescindível a criação de canais seguros e sigilosos para denúncias. O colaborador deve sentir-se protegido ao relatar situações de abuso, sem medo de retaliações ou exposição. Esses canais, ao serem bem estruturados, demonstram o comprometimento real da empresa com o enfrentamento do problema. “As organizações precisam garantir que os canais de comunicação estejam abertos para que, se o assédio ocorrer, ele possa ser identificado e resolvido antes que o problema tenha resultados mais graves” (Bradaschia, 2022).

Outro ponto estratégico é a abordagem preventiva na gestão de pessoas. A empresa deve investir em capacitação constante, especialmente de lideranças, com foco em práticas de gestão humanizadas. Chefes despreparados, muitas vezes, acabam perpetuando comportamentos tóxicos

por meio de atitudes como excesso de cobrança, desrespeito ao horário de descanso dos funcionários ou comentários discriminatórios. Essas práticas, quando não contidas, alimentam uma cultura de medo e adoecimento. Inserir a temática do assédio em treinamentos, palestras e rodas de conversa é uma forma efetiva de naturalizar o debate e criar consciência coletiva. “A informação é o ponto crucial para que se identifique o assédio”, reforça Bradaschia (2022). Do ponto de vista disciplinar, é necessário estabelecer uma escala de sanções para casos confirmados de conduta abusiva. Inicialmente, a orientação pode ser uma saída viável, mas em caso de reincidência, a aplicação de advertência, suspensão e até desligamento deve ser considerada, sempre observando o contexto e as particularidades do caso concreto. Da mesma forma, é recomendável avaliar o histórico comportamental de cada colaborador antes de autorizar promoções ou bonificações, de modo a valorizar atitudes alinhadas aos princípios éticos da organização.

A importância de tratar esse tema com seriedade também revela-se em dados estatísticos. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2021), só naquele ano, mais de 43 mil afastamentos foram causados por episódios depressivos, e número semelhante foi registrado para transtornos ansiosos. A Organização Mundial da Saúde (2021) vai além: estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho sejam perdidos anualmente devido a problemas como depressão e ansiedade, o que representa um prejuízo de aproximadamente 1 trilhão de dólares à economia global.

Portanto, o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho deve ser visto como uma responsabilidade compartilhada e contínua. A sociedade, por meio de sindicatos, campanhas de conscientização e legislação eficaz, também exerce papel relevante. Como pontua Bradaschia (2022), “a sociedade pode participar na prevenção deste mal organizacional através da divulgação de informações sobre assédio moral e da participação dos sindicatos”.

Empresas que se antecipam, promovem o diálogo e consolidam uma cultura baseada em respeito não apenas reduzem os riscos de sofrer com processos trabalhistas ou afastamentos em massa — elas constroem uma imagem sólida e atraente para talentos, parceiros e para o mercado. Afinal,

onde há respeito, há engajamento. Onde há escuta, há crescimento. E onde há dignidade, há espaço para que o trabalho cumpra sua função mais nobre: promover o desenvolvimento humano em todas as suas dimensões.

### 3.3 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Embora seja inegável a relevância do papel das empresas na prevenção do assédio moral, é imprescindível destacar a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) como um agente essencial na proteção dos direitos trabalhistas. Quando ocorrem violações que comprometem a dignidade do trabalhador, cabe ao MPT intervir de forma eficaz, seja por meio de ações judiciais — como a propositura de ações civis públicas perante a Justiça do Trabalho —, seja por mecanismos extrajudiciais, como a mediação de conflitos, instauração de inquéritos civis e formalização de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), os quais comprometem o empregador a adotar medidas concretas para extinguir condutas abusivas (Ministério do Trabalho e Previdência, 2021; BRASIL, 2022).

Além das medidas repressivas e corretivas, o MPT também investe em ações pedagógicas e preventivas. Um exemplo disso é a elaboração de materiais informativos acessíveis ao público, como a cartilha “Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas” (2023), e o “Manual Sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação” (2019), que orientam empregadores e empregados sobre condutas inadequadas e sobre os direitos legais envolvidos. Paralelamente, são promovidos eventos, seminários e campanhas institucionais voltadas à conscientização coletiva.

Dentre as campanhas mais emblemáticas, destaca-se a que foi lançada em 2015 pelo MPT, focada na valorização do respeito no ambiente de trabalho. Essa ação contou com veiculação de anúncios em diferentes mídias, sendo financiada por uma multa de R\$ 10 milhões imposta à Samsung por meio de um TAC celebrado em 2014, como forma de compensação por práticas abusivas identificadas na empresa (Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso, 2015).

A dificuldade de reunir provas robustas para sustentar uma denúncia de assédio moral é reconhecida pelo próprio MPT, que recomenda ao trabalhador

manter registros detalhados — como mensagens, áudios e e-mails —, bem como contar com testemunhas presenciais que possam corroborar os relatos. Mesmo com esses desafios, somente em 2020 foram recebidas pelo órgão cerca de 5.300 denúncias relacionadas a assédio moral e sexual, das quais resultaram 106 inquéritos civis e diversos outros procedimentos investigativos (Ministério Público do Trabalho, 2021).

Em relação aos dados mais recentes, observa-se que, no Distrito Federal, apenas nos sete primeiros meses de 2022, foram registradas 135 denúncias formalizadas (Notícias de Fato) e instaurados 43 inquéritos civis (Ministério Público do Trabalho, 2023). Já no ano de 2021, o MPT contabilizou 299 denúncias, o que culminou na abertura de 116 inquéritos, ajuizamento de seis ações civis públicas e formalização de 17 novos TACs.

Segundo a Controladoria-Geral da União (CGU), houve um crescimento expressivo nas denúncias recebidas em 2022, totalizando 2.551 casos envolvendo assédio moral ou sexual. Em comparação com os 1.857 registros de 2021, nota-se um aumento relevante, que, conforme destaca Danielle Ventura, Presidente da Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman do DF, pode refletir não necessariamente o crescimento da prática em si, mas uma maior confiança dos trabalhadores nos canais de denúncia institucionalizados (CGU, 2023).

#### 3.4 INDENIZAÇÃO NO VALOR DE R\$ 400 MIL PELO COMETIMENTO DE ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A denúncia que abalou a imagem do Carrefour no Mato Grosso do Sul tomou forma em maio de 2022, quando o Ministério Público do Trabalho (MPT) ingressou com ação civil pública na 2ª Vara do Trabalho de Campo Grande. O que trouxe à tona essa iniciativa foi a divulgação de um vídeo gravado por um cliente: nele, um funcionário era forçado a limpar o chão de joelhos enquanto era humilhado verbalmente pela gerente da loja (Ministério Público do Trabalho, 2022).

Antes de acionar a Justiça, o MPT havia tentado firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com a empresa, buscando uma solução administrativa para o caso. O Carrefour, no entanto, recusou o acordo, alegando que o episódio de assédio moral era isolado e que a gerente

envolvida já havia sido desligada. Investigações posteriores, contudo, mostraram que ela foi recontratada apenas três meses depois, em outra empresa pertencente ao mesmo conglomerado econômico (Ministério Público do Trabalho, 2022).

Durante as oitivas conduzidas pelo Ministério Público, o trabalhador relatou os desdobramentos da violência moral sofrida. Após o episódio, passou a ser alvo de piadas e ridicularizações no ambiente de trabalho, a ponto de precisar de afastamento médico. A empresa, segundo ele, jamais ofereceu suporte ou acolhimento. Esse caso, descobriu-se, não era isolado: o Carrefour acumulava diversas ações trabalhistas no Mato Grosso do Sul, todas envolvendo relatos de assédio moral, agressões verbais, injúrias raciais e práticas discriminatórias (Ministério Público do Trabalho, 2022).

Conforme detalhou o procurador Hiran Sebastião Meneghelli Filho, o assédio moral perpetrado na empresa ia muito além de insultos e gritos. O MPT constatou uma política de gestão baseada em práticas abusivas, como a exigência de jornadas exaustivas sem controle de ponto, a prática ilegal de venda casada, o aumento do volume de trabalho por acúmulo de funções e o enfraquecimento psicológico sistemático dos funcionários (Ministério Público do Trabalho, 2022).

O juiz Valdir Aparecido Consalter Junior, ao analisar o caso, entendeu que a conduta do Carrefour visava intencionalmente reduzir o quadro de funcionários através do desgaste moral, violando a função social da empresa e rompendo com a boa-fé exigida nas relações trabalhistas. Em sua decisão, impôs diversas obrigações a todas as lojas da rede no estado, como a implementação de canais eficazes para denúncia de assédio, a punição exemplar dos envolvidos e a realização obrigatória de palestras educativas sobre o tema. Caso descumprisse, a empresa estaria sujeita a multa de R\$ 10 mil por cada vítima e por cada conduta irregular apurada (Ministério Público do Trabalho, 2022).

Além das obrigações estruturais, o Carrefour foi condenado ao pagamento de R\$ 400 mil a título de danos morais coletivos. O montante será revertido ao Fundo de Direitos Difusos ou a entidades sem fins lucrativos escolhidas pelo MPT em conjunto com a Justiça do Trabalho (Ministério Público do Trabalho, 2022).

A decisão judicial caiu como um raio dentro das estruturas internas do Carrefour. Reuniões emergenciais foram convocadas em toda a diretoria regional. Executivos que antes tratavam as denúncias como "casos isolados" agora se viam pressionados pela opinião pública, pelas autoridades e por uma base de trabalhadores cada vez mais mobilizada. Em muitos corredores das lojas do Mato Grosso do Sul, era comum ouvir conversas sussurradas sobre a sentença, misturando esperança com desconfiança: será que, dessa vez, algo realmente mudaria?

O trabalhador que protagonizou o vídeo, mesmo afastado, tornou-se uma espécie de símbolo silencioso de resistência para muitos funcionários. Alguns relatavam discretamente que, após a condenação, os gestores mudaram — pelo menos temporariamente — suas posturas. As ordens de cima eram claras: tolerância zero com assédio e total cooperação com a criação de novas políticas internas.

Uma consultoria externa foi contratada às pressas para "reformular a cultura organizacional", termo que soava bonito no papel, mas que, na prática, encontrou resistência. Muitos gerentes de longa data, acostumados a liderar com gritos e humilhações, agora eram obrigados a assistir a longos treinamentos sobre respeito no ambiente de trabalho, inclusão e diversidade. Nos bastidores, vários deles ironizavam as iniciativas, chamando-as de "palestrinhas obrigatórias". Mas o medo das multas e da exposição pública tratou de impor uma nova realidade.

Ao mesmo tempo, surgiram novos canais de denúncias internos — com garantias de anonimato — e campanhas de conscientização começaram a aparecer nas áreas comuns das lojas: cartazes, vídeos educativos, manuais de conduta. Para o público externo, a empresa lançou campanhas publicitárias, tentando reconstruir sua imagem e enfatizando seu "compromisso com o respeito e a dignidade no ambiente de trabalho".

Mas para quem viveu o inferno na prática, as mudanças superficiais não eram suficientes para apagar as cicatrizes. O trabalhador humilhado, mesmo após meses de afastamento, ainda lutava contra crises de ansiedade e depressão severa. Seus relatos emocionavam os poucos que tinham acesso a ele: pesadelos constantes, medo de passar em frente à antiga loja, uma sensação de indignidade que o fazia questionar sua própria capacidade

profissional. Sua luta não era apenas por justiça; era por recuperar a autoestima, algo que lhe foi brutalmente arrancado.

No aspecto jurídico, o caso abriu um precedente poderoso. O Ministério Público do Trabalho passou a receber novas denúncias de trabalhadores de diversas redes de supermercados no estado, inspirados pela condenação do Carrefour. A sensação era de que, finalmente, alguém tinha rompido o ciclo de silêncio e medo que imperava nesses ambientes.

E enquanto a empresa ainda contabilizava os danos à sua reputação e ajustava seus processos internos às pressas, uma lição amarga pairava no ar, como um lembrete impossível de ignorar: tratar seres humanos com dignidade não é apenas uma obrigação moral — é também uma necessidade legal e um imperativo para qualquer organização que queira existir num mundo cada vez menos tolerante à opressão velada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente a toda a discussão desenvolvida ao longo deste trabalho, torna-se incontestável que o assédio moral no ambiente laboral configura uma prática que viola não apenas direitos trabalhistas específicos, mas atinge dimensões constitucionais mais amplas, como a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho. O impacto dessa conduta ultrapassa os limites do contrato de trabalho, refletindo-se diretamente sobre a integridade física, emocional e psíquica dos trabalhadores, comprometendo sua saúde mental e, em muitos casos, provocando consequências sociais e familiares graves.

Verificou-se que a ausência de uma legislação específica não tem impedido o reconhecimento do assédio moral como prática ilícita, pois a interpretação constitucional e a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho têm servido de base sólida para a proteção da vítima. Contudo, a falta de normatização detalhada acaba por dificultar a efetivação plena dos direitos, exigindo da jurisprudência e da doutrina um esforço constante de atualização e adaptação para lidar com as nuances cada vez mais complexas dessa realidade.

A análise também revelou que o assédio moral, além de comprometer a saúde do trabalhador, acarreta prejuízos diretos para as próprias organizações. A queda na produtividade, o aumento do absenteísmo, a rotatividade elevada e os custos decorrentes da reparação judicial são algumas das consequências práticas que evidenciam que o problema não interessa apenas ao trabalhador, mas afeta o próprio desempenho econômico da empresa. A omissão na implementação de políticas preventivas demonstra não apenas falha de gestão, mas um verdadeiro descumprimento da função social que toda atividade econômica deve respeitar, conforme preceitua a Constituição Federal de 1988.

Importante destacar que o combate ao assédio moral exige mais do que medidas formais ou superficiais. É necessário um compromisso genuíno das lideranças empresariais com a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e respeitosos. Isso implica a criação de canais efetivos de denúncia, programas permanentes de capacitação de gestores e trabalhadores, a

revisão de práticas organizacionais que estimulem a competitividade predatória e a adoção de mecanismos de apoio psicológico às vítimas.

Nesse contexto, torna-se imperioso reconhecer a responsabilidade objetiva do empregador nos casos de assédio, não apenas como forma de reparação individual à vítima, mas como instrumento de prevenção e repressão de condutas incompatíveis com o Estado Democrático de Direito. O trabalhador não pode ser tratado como mero fator de produção, mas sim como sujeito de direitos, merecedor de respeito, proteção e condições dignas para o exercício de sua atividade.

Por fim, conclui-se que o enfrentamento eficaz do assédio moral requer a articulação entre legislação, práticas empresariais e cultura organizacional. Somente com a construção de espaços de trabalho onde a dignidade humana seja reconhecida como valor inegociável será possível transformar o ambiente corporativo em um verdadeiro instrumento de realização pessoal e de promoção da justiça social, como exige a ordem constitucional vigente.

Assim, reafirma-se: a luta contra o assédio moral não é apenas uma demanda trabalhista. É, acima de tudo, uma exigência ética, social e jurídica para a consolidação de uma sociedade mais justa, humana e solidária.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3ªEd. Curitiba: Juruá, 2013.

BARRETO, M.A.A. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BARZOTTO, Luciane. **Bullying na Lei Federal 13.185/2015: A Nova Tipologia do Assédio Moral Laboral** - Revista de Direito do Trabalho - 11/2018. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/11882>. Acesso em: 8 fev. 2025.

BRADASCHIA. C.A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. São Paulo, 2007, 230 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 14809, 25 jul. 1991. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em: 02 mar. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (13ª Turma)**. Recurso Ordinário nº 1000784-36.2020.5.02.0435. Relatora: Cintia Taffari. Data de Publicação: 13/05/2022. Disponível em: <<https://trt2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1500416429/10007843620205020435-sp>> Acesso em: 4 fev. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2ª Vara do Trabalho de São Paulo - Zona Sul)**. Ação Civil Pública Cível nº 1002022-07.2016.5.02.0702. Juíza: Sandra dos Santos Brasil. Data de Julgamento: 8 mar. 2017. Data de Publicação: DEJT 9 mar. 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/557114165/inteiro-teor-557114174>> Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (5ª Turma)**. Recurso Ordinário nº 0012036-74.2016.5.03.0044. Relator: Júlio Bernardo do Carmo. Data de Julgamento: 2 jul. 2019. Data de Publicação: 8 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/151693493/processo-n-001XXXX-7420165030044-do-trt-3>>. Acesso em: 2 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. RO 0065700-29.2006.5.03.0025**, Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias, Data da Publicação: DJe 11/12/2006. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm)>. Acesso em: 2 abr. 2025.

**CONVENÇÃO Nº 155 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acesso em: 12 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 17ª Edição, São Paulo: Editora LTr, 2019.

FALKEMBACH, M.C. **Assédio moral: diagnosticando as consequências**. Disponível em: Acesso em 04 mar. 2025.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **ASSEDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Campinas, Russell Editores, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: Revista da Amatra II, p.34-50, Dezembro de 2003 (a).

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 8.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-france. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. Tradução de Rejane Janowitz.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9ª edição, São Paulo: Editora Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição, São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11ª Edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Assédio Moral: conhecer, prevenir, cuidar**. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. P. 30. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio\\_moral\\_conhecer\\_pevindir\\_cuidar.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevindir_cuidar.pdf)>

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **NR 17 – Ergonomia. Portaria MTP n.º 423 de 07 de outubro de 2021**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/ptbr/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaoscolegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>> . Acesso em: 25 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM MATO GROSSO. Site do Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso, 2015. Disponível em: <<https://www.prt23.mpt.mp.br/449-mpt-lanca-campanha-contra-assediomoral#:~:text=O%20MPT%20considera%20que%20h%C3%A1,responsabilizadas%20junto%20com%20o%20agressor>> Acesso em: 25 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio Moral no Trabalho: perguntas e respostas**. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-notrabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-notrabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf)> Acesso em: 17 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual Sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação**. Brasília, 2019. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamentoao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamentoao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf)> Acesso em: 17 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Site do Ministério Público do Trabalho**, 2021. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-registra-5-3-mil-denuncias-de-assediomoral-e-sexual-no-trabalho-no-pais-215-casos-na-paraiba>> Acesso em: 17 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Site do Ministério Público do Trabalho**, 2022. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/carrefour-e-condenado-a-pagar-r-400-mil-porassedio-moral-organizacional>> Acesso em: 17 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Site do Ministério Público do Trabalho**, 2023. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-e-caixa-assinam-acordo-em-caso-queapurou-assedio-moral-e-sexual>> Acesso em: 17 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Site do Ministério Público Federal**. Disponível em: <<http://www.transparencia.mpf.mp.br/faq>> Acesso em: 17 abr. 2025.

NASCIMENTO, Sonia A.C. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Site da Organización Internacional del Trabajo. **Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C190)> Acesso em: 10 abr. 2025.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (Genebra) (Org.). **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores**. No. 4: Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo. 2004. Disponível em: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf). Acesso em: 09 mar. 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014. ISBN 9788536127637. PAMPLONA FILHO, R. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.

RIBEIRO, Tayguara. Folha Uol. **O FIM DA ESCRAVIDÃO NO BRASIL**, 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2021/05/entenda-o-fim-da-escravidao-no->. Acesso em: 20 mar. 2025.

RUFINO, Valter. **Assédio moral no trabalho: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. Revista LTr, São Paulo, v.70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO (TRT-18). **Processo nº ROTXXXXX31.2020.5.18.0129 – Assédio moral no ambiente de trabalho. Decisão sobre indenização por danos morais**. 2021. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br>. Acesso em: 10 abr. 2025.



## DECLARAÇÃO DE CORREÇÃO GRAMATICAL E ORTOGRÁFICA

Eu, **Guilherme Torres do Nascimento**, portador (a) do RG nº 2001099114991-SSPDS/CE, graduado (a) em Letras pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB, portador (a) do diploma de registro nº 247, do livro ED-60, fls. 247, devidamente registrado no Ministério da Educação, declaro para a Faculdade ViaSapiens, que realizei a correção, revisão gramatical e ortográfica do trabalho de conclusão de curso de Bacharel em Direito intitulado **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**, de autoria do Aluno **Danilo Álvaro de Sousa Reis**.

Declaro ainda que o presente trabalho de conclusão de curso encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Por ser expressão de verdade, firmo o presente.

Tianguá, Ceará, 31 de Maio de 2025.

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** GUILHERME TORRES DO NASCIMENTO  
Data: 31/05/2025 09:19:49-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

**Guilherme Torres do Nascimento**  
**Graduado em Letras – Língua Portuguesa**  
**Universidade Federal da Paraíba - UFPB**