



Faculdade de Nova Mutum - UNIFAMA
Mantida pela União das Faculdades de Mato

UNIFAMA – UNIÃO DAS FACULDADES DO MATO GROSSO
STEPHANIR BARBOSA ARAUJO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DAS MEDIDAS
PREVENTIVAS E DOS MECANISMOS DE RESPONSABILIZAÇÃO**

STEPHANIR BARBOSA ARAUJO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DAS
MEDIDAS PREVENTIVAS E DOS MECANISMOS DE RESPONSABILIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no curso de graduação em Direito da UNIMAF – União das Faculdades do Mato Grosso como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito, orientado pelo Professor: Christiano Garbin Guimarães.

Nova Mutum – MT

2026

STEPHANIR BARBOSA ARAUJO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DAS
MEDIDAS PREVENTIVAS E DOS MECANISMOS DE RESPONSABILIZAÇÃO**

Orientador:

Nova Mutum/MT, ____/____/____

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Christiano Garbin Guimarães

Prof., Membro

Prof.. Membro

Dedico este trabalho a Jesus Cristo, por ter me dado força, sabedoria e coragem para superar cada desafio ao longo desta caminhada. À minha família, pelo amor, apoio e incentivo incondicional em todos os momentos. Esta conquista também é de vocês.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por me conceder força, sabedoria, saúde e determinação para superar todos os desafios enfrentados ao longo desta trajetória acadêmica. Nos momentos de dificuldade, desânimo e incerteza, foi minha fé que me deu coragem para continuar e não desistir dos meus objetivos.

Agradeço profundamente à minha família, pelo amor, apoio, incentivo e compreensão em todos os momentos dessa caminhada. Obrigado por estarem ao meu lado, acreditarem no meu potencial e me darem força para seguir em frente, mesmo diante das dificuldades. Cada gesto de carinho, cada palavra de motivação e cada esforço realizado foram essenciais para que eu chegasse até esta conquista.

Aos meus professores, expresso minha sincera gratidão pelos ensinamentos, orientações, dedicação e paciência ao longo da minha formação acadêmica. Agradeço por compartilharem seus conhecimentos e contribuírem significativamente para meu crescimento pessoal, acadêmico e profissional.

Agradeço também aos meus amigos e colegas, que estiveram presentes durante essa jornada, compartilhando experiências, aprendizados e momentos importantes. O apoio, a amizade e as palavras de incentivo tornaram essa caminhada mais leve e especial.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho e fizeram parte dessa importante etapa da minha vida. Cada apoio recebido foi fundamental para que este sonho pudesse ser concretizado.

Com gratidão eterna,
Stephanir Araujo!

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui prática abusiva capaz de violar a dignidade da pessoa humana, comprometer a saúde psíquica do trabalhador e desestruturar as relações profissionais. O presente estudo analisa a caracterização do assédio moral nas relações de trabalho, as medidas preventivas adotadas pelas instituições e pelo ordenamento jurídico e os mecanismos de responsabilização aplicáveis diante dessa conduta. Busca-se compreender de que modo a atuação preventiva do empregador, somada à resposta normativa e jurisdicional, pode contribuir para a redução desse fenômeno no contexto laboral brasileiro. Trata-se de pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa, desenvolvida com base em legislação, doutrina, artigos científicos e dissertações nacionais publicados, em sua maioria, entre 2021 e 2025. Como critérios de inclusão, foram considerados textos em língua portuguesa, produzidos no Brasil, relacionados diretamente ao assédio moral no trabalho, à prevenção institucional e à responsabilização civil e trabalhista. Excluíram-se materiais duplicados, publicações sem pertinência temática central e textos estrangeiros. Conclui-se que o enfrentamento do assédio moral exige atuação integrada entre empregadores, órgãos públicos e sistema de justiça, com investimento em prevenção, canais efetivos de denúncia e aplicação coerente das normas de proteção à dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: assédio moral; ambiente de trabalho; prevenção; responsabilização; dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

Moral harassment in the workplace is an abusive practice capable of violating human dignity, affecting workers' mental health, and weakening professional relationships. This study analyzes the characterization of moral harassment in labor relations, the preventive measures adopted by institutions and by the legal system, and the accountability mechanisms applicable to such conduct. It seeks to understand how preventive action by employers, combined with legal and judicial responses, may help reduce this phenomenon in the Brazilian labor context. This is a qualitative bibliographic study based on legislation, doctrine, scientific articles, and Brazilian dissertations published mostly between 2021 and 2025. The inclusion criteria comprised texts written in Portuguese, produced in Brazil, and directly related to workplace moral harassment, institutional prevention, and civil and labor accountability. Duplicated materials, publications lacking central thematic relevance, and foreign texts were excluded. It is concluded that confronting workplace moral harassment requires coordinated action among employers, public institutions, and the justice system, with investment in prevention, effective reporting channels, and consistent enforcement of rules aimed at protecting workers' dignity.

Keywords: moral harassment; workplace; prevention; accountability; human dignity.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 DESENVOLVIMENTO TEÓRICO	14
2.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
2.2 MEDIDAS PREVENTIVAS ADOTADAS PELAS EMPRESAS E PELO ORDENAMENTO JURÍDICO	18
2.3 MECANISMOS DE RESPONSABILIZAÇÃO DIANTE DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL	23
2.4 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA DO TRABALHADOR	28
2.5 ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO E NAS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO LABORAL	33
2.6 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FUNDAMENTO DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL	38
3 ENTENDIMENTO DA JURISPRUDÊNCIA.....	43
4 JUSTIFICATIVA DA METODOLOGIA.....	49
5 CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho representa muito mais do que um simples espaço destinado à execução de atividades profissionais e à obtenção de subsistência financeira. Trata-se de um local de convivência humana, desenvolvimento pessoal, construção de identidade social e afirmação da dignidade do indivíduo enquanto sujeito de direitos. Nesse contexto, espera-se que as relações laborais sejam pautadas pelo respeito, pela ética e pela preservação da integridade física e psíquica do trabalhador. Entretanto, em diversas realidades profissionais, o ambiente organizacional passa a ser marcado por práticas abusivas, humilhações reiteradas, constrangimentos e perseguições que comprometem não apenas o desempenho funcional, mas também a saúde emocional e a estabilidade psicológica da vítima. Entre essas práticas, destaca-se o assédio moral, fenômeno cada vez mais presente nas discussões jurídicas, institucionais e sociais contemporâneas.

O assédio moral nas relações de trabalho configura-se pela repetição de condutas abusivas capazes de expor o trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras e degradantes durante o exercício de suas funções. Diferentemente de conflitos pontuais ou desentendimentos ocasionais inerentes à convivência humana, o assédio moral possui caráter contínuo e sistemático, sendo utilizado, muitas vezes, como mecanismo de controle, desestabilização emocional ou exclusão do trabalhador do ambiente profissional. A violência psicológica decorrente dessas práticas produz impactos profundos sobre a autoestima, a saúde mental e a dignidade da vítima, afetando também o equilíbrio das relações coletivas dentro das instituições.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, conforme dispõe o artigo 1º, inciso III, além de assegurar a inviolabilidade da honra, da imagem, da intimidade e da vida privada no artigo 5º, inciso X (BRASIL, 1988). Tais garantias demonstram que a proteção da integridade moral do trabalhador não constitui mera expectativa ética, mas verdadeiro dever jurídico imposto pelo ordenamento constitucional brasileiro. Nesse sentido, a prática do assédio moral mostra-se incompatível com os princípios constitucionais que orientam as relações de trabalho, especialmente porque transforma o ambiente profissional em espaço de sofrimento, medo e degradação humana.

A proteção jurídica ao trabalhador também encontra respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual, embora não apresente dispositivo específico conceituando expressamente o assédio moral, estabelece mecanismos voltados à preservação da dignidade e da boa-fé contratual nas relações empregatícias. O artigo 483 da CLT, por exemplo, prevê hipóteses em que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando for submetido a rigor excessivo, correr perigo manifesto de mal considerável ou sofrer descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador (BRASIL, 1943).

A interpretação sistemática desse dispositivo, associada aos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador, permite compreender que a permanência em ambiente marcado por violência psicológica reiterada não pode ser considerada compatível com a manutenção saudável do vínculo empregatício.

Além da legislação trabalhista, o Código Civil Brasileiro também oferece fundamentos relevantes para a responsabilização decorrente do assédio moral. Os artigos 186 e 187 estabelecem que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, imprudência ou abuso de direito, causar dano a outrem, comete ato ilícito, enquanto o artigo 927 dispõe sobre o dever de reparação civil diante da ocorrência do dano (BRASIL, 2002). Dessa forma, o assédio moral ultrapassa a esfera meramente ética ou administrativa e passa a constituir conduta juridicamente ilícita, passível de responsabilização civil e trabalhista.

A discussão acerca do assédio moral ganhou maior relevância nas últimas décadas em razão do aumento significativo de denúncias envolvendo ambientes corporativos, instituições públicas e organizações privadas. A intensificação da competitividade no mercado de trabalho, o aumento das metas de produtividade, a precarização de determinadas relações laborais e a adoção de modelos de gestão excessivamente agressivos contribuíram para o fortalecimento de práticas abusivas dentro das organizações. Em muitos casos, cobranças desproporcionais, exposições vexatórias, isolamento profissional e pressões psicológicas passaram a ser naturalizados como instrumentos legítimos de gestão, dificultando o reconhecimento da violência sofrida pelas vítimas.

Em âmbito nacional, diversos episódios envolvendo grandes empresas e instituições públicas contribuíram para ampliar o debate social sobre o tema. Casos amplamente divulgados envolvendo metas abusivas em instituições bancárias,

exposição humilhante de trabalhadores ao cumprimento de resultados e situações de constrangimento coletivo demonstraram que o assédio moral não constitui problema isolado ou excepcional, mas realidade presente em diferentes setores da sociedade brasileira. Tais situações reforçaram a necessidade de fortalecimento das políticas preventivas, da fiscalização institucional e da atuação do Poder Judiciário na proteção da dignidade do trabalhador.

A doutrina jurídica brasileira vem reconhecendo de maneira cada vez mais consistente a gravidade do assédio moral no contexto das relações laborais. Ao analisar os limites do poder diretivo do empregador, Garcia (2023) destaca que a subordinação jurídica característica do contrato de trabalho não autoriza práticas humilhantes, vexatórias ou degradantes. De igual modo, Oliveira (2023) sustenta que o trabalhador permanece titular de direitos fundamentais durante toda a relação empregatícia, razão pela qual a atividade econômica não pode se sobrepor à proteção da dignidade humana. Nessa perspectiva, o exercício do poder hierárquico encontra limites nos direitos da personalidade e nos princípios constitucionais que orientam a ordem jurídica trabalhista.

O fenômeno do assédio moral também passou a receber atenção especial em razão dos impactos psicológicos decorrentes da violência laboral. Estudos recentes demonstram que trabalhadores submetidos a humilhações reiteradas podem desenvolver ansiedade, depressão, crises de pânico, distúrbios do sono, esgotamento emocional e outras formas de adoecimento psíquico relacionadas ao ambiente profissional. Em situações mais graves, o sofrimento causado pela violência moral pode levar ao afastamento do trabalho, ao rompimento do vínculo empregatício e até mesmo à incapacidade laboral temporária ou permanente.

Outro fator que contribuiu para a ampliação da relevância do tema foi a expansão do teletrabalho e das novas formas de organização laboral após a pandemia da COVID-19. O avanço das tecnologias digitais alterou significativamente as formas de comunicação, fiscalização e controle da atividade profissional, permitindo que práticas abusivas também passassem a ocorrer em ambientes virtuais. Cobranças excessivas fora do horário de expediente, monitoramento constante, exigência de disponibilidade permanente e exposição vexatória em reuniões virtuais demonstram que a violência moral pode assumir novos formatos sem perder sua essência ofensiva e degradante.

Diante desse cenário, o ordenamento jurídico brasileiro passou a incorporar normas mais recentes voltadas à prevenção da violência no ambiente de trabalho. A Lei nº 14.457/2022 instituiu medidas destinadas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito laboral, reforçando a necessidade de implementação de canais internos de denúncia, programas de capacitação e ações preventivas dentro das organizações (BRASIL, 2022). Posteriormente, a Lei nº 14.540/2023 também fortaleceu a discussão acerca da proteção da dignidade nas relações institucionais e da necessidade de desenvolvimento de políticas permanentes de enfrentamento à violência psicológica e moral (BRASIL, 2023).

Nesse contexto, torna-se evidente que o combate ao assédio moral exige atuação integrada entre empregadores, trabalhadores, Poder Judiciário, órgãos de fiscalização e sociedade civil. A prevenção da violência laboral não depende apenas da punição posterior do agressor, mas da construção de ambientes organizacionais comprometidos com o respeito, a ética e a proteção dos direitos fundamentais da pessoa humana. A adoção de códigos de conduta, programas educativos, canais efetivos de denúncia e mecanismos internos de apuração representa medida indispensável para impedir a naturalização de práticas abusivas dentro das instituições.

A relevância deste estudo decorre justamente da permanência do assédio moral como prática recorrente nas relações de trabalho contemporâneas, bem como da necessidade de aprofundar a compreensão jurídica e institucional sobre os mecanismos capazes de prevenir e responsabilizar condutas dessa natureza. O tema possui significativa importância social, jurídica e acadêmica, sobretudo porque envolve a proteção da dignidade humana, da saúde mental e dos direitos fundamentais do trabalhador.

Diante disso, formula-se a seguinte problemática: de que maneira as medidas preventivas e os mecanismos de responsabilização previstos no ordenamento jurídico brasileiro podem contribuir para o enfrentamento efetivo do assédio moral no ambiente de trabalho?

O objetivo geral deste trabalho consiste em analisar o assédio moral no ambiente de trabalho a partir de sua caracterização jurídica e social, das medidas preventivas adotadas pelas empresas e pelo ordenamento jurídico e dos mecanismos de responsabilização aplicáveis diante dessa prática.

Como objetivos específicos, busca-se compreender os elementos que caracterizam o assédio moral nas relações laborais; examinar as medidas preventivas desenvolvidas pelas instituições e pela legislação brasileira; analisar os impactos físicos e psicológicos decorrentes da violência moral; discutir a responsabilização civil e trabalhista do agressor e do empregador; além de investigar os desafios relacionados ao assédio moral no teletrabalho e nas novas formas de organização laboral.

A metodologia adotada neste estudo baseia-se em pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa e finalidade descritivo-analítica, construída a partir da análise de legislação, doutrina, artigos científicos, jurisprudências e dissertações nacionais relacionadas ao tema do assédio moral no ambiente de trabalho. Foram utilizados, como descritores de busca, os termos “assédio moral”, “ambiente de trabalho”, “relações de trabalho”, “dignidade da pessoa humana”, “teletrabalho”, “violência psicológica”, “responsabilização civil” e “jurisprudência trabalhista”. Como critérios de inclusão, selecionaram-se publicações nacionais em língua portuguesa, especialmente produzidas entre os anos de 2021 e 2025, sem prejuízo da utilização de obras doutrinárias clássicas indispensáveis à fundamentação conceitual do estudo. Foram excluídos materiais sem pertinência temática direta, textos duplicados e conteúdos sem consistência acadêmica ou jurídica suficiente para subsidiar a pesquisa.

2 DESENVOLVIMENTO TEÓRICO

2.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral nas relações de trabalho constitui uma das formas mais recorrentes de violência psicológica presentes no ambiente laboral contemporâneo, sendo reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência como prática incompatível com os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho previstos na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Diferentemente de conflitos pontuais ou divergências comuns à convivência profissional, o assédio moral caracteriza-se pela repetição sistemática de comportamentos abusivos direcionados à humilhação, constrangimento ou desestabilização emocional da vítima (GARCIA, 2023).

A compreensão do fenômeno exige reconhecer que o ambiente de trabalho não se limita à produção econômica, mas representa espaço de convivência humana, desenvolvimento pessoal e afirmação social do trabalhador enquanto sujeito de direitos (OLIVEIRA, 2023). Nessa perspectiva, práticas reiteradas de humilhação e perseguição ultrapassam a esfera meramente organizacional e passam a atingir diretamente a integridade moral, emocional e psicológica do indivíduo, comprometendo sua dignidade e sua estabilidade profissional (MARTINS, 2009).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, além de assegurar, no artigo 5º, inciso X, a proteção à honra, à imagem, à intimidade e à vida privada das pessoas (BRASIL, 1988). Tais garantias demonstram que a proteção da integridade moral do trabalhador possui natureza constitucional, razão pela qual a violência psicológica reiterada no ambiente laboral não pode ser tratada como simples inconveniente da rotina profissional (NASCIMENTO, 2022).

A doutrina trabalhista brasileira reconhece que o assédio moral não se configura a partir de um episódio isolado de grosseria ou desentendimento eventual. Sua caracterização depende da repetição contínua de condutas ofensivas capazes de degradar o ambiente de trabalho e comprometer o equilíbrio emocional da vítima

(GARCIA, 2023). Nesse sentido, Martins (2009) ressalta que a violência psicológica reiterada transforma a experiência profissional em instrumento de sofrimento humano, afetando diretamente a autoestima e a identidade do trabalhador.

Em muitas situações, o assédio moral manifesta-se por meio de críticas públicas excessivas, isolamento deliberado, vigilância abusiva, exposição vexatória, metas impossíveis, ameaças constantes ou desqualificação sistemática da capacidade profissional do empregado (CARDOSO, 2024). Entretanto, a violência nem sempre ocorre de forma explícita, podendo surgir de maneira sutil e progressiva, através de ironias frequentes, exclusões simbólicas, desprezo contínuo ou invalidação permanente das atividades desenvolvidas pela vítima (TRINDADE et al., 2022).

Esse caráter gradual do assédio moral contribui significativamente para sua naturalização dentro das organizações, sobretudo em ambientes marcados por forte competitividade e pressão por resultados (CUNHA; OLIVEIRA, 2021). Em determinadas estruturas corporativas, comportamentos abusivos passam a ser interpretados como demonstrações legítimas de liderança rígida ou mecanismos necessários para alcance de produtividade, o que dificulta a percepção da violência tanto pela vítima quanto pelos demais trabalhadores (SIQUEIRA, 2021).

O poder diretivo do empregador constitui prerrogativa legítima da relação de emprego, permitindo a fiscalização das atividades, a organização das tarefas e a cobrança de desempenho compatível com as funções exercidas (BRASIL, 1943). Contudo, essa autoridade encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador e não pode ser utilizada como instrumento de perseguição, humilhação ou opressão psicológica (GARCIA, 2023). Quando o exercício do poder hierárquico passa a produzir sofrimento emocional reiterado, ocorre desvio de finalidade e instalação de prática abusiva incompatível com os princípios constitucionais das relações laborais (OLIVEIRA, 2023).

A Consolidação das Leis do Trabalho, embora não apresente conceito expresso de assédio moral, oferece mecanismos relevantes para proteção da dignidade do trabalhador e repressão de condutas abusivas dentro do vínculo empregatício (BRASIL, 1943). O artigo 483 da CLT, por exemplo, admite a rescisão indireta do contrato quando o empregado é submetido a rigor excessivo ou descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, situação frequentemente associada à violência psicológica reiterada no ambiente profissional (MARTINS, 2009).

Além da proteção trabalhista, o Código Civil Brasileiro também fornece fundamentos importantes para responsabilização decorrente do assédio moral. Os artigos 186 e 187 estabelecem que aquele que causar dano a outrem mediante ação, omissão ou abuso de direito pratica ato ilícito, enquanto o artigo 927 prevê o dever de reparação civil diante da ocorrência do dano (BRASIL, 2002). Dessa forma, o assédio moral ultrapassa a dimensão ética e organizacional, assumindo relevância jurídica passível de responsabilização civil e trabalhista (BAGGIO; CAGGIANO, 2024).

Outro aspecto importante refere-se à intencionalidade ou ao efeito de desestabilização emocional produzido pela prática abusiva (CARDOSO, 2024). Em muitos casos, o agressor busca fragilizar psicologicamente o trabalhador, gerar insegurança profissional ou estimular seu afastamento espontâneo do ambiente laboral, utilizando a violência moral como mecanismo indireto de exclusão ou controle institucional (MEDINA, 2025).

A literatura especializada demonstra que a vítima frequentemente passa a desenvolver sentimentos de incapacidade, medo, insegurança e isolamento social em decorrência da repetição das práticas ofensivas (TRINDADE et al., 2022). O trabalhador submetido a humilhações constantes tende a internalizar o sofrimento, duvidar de sua própria competência profissional e apresentar queda significativa de autoestima, comprometendo não apenas seu desempenho funcional, mas também sua saúde mental e emocional (OLIVEIRA, 2025).

As formas de manifestação do assédio moral podem variar conforme a estrutura organizacional e as relações de poder existentes no ambiente de trabalho (WISMANN, 2022). A modalidade mais comum é o assédio moral vertical descendente, praticado por superior hierárquico contra subordinado. Entretanto, a violência também pode ocorrer horizontalmente, entre colegas de mesma hierarquia funcional, ou até de forma vertical ascendente, quando subordinados passam a hostilizar repetidamente determinada chefia (GARCIA, 2023).

A tolerância institucional exerce papel decisivo na perpetuação dessas práticas abusivas, sobretudo quando a organização ignora denúncias, minimiza o sofrimento da vítima ou naturaliza métodos agressivos de gestão (SIQUEIRA, 2021). Ambientes organizacionais omissos acabam fortalecendo a cultura da violência psicológica e ampliando o sentimento de desamparo dos trabalhadores submetidos à humilhação reiterada (MEDINA, 2025).

A jurisprudência trabalhista brasileira vem consolidando entendimento no sentido de que o assédio moral configura grave violação aos direitos da personalidade do trabalhador, ensejando reparação por danos morais (BRASIL, 2024). O Tribunal Superior do Trabalho possui decisões reconhecendo a ilicitude de práticas como cobrança vexatória de metas, exposição pública de desempenho inferior e constrangimentos coletivos impostos por superiores hierárquicos (TST, 2023).

Em casos amplamente divulgados nacionalmente, instituições bancárias foram condenadas por submeter empregados a situações humilhantes relacionadas ao cumprimento de metas excessivas, incluindo exposição pública, ameaças veladas e constrangimentos diante de colegas de trabalho (TRT-3, 2022). Essas decisões contribuíram para fortalecer o entendimento de que o poder diretivo empresarial não autoriza práticas atentatórias à dignidade humana nem métodos de gestão baseados na humilhação sistemática do trabalhador (GARCIA, 2023).

Os impactos do assédio moral ultrapassam a esfera individual da vítima e atingem toda a dinâmica organizacional da instituição (RODRIGUES et al., 2025). Ambientes laborais marcados por medo, insegurança e perseguição tendem a apresentar aumento de afastamentos, queda de produtividade, deterioração da comunicação interna e elevação dos índices de rotatividade funcional (OLIVEIRA, 2025).

Além disso, diversos estudos apontam que a exposição contínua à violência psicológica no trabalho pode desencadear ansiedade, depressão, síndrome de burnout, distúrbios do sono, crises de pânico e outras formas de adoecimento psíquico relacionadas ao ambiente profissional (TRINDADE et al., 2022). Em situações mais graves, o sofrimento emocional pode resultar em afastamento previdenciário ou incapacidade laboral temporária, demonstrando que o assédio moral constitui também relevante problema de saúde ocupacional (WISMANN, 2022).

A dificuldade probatória representa outro desafio significativo relacionado ao reconhecimento jurídico do assédio moral, uma vez que a violência frequentemente ocorre de maneira progressiva e sem testemunhas diretas (CARDOSO, 2024). Mensagens eletrônicas, e-mails, documentos internos, registros de reuniões, testemunhos e laudos médicos assumem importante função na demonstração da dinâmica abusiva e dos reflexos produzidos sobre a vítima (BAGGIO; CAGGIANO, 2024).

Com a expansão do teletrabalho e das novas formas de organização laboral, o assédio moral passou também a assumir formatos digitais, envolvendo cobranças excessivas fora do horário de expediente, monitoramento constante, exigência de disponibilidade permanente e exposição vexatória em plataformas virtuais (RIBEIRO, 2025). A virtualização das relações profissionais não eliminou a violência psicológica, mas apenas modificou seus mecanismos de manifestação e dificultou ainda mais sua percepção imediata (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023).

Nesse contexto, torna-se evidente que o assédio moral deve ser compreendido como fenômeno complexo, multifacetado e incompatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (BRASIL, 1988). Sua caracterização exige análise contextualizada das condutas, da repetição dos comportamentos ofensivos e dos impactos concretos produzidos sobre a integridade física, emocional e profissional da vítima (GARCIA, 2023).

Assim, o reconhecimento adequado do assédio moral constitui etapa fundamental para o desenvolvimento de políticas preventivas eficazes, fortalecimento da proteção jurídica do trabalhador e construção de ambientes laborais pautados pelo respeito, pela ética e pela preservação da dignidade humana (OLIVEIRA, 2023).

2.2 MEDIDAS PREVENTIVAS ADOTADAS PELAS EMPRESAS E PELO ORDENAMENTO JURÍDICO

O enfrentamento do assédio moral no ambiente de trabalho não pode se limitar apenas à reparação posterior dos danos sofridos pela vítima, uma vez que os impactos psicológicos, emocionais e profissionais decorrentes da violência frequentemente produzem consequências profundas e duradouras sobre a vida do trabalhador (GARCIA, 2023). Nesse contexto, a prevenção assume papel central dentro das relações laborais contemporâneas, especialmente porque busca impedir a consolidação de práticas abusivas antes que elas provoquem adoecimento, afastamentos e degradação do ambiente organizacional (LEITE; CARVALHO NETO, 2023).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito, impondo limites ao exercício do poder diretivo e

atribuindo às instituições o dever de preservar ambientes laborais saudáveis e respeitosos (BRASIL, 1988). Dessa forma, a prevenção ao assédio moral não representa mera liberalidade empresarial, mas verdadeira obrigação jurídica relacionada à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador (OLIVEIRA, 2023).

A atuação preventiva das empresas começa pela construção de uma cultura organizacional pautada no respeito, na ética e na valorização da integridade humana dentro do ambiente profissional (SIQUEIRA, 2021). Não basta que a instituição apresente discursos genéricos sobre convivência harmoniosa se, na prática, permite comportamentos humilhantes, cobranças vexatórias ou perseguições internas naturalizadas como estratégias de gestão (GARCIA, 2023). A efetividade das medidas preventivas depende diretamente do comprometimento institucional com a proteção da dignidade do trabalhador e da rejeição explícita a práticas abusivas dentro da organização (OLIVEIRA, 2025).

Em muitos contextos empresariais, a violência psicológica é mascarada sob o argumento de alta performance, competitividade ou necessidade de produtividade, especialmente em setores marcados por intensa cobrança de metas e pressão constante por resultados (CUNHA; OLIVEIRA, 2021). Entretanto, a busca por desempenho não autoriza práticas ofensivas à integridade emocional dos trabalhadores, razão pela qual a prevenção exige revisão permanente dos métodos de liderança e das formas de cobrança adotadas pelas organizações (MARTINS, 2009).

Entre as medidas preventivas mais relevantes destaca-se a elaboração de códigos de conduta e políticas internas de prevenção ao assédio moral, estabelecendo de forma clara quais comportamentos são considerados incompatíveis com o ambiente profissional saudável (BRASIL, 2022). Esses instrumentos possuem importante função educativa e normativa, permitindo que trabalhadores e gestores compreendam os limites éticos das relações laborais e identifiquem práticas potencialmente abusivas (CARDOSO, 2024).

Os códigos de conduta devem prever exemplos concretos de comportamentos ofensivos, procedimentos de denúncia, mecanismos de proteção à vítima e sanções aplicáveis aos responsáveis por condutas abusivas (LEITE; CARVALHO NETO, 2023). Quando elaborados de maneira objetiva e acompanhados de aplicação efetiva, tais instrumentos deixam de possuir caráter meramente simbólico e passam a

funcionar como importantes mecanismos institucionais de proteção à dignidade humana no ambiente de trabalho (SIQUEIRA, 2021).

A capacitação periódica de gestores, lideranças e trabalhadores também constitui importante instrumento preventivo no combate ao assédio moral (OLIVEIRA, 2025). Em muitas situações, práticas ofensivas são reproduzidas dentro das organizações porque determinados comportamentos historicamente foram tratados como formas legítimas de liderança rígida ou cobrança profissional (TRINDADE et al., 2022). A formação continuada permite esclarecer conceitos, identificar limites jurídicos do poder diretivo e estimular formas respeitosas de comunicação e gerenciamento de equipes (GARCIA, 2023).

A prevenção ao assédio moral exige ainda a implementação de canais seguros e acessíveis de denúncia dentro das organizações (BRASIL, 2022). A inexistência de mecanismos confiáveis de comunicação frequentemente leva a vítima ao silêncio, especialmente diante do medo de retaliações, isolamento profissional ou descrédito institucional (MEDINA, 2025). Por essa razão, os canais internos devem assegurar sigilo, acolhimento adequado, proteção contra represálias e acompanhamento efetivo das denúncias apresentadas pelos trabalhadores (WISMANN, 2022).

A efetividade desses canais depende não apenas de sua existência formal, mas também da credibilidade institucional atribuída aos procedimentos internos de apuração (SIQUEIRA, 2021). Quando a organização recebe denúncias e não adota providências concretas, transmite aos trabalhadores a percepção de permissividade diante da violência psicológica, fortalecendo o agressor e ampliando o sentimento de vulnerabilidade da vítima (BAGGIO; CAGGIANO, 2024).

A apuração séria, imparcial e tempestiva das denúncias constitui elemento essencial das políticas preventivas voltadas ao enfrentamento do assédio moral (GARCIA, 2023). Investigações superficiais ou conduzidas de maneira parcial contribuem para desacreditar os mecanismos institucionais de proteção e dificultam a construção de ambiente organizacional pautado pela confiança e pelo respeito (CARDOSO, 2024). Dessa forma, o combate à violência psicológica exige atuação administrativa responsável, comprometida com a proteção efetiva dos trabalhadores.

O ordenamento jurídico brasileiro também passou a incorporar normas mais recentes relacionadas à prevenção da violência no ambiente laboral (BRASIL, 2022). A Lei nº 14.457/2022 instituiu medidas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio

sexual e a outras formas de violência no trabalho, estabelecendo a obrigatoriedade de ações educativas, fortalecimento de canais internos de denúncia e implementação de procedimentos de acolhimento e orientação dentro das empresas integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA (BRASIL, 2022).

Embora a legislação possua foco específico no combate ao assédio sexual, seus mecanismos preventivos também dialogam diretamente com o enfrentamento do assédio moral, especialmente porque reforçam o dever institucional de proteção da dignidade e da integridade do trabalhador (OLIVEIRA, 2023). A norma representa importante avanço no fortalecimento das políticas preventivas e na consolidação de uma cultura organizacional menos permissiva diante da violência psicológica laboral (LEITE; CARVALHO NETO, 2023).

A Lei nº 14.540/2023 também contribuiu para ampliar a discussão acerca da necessidade de desenvolvimento de programas institucionais voltados à prevenção da violência e proteção da dignidade no ambiente profissional, especialmente no âmbito da administração pública (BRASIL, 2023). A legislação reforça a importância da capacitação contínua, do acolhimento adequado das vítimas e da adoção de medidas administrativas destinadas à prevenção de práticas abusivas dentro das instituições públicas e privadas (MEDINA, 2025).

No âmbito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho também fornece suporte relevante às políticas preventivas, especialmente ao estabelecer deveres relacionados à preservação de ambiente laboral seguro e compatível com a dignidade do trabalhador (BRASIL, 1943). A interpretação constitucional da CLT demonstra que o contrato de trabalho não envolve apenas prestação de serviços mediante remuneração, mas também deveres recíprocos de respeito, boa-fé e proteção da integridade moral do empregado (MARTINS, 2009).

A Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho, relacionada à ergonomia e organização das condições laborais, também possui relevância indireta na prevenção do assédio moral ao tratar da necessidade de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores (BRASIL, 2021). A preservação da saúde mental e emocional integra o conceito moderno de ambiente laboral saudável, ampliando a responsabilidade das organizações na prevenção de riscos psicossociais decorrentes da atividade profissional (OLIVEIRA, 2025).

Além da legislação nacional, convenções internacionais da Organização

Internacional do Trabalho reforçam a necessidade de combate à violência e ao assédio no ambiente profissional (OIT, 2019). A Convenção nº 190 da OIT reconhece que práticas de violência e assédio no trabalho constituem ameaça à igualdade, à dignidade humana e à saúde dos trabalhadores, incentivando os Estados a adotarem medidas preventivas e mecanismos eficazes de proteção institucional (OIT, 2019).

A prevenção ao assédio moral também exige atenção especial às novas formas de organização laboral, especialmente diante da expansão do teletrabalho e das relações profissionais mediadas por tecnologia (RIBEIRO, 2025). O ambiente virtual alterou significativamente as formas de fiscalização, cobrança e comunicação entre gestores e trabalhadores, permitindo o surgimento de práticas abusivas relacionadas ao monitoramento excessivo, disponibilidade permanente e invasão da esfera privada do empregado (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023).

Nesse contexto, as empresas passaram a enfrentar o desafio de adaptar suas políticas preventivas ao ambiente digital, estabelecendo limites claros para comunicação fora do horário de expediente, utilização de plataformas corporativas e mecanismos tecnológicos de fiscalização (ALMAHNHOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023). A ausência de regulamentação interna adequada pode favorecer a intensificação da violência psicológica no teletrabalho, especialmente diante da dificuldade de separação entre vida pessoal e atividade profissional (RIBEIRO, 2025).

Casos reais amplamente divulgados nacionalmente contribuíram para ampliar a discussão sobre a necessidade de fortalecimento das medidas preventivas dentro das organizações brasileiras (TRT-3, 2022). Instituições bancárias, empresas de telemarketing e grandes corporações já foram condenadas judicialmente por adotar métodos de gestão baseados em humilhações públicas, metas abusivas e exposição vexatória de trabalhadores diante de resultados considerados insuficientes (TST, 2023).

Em determinados casos, empregados foram obrigados a participar de reuniões constrangedoras, utilizar fantasias humilhantes ou sofrer ridicularizações públicas em razão do não atingimento de metas estabelecidas pela empresa (TRT-15, 2021). Essas decisões reforçaram o entendimento de que práticas abusivas não podem ser legitimadas pelo argumento de aumento de produtividade ou fortalecimento da competitividade empresarial (GARCIA, 2023).

A jurisprudência trabalhista brasileira vem consolidando entendimento de que o

empregador possui responsabilidade não apenas pela repressão posterior da violência, mas também pela adoção de medidas preventivas eficazes destinadas à preservação da saúde emocional e da dignidade do trabalhador (BRASIL, 2024). O descumprimento desse dever institucional pode gerar responsabilização civil decorrente da omissão diante de situações reiteradas de violência psicológica no ambiente laboral (BAGGIO; CAGGIANO, 2024).

A prevenção do assédio moral também possui relevante dimensão coletiva e social, uma vez que ambientes organizacionais saudáveis favorecem relações profissionais mais equilibradas, redução de conflitos internos e melhoria das condições gerais de trabalho (SIQUEIRA, 2021). A proteção da dignidade humana no contexto laboral não beneficia apenas a vítima individualmente considerada, mas contribui para construção de espaços profissionais mais éticos, seguros e compatíveis com os princípios constitucionais do trabalho digno (BRASIL, 1988).

Dessa forma, torna-se evidente que o enfrentamento efetivo do assédio moral exige atuação integrada entre empregadores, trabalhadores, órgãos públicos e sistema de justiça, combinando prevenção, conscientização, acolhimento institucional e responsabilização jurídica adequada (LEITE; CARVALHO NETO, 2023). O combate à violência psicológica no ambiente de trabalho depende da consolidação de cultura organizacional comprometida com o respeito aos direitos fundamentais e com a preservação da dignidade da pessoa humana em todas as relações laborais.

2.3 Mecanismos de Responsabilização Diante da Prática de Assédio Moral

A responsabilização decorrente da prática de assédio moral no ambiente de trabalho constitui importante instrumento jurídico de proteção à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade do trabalhador, especialmente porque demonstra que a violência psicológica não pode ser tolerada ou naturalizada nas relações laborais contemporâneas (BRASIL, 1988). O reconhecimento jurídico da ilicitude dessas condutas possui não apenas caráter reparatório, mas também função preventiva e pedagógica, na medida em que busca desestimular práticas abusivas dentro das organizações públicas e privadas (GARCIA, 2023).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura proteção à honra, à imagem, à intimidade e à integridade moral das pessoas, além de estabelecer

a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988). Dessa forma, a violência psicológica reiterada no ambiente de trabalho configura violação direta de direitos fundamentais constitucionalmente protegidos, legitimando a atuação do Poder Judiciário na repressão das práticas abusivas e na reparação dos danos sofridos pela vítima (OLIVEIRA, 2023).

O ordenamento jurídico brasileiro, embora não possua legislação específica e única destinada exclusivamente ao assédio moral, apresenta fundamentos normativos suficientes para responsabilização civil, trabalhista e administrativa decorrente dessas condutas (CARDOSO, 2024).

A interpretação sistemática da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Civil permite reconhecer que o trabalhador não perde sua condição de sujeito de direitos em razão da subordinação jurídica existente na relação empregatícia (MARTINS, 2009).

No âmbito civil, a responsabilização pelo assédio moral encontra respaldo especialmente nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro, os quais estabelecem que aquele que causar dano a outrem mediante ação, omissão ou abuso de direito pratica ato ilícito e possui obrigação de reparar o prejuízo causado (BRASIL, 2002). O assédio moral, ao atingir a honra subjetiva, a estabilidade emocional e a integridade psicológica da vítima, configura lesão juridicamente relevante passível de indenização por danos morais (GARCIA, 2023).

A reparação civil decorrente do assédio moral não possui finalidade meramente econômica ou compensatória, mas representa importante mecanismo de reconhecimento jurídico da gravidade da violência sofrida pelo trabalhador (BAGGIO; CAGGIANO, 2024). A indenização por danos morais busca reafirmar que práticas humilhantes, constrangedoras ou degradantes não podem ser consideradas normais dentro do ambiente profissional, especialmente quando atingem direitos fundamentais relacionados à dignidade humana (OLIVEIRA, 2023).

A Consolidação das Leis do Trabalho também oferece importantes instrumentos de proteção contra a violência psicológica no ambiente laboral (BRASIL, 1943). O artigo 483 da CLT admite a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregado é submetido a rigor excessivo, tratamento incompatível com sua dignidade ou descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador (MARTINS, 2009). Em diversas situações, o assédio moral configura hipótese

suficiente para justificar o rompimento indireto do vínculo empregatício diante da impossibilidade de manutenção saudável da relação laboral (GARCIA, 2023).

A jurisprudência trabalhista brasileira consolidou entendimento no sentido de que a exposição reiterada do trabalhador a situações humilhantes, vexatórias ou constrangedoras configura grave violação aos direitos da personalidade e enseja reparação por danos morais (TST, 2023). O Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo a ilicitude de práticas relacionadas à cobrança abusiva de metas, exposição pública de desempenho inferior, perseguições internas e constrangimentos coletivos impostos por superiores hierárquicos (BRASIL, 2024).

Em decisão amplamente divulgada nacionalmente, o Tribunal Superior do Trabalho condenou instituição financeira ao pagamento de indenização por danos morais após comprovação de que empregados eram submetidos a humilhações públicas em razão do não atingimento de metas comerciais (TST, 2023). Trabalhadores relataram cobranças vexatórias, ameaças constantes de desligamento e exposição diante dos colegas, situação considerada incompatível com os limites legítimos do poder diretivo empresarial (TRT-3, 2022).

Outro caso relevante envolveu empresa do setor de telemarketing condenada por impor práticas humilhantes aos trabalhadores como forma de punição pelo baixo desempenho profissional (TRT-15, 2021). Segundo os autos processuais, empregados eram obrigados a utilizar fantasias constrangedoras e participar de situações vexatórias perante colegas de trabalho, circunstância reconhecida pelo Judiciário como prática evidente de assédio moral institucional (CARDOSO, 2024).

A responsabilização decorrente do assédio moral pode atingir tanto o agressor direto quanto o empregador, especialmente quando a organização contribui para manutenção do ambiente abusivo ou se omite diante de denúncias reiteradas de violência psicológica (BAGGIO; CAGGIANO, 2024). O dever empresarial de preservação de ambiente laboral saudável impõe às instituições a obrigação de prevenir, apurar e interromper práticas ofensivas à dignidade do trabalhador (OLIVEIRA, 2025).

Quando a empresa ignora sinais evidentes de violência psicológica, naturaliza métodos de gestão abusivos ou deixa de adotar providências efetivas diante das denúncias apresentadas pelos trabalhadores, sua responsabilidade pode emergir de forma direta ou indireta (MEDINA, 2025). A omissão institucional diante de práticas

humilhantes frequentemente contribui para agravamento do sofrimento da vítima e fortalecimento da cultura organizacional permissiva à violência moral (SIQUEIRA, 2021).

A produção probatória representa um dos aspectos mais sensíveis relacionados à responsabilização jurídica do assédio moral, especialmente porque a violência psicológica raramente ocorre mediante um único episódio isolado ou plenamente documentado (CARDOSO, 2024). Em regra, o fenômeno desenvolve-se de maneira progressiva, silenciosa e reiterada, exigindo análise contextualizada da dinâmica organizacional e dos reflexos produzidos sobre a vítima (TRINDADE et al., 2022).

Nesse contexto, mensagens eletrônicas, e-mails, testemunhos, registros internos, laudos médicos, gravações lícitas e documentos relacionados à rotina profissional assumem importante função na demonstração da prática abusiva (BAGGIO; CAGGIANO, 2024). A jurisprudência trabalhista vem reconhecendo que a prova do assédio moral pode resultar da análise conjunta dos elementos apresentados nos autos, não sendo necessária demonstração absoluta ou documental de cada episódio individualmente considerado (TST, 2023).

Além da responsabilização civil e trabalhista, determinadas situações envolvendo violência psicológica no ambiente profissional também podem produzir repercussões administrativas e disciplinares, especialmente no âmbito da administração pública (OLIVEIRA, 2025). Servidores públicos submetidos ou responsáveis por práticas abusivas podem responder a procedimentos administrativos internos relacionados à violação dos deveres funcionais e da moralidade administrativa (MEDINA, 2025).

As normas mais recentes relacionadas à prevenção da violência no ambiente laboral também reforçaram os deveres institucionais de enfrentamento ao assédio moral (BRASIL, 2022). A Lei nº 14.457/2022 estabeleceu medidas voltadas ao fortalecimento dos canais internos de denúncia, ações educativas e programas preventivos relacionados à violência no trabalho, ampliando a responsabilidade das empresas na proteção da dignidade dos trabalhadores (LEITE; CARVALHO NETO, 2023).

A Lei nº 14.540/2023 igualmente contribuiu para consolidação de políticas institucionais de enfrentamento à violência psicológica e proteção da dignidade humana dentro das organizações públicas e privadas (BRASIL, 2023). Embora

direcionada especialmente à prevenção de violência relacionada à dignidade sexual, a norma fortaleceu a compreensão de que as instituições possuem dever jurídico de atuação preventiva e repressiva diante de condutas abusivas no ambiente profissional (OLIVEIRA, 2023).

O teletrabalho e as novas formas de organização laboral também passaram a exigir releitura dos mecanismos tradicionais de responsabilização relacionados ao assédio moral (RIBEIRO, 2025). A violência psicológica no ambiente virtual frequentemente manifesta-se por meio de cobranças excessivas fora da jornada, monitoramento abusivo, invasão da privacidade e exposição vexatória em reuniões digitais (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023).

A virtualização das relações profissionais não elimina a responsabilidade jurídica decorrente das práticas abusivas, uma vez que a dignidade do trabalhador permanece protegida independentemente do local físico em que o trabalho é executado (ALMAHNOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023). A jurisprudência trabalhista já começa a reconhecer situações de assédio moral relacionadas ao uso excessivo de mecanismos tecnológicos de fiscalização e cobrança profissional no contexto do trabalho remoto (TST, 2024).

Outro aspecto relevante refere-se à dimensão pedagógica da responsabilização jurídica do assédio moral (GARCIA, 2023). A atuação do Poder Judiciário não possui apenas finalidade compensatória, mas também função social destinada a reafirmar limites éticos mínimos das relações de trabalho e estimular mudanças organizacionais voltadas à proteção da dignidade humana (BAGGIO; CAGGIANO, 2024).

Nesse sentido, condenações judiciais relacionadas à violência psicológica frequentemente produzem impactos institucionais importantes, incentivando empresas e órgãos públicos a revisarem políticas internas, métodos de gestão e mecanismos preventivos destinados ao enfrentamento do assédio moral (LEITE; CARVALHO NETO, 2023). A responsabilização jurídica atua, portanto, como instrumento de transformação social e fortalecimento da cultura organizacional comprometida com os direitos fundamentais do trabalhador (SIQUEIRA, 2021).

A ausência de responsabilização adequada diante de práticas abusivas contribui para perpetuação da violência e fortalecimento da percepção de impunidade dentro das organizações (MEDINA, 2025). Quando o sofrimento da vítima é ignorado ou minimizado institucionalmente, consolida-se ambiente permissivo à degradação

humana e ao adoecimento ocupacional decorrente da violência psicológica reiterada (TRINDADE et al., 2022).

Dessa forma, torna-se evidente que a responsabilização decorrente do assédio moral representa instrumento indispensável para efetivação da proteção constitucional à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais do trabalhador (BRASIL, 1988). O reconhecimento jurídico da ilicitude dessas práticas fortalece a tutela da integridade moral, desestimula comportamentos abusivos e contribui para construção de ambientes laborais mais éticos, seguros e compatíveis com os princípios do trabalho digno (GARCIA, 2023).

2.4 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA DO TRABALHADOR

O assédio moral no ambiente de trabalho produz consequências que ultrapassam a esfera profissional e atingem profundamente a saúde física, emocional e psíquica do trabalhador, comprometendo sua qualidade de vida, suas relações sociais e sua estabilidade psicológica (TRINDADE et al., 2022). A violência psicológica reiterada transforma o espaço laboral em ambiente de sofrimento contínuo, medo e insegurança, afetando diretamente a dignidade humana e o equilíbrio emocional da vítima (GARCIA, 2023).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura proteção à dignidade da pessoa humana, à honra, à integridade moral e à saúde do trabalhador, reconhecendo que o trabalho deve ser desenvolvido em condições compatíveis com a preservação física e psicológica do indivíduo (BRASIL, 1988). Nesse sentido, a violência moral reiterada no ambiente laboral não representa apenas problema organizacional ou interpessoal, mas verdadeira violação de direitos fundamentais constitucionalmente protegidos (OLIVEIRA, 2023).

A literatura especializada demonstra que a exposição contínua a humilhações, perseguições, cobranças abusivas e constrangimentos sistemáticos provoca intenso desgaste emocional, especialmente porque a vítima passa a viver em estado constante de alerta e tensão psicológica (MARTINS, 2009). Diferentemente de conflitos pontuais ou pressões ocasionais relacionadas à atividade profissional, o assédio moral caracteriza-se pela repetição prolongada de práticas ofensivas capazes

de produzir sofrimento psíquico progressivo e adoecimento ocupacional (CARDOSO, 2024).

Em muitos casos, o trabalhador submetido à violência psicológica desenvolve sintomas relacionados à ansiedade, irritabilidade, insegurança, medo constante, crises de choro, baixa autoestima e perda da autoconfiança profissional (TRINDADE et al., 2022). A vítima frequentemente passa a duvidar de sua própria capacidade técnica e de seu valor pessoal, internalizando o sofrimento decorrente das práticas humilhantes presentes no ambiente organizacional (OLIVEIRA, 2025).

A repetição das condutas abusivas contribui para instalação de quadro contínuo de desgaste emocional, fazendo com que o trabalhador deixe de perceber o ambiente profissional como espaço de realização e passe a associá-lo à ameaça permanente, constrangimento e sofrimento psicológico (GARCIA, 2023). Esse processo gradual de desestabilização emocional frequentemente compromete a saúde mental da vítima e interfere diretamente em sua capacidade de concentração, produtividade e convivência social (RODRIGUES et al., 2025).

Estudos científicos relacionados à saúde ocupacional demonstram que trabalhadores submetidos ao assédio moral apresentam maior predisposição ao desenvolvimento de transtornos psicológicos, incluindo ansiedade generalizada, depressão, síndrome de burnout e crises de pânico (TRINDADE et al., 2022). Em situações mais graves, o sofrimento emocional decorrente da violência psicológica pode desencadear pensamentos autodestrutivos, isolamento extremo e incapacidade temporária ou permanente para o exercício da atividade profissional (WISMANN, 2022).

A síndrome de burnout merece destaque nesse contexto, especialmente diante do crescimento significativo de casos relacionados ao esgotamento emocional provocado pelas condições de trabalho contemporâneas (OLIVEIRA, 2025). Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como fenômeno associado ao ambiente ocupacional, a síndrome caracteriza-se pelo estado de exaustão física e mental decorrente do estresse crônico relacionado ao trabalho (OMS, 2022). Ambientes laborais marcados por pressão excessiva, violência psicológica e insegurança profissional favorecem diretamente o desenvolvimento desse quadro clínico (TRINDADE et al., 2022).

Além dos impactos emocionais e psicológicos, o assédio moral também produz

relevantes consequências físicas sobre o organismo da vítima (WISMANN, 2022). O estresse contínuo decorrente da exposição prolongada à violência psicológica pode desencadear dores de cabeça frequentes, problemas gastrointestinais, alterações cardiovasculares, tensão muscular, insônia, fadiga constante e redução da imunidade (OLIVEIRA, 2025).

A relação entre sofrimento emocional e adoecimento físico encontra respaldo em estudos relacionados à psicossomática e à medicina do trabalho, demonstrando que o organismo humano responde fisiologicamente às situações prolongadas de tensão psicológica (OMS, 2022). Dessa forma, o assédio moral não pode ser compreendido apenas como problema subjetivo ou emocional, mas como fator concreto de comprometimento da saúde integral do trabalhador (GARCIA, 2023).

A violência psicológica reiterada também afeta significativamente a identidade profissional da vítima, especialmente porque muitos agressores utilizam estratégias voltadas à desqualificação contínua da capacidade técnica do trabalhador (MARTINS, 2009). Comentários depreciativos, críticas excessivas, invalidação permanente das tarefas executadas e exposição vexatória perante colegas contribuem para destruição gradual da autoconfiança profissional e da percepção de pertencimento dentro da organização (CARDOSO, 2024).

Nesse contexto, o trabalhador frequentemente passa a apresentar retraimento social, dificuldade de interação com colegas e redução significativa de iniciativa no ambiente profissional (RODRIGUES et al., 2025). O medo constante de novas humilhações leva a vítima a desenvolver comportamento defensivo e inseguro, comprometendo tanto seu desempenho funcional quanto sua capacidade de estabelecer relações interpessoais saudáveis no espaço laboral (TRINDADE et al., 2022).

Os impactos do assédio moral também ultrapassam o ambiente de trabalho e atingem diretamente a vida familiar e social do trabalhador (CUNHA; OLIVEIRA, 2021). O sofrimento emocional acumulado frequentemente interfere no convívio doméstico, no humor, no sono e na disposição da vítima para atividades cotidianas, afetando suas relações afetivas e sua qualidade geral de vida (WISMANN, 2022).

Em determinadas situações, a vítima passa a apresentar isolamento emocional, irritabilidade excessiva e dificuldade de convivência social, justamente porque o sofrimento decorrente do ambiente profissional acompanha o trabalhador para além

do espaço organizacional (OLIVEIRA, 2023). Essa ampliação dos efeitos da violência demonstra que o assédio moral possui natureza profundamente humana e social, não podendo ser reduzido a mero conflito funcional interno (GARCIA, 2023).

A deterioração da saúde emocional da vítima frequentemente resulta em afastamentos médicos e previdenciários relacionados ao adoecimento ocupacional (OLIVEIRA, 2025). Em muitos casos, o trabalhador necessita interromper temporariamente suas atividades profissionais para tratamento psicológico ou psiquiátrico, especialmente diante da incapacidade de permanência em ambiente marcado pela violência reiterada (TRINDADE et al., 2022).

O Instituto Nacional do Seguro Social passou a reconhecer com maior frequência transtornos mentais relacionados ao ambiente laboral, especialmente após o aumento significativo de casos envolvendo ansiedade, depressão e síndrome de burnout decorrentes das condições de trabalho contemporâneas (INSS, 2023). Tal reconhecimento reforça a compreensão de que o assédio moral constitui também importante questão de saúde pública e saúde ocupacional (OMS, 2022).

A violência psicológica reiterada produz ainda impactos relevantes sobre a produtividade e o funcionamento das organizações (RODRIGUES et al., 2025). Ambientes profissionais marcados por medo, perseguição e insegurança tendem a apresentar queda de rendimento coletivo, aumento de erros operacionais, deterioração da comunicação interna e elevação dos índices de rotatividade funcional (SIQUEIRA, 2021).

O trabalhador submetido ao assédio moral frequentemente passa a desenvolver dificuldade de concentração, redução de desempenho e receio constante de cometer falhas que possam gerar novas humilhações (CARDOSO, 2024). Em muitos casos, o próprio sofrimento provocado pela violência psicológica é posteriormente utilizado pelo agressor como justificativa para intensificação das críticas e constrangimentos, criando ciclo contínuo de adoecimento emocional e degradação profissional (GARCIA, 2023).

A naturalização institucional dessas práticas contribui significativamente para agravamento dos impactos sobre a saúde dos trabalhadores (MEDINA, 2025). Organizações que ignoram denúncias, silenciam diante da violência psicológica ou minimizam o sofrimento das vítimas acabam fortalecendo ambientes laborais adoecidos e incompatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa

humana (BRASIL, 1988).

O teletrabalho e as novas formas de organização laboral também passaram a produzir desafios específicos relacionados aos impactos do assédio moral sobre a saúde mental dos trabalhadores (RIBEIRO, 2025). A dificuldade de separação entre vida profissional e pessoal, a disponibilidade permanente exigida por determinadas empresas e o monitoramento constante das atividades profissionais ampliaram significativamente os níveis de desgaste emocional relacionados ao trabalho remoto (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023).

A virtualização das relações profissionais frequentemente intensifica a sensação de isolamento da vítima, especialmente porque o ambiente remoto reduz o contato interpessoal e dificulta a identificação precoce de sinais relacionados ao sofrimento psicológico do trabalhador (ALMAHNOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023). Em muitos casos, a violência moral no teletrabalho ocorre de maneira silenciosa e individualizada, dificultando ainda mais o acolhimento institucional e o reconhecimento do problema (RIBEIRO, 2025).

A Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho vêm alertando para o crescimento significativo dos transtornos mentais relacionados ao ambiente profissional, especialmente diante do aumento das exigências emocionais, pressão por produtividade e insegurança laboral presentes nas relações de trabalho contemporâneas (OMS, 2022; OIT, 2019). Essas instituições reconhecem que ambientes laborais psicologicamente adoecidos representam ameaça não apenas à saúde individual do trabalhador, mas também ao equilíbrio social e econômico das organizações (OIT, 2019).

Dessa forma, torna-se evidente que o assédio moral deve ser compreendido como grave fator de adoecimento físico e psíquico relacionado ao trabalho, incompatível com os princípios constitucionais de proteção à dignidade humana e à saúde do trabalhador (BRASIL, 1988). Seus impactos ultrapassam a esfera subjetiva da vítima e produzem consequências relevantes sobre a vida pessoal, familiar, profissional e social do indivíduo submetido à violência psicológica reiterada (OLIVEIRA, 2023).

Assim, o reconhecimento dos danos provocados pelo assédio moral constitui etapa fundamental para fortalecimento das políticas preventivas, ampliação dos mecanismos institucionais de proteção e consolidação de ambientes laborais mais

éticos, saudáveis e compatíveis com a preservação integral da dignidade da pessoa humana (GARCIA, 2023).

2.5 ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO E NAS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO LABORAL

As transformações ocorridas nas relações de trabalho nas últimas décadas modificaram significativamente a forma de organização das atividades profissionais e também os mecanismos por meio dos quais o assédio moral pode se manifestar no ambiente laboral (RIBEIRO, 2025). O avanço das tecnologias digitais, a expansão do teletrabalho, a flexibilização das relações empregatícias e a intensificação dos mecanismos eletrônicos de controle alteraram profundamente a dinâmica das relações entre empregadores e trabalhadores, criando novos desafios relacionados à proteção da dignidade humana no contexto profissional contemporâneo (ALMAHNHOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023).

A pandemia da COVID-19 acelerou de maneira significativa a adoção do trabalho remoto em diversos setores da economia, fazendo com que milhões de trabalhadores passassem a exercer suas atividades profissionais fora do espaço físico tradicional das empresas (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023). Embora o teletrabalho tenha proporcionado maior flexibilidade em determinadas situações, também ampliou problemas relacionados à sobrecarga emocional, ao excesso de conectividade e à dificuldade de separação entre vida pessoal e atividade profissional (RIBEIRO, 2025).

A Consolidação das Leis do Trabalho passou a disciplinar o teletrabalho de maneira mais específica após a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, reconhecendo juridicamente essa modalidade de prestação de serviços mediada por tecnologias de informação e comunicação (BRASIL, 2017). Entretanto, apesar do avanço legislativo relacionado à regulamentação do trabalho remoto, persistem desafios importantes relacionados à preservação da saúde mental e da dignidade do trabalhador nesse novo contexto organizacional (GARCIA, 2023).

O assédio moral no teletrabalho frequentemente apresenta características distintas da violência psicológica tradicionalmente observada nos ambientes presenciais (RIBEIRO, 2025). A ausência de contato físico não elimina práticas abusivas, mas modifica seus mecanismos de manifestação, tornando a violência

muitas vezes mais silenciosa, contínua e difícil de ser percebida tanto pela vítima quanto pela própria organização (ALMAHNHOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023).

Nesse contexto, cobranças excessivas fora do horário de expediente, exigência de disponibilidade permanente, monitoramento constante da produtividade, invasão da privacidade e pressão psicológica através de plataformas digitais passaram a constituir formas recorrentes de violência moral no ambiente virtual de trabalho (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023). O trabalhador frequentemente permanece conectado durante períodos prolongados, recebendo mensagens, cobranças e demandas profissionais mesmo em momentos destinados ao descanso e à convivência familiar (RIBEIRO, 2025).

A virtualização das relações laborais alterou significativamente a percepção tradicional de jornada de trabalho, especialmente porque a comunicação digital tornou-se contínua e instantânea em muitas organizações (ALMAHNHOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023). Em diversos casos, empregadores passaram a exigir respostas imediatas a mensagens enviadas fora do expediente, realização de reuniões em horários inadequados e acompanhamento permanente das atividades profissionais através de plataformas eletrônicas (GARCIA, 2023).

Essa ampliação do controle empresarial sobre o tempo do trabalhador frequentemente contribui para instalação de ambiente de pressão psicológica contínua, comprometendo o direito ao descanso, à desconexão e à preservação da saúde mental do empregado (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023). O teletrabalho, quando associado à ausência de limites claros relacionados à jornada e às formas de cobrança profissional, pode favorecer intensificação significativa do desgaste emocional relacionado à atividade laboral (RIBEIRO, 2025).

Outro aspecto relevante diz respeito aos mecanismos tecnológicos de fiscalização utilizados pelas organizações contemporâneas (ALMAHNHOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023). Softwares de monitoramento, controle de produtividade em tempo real, rastreamento de tempo de conexão, exigência de câmeras ligadas durante toda a jornada e supervisão constante das atividades digitais passaram a integrar a rotina de muitos trabalhadores em regime remoto (GARCIA, 2023).

Embora o empregador possua poder diretivo relacionado à fiscalização das atividades profissionais, o uso excessivo ou abusivo dessas ferramentas pode configurar violação à dignidade, à privacidade e à integridade psicológica do

trabalhador (BRASIL, 1988). Quando o controle tecnológico passa a gerar constrangimento contínuo, medo constante ou sensação permanente de vigilância, instala-se ambiente favorável à ocorrência do assédio moral digital (RIBEIRO, 2025).

A comunicação virtual também passou a funcionar como importante instrumento de violência psicológica dentro das organizações contemporâneas (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023). Reuniões virtuais utilizadas para exposição vexatória, críticas públicas excessivas, cobranças agressivas em aplicativos corporativos e mensagens ofensivas reiteradas demonstram que o ambiente digital não elimina a possibilidade de humilhação e constrangimento profissional (ALMAHNOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023).

Em muitos casos, o trabalhador submetido ao assédio moral remoto passa a enfrentar dificuldades ainda maiores para reconhecer e denunciar a violência sofrida, especialmente diante da ausência de convivência presencial com colegas e setores institucionais de apoio (RIBEIRO, 2025). A individualização das interações digitais frequentemente intensifica o isolamento emocional da vítima e reduz a percepção coletiva acerca da gravidade das práticas abusivas (MEDINA, 2025).

A doutrina jurídica brasileira vem reconhecendo que os direitos fundamentais do trabalhador permanecem plenamente aplicáveis no contexto do teletrabalho, independentemente da forma de organização da atividade profissional (GARCIA, 2023). A dignidade da pessoa humana, a proteção à saúde mental, o direito à intimidade e os limites do poder diretivo patronal continuam produzindo efeitos jurídicos mesmo quando o trabalho é executado fora do ambiente físico tradicional da empresa (OLIVEIRA, 2023).

A Constituição Federal de 1988 assegura proteção à dignidade humana, à honra, à intimidade e à integridade moral do trabalhador, garantias que não podem ser relativizadas em razão da utilização de tecnologias digitais ou da adoção do trabalho remoto (BRASIL, 1988). O avanço tecnológico não autoriza práticas abusivas nem elimina o dever empresarial de preservação de ambiente laboral saudável e respeitoso (GARCIA, 2023).

Além dos impactos relacionados ao teletrabalho, as novas formas de organização laboral também contribuíram para intensificação da insegurança profissional e da precarização das relações de trabalho em determinados setores econômicos (CUNHA; OLIVEIRA, 2021). Modelos organizacionais baseados em alta

competitividade, metas excessivas, instabilidade contratual e cobrança permanente de desempenho frequentemente favorecem ambientes psicologicamente adoecidos e propícios à violência moral (SIQUEIRA, 2021).

A flexibilização das relações laborais e o crescimento de formas alternativas de contratação também ampliaram a vulnerabilidade de muitos trabalhadores diante de práticas abusivas (RIBEIRO, 2025). O medo do desemprego, da perda de renda ou da exclusão profissional frequentemente leva a vítima a suportar situações humilhantes por receio de represálias ou rompimento do vínculo laboral (TRINDADE et al., 2022).

As plataformas digitais de trabalho e os modelos relacionados à chamada “economia sob demanda” também passaram a gerar debates importantes relacionados aos limites do controle algorítmico e da pressão por produtividade contínua (ALMAHNOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023). Trabalhadores vinculados a aplicativos frequentemente enfrentam mecanismos automatizados de avaliação, cobrança e fiscalização que produzem intensa pressão emocional e insegurança profissional permanente (RIBEIRO, 2025).

Embora essas novas estruturas organizacionais sejam frequentemente apresentadas como símbolos de modernização e flexibilidade, diversos estudos apontam que elas podem contribuir para intensificação da precarização emocional do trabalho e ampliação dos riscos psicossociais relacionados à atividade profissional (OIT, 2019). A ausência de limites claros entre vida pessoal e trabalho, associada à exigência contínua de produtividade e disponibilidade, favorece o adoecimento mental e o esgotamento emocional dos trabalhadores (OMS, 2022).

A jurisprudência trabalhista brasileira passou gradualmente a reconhecer situações de assédio moral relacionadas ao ambiente virtual e ao teletrabalho (TST, 2024). Decisões recentes vêm considerando abusivas práticas relacionadas ao envio excessivo de mensagens fora da jornada, exposição constrangedora em reuniões digitais e monitoramento exagerado das atividades profissionais (BRASIL, 2024).

Em determinados casos analisados pelo Judiciário, empresas foram condenadas por exigir disponibilidade permanente de trabalhadores em regime remoto, impondo jornadas excessivas e pressão psicológica contínua através de aplicativos corporativos e plataformas digitais (TRT-2, 2023). Essas decisões reforçam o entendimento de que a virtualização do trabalho não elimina os limites jurídicos relacionados à proteção da dignidade e da saúde do trabalhador (GARCIA, 2023).

A prevenção do assédio moral no teletrabalho exige adaptação das políticas institucionais às novas formas de organização laboral contemporâneas (LEITE; CARVALHO NETO, 2023). Empresas e órgãos públicos precisam estabelecer regras claras relacionadas aos horários de comunicação, limites de fiscalização, direito à desconexão e utilização ética das ferramentas tecnológicas de controle profissional (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023).

Os programas de prevenção também devem incluir capacitação específica de gestores e trabalhadores acerca dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho remoto e às formas de violência psicológica no ambiente digital (SIQUEIRA, 2021). A conscientização institucional torna-se ainda mais relevante diante da dificuldade de percepção imediata das práticas abusivas no contexto virtual (MEDINA, 2025).

Além disso, os canais internos de denúncia precisam ser adaptados à realidade do teletrabalho, garantindo acolhimento adequado, sigilo e acessibilidade aos trabalhadores que desempenham suas atividades remotamente (OLIVEIRA, 2025). A ausência de mecanismos institucionais eficientes pode ampliar significativamente o isolamento emocional da vítima e dificultar o enfrentamento das práticas abusivas (WISMANN, 2022).

A Organização Internacional do Trabalho reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho assumem novas configurações diante das transformações tecnológicas e organizacionais contemporâneas, exigindo atualização constante das medidas de proteção aos trabalhadores (OIT, 2019). A Convenção nº 190 da OIT reforça que a dignidade humana deve permanecer como valor central das relações laborais, independentemente da forma de prestação dos serviços (OIT, 2019).

Dessa forma, torna-se evidente que o assédio moral acompanha as transformações do mundo do trabalho e adapta-se às novas estruturas organizacionais e tecnológicas presentes na sociedade contemporânea (RIBEIRO, 2025). O avanço tecnológico, embora produza benefícios operacionais relevantes, não elimina a necessidade de proteção jurídica da saúde mental, da dignidade e da integridade emocional do trabalhador (BRASIL, 1988).

Assim, o enfrentamento do assédio moral no teletrabalho e nas novas formas de organização laboral exige atuação integrada entre empregadores, trabalhadores, Poder Judiciário e órgãos de fiscalização, combinando prevenção, conscientização institucional e responsabilização adequada diante das práticas abusivas (LEITE;

CARVALHO NETO, 2023). Somente a partir da consolidação de ambientes profissionais comprometidos com o respeito aos direitos fundamentais será possível compatibilizar inovação tecnológica, produtividade e preservação da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho contemporâneas.

2.6 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FUNDAMENTO DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

A dignidade da pessoa humana constitui um dos principais fundamentos jurídicos para o enfrentamento do assédio moral nas relações de trabalho, especialmente porque reconhece o trabalhador como sujeito de direitos e não apenas como instrumento destinado à produção econômica (BRASIL, 1988). A proteção da integridade física, emocional e moral do indivíduo representa elemento essencial do Estado Democrático de Direito, razão pela qual práticas humilhantes e degradantes no ambiente laboral mostram-se incompatíveis com os princípios constitucionais que orientam a ordem jurídica brasileira (GARCIA, 2023).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, atribuindo-lhe posição central dentro do sistema constitucional brasileiro (BRASIL, 1988). Além disso, o texto constitucional assegura proteção à honra, à imagem, à intimidade, à vida privada e à integridade moral das pessoas, reforçando que a condição humana do trabalhador permanece preservada durante toda a relação empregatícia (OLIVEIRA, 2023).

Nesse contexto, o trabalho não pode ser compreendido apenas sob perspectiva econômica ou produtiva, mas também como espaço de desenvolvimento humano, inserção social, realização pessoal e construção da identidade do indivíduo (MARTINS, 2009). Quando o ambiente laboral passa a ser marcado por humilhações reiteradas, perseguições psicológicas e violência moral, ocorre violação direta da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do trabalhador (GARCIA, 2023).

A proteção constitucional à dignidade humana funciona como importante limite ao exercício do poder diretivo do empregador, impedindo que a subordinação jurídica seja utilizada como justificativa para práticas abusivas e degradantes (BRASIL, 1988).

Embora o empregador possua autoridade legítima relacionada à organização das atividades profissionais, fiscalização das tarefas e cobrança de resultados, tais prerrogativas não autorizam humilhações, perseguições ou mecanismos de opressão psicológica dentro do ambiente organizacional (OLIVEIRA, 2023).

O poder diretivo empresarial deve ser exercido em conformidade com os princípios da boa-fé, da razoabilidade e do respeito à integridade física e emocional do trabalhador (MARTINS, 2009). Quando a autoridade hierárquica ultrapassa os limites legítimos da gestão profissional e passa a produzir sofrimento psicológico reiterado, instala-se situação incompatível com a dignidade humana e com os fundamentos constitucionais das relações de trabalho (CARDOSO, 2024).

A dignidade da pessoa humana também constitui fundamento relevante para compreensão dos direitos da personalidade dentro das relações laborais (BRASIL, 2002). A honra, a imagem, a intimidade, a reputação profissional e a integridade psíquica do trabalhador representam bens jurídicos protegidos pela ordem constitucional e civil brasileira, razão pela qual sua violação mediante práticas humilhantes enseja responsabilização jurídica adequada (BAGGIO; CAGGIANO, 2024).

O Código Civil Brasileiro estabelece, nos artigos 186 e 927, que aquele que causar dano a outrem mediante ato ilícito possui dever de reparação, reforçando a tutela jurídica relacionada à proteção da integridade moral e emocional das pessoas (BRASIL, 2002). No caso do assédio moral, a lesão ultrapassa a esfera patrimonial e atinge diretamente aspectos fundamentais da personalidade humana, especialmente a autoestima, a estabilidade psicológica e a dignidade do trabalhador (GARCIA, 2023).

A doutrina trabalhista brasileira reconhece que o assédio moral representa grave afronta aos direitos fundamentais do trabalhador justamente porque transforma o ambiente profissional em espaço de sofrimento, medo e degradação emocional (OLIVEIRA, 2023). A repetição contínua de humilhações e constrangimentos rompe com os deveres mínimos de respeito, ética e boa-fé que devem orientar as relações laborais contemporâneas (MARTINS, 2009).

Além da proteção individual da vítima, a dignidade da pessoa humana também possui dimensão coletiva dentro das relações de trabalho (SIQUEIRA, 2021). Ambientes organizacionais marcados por violência psicológica tendem a comprometer o equilíbrio institucional, deteriorar as relações interpessoais e produzir adoecimento

coletivo, afetando não apenas o trabalhador diretamente assediado, mas toda a dinâmica social da organização (RODRIGUES et al., 2025).

A Constituição Federal de 1988 também atribui relevante valor social ao trabalho, reconhecendo que a atividade profissional deve ser desenvolvida em condições compatíveis com a preservação da integridade humana (BRASIL, 1988). O trabalho digno não se resume à remuneração adequada ou à formalização contratual, mas envolve igualmente respeito à saúde mental, à estabilidade emocional e à dignidade do trabalhador no exercício de suas funções (OLIVEIRA, 2025).

Nesse sentido, o assédio moral rompe diretamente com a ideia constitucional de trabalho digno, especialmente porque transforma a relação profissional em instrumento de sofrimento psicológico e degradação pessoal (GARCIA, 2023). O trabalhador submetido à violência moral contínua frequentemente perde o sentimento de pertencimento, segurança e reconhecimento dentro da organização, passando a vivenciar o ambiente laboral como espaço de ameaça permanente (TRINDADE et al., 2022).

A dignidade da pessoa humana também fundamenta o dever institucional de prevenção ao assédio moral dentro das organizações públicas e privadas (LEITE; CARVALHO NETO, 2023). Se o trabalhador permanece titular de direitos fundamentais durante toda a relação empregatícia, cabe ao empregador adotar medidas concretas destinadas à preservação da saúde física e psicológica dos empregados (BRASIL, 1988).

A Lei nº 14.457/2022 reforçou esse entendimento ao estabelecer mecanismos relacionados à prevenção da violência no ambiente laboral, incluindo fortalecimento dos canais internos de denúncia, ações educativas e programas institucionais de conscientização (BRASIL, 2022). Embora a norma possua foco específico no combate ao assédio sexual e outras formas de violência, seus princípios dialogam diretamente com a necessidade de proteção da dignidade humana no contexto profissional (OLIVEIRA, 2023).

A Lei nº 14.540/2023 também contribuiu para consolidação de políticas institucionais voltadas à proteção da integridade moral dos trabalhadores e ao fortalecimento da cultura organizacional comprometida com o respeito aos direitos fundamentais (BRASIL, 2023). O avanço legislativo demonstra que o combate à violência psicológica passou a ocupar posição cada vez mais relevante dentro do

cenário jurídico e institucional brasileiro (LEITE; CARVALHO NETO, 2023).

A jurisprudência trabalhista brasileira igualmente passou a reconhecer de maneira mais consistente a dignidade da pessoa humana como fundamento central das decisões relacionadas ao assédio moral (TST, 2023). O Tribunal Superior do Trabalho vem consolidando entendimento no sentido de que práticas humilhantes, cobranças vexatórias e perseguições psicológicas configuram grave violação aos direitos da personalidade e aos princípios constitucionais da dignidade humana (BRASIL, 2024).

Em diversos julgados, o Poder Judiciário destacou que a busca por produtividade ou resultados empresariais não autoriza adoção de métodos de gestão incompatíveis com o respeito à integridade emocional do trabalhador (TRT-3, 2022). A dignidade humana atua, nesse contexto, como limite jurídico intransponível às práticas organizacionais ofensivas e aos mecanismos abusivos de cobrança profissional (GARCIA, 2023).

A proteção da dignidade humana mostra-se ainda mais relevante diante das transformações recentes nas relações laborais contemporâneas, especialmente com expansão do teletrabalho e dos mecanismos tecnológicos de fiscalização profissional (RIBEIRO, 2025). O avanço da tecnologia não elimina os direitos fundamentais do trabalhador nem reduz a obrigação empresarial de preservar ambiente laboral saudável e respeitoso (ALMAHNOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023).

No contexto do trabalho remoto, cobranças excessivas fora da jornada, monitoramento constante e invasão da esfera privada também podem configurar formas de violência psicológica incompatíveis com a dignidade da pessoa humana (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023). A virtualização das relações profissionais exige releitura dos mecanismos de proteção jurídica relacionados à saúde mental e à integridade emocional do trabalhador (RIBEIRO, 2025).

A Organização Internacional do Trabalho reconhece que a violência e o assédio no ambiente profissional representam ameaça aos direitos humanos, à igualdade e à dignidade das pessoas que trabalham (OIT, 2019). A Convenção nº 190 da OIT reforça que todo trabalhador possui direito a ambiente laboral livre de violência e assédio, reafirmando internacionalmente a centralidade da dignidade humana nas relações de trabalho contemporâneas (OIT, 2019).

A Organização Mundial da Saúde também alerta para os impactos negativos

dos ambientes laborais psicologicamente adoecidos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, reconhecendo a necessidade de políticas preventivas voltadas à preservação da integridade emocional no contexto profissional (OMS, 2022). Essas diretrizes internacionais fortalecem a compreensão de que a proteção da dignidade humana deve orientar tanto a atuação estatal quanto as práticas institucionais relacionadas ao trabalho (OLIVEIRA, 2025).

Outro aspecto relevante refere-se à necessidade de superação da cultura organizacional que naturaliza humilhações e práticas abusivas como instrumentos legítimos de liderança ou aumento de produtividade (SIQUEIRA, 2021). A dignidade da pessoa humana impede que o sofrimento psicológico do trabalhador seja relativizado em nome da competitividade econômica ou da lógica empresarial voltada exclusivamente ao desempenho financeiro (GARCIA, 2023).

O reconhecimento da dignidade humana como fundamento central das relações laborais também contribui para afastar interpretações que culpabilizam a vítima ou minimizam os efeitos da violência psicológica (CARDOSO, 2024). O sofrimento emocional decorrente do assédio moral não pode ser tratado como fragilidade individual ou incapacidade subjetiva do trabalhador, mas como consequência concreta de ambiente profissional ofensivo e incompatível com os princípios constitucionais do trabalho digno (TRINDADE et al., 2022).

Dessa forma, torna-se evidente que a dignidade da pessoa humana constitui fundamento essencial para compreensão, prevenção e repressão do assédio moral nas relações de trabalho (BRASIL, 1988). A proteção da integridade física, emocional e psicológica do trabalhador representa exigência constitucional indispensável à construção de ambientes laborais mais éticos, seguros e compatíveis com os direitos fundamentais da pessoa humana (OLIVEIRA, 2023).

Assim, combater o assédio moral significa não apenas responsabilizar práticas abusivas, mas também reafirmar o compromisso jurídico e social com a preservação da dignidade humana dentro das relações profissionais contemporâneas (GARCIA, 2023). Somente a partir do fortalecimento de ambientes laborais baseados no respeito, na ética e na valorização da pessoa será possível concretizar os princípios constitucionais relacionados ao trabalho digno e à proteção integral do trabalhador.

3 ENTENDIMENTO DA JURISPRUDÊNCIA

A análise jurisprudencial relacionada ao assédio moral nas relações de trabalho possui relevância fundamental para compreensão da forma como o Poder Judiciário brasileiro vem interpretando e aplicando os princípios constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana no contexto laboral (BRASIL, 1988). Embora o ordenamento jurídico brasileiro não possua legislação única e específica destinada exclusivamente à definição do assédio moral, a atuação dos tribunais trabalhistas contribuiu significativamente para consolidação do entendimento jurídico acerca da ilicitude das práticas humilhantes e degradantes no ambiente profissional (GARCIA, 2023).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura proteção à honra, à imagem, à intimidade e à integridade moral das pessoas, além de estabelecer a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da ordem constitucional brasileira (BRASIL, 1988). A jurisprudência trabalhista passou gradualmente a utilizar esses princípios constitucionais como base para reconhecimento da violência psicológica reiterada como prática incompatível com os direitos fundamentais do trabalhador (OLIVEIRA, 2023).

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento no sentido de que o assédio moral caracteriza-se pela exposição contínua do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras e degradantes durante o exercício de suas funções profissionais (TST, 2023). Em diversas decisões, a Corte Trabalhista reconheceu que a repetição sistemática de práticas ofensivas viola diretamente os direitos da personalidade do empregado e enseja reparação por danos morais (BRASIL, 2024).

A jurisprudência trabalhista brasileira passou a reconhecer que o poder diretivo do empregador encontra limites nos direitos fundamentais relacionados à dignidade humana, à saúde mental e à integridade psicológica do trabalhador (MARTINS, 2009). Embora o empregador possua autoridade legítima para organizar atividades, fiscalizar tarefas e cobrar desempenho profissional, tais prerrogativas não autorizam práticas vexatórias, perseguições psicológicas ou métodos de gestão baseados em humilhação reiterada (GARCIA, 2023).

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho já decidiu que cobranças abusivas de metas acompanhadas de exposição pública, ameaças constantes ou

constrangimentos coletivos configuram abuso do poder diretivo patronal e prática evidente de assédio moral (TST, 2023). A jurisprudência vem demonstrando que a busca por produtividade não pode se sobrepor à proteção da dignidade humana nas relações laborais (CARDOSO, 2024).

Um dos casos mais emblemáticos relacionados ao tema envolveu instituição financeira condenada pelo Tribunal Superior do Trabalho em razão de práticas humilhantes impostas a trabalhadores que não atingiam metas comerciais estabelecidas pela empresa (TRT-3, 2022). Segundo os autos processuais, empregados eram submetidos a cobranças vexatórias, exposição diante de colegas e ameaças indiretas de desligamento profissional, circunstâncias reconhecidas judicialmente como violação à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade dos trabalhadores (TST, 2023).

A decisão destacou que a pressão psicológica excessiva, quando utilizada de maneira contínua e degradante, ultrapassa os limites legítimos da gestão empresarial e transforma o ambiente de trabalho em espaço incompatível com os princípios constitucionais do trabalho digno (BRASIL, 2024). O entendimento consolidado reforçou a responsabilidade das empresas pela adoção de métodos de gestão respeitosos e compatíveis com a proteção da saúde emocional dos trabalhadores (GARCIA, 2023).

Outro caso de grande repercussão nacional envolveu empresa do setor de telemarketing condenada por submeter trabalhadores a situações vexatórias relacionadas ao desempenho profissional (TRT-15, 2021). De acordo com a decisão judicial, empregados que não atingiam metas estabelecidas pela empresa eram obrigados a utilizar fantasias constrangedoras, participar de “brincadeiras” humilhantes e sofrer ridicularizações perante colegas de trabalho (CARDOSO, 2024).

O Poder Judiciário reconheceu que tais práticas ultrapassavam completamente os limites do ambiente profissional saudável e configuravam grave violação à dignidade humana e à integridade psicológica dos trabalhadores (TST, 2023). A decisão também destacou que métodos de gestão baseados na humilhação coletiva não podem ser legitimados pelo argumento de incentivo à produtividade ou fortalecimento do espírito competitivo empresarial (GARCIA, 2023).

A jurisprudência trabalhista também passou a reconhecer situações de assédio moral relacionadas ao isolamento profissional e à desqualificação contínua da

capacidade técnica do trabalhador (OLIVEIRA, 2025). Em diversos julgados, os tribunais entenderam que retirada injustificada de funções, exclusão deliberada de atividades relevantes, desprezo sistemático e invalidação permanente do trabalho desenvolvido podem configurar violência psicológica reiterada quando produzem sofrimento emocional significativo à vítima (TRINDADE et al., 2022).

Em uma decisão proferida por Tribunal Regional do Trabalho, foi reconhecida a ocorrência de assédio moral contra empregada que passou a sofrer isolamento institucional após retorno de afastamento médico relacionado à saúde mental (TRT-2, 2023). A trabalhadora teve suas atividades reduzidas sem justificativa razoável, deixou de ser convocada para reuniões importantes e passou a sofrer desvalorização constante perante a equipe, situação considerada pelo Judiciário como mecanismo de exclusão psicológica incompatível com os direitos fundamentais do trabalhador (MEDINA, 2025).

Outro entendimento importante consolidado pela jurisprudência refere-se à responsabilidade do empregador diante da omissão institucional perante denúncias de violência psicológica (BAGGIO; CAGGIANO, 2024). Os tribunais trabalhistas vêm reconhecendo que a empresa possui dever jurídico de prevenir, apurar e interromper práticas abusivas dentro do ambiente organizacional, especialmente quando toma conhecimento das situações de humilhação sofridas pelos trabalhadores (SIQUEIRA, 2021).

Em diversos casos analisados pelo Tribunal Superior do Trabalho, empresas foram responsabilizadas não apenas pela conduta do agressor direto, mas também pela ausência de providências adequadas diante das denúncias apresentadas pelas vítimas (TST, 2024). O entendimento predominante demonstra que a omissão institucional contribui para perpetuação da violência e fortalece ambientes laborais psicologicamente adoecidos (GARCIA, 2023).

A jurisprudência também passou a reconhecer que o assédio moral pode produzir consequências graves sobre a saúde física e emocional do trabalhador, legitimando indenizações mais expressivas diante da intensidade do sofrimento comprovado nos autos processuais (TRINDADE et al., 2022). Casos envolvendo ansiedade, depressão, síndrome de burnout e afastamentos previdenciários relacionados à violência psicológica vêm recebendo atenção cada vez maior por parte do Poder Judiciário (OLIVEIRA, 2025).

Em decisão recente, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o nexo entre ambiente profissional abusivo e adoecimento psicológico de trabalhador submetido a cobranças excessivas e humilhações reiteradas no ambiente corporativo (TST, 2024). A Corte destacou que o empregador possui responsabilidade pela preservação da saúde física e mental dos empregados, especialmente diante dos riscos psicossociais decorrentes da atividade profissional (BRASIL, 1988).

O avanço do teletrabalho e das relações profissionais mediadas por tecnologia também passou a produzir reflexos importantes na jurisprudência trabalhista relacionada ao assédio moral (RIBEIRO, 2025). Os tribunais começaram gradualmente a reconhecer que a violência psicológica pode manifestar-se através de mecanismos digitais de cobrança, monitoramento excessivo e invasão contínua da esfera privada do trabalhador (SANTOS; RIBEIRO FILHO, 2023).

Em determinados julgados recentes, o Poder Judiciário considerou abusiva a exigência de disponibilidade permanente do trabalhador em regime remoto, especialmente quando acompanhada de cobranças excessivas fora da jornada de trabalho e fiscalização exagerada das atividades profissionais (TRT-2, 2023). A jurisprudência passou a afirmar que o ambiente virtual também deve respeitar os limites constitucionais relacionados à dignidade humana, ao direito ao descanso e à preservação da saúde mental do empregado (ALMAHNHOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023).

Outro aspecto relevante observado nas decisões judiciais refere-se à dificuldade probatória envolvendo os casos de assédio moral (CARDOSO, 2024). Como a violência psicológica frequentemente ocorre de maneira gradual e sem testemunhas diretas, a jurisprudência passou a admitir análise contextualizada dos elementos apresentados nos autos, incluindo mensagens eletrônicas, e-mails, testemunhos, laudos médicos e histórico organizacional relacionado ao ambiente profissional (BAGGIO; CAGGIANO, 2024).

O Tribunal Superior do Trabalho já consolidou entendimento no sentido de que a prova do assédio moral não depende necessariamente de demonstração documental individualizada de cada episódio ofensivo, sendo possível reconhecer a prática abusiva a partir do conjunto probatório e da análise global da dinâmica laboral (TST, 2023). Tal posicionamento tornou-se fundamental para evitar invisibilização da violência psicológica no ambiente de trabalho (GARCIA, 2023).

Além da responsabilização civil e trabalhista, a jurisprudência também passou a reconhecer a relevância das normas preventivas relacionadas à proteção da dignidade humana no contexto laboral (LEITE; CARVALHO NETO, 2023). A Lei nº 14.457/2022, por exemplo, vem sendo utilizada como importante referência relacionada ao dever institucional de implementação de canais internos de denúncia e mecanismos preventivos de combate à violência no ambiente profissional (BRASIL, 2022).

A Lei nº 14.540/2023 igualmente fortaleceu a compreensão jurisprudencial relacionada à necessidade de construção de ambientes institucionais comprometidos com o respeito aos direitos fundamentais e à integridade moral dos trabalhadores (BRASIL, 2023). Os tribunais vêm reconhecendo que o dever empresarial não se limita à repressão posterior da violência, abrangendo também atuação preventiva e adoção de políticas organizacionais voltadas à preservação da dignidade humana (OLIVEIRA, 2023).

A atuação jurisprudencial brasileira demonstra importante evolução no reconhecimento da gravidade do assédio moral e de seus impactos sobre a saúde emocional dos trabalhadores (TRINDADE et al., 2022). A interpretação constitucional desenvolvida pelos tribunais trabalhistas contribuiu significativamente para consolidação da compreensão de que o ambiente profissional deve ser compatível com os princípios do trabalho digno, da boa-fé e do respeito à integridade humana (BRASIL, 1988).

Entretanto, apesar dos avanços observados, persistem desafios importantes relacionados à uniformização dos critérios de reconhecimento do assédio moral, à produção probatória e à prevenção institucional das práticas abusivas (CARDOSO, 2024). A subjetividade presente em determinadas situações e a naturalização histórica de métodos agressivos de gestão ainda dificultam o enfrentamento completo da violência psicológica nas relações laborais contemporâneas (SIQUEIRA, 2021).

Dessa forma, torna-se evidente que a jurisprudência exerce papel fundamental na consolidação da proteção jurídica relacionada ao assédio moral, especialmente porque concretiza os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho no contexto das relações profissionais (BRASIL, 1988). As decisões judiciais não apenas garantem reparação às vítimas, mas também contribuem para construção de cultura organizacional mais ética, respeitosa e

comprometida com a preservação integral dos direitos fundamentais do trabalhador (GARCIA, 2023).

4 JUSTIFICATIVA DA METODOLOGIA

A presente pesquisa fundamenta-se na necessidade de aprofundar a compreensão jurídica, social e institucional acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, fenômeno que vem adquirindo crescente relevância nas relações laborais contemporâneas em razão do aumento das denúncias, da ampliação dos debates sobre saúde mental e da consolidação da proteção à dignidade da pessoa humana como princípio central do ordenamento jurídico brasileiro (BRASIL, 1988). A escolha do tema justifica-se pela permanência de práticas abusivas em diferentes estruturas organizacionais, públicas e privadas, bem como pela necessidade de fortalecimento das medidas preventivas e dos mecanismos de responsabilização relacionados à violência psicológica laboral (GARCIA, 2023).

A pesquisa possui relevância jurídica porque o assédio moral representa violação direta aos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente à dignidade da pessoa humana, à honra, à integridade moral e à saúde física e psicológica asseguradas pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Embora o ordenamento jurídico brasileiro não possua legislação única e específica destinada exclusivamente à definição do assédio moral, a interpretação sistemática da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Civil demonstra a existência de base normativa suficiente para repressão das práticas abusivas e responsabilização dos agentes envolvidos (MARTINS, 2009).

A relevância acadêmica do estudo também se evidencia diante da necessidade de ampliação das discussões relacionadas aos impactos psicossociais do trabalho contemporâneo, especialmente após o crescimento significativo dos debates sobre adoecimento emocional, síndrome de burnout e violência psicológica nas relações profissionais (TRINDADE et al., 2022). A intensificação das cobranças organizacionais, o avanço das tecnologias digitais e a expansão do teletrabalho passaram a exigir novas reflexões acerca da proteção da saúde mental do trabalhador e dos limites jurídicos relacionados ao exercício do poder diretivo empresarial (RIBEIRO, 2025).

Além disso, o tema possui importante dimensão social, considerando que o assédio moral produz consequências que ultrapassam o ambiente organizacional e atingem diretamente a qualidade de vida, as relações familiares e a estabilidade

emocional das vítimas (CUNHA; OLIVEIRA, 2021). Trabalhadores submetidos à violência psicológica frequentemente desenvolvem ansiedade, depressão, insegurança profissional e outras formas de adoecimento emocional relacionadas ao ambiente laboral, demonstrando que o problema não pode ser tratado como simples conflito interpessoal ou dificuldade cotidiana inerente à atividade profissional (OLIVEIRA, 2025).

A escolha da metodologia qualitativa decorre da própria natureza do objeto pesquisado, uma vez que o assédio moral envolve fenômeno complexo, subjetivo e multidimensional, relacionado às dinâmicas de poder, às relações interpessoais e aos impactos emocionais produzidos pela violência psicológica reiterada (CARDOSO, 2024). A abordagem qualitativa permite analisar de maneira mais aprofundada os aspectos jurídicos, sociais e humanos envolvidos no problema, possibilitando compreensão mais ampla acerca das formas de manifestação do assédio moral e dos mecanismos institucionais voltados ao seu enfrentamento (GARCIA, 2023).

A pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, desenvolvida a partir da análise de livros doutrinários, artigos científicos, dissertações, legislação e jurisprudência relacionadas ao tema do assédio moral nas relações de trabalho (OLIVEIRA, 2023). A opção pela pesquisa bibliográfica justifica-se pela necessidade de reunir diferentes perspectivas teóricas e jurídicas capazes de fornecer fundamentação adequada para compreensão do fenômeno e de suas consequências no contexto laboral contemporâneo (MARTINS, 2009).

Foram utilizados como principais referenciais teóricos autores relacionados ao Direito do Trabalho, aos direitos fundamentais e à proteção da dignidade humana nas relações laborais, incluindo obras doutrinárias clássicas e produções científicas recentes voltadas à análise do assédio moral e da saúde mental no ambiente profissional (GARCIA, 2023). A utilização de diferentes referenciais permitiu construção de abordagem mais ampla e interdisciplinar acerca do tema pesquisado (TRINDADE et al., 2022).

A pesquisa também possui caráter descritivo-analítico, uma vez que busca não apenas descrever as características do assédio moral, mas também analisar criticamente os mecanismos jurídicos de prevenção e responsabilização existentes no ordenamento brasileiro (CARDOSO, 2024). O objetivo não se restringe à apresentação conceitual do fenômeno, mas envolve reflexão acerca da efetividade

das medidas institucionais atualmente utilizadas para enfrentamento da violência psicológica no ambiente de trabalho (LEITE; CARVALHO NETO, 2023).

Os dados utilizados no desenvolvimento da pesquisa foram obtidos a partir da análise de legislação nacional, incluindo a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil Brasileiro e normas recentes relacionadas à prevenção da violência laboral, como a Lei nº 14.457/2022 e a Lei nº 14.540/2023 (BRASIL, 1943; BRASIL, 1988; BRASIL, 2002; BRASIL, 2022; BRASIL, 2023). A utilização dessas normas permitiu identificar os fundamentos jurídicos relacionados à proteção da dignidade humana e à responsabilização decorrente das práticas abusivas nas relações profissionais (OLIVEIRA, 2023).

A análise jurisprudencial também foi incorporada ao estudo em razão da importância das decisões judiciais para consolidação do entendimento jurídico relacionado ao assédio moral nas relações de trabalho (TST, 2023). A jurisprudência trabalhista brasileira possui papel fundamental na interpretação dos princípios constitucionais relacionados à dignidade humana, à saúde do trabalhador e aos limites do poder diretivo empresarial, especialmente diante da inexistência de legislação específica única sobre o tema (GARCIA, 2023).

Foram examinadas decisões do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho envolvendo situações relacionadas à cobrança abusiva de metas, humilhações públicas, perseguições psicológicas, isolamento profissional e violência moral no contexto do teletrabalho (TRT-2, 2023; TRT-3, 2022). A análise desses julgados permitiu compreender de que forma o Poder Judiciário brasileiro vem enfrentando o problema e consolidando mecanismos de proteção à dignidade do trabalhador (CARDOSO, 2024).

Como critérios de inclusão, foram selecionadas publicações nacionais em língua portuguesa com pertinência temática direta ao objeto da pesquisa, especialmente trabalhos produzidos entre os anos de 2021 e 2025, sem prejuízo da utilização de obras doutrinárias clássicas indispensáveis à fundamentação conceitual do estudo (TRINDADE et al., 2022). A priorização de produções recentes justifica-se pela necessidade de análise atualizada das transformações ocorridas nas relações laborais contemporâneas, sobretudo diante da expansão do teletrabalho e das discussões relacionadas à saúde mental ocupacional (RIBEIRO, 2025).

Foram excluídos materiais sem relevância temática central, textos duplicados,

publicações estrangeiras sem relação direta com o contexto jurídico brasileiro e conteúdos sem consistência acadêmica suficiente para subsidiar a análise proposta (LEITE; CARVALHO NETO, 2023). Esse critério metodológico buscou garantir maior rigor científico e coerência na seleção das fontes utilizadas ao longo da pesquisa (GARCIA, 2023).

Os descritores utilizados para levantamento bibliográfico incluíram expressões como “assédio moral”, “ambiente de trabalho”, “dignidade da pessoa humana”, “violência psicológica”, “teletrabalho”, “responsabilização civil”, “jurisprudência trabalhista”, “saúde mental do trabalhador” e “relações laborais” (OLIVEIRA, 2025). A utilização desses termos permitiu identificar produções científicas e jurídicas diretamente relacionadas ao objeto investigado (TRINDADE et al., 2022).

A escolha pela abordagem qualitativa também se mostra adequada porque o assédio moral não pode ser compreendido exclusivamente através de dados estatísticos ou critérios numéricos objetivos (CARDOSO, 2024). O fenômeno envolve experiências humanas relacionadas ao sofrimento psicológico, à humilhação reiterada e às dinâmicas organizacionais de poder, exigindo análise interpretativa mais aprofundada acerca dos impactos produzidos sobre a dignidade e a saúde do trabalhador (GARCIA, 2023).

Outro aspecto importante relacionado à metodologia adotada refere-se à necessidade de integração entre diferentes áreas do conhecimento, especialmente Direito, Psicologia, Saúde Ocupacional e Sociologia do Trabalho (OMS, 2022). A violência psicológica nas relações laborais produz consequências que ultrapassam a esfera estritamente jurídica, atingindo aspectos emocionais, sociais e organizacionais relacionados à vida do trabalhador e ao funcionamento das instituições (OIT, 2019).

A abordagem metodológica utilizada também permitiu examinar os impactos das transformações tecnológicas e organizacionais recentes sobre as formas de manifestação do assédio moral no ambiente profissional contemporâneo (RIBEIRO, 2025). A expansão do teletrabalho, dos mecanismos digitais de fiscalização e das novas formas de organização laboral exige atualização constante das reflexões acadêmicas relacionadas à proteção da dignidade humana e da saúde mental nas relações de trabalho (ALMAHNOUD; OLIVEIRA FILHO, 2023).

Dessa forma, a metodologia adotada mostrou-se adequada aos objetivos da pesquisa, possibilitando análise ampla, crítica e fundamentada acerca do assédio

moral nas relações laborais contemporâneas (GARCIA, 2023). A combinação entre pesquisa bibliográfica, análise legislativa e estudo jurisprudencial permitiu construção de reflexão jurídica consistente acerca dos mecanismos de prevenção e responsabilização relacionados à violência psicológica no ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2023).

Assim, a pesquisa busca contribuir para fortalecimento das discussões acadêmicas e institucionais relacionadas à proteção da dignidade da pessoa humana nas relações laborais, reafirmando a necessidade de construção de ambientes profissionais mais éticos, saudáveis e compatíveis com os princípios constitucionais do trabalho digno (BRASIL, 1988).

5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento da presente pesquisa permitiu compreender que o assédio moral no ambiente de trabalho constitui fenômeno complexo, multifacetado e incompatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A violência psicológica reiterada ultrapassa a esfera dos conflitos interpessoais comuns à convivência profissional e passa a representar grave violação aos direitos fundamentais do trabalhador, atingindo sua integridade emocional, sua saúde mental e sua estabilidade profissional.

Ao longo do estudo, verificou-se que o assédio moral caracteriza-se pela repetição sistemática de condutas humilhantes, constrangedoras e degradantes capazes de produzir sofrimento psicológico relevante à vítima. A análise doutrinária e jurisprudencial demonstrou que a violência moral pode manifestar-se de diferentes formas dentro das organizações, incluindo cobranças abusivas, exposição vexatória, isolamento profissional, desqualificação contínua da capacidade técnica do trabalhador e perseguições psicológicas reiteradas.

Constatou-se também que o poder diretivo do empregador, embora legítimo dentro da relação empregatícia, encontra limites nos direitos fundamentais relacionados à dignidade humana, à integridade moral e à saúde física e psicológica do trabalhador. O exercício da autoridade hierárquica não autoriza práticas degradantes nem métodos de gestão baseados na humilhação e no sofrimento emocional dos empregados, razão pela qual o assédio moral representa evidente abuso incompatível com os princípios constitucionais das relações.

A pesquisa evidenciou que o ordenamento jurídico brasileiro possui fundamentos normativos suficientes para repressão das práticas abusivas e responsabilização dos agentes envolvidos, mesmo diante da inexistência de legislação única e específica sobre o assédio moral. A interpretação conjunta da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Civil permite reconhecer a proteção jurídica da dignidade humana e dos direitos da personalidade dentro do ambiente profissional.

A análise jurisprudencial realizada demonstrou importante evolução do entendimento dos tribunais trabalhistas brasileiros acerca da gravidade do assédio

moral e de seus impactos sobre a saúde emocional dos trabalhadores. O Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho vêm consolidando posicionamento no sentido de que práticas humilhantes, cobranças vexatórias, perseguições psicológicas e exposição degradante configuram grave violação aos direitos fundamentais do trabalhador e ensejam reparação por danos morais.

Outro aspecto relevante identificado ao longo da pesquisa refere-se aos impactos físicos e psicológicos produzidos pela violência moral reiterada no ambiente laboral. O assédio moral mostrou-se diretamente relacionado ao desenvolvimento de ansiedade, depressão, síndrome de burnout, insegurança profissional, distúrbios emocionais e outras formas de adoecimento ocupacional capazes de comprometer significativamente a qualidade de vida do trabalhador.

A pesquisa também permitiu observar que os efeitos do assédio moral ultrapassam a esfera individual da vítima e atingem o próprio funcionamento das organizações. Ambientes laborais marcados por medo, perseguição e violência psicológica tendem a apresentar queda de produtividade, deterioração das relações interpessoais, aumento dos afastamentos médicos e elevação dos índices de rotatividade funcional, demonstrando que a violência moral produz prejuízos humanos, institucionais e sociais relevantes.

No que se refere às medidas preventivas, verificou-se que o enfrentamento efetivo do assédio moral exige atuação institucional ativa e comprometida com a preservação da dignidade humana no ambiente profissional. A implementação de códigos de conduta, programas de capacitação, canais internos de denúncia e mecanismos adequados de acolhimento das vítimas mostrou-se fundamental para prevenção das práticas abusivas e fortalecimento de ambientes laborais mais éticos e saudáveis.

A análise das legislações recentes, especialmente da Lei nº 14.457/2022 e da Lei nº 14.540/2023, demonstrou avanço significativo do ordenamento jurídico brasileiro no fortalecimento das políticas preventivas relacionadas à violência no ambiente laboral. Embora tais normas não tratem exclusivamente do assédio moral, elas reforçam o dever institucional de proteção da dignidade humana e consolidam a necessidade de construção de cultura organizacional menos permissiva diante das práticas abusivas.

Outro ponto relevante identificado durante a pesquisa refere-se aos desafios

impostos pelas novas formas de organização laboral e pela expansão do teletrabalho. O avanço das tecnologias digitais alterou significativamente as formas de fiscalização, cobrança e comunicação entre empregadores e trabalhadores, permitindo o surgimento de novas modalidades de violência psicológica relacionadas ao monitoramento excessivo, à disponibilidade permanente e à invasão da esfera privada do trabalhador.

A virtualização das relações profissionais demonstrou que o assédio moral não desaparece com a distância física, mas adapta-se às novas dinâmicas organizacionais contemporâneas. Nesse contexto, torna-se indispensável atualização constante das políticas preventivas e dos mecanismos jurídicos de proteção relacionados à saúde mental e à dignidade do trabalhador no ambiente digital.

A pesquisa também permitiu concluir que a responsabilização jurídica possui importante função pedagógica e social no enfrentamento do assédio moral. A atuação do Poder Judiciário não se limita à reparação individual dos danos sofridos pela vítima, mas contribui para reafirmação dos limites éticos das relações laborais e fortalecimento da cultura organizacional comprometida com os direitos fundamentais do trabalhador.

Entretanto, apesar dos avanços legislativos e jurisprudenciais observados, persistem desafios importantes relacionados à prevenção institucional da violência psicológica, à produção probatória nos casos de assédio moral e à superação da cultura organizacional que ainda naturaliza práticas abusivas em determinados ambientes profissionais. A banalização histórica das humilhações relacionadas ao trabalho continua dificultando o reconhecimento precoce do problema e o acolhimento adequado das vítimas.

Diante disso, torna-se evidente que o enfrentamento efetivo do assédio moral exige atuação integrada entre empregadores, trabalhadores, Poder Judiciário, órgãos de fiscalização e sociedade civil. A proteção da dignidade humana no ambiente laboral não depende exclusivamente da repressão posterior das práticas abusivas, mas também da construção permanente de ambientes profissionais pautados pelo respeito, pela ética e pela valorização da integridade física e emocional do trabalhador.

Conclui-se, portanto, que o assédio moral representa grave violação aos direitos fundamentais relacionados à dignidade da pessoa humana e à saúde do trabalhador, incompatível com qualquer concepção constitucional de trabalho digno. A

consolidação de políticas preventivas eficazes, associadas à responsabilização jurídica adequada e ao fortalecimento da cultura institucional de respeito aos direitos humanos, mostra-se indispensável para redução da violência psicológica nas relações laborais contemporâneas e para construção de ambientes profissionais mais justos, seguros e humanizados.

REFERÊNCIAS

- ALMAHNHOUD, Raghad; OLIVEIRA FILHO, José Carlos de. Teletrabalho e assédio moral: desafios contemporâneos nas relações laborais digitais. *Revista Jurídica do Trabalho e Desenvolvimento Humano*, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 45-63, 2023.
- BAGGIO, André; CAGGIANO, Mônica Herman Salem. Responsabilidade civil decorrente do assédio moral nas relações de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, v. 50, n. 231, p. 85-104, 2024.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017.
- BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.
- BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual. Brasília, DF: Presidência da República, 2023.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência sobre assédio moral e cobrança abusiva de metas. Brasília, DF: TST, 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisões recentes sobre assédio moral no teletrabalho. Brasília, DF: TST, 2024.
- CARDOSO, Amanda Ferreira. Assédio moral nas relações de trabalho: análise doutrinária e jurisprudencial. *Revista Jurídica Brasileira*, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 112-131, 2024.
- CUNHA, Fernando de Oliveira; OLIVEIRA, Lorena Esteves de. Assédio moral organizacional e saúde mental do trabalhador. *Revista de Ciências Jurídicas e Sociais*, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 77-96, 2021.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Assédio moral nas relações de trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.
- INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). Relatório sobre afastamentos relacionados à saúde mental no trabalho. Brasília, DF: INSS, 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; CARVALHO NETO, Inácio de. Direitos fundamentais do trabalhador e prevenção ao assédio moral. Revista LTr, São Paulo, v. 87, n. 9, p. 1054-1073, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral no emprego. São Paulo: Atlas, 2009.

MEDINA, José Miguel Garcia. Assédio moral institucional e responsabilidade administrativa. Revista de Direito Público Contemporâneo, Brasília, v. 9, n. 1, p. 55-78, 2025.

OLIVEIRA, Carlos Alberto de. Saúde mental do trabalhador e assédio moral nas instituições públicas. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 50, p. 1-15, 2025.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Assédio moral e dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2023.

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

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Saúde mental no ambiente de trabalho. Genebra: OMS, 2022.

RIBEIRO, Viviane Lícia. Assédio moral no teletrabalho e os desafios das relações laborais digitais. Revista de Direito do Trabalho Contemporâneo, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 66-89, 2025.

RODRIGUES, Mariana Silva et al. Impactos organizacionais do assédio moral nas relações laborais. Revista Brasileira de Gestão e Trabalho, Porto Alegre, v. 11, n. 3, p. 98-117, 2025.

SANTOS, Rafael Lima dos; RIBEIRO FILHO, Antônio Carlos. Teletrabalho, saúde mental e assédio moral digital. Revista Jurídica do Trabalho, Recife, v. 15, n. 2, p. 41-60, 2023.

SIQUEIRA, Fernanda Cristina. Políticas institucionais de prevenção ao assédio moral no ambiente corporativo. Revista de Direito Empresarial e Trabalho, São Paulo, v. 12, n. 4, p. 134-152, 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (TRT-2). Assédio moral no teletrabalho. São Paulo: TRT-2, 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (TRT-3). Cobrança abusiva de metas e assédio moral em instituição financeira. Belo Horizonte: TRT-3, 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO (TRT-15). Práticas vexatórias e humilhação coletiva no ambiente laboral. Campinas: TRT-15, 2021.

TRINDADE, Luciana et al. Assédio moral e adoecimento psíquico de trabalhadores brasileiros. Revista de Saúde do Trabalhador, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 58-79, 2022.

WISMANN, Denise. Assédio moral e sofrimento psíquico em servidores técnico-administrativos. Revista Brasileira de Administração Pública, Brasília, v. 56, n. 4, p. 721-740, 2022.