



ASSÉDIO MORAL: PREVENÇÃO, RECONHECIMENTO JURÍDICO E REPARAÇÃO INTEGRAL: Uma análise a partir da atuação do Projeto Caminhos do Trabalho

Luana Barbosa de Aguiar¹

Naylton Lima da Cruz²

Maycon Leopoldino Ferreira da Silva³

Manuela Dantas de Paiva Pimenta⁴

RESUMO: O presente artigo analisa o assédio moral como fator determinante no adoecimento laboral, a partir de um estudo de caso acompanhado pelo Projeto Caminhos do Trabalho. A questão-problema centra-se em como o assédio moral e a subnotificação das doenças ocupacionais impactam o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores no Brasil. O objetivo é compreender de que maneira a violência psicológica no ambiente laboral repercute na saúde física e mental e como a invisibilidade estatística desses adoecimentos contribui para a negação de direitos. A metodologia combina pesquisa bibliográfica e estudo de caso, apoiada na escuta qualificada realizada pelo projeto. Os resultados indicam que o assédio moral provoca consequências psicossociais graves, como ansiedade e depressão, além de gerar implicações jurídicas e sociais que atingem a coletividade. Conclui-se que a subnotificação das doenças ocupacionais compromete a proteção do trabalhador, reforçando a urgência na efetivação das normas legais e na adoção de políticas públicas.

Palavras-chave: Assédio moral; Adoecimento laboral; Doenças ocupacionais; Direitos dos trabalhadores.

MORAL HARASSMENT: PREVENTION, LEGAL RECOGNITION, AND FULL REPARATION: An analysis based on the work of the “Caminhos do Trabalho” Project

ABSTRACT: This article analyzes bullying as a determining factor in workplace illness, based on a case study monitored by the Caminhos do Trabalho Project. The research question focuses on how bullying and underreporting of occupational illnesses impact the recognition of workers' rights in Brazil. The objective is to understand how psychological violence in the workplace impacts physical and mental health and how the statistical invisibility of these illnesses contributes to the denial of rights. The methodology combines bibliographic research and case studies, supported by the qualified listening conducted by the project. The results indicate that bullying causes serious psychosocial consequences, such as anxiety and depression, in addition to generating legal and social implications that affect the community. The conclusion is that

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: Luanaaguiar1022@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3524-7139>.

² Graduando em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: Naylton.ofclc@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1849-0561>.

³ Graduando em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: mayconleopoldinoferreira@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9277-7221>.

⁴ Graduanda em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: manueladantas147@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9231-8718>.



underreporting of occupational illnesses compromises worker protection, reinforcing the urgency of enforcing legal standards and adopting public policies.

Keywords: Moral harassment; Occupational illness; Occupational diseases; Workers' rights.

INTRODUÇÃO

O cenário contemporâneo do mercado de trabalho é marcado por uma crescente complexidade, onde as relações laborais, por vezes, transcendem a mera troca de serviços por remuneração, podendo resultar em adoecimentos ocupacionais que, lamentavelmente, permanecem invisíveis nas estatísticas oficiais. A subnotificação de doenças relacionadas ao trabalho no Brasil representa um grave desafio à saúde pública e à garantia de direitos, uma vez que a ausência de dados precisos impede o desenvolvimento de políticas eficazes de prevenção e reparação.

É nesse contexto de silenciamento e invisibilidade que se insere o Projeto Caminhos do Trabalho, uma iniciativa de extensão universitária que, desde sua concepção, busca atuar na identificação e enfrentamento dessas patologias. Iniciado em 2017, na Universidade Federal da Bahia (UFBA), o projeto expandiu sua atuação para outras dez universidades federais. Sua missão é oferecer suporte multidisciplinar aos trabalhadores e, ao mesmo tempo, analisar dados públicos e privados para desvelar a realidade do adoecimento laboral, produzindo dossiês e laudos que subsidiam a busca por justiça.

A urgência de iniciativas, como o Caminhos do Trabalho, manifesta-se em casos concretos, como o da trabalhadora Marinalda (nome fictício) utilizado neste estudo como exemplo representativo entre os diversos casos acompanhados pelo projeto ao longo de sua existência.

Marinalda foi atendida no dia 27 de janeiro de 2025, aproximadamente às 15 horas pelos/as pesquisadores e pesquisadoras do grupo de pesquisa Caminhos do Trabalho, quando relatou que sofreu assédio moral e físico e desvio de função em seu trabalho. Marinalda iniciou o seu vínculo com a empresa Sorveteria Pedacinho do Céu (nome fictício) em 22/08/2024. Ela foi contratada para exercer a função de Atendente de



Lanchonete, mas relatou desvio de função desde o primeiro dia trabalhado. Ela era submetida a agressões verbais e físicas, humilhações, e tinha horas extras não pagas. Além disso, a empresa negligenciava normas de segurança e saúde, como a falta de equipamentos de proteção, água potável e um local adequado para refeições.

O ambiente de trabalho e o assédio causaram um processo de adoecimento mental e físico em Marinalda, com sintomas, como ansiedade, depressão e crises psicossomáticas. A empresa, mesmo ciente das agressões, não tomou providências, o que agravou a saúde da trabalhadora. Por meio do Projeto Caminhos do Trabalho, foi possível elaborar um relatório que confirma o nexo causal entre o adoecimento e as condições de trabalho. A experiência de Marinalda serve como um microcosmo da realidade de milhares de trabalhadores, cujos direitos são negados e cujas condições de saúde são ignoradas, resultando em um abandono que tem profundas consequências tanto para o indivíduo quanto para a sociedade.

Diante dessa problemática, o presente artigo tem como objetivo geral analisar o assédio moral no ambiente de trabalho enquanto violação aos direitos fundamentais da pessoa humana. Busca-se examinar, igualmente, os impactos dessa prática no adoecimento laboral. O estudo também se propõe a discutir os desafios relacionados ao reconhecimento jurídico do assédio moral e à efetivação dos direitos dos trabalhadores. Essa análise é desenvolvida a partir da atuação do Projeto Caminhos do Trabalho, tomando como referência o caso da trabalhadora Marinalda.

Para alcançar tais objetivos, a pesquisa desdobra-se em objetivos específicos. Inicialmente, pretende-se identificar a relação entre o assédio moral e o adoecimento psíquico dos trabalhadores, com ênfase nos impactos do trabalho sobre o sofrimento mental. Em seguida, busca-se relacionar o caso analisado ao arcabouço jurídico referente ao assédio moral e à saúde do trabalhador. Nessa perspectiva, são evidenciadas possíveis lacunas legais e institucionais.

Além disso, o artigo objetiva evidenciar a relevância da atuação do Projeto Caminhos do Trabalho no acolhimento, na produção de dados e na defesa dos direitos



dos trabalhadores adoecidos. Tal atuação é compreendida como instrumento de visibilização e enfrentamento da violência laboral. Por fim, propõe-se refletir sobre a necessidade de políticas públicas, da responsabilização das empresas e da tipificação nacional do assédio moral. Esses mecanismos são apresentados como essenciais à prevenção e à reparação integral dos danos sofridos.

A relevância deste trabalho se justifica nos alarmantes índices de adoecimento no trabalho e nas frequentes violações de direitos que acompanham esse cenário. Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT), a projeção de acidentes de trabalho de 2024 foi 742,2 mil, considerando tanto as Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs) quanto os benefícios concedidos sem comunicação prévia (SmartLab, 2025). Além disso, ainda segundo o Observatório de Segurança e Saúde do MPT, em 2024, o Brasil registrou 137,2 mil afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. Desses, 4 mil foram considerados acidentários, enquanto a maioria foi classificada como não acidentária (SmartLab, 2025). Essa distinção evidencia um padrão onde a maioria dos afastamentos por transtornos de ansiedade não é formalmente reconhecida como relacionada ao trabalho.

A falta de notificação adequada não apenas distorce as estatísticas, mas também impede que os trabalhadores acessem os benefícios previdenciários e as medidas de reparação a que teriam direito, perpetuando a injustiça e o sofrimento. A análise do caso de Marinalda, apoiada pelos dados e pela metodologia do Projeto Caminhos do Trabalho, oferece uma oportunidade valiosa para iluminar essa questão e reforçar a necessidade de um olhar mais atento e humanizado sobre a saúde do trabalhador.

METODOLOGIA



Este estudo adota uma abordagem qualitativa, combinando pesquisa bibliográfica e estudo de caso. A opção pelo estudo de caso fundamenta-se na necessidade de examinar em profundidade a experiência de uma trabalhadora submetida a práticas de assédio moral, permitindo compreender como tais vivências refletem fenômenos estruturais do adoecimento laboral. Conforme Goldenberg (2005), o estudo de caso possibilita analisar situações concretas articulando dimensões subjetivas, sociais e institucionais.

A pesquisa bibliográfica contemplou livros, artigos científicos, legislações, notas técnicas e dados públicos relacionados a assédio moral, saúde do trabalhador, subnotificação e direitos trabalhistas. As bases consultadas incluíram: SciELO, PePSIC, Google Acadêmico, repositórios institucionais e documentos oficiais como cartilhas do Ministério Público do Trabalho (MPT) e dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. A seleção do referencial ocorreu com base na relevância teórica, na atualidade das discussões e na pertinência ao fenômeno investigado.

Além disso, outros dados, principalmente sobre o caso da Marinalda, vieram através do estudo empírico desenvolvido a partir das atividades de acolhimento e escuta qualificada realizadas pelo Projeto Caminhos do Trabalho (UFPB). Esses atendimentos são realizados a partir do primeiro contato do trabalhador com o projeto, que ocorre por meio do número oficial de atendimento, pelo qual é realizada uma escuta inicial e uma triagem, cujo objetivo é averiguar se a demanda apresentada se enquadra no foco de atuação do projeto. Confirmada a pertinência do caso, é agendado um atendimento presencial com o trabalhador.

O atendimento é realizado por três extensionistas, mediante a apresentação e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo o acesso ético e legal aos dados fornecidos. A escuta qualificada, fundamentada na Psicologia Social do Trabalho (Coutinho et al., 2017), constitui uma técnica que privilegia a compreensão do sujeito em sua integralidade biopsicossocial. A coleta de dados envolveu a análise de documentos fornecidos pela trabalhadora, como atestados médicos, registros laborais e relatos detalhados de sua trajetória no ambiente de trabalho.



Além disso, as informações obtidas foram confrontadas com normativas jurídicas que regulam a proteção do trabalhador, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal e documentos internacionais sobre violência e assédio no trabalho, permitindo estabelecer diálogo entre a vivência individual e o ordenamento jurídico, garantindo coerência entre objetivos e percurso metodológico.

A análise dos dados seguiu o método de análise temática, organizando o material em três eixos: (1) manifestações de assédio moral; (2) repercussões psicossociais e laborais; (3) barreiras legais e institucionais ao reconhecimento dos direitos. Cada eixo foi articulado ao referencial teórico e às normativas utilizadas, garantindo consistência científica e ampliando a compreensão do caso em relação ao cenário nacional.

Dessa forma, a metodologia integra dimensões empíricas, teóricas e jurídicas, permitindo analisar o assédio moral como fenômeno multifacetado que envolve saúde, direitos e estruturas institucionais.

DESENVOLVIMENTO

Adoecimento laboral e assédio moral: o impacto do trabalho no sofrimento psíquico dos trabalhadores

O mercado de trabalho contemporâneo impõe pressões intensas que contribuem para o desgaste emocional dos trabalhadores. Nesse contexto, o assédio moral configura-se como uma das formas mais graves de violência psicológica no ambiente laboral. Essa prática envolve humilhações, perseguições e intimidações sistemáticas que, quando persistentes, comprometem a integridade física e psíquica da vítima. Como conceitua Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17-18):

toda conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam atingir a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica do trabalhador, colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho.



O assédio moral, portanto, caracteriza-se por condutas intencionais, reiteradas e prolongadas que visam degradar o ambiente laboral e excluir o trabalhador, constituindo violação direta à dignidade humana. Diante de seu caráter multifacetado, afeta diversos direitos fundamentais, como a integridade moral e física, a intimidade e o direito a um tratamento igualitário (Barros, 2013, p. 950). A dimensão hierárquica também é central: segundo Guedes (2008, p. 32), essas práticas podem ser perpetradas por empregadores, gestores ou colegas, configurando perseguição contínua capaz de causar danos físicos, psíquicos, morais e existenciais.

Os impactos do assédio moral ultrapassam a esfera organizacional. Seus efeitos na saúde do trabalhador são amplos e atingem diferentes sistemas do organismo, ocasionando problemas digestivos (bulimia, úlcera, gastrite), respiratórios (falta de ar, sensação de sufocamento), musculoesqueléticos (dores na coluna e articulações), neurológicos e psicológicos (ansiedade, ataques de pânico, depressão, insônia, déficit de memória), além de complicações cardiovasculares (palpitações, taquicardia, infarto). O sistema imunológico também é afetado, aumentando a vulnerabilidade a infecções (Guedes, 2008, p. 113).

Neste ponto, a metodologia do Projeto "Caminhos do Trabalho" é crucial, atuando como uma resposta direta à subnotificação do sofrimento psíquico. Sua operação é estruturada em quatro fases de atendimento, que incluem a Triagem Online, o Atendimento Presencial com coleta detalhada de dados e a Avaliação Interdisciplinar (médica e jurídica). É neste ciclo que a produção de documentação técnica especializada, como a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), frequentemente omitida pelo empregador, e a elaboração de laudos e dossiês que comprovam o nexo causal, transforma o sofrimento psíquico invisível em uma doença laboral reconhecida legalmente. Sem essa intervenção articulada, que liga o sofrimento do trabalhador à ciência e ao direito, muitas vítimas de assédio e adoecimento mental teriam seus direitos previdenciários e trabalhistas negados, reforçando o ciclo de desamparo.



Um exemplo ilustrativo é o caso da trabalhadora Marinalda, atendida pelo projeto Caminhos do Trabalho. Ela apresentou intenso sofrimento psíquico e físico decorrente do assédio moral, quadro que comprometeu seu desempenho profissional e evoluiu para um diagnóstico de depressão. Este caso demonstra o papel vital do projeto: através de sua assistência médica especializada e intersecção com o direito, o nexos causal entre o assédio moral e o diagnóstico de depressão foi reconhecido e documentado, tirando a doença da invisibilidade. Pesquisa da Universidade de Brasília (UnB), em parceria com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), realizada em 2017, demonstrou que 48,8% dos trabalhadores afastados por mais de quinze dias sofrem de algum transtorno mental, sendo a depressão o mais frequente (Laborare, 2017).

O adoecimento decorrente do assédio moral possui repercussões jurídicas relevantes. Thome (2009, p. 100) esclarece que, quando configurado como doença do trabalho, o quadro depressivo pode assegurar ao trabalhador direitos como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez acidentária, pensão por morte aos dependentes e estabilidade provisória.

Além de atingir o indivíduo, o assédio moral constitui grave problema social e de saúde pública. Para Zanetti (2008, p. 112), suas consequências extrapolam a relação entre empregado e empregador. No campo econômico, o assédio gera queda de produtividade, desperdício de trabalho, aumento do absenteísmo, rotatividade, degradação climatérica e danos à imagem institucional. Os custos incluem novos treinamentos, perda de competitividade e prejuízos reputacionais.

Em escala internacional, os impactos financeiros são expressivos: nos Estados Unidos, estima-se que os custos relacionados ao assédio ultrapassem 4 bilhões de dólares anuais, enquanto os gastos com tratamento da depressão associada ao trabalho chegam a 44 bilhões. Na Europa, o impacto econômico é estimado em 20 bilhões de dólares por ano (Zanetti, 2008, p. 113). No Brasil, embora falem estatísticas consolidadas, as indenizações fixadas pela Justiça do Trabalho variam entre R\$10 mil e R\$2 milhões, dependendo do entendimento judicial.



Sob a perspectiva humana, os danos são ainda mais profundos. O trabalhador assediado frequentemente perde a autoconfiança, passa a duvidar de sua competência e internaliza uma culpa que não lhe pertence, desencadeando sofrimento psíquico duradouro. Estudos clássicos de Heinz Leymann (1996), que analisaram mais de 2.300 casos na Suécia, revelam que cerca de 90% das vítimas apresentam sintomas compatíveis com Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), como revivescência do trauma, hipervigilância, insônia, ansiedade persistente e isolamento. Em estudos longitudinais com trabalhadores de hospitais e escolas, Leymann constatou que a exposição prolongada ao assédio contribui para quadros graves de depressão e aumento da ideação suicida.

Marie-France Hirigoyen (2002) também evidenciou que a violência psicológica prolongada pode causar danos emocionais persistentes, que permanecem mesmo após o afastamento do ambiente agressor, manifestando-se em humilhação internalizada, retraimento social, perda de sentido no trabalho e comprometimento da identidade profissional.

No Brasil, a pesquisa epidemiológica de Margarida Barreto (2006), envolvendo mais de 2.000 trabalhadores, constatou que 68% dos entrevistados que relataram assédio moral apresentaram sintomas severos de sofrimento mental, e 18% desenvolveram ideação suicida. Os efeitos ultrapassam o ambiente profissional, afetando também a vida familiar, social e comunitária da vítima.

Diante desse cenário, a prevenção deve ser tratada como prioridade. Como afirma Zanetti (2008, p. 115), intervir no assédio moral não é apenas uma exigência ética, mas também uma estratégia de redução de custos sociais e previdenciários e de promoção do bom funcionamento organizacional. Assim, políticas de prevenção, formação de gestores, criação de canais seguros de denúncia e fortalecimento da cultura de respeito são medidas essenciais para combater o problema.

Em síntese, o assédio moral constitui um fenômeno complexo, de múltiplas dimensões, que atinge o trabalhador, a empresa e a sociedade. Sua gravidade exige resposta firme e articulada, tanto no âmbito jurídico quanto no organizacional, com o



objetivo de proteger a dignidade do trabalhador e promover relações laborais socialmente sustentáveis.

Consequências do assédio moral na saúde dos trabalhadores

O assédio moral no trabalho caracteriza-se como uma forma de violência psicológica que ocorre por meio de condutas abusivas repetitivas e sistemáticas. Essas ações expõem trabalhadores e trabalhadoras a situações de constrangimento e humilhação, comprometendo sua liberdade, dignidade e direitos de pessoa, além de causarem adoecimento por conta de todos esses problemas enfrentados. Existem 3 elementos que configuram a prática do assédio moral, segundo o Ministério Público do Trabalho:

1- prática reiterada, isto é, violência sistemática e que dura um certo tempo; 2- atitudes abusivas com conteúdo vexatório e constrangedor; e 3- consequência de desestabilizar emocionalmente a vítima e/ou degradar psicologicamente o meio ambiente do trabalho (MPT, 2018, p. 10).

Além disso, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), embora ainda esteja em processo de ratificação no Brasil, define "violência e assédio" no trabalho como comportamentos ou ameaças inaceitáveis, únicos ou repetidos, que visem, causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo os motivados por gênero.

No caso de Marinalda, o que nos foi relatado em entrevista exemplifica bem essas situações, pois ela sofreu agressões físicas e verbais, incluindo insultos a sua sexualidade e escolaridade. Além disso, a empresa agiu com negligência, não tomando providências em relação às agressões e não garantindo um ambiente de trabalho seguro. A omissão do empregador em intervir é uma falha grave, que contribui para o agravamento do sofrimento e a sensação de impunidade.

O assédio tem potencial para causar uma série de transtornos de saúde mental. As consequências podem variar desde a perda da autoestima, com sentimentos de inutilidade,



no caso da trabalhadora Marinalda, até o desenvolvimento de quadros clínicos graves como ansiedade generalizada (CID F41.1) que foi diagnosticado em 13/01/2025.

Ademais, tal prática pode levar a um sentimento de impotência e à internalização do discurso humilhante, fazendo com que o indivíduo acredite nas ofensas recebidas, segundo Camargo et al.

O assédio moral nas organizações deixa marcas na subjetividade do trabalhador, que muitas vezes se sente impotente diante da situação e sofre com a violência, porém nada podendo fazer para revertê-la. As marcas deixadas são produto da internalização do discurso humilhante dirigido ao indivíduo, tomando para si como verdadeiro o que foi dito pelo agressor. (Camargo, et al., p.139, 2018).

As atividades laborais perdem o sentido e a importância do trabalho na vida do indivíduo se esvazia. A impotência e a dificuldade de expressar o que está acontecendo levam ao isolamento social. As consequências do assédio se estendem para fora do trabalho, afetando negativamente a vida familiar e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

O caso de Marinalda Sousa não é um evento isolado, mas sim um reflexo doloroso de uma realidade enfrentada por inúmeros trabalhadores no Brasil. O assédio moral e as condições precárias de trabalho, que levam ao adoecimento físico e mental, são frequentemente invisibilizados pela subnotificação de doenças ocupacionais. Essa invisibilidade cria um desafio grave para a saúde pública e para a garantia de direitos, impedindo o desenvolvimento de políticas preventivas eficazes.

É nesse cenário que iniciativas como o Projeto Caminhos do Trabalho se tornam essenciais. Através de um suporte multidisciplinar, o projeto acolhe casos como o de Marinalda e, por meio da análise de dados e relatos, lança luz sobre as patologias laborais que não chegam às estatísticas oficiais. A elaboração de dossiês e laudos circunstanciados, como o que documenta a experiência de Marinalda, é crucial para subsidiar a busca por justiça e demonstrar o nexo causal entre o ambiente de trabalho degradante e o adoecimento do trabalhador. Assim, o projeto não apenas oferece apoio



individual, mas também contribui para desvendar a realidade do adoecimento no trabalho, tornando visível o que por muito tempo permaneceu oculto.

Barreiras ao reconhecimento e à concretização dos direitos dos trabalhadores

Ainda que a principal característica do assédio moral seja o dano de natureza emocional, sua manifestação varia de acordo com a sensibilidade e a estrutura psíquica de cada indivíduo, assim sendo de difícil mensuração em sua essência. Conforme observa Sônia Aparecida C. Nascimento, em seu artigo “O assédio moral no ambiente de trabalho”, publicado na Revista LTr, a constatação prévia de doença psíquico-emocional, atestada por laudo psiquiátrico elaborado por profissional habilitado, há de constituir-se da condição *sine qua non* para a caracterização da prática de assédio moral no ambiente laboral:

A configuração do assédio moral depende sim de constatação prévia da existência de doença psíquico-emocional. Necessária então, perícia médica de psiquiatra, ou outro especialista, através do laudo-técnico, inclusive apontando o nexos causal entre o assédio moral e a doença, para que o magistrado tenha convicção da existência do dano à saúde do trabalhador (Nascimento, 2014, p. 926).

A *conditio sine qua non* representa a condição indispensável para a existência do crime. Trata-se de elemento analisado no âmbito do nexos de causalidade, constituindo um dos critérios utilizados para sua aferição. Ausente a *conditio sine qua non*, inexistente o próprio nexos causal.

Outro aspecto essencial para a caracterização do assédio moral é a reiterada prática das condutas humilhantes perpetradas pelo agressor, sendo necessária a habitualidade ou repetição dos abusos. Tais práticas podem se prolongar por anos ou manifestar-se em períodos mais curtos, a depender do momento em que os efeitos danosos se projetam sobre a vítima. Nesse sentido, Margarida Barreto (2006) demonstra que a intensidade e a frequência das agressões são determinantes para o desencadeamento de sofrimento psíquico, independentemente da extensão temporal, podendo causar danos profundos mesmo em períodos reduzidos quando o ataque à dignidade é contínuo ou concentrado.



Ressalte-se que o propósito, consciente ou inconsciente, do assediador é forçar a saída do trabalhador do ambiente laboral de maneira ilícita e violenta, induzindo-o à demissão voluntária. Esse fenômeno é identificado por Barreto como “demissão branca”, e por Heloani (2004) como estratégia de gestão autoritária orientada à eliminação do trabalhador sem o ônus da dispensa direta. A literatura demonstra que essa finalidade costuma estar presente em práticas de assédio direcionadas a trabalhadores considerados “indesejáveis” pela chefia.

Entretanto, ainda que exista um vasto acervo de condutas que podem configurar a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, trata-se de um delito silencioso, que se manifesta em momentos oportunos e de difícil percepção. Por essa razão, a sua comprovação mostra-se, muitas vezes, extremamente complexa, sobretudo em razão da relação desproporcional existente e da posição de frequente submissão ocupada pela vítima.

Para que o direito do trabalhador vítima de assédio moral seja efetivamente tutelado, não basta o simples relato das agressões psicológicas perante o Poder Judiciário, sendo imprescindível a apresentação de provas capazes de demonstrar a ocorrência dessas condutas. O grau de dificuldade na produção de tais provas varia conforme a forma pela qual o assédio é praticado, pois, quando ocorre de maneira velada, sem deixar vestígios aparentes, a comprovação torna-se extremamente complexa, comprometendo, inclusive, a garantia do trabalhador à adequada tutela jurisdicional.

Em regra, qualquer meio de prova admitido em direito pode ser utilizado no processo. No Direito Processual do Trabalho, a disciplina da prova encontra-se prevista na Seção IX da CLT, abrangendo os artigos 818 a 830 (Brasil, 1943). Esse conjunto normativo, contudo, limita-se a dispor sobre determinados meios de prova e apresenta, de modo geral, um regramento considerado pela doutrina como insuficiente. Diante dessa lacuna, mostra-se necessária a aplicação subsidiária das normas probatórias do processo comum, em conformidade com a autorização expressa no art. 769 da CLT.



Provas como gravações de conversas, por exemplo, são aceitas como meio probatório desde que produzidas de forma lícita (cuja a execução lícita deste procedimento pelo trabalhador revela-se uma tarefa complexa e suscetível a vícios, sobretudo diante da frequente ausência de orientação jurídica prévia adequada), sob pena de nulidade, pois, caso contrário, o direito da vítima seria prejudicado diante da dificuldade de comprovação das práticas de assédio que ocorrem na ausência de testemunhas.

Carlos Henrique Bezerra Leite, em seu Curso de Direito Processual do Trabalho (2012), sustenta que a escassez normativa da CLT quanto à disciplina da prova decorre, sobretudo, dos princípios da celeridade e da simplicidade que norteiam o processo do trabalho. Tal opção legislativa resultou em uma regulamentação bastante singela da matéria probatória, chegando, inclusive, a apresentar omissões relevantes em determinados aspectos.

Outro fator de alerta no nosso ordenamento jurídico, é que diferente do assédio sexual (regulado pelo art. 216-A do Código Penal), o assédio moral não possui um tipo legal definido nacionalmente. Diversos projetos de lei, no entanto, foram apresentados ao longo das últimas décadas com o propósito de suprir essa lacuna normativa. Entre eles, destaca-se o PL 4.742/2001, de autoria do deputado Marcos de Jesus, que pretendia inserir o art. 146-A no Código Penal para criminalizar o assédio moral. Alguns anos depois, o PL 5.971/2001, de Fernando Gabeira, buscou incluir na CLT dispositivos específicos sobre prevenção e repressão a práticas de humilhação reiterada no ambiente laboral, enquanto o PL 6.287/2005, proposto por Marcelo Belinati, também visava disciplinar o assédio moral por meio de capítulo próprio na legislação trabalhista.

Neste caso, a vítima fica à mercê de leis estaduais e municipais que regulamentam o assédio moral, como as leis pioneiras Lei Estadual nº 12.250/2006 (SP) e Lei Municipal nº 13.288/2002 (São Paulo), ambas voltadas à prevenção do assédio moral no âmbito da administração pública, uma vez que ainda não existe legislação federal geral sobre o tema. Além disso, a proteção do trabalhador contra práticas abusivas pode ser buscada por meio



de dispositivos como o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que elenca as hipóteses de rescisão indireta por falta grave do empregador, permitindo ao empregado romper o contrato quando submetido a condutas ofensivas, humilhantes ou degradantes. Por analogia, reconhece-se que o assédio moral viola diversos direitos fundamentais previstos no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, que assegura a inviolabilidade da honra, da imagem, da vida privada e da intimidade, direitos reiteradamente atingidos pela violência psicológica no ambiente laboral.

Tendo em vista as condutas assediadas comumente praticadas em desfavor do trabalhador, destacam-se, para a análise, as seguintes partes do artigo 483 da CLT:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...] d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; [...] g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Salientar-se que a rescisão indireta não se limita a favorecer o trabalhador vitimado, podendo igualmente ser invocada pelo empregador para a aplicação da demissão por justa causa ao empregado que tenha praticado atos atentatórios à honra ou à boa fama, bem como ofensas físicas no ambiente de trabalho contra a vítima de assédio, nos termos do art. 482, alínea “j”, da CLT. Infelizmente, visto o atual cenário ser crítico na relação de empregador e emprego no Brasil, geralmente tal medida tende a passar despercebida pelos empregadores que acabam por optarem pela omissão nestes casos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo permitiu evidenciar que o assédio moral no ambiente de trabalho, prática reiterada e sistemática de violência psicológica e, por vezes, física,



configura-se como uma grave violação aos direitos fundamentais da pessoa humana e como um fator determinante no adoecimento ocupacional. O estudo de caso da trabalhadora Marinalda Sousa, analisado à luz da experiência do Projeto Caminhos do Trabalho, demonstra de maneira concreta como a negligência empresarial, somada à invisibilidade das doenças ocupacionais nas estatísticas oficiais, acarreta graves danos à saúde física e mental do trabalhador.

A subnotificação das doenças relacionadas ao trabalho, constatada por diversos autores (Guedes, 2008; Barros, 2013), bem como pelas entidades de proteção social, revela-se como obstáculo ao pleno exercício da cidadania e à formulação de políticas públicas eficazes. A ausência de registros oficiais impede não apenas a prevenção de novos casos, mas também o acesso a benefícios previdenciários e reparatórios, perpetuando um ciclo de injustiça estrutural que fragiliza ainda mais os trabalhadores.

O caso de Marinalda reforça essa compreensão: vítima de agressões verbais e físicas, humilhações e desvio de função, sofreu intenso processo de adoecimento psíquico, confirmado por laudos técnicos que estabeleceram onexo causal entre o trabalho e o surgimento de transtornos mentais. Tal situação encontra respaldo no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê a possibilidade de rescisão indireta diante de atos lesivos à honra e à dignidade do trabalhador, bem como na proteção constitucional do art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988, que assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (Brasil, 1988).

Nesse contexto, o Projeto Caminhos do Trabalho cumpre papel essencial ao articular acolhimento, escuta qualificada e produção de conhecimento científico, constituindo-se em espaços de resistência e defesa de direitos. Além de fornecer suporte psicológico, jurídico e médico aos trabalhadores, tal projeto possibilita a elaboração de relatórios e dossiês que dão visibilidade a um problema historicamente negligenciado, ampliando o debate público e subsidiando ações coletivas.



Diante do exposto, conclui-se que o enfrentamento ao assédio moral e ao adoecimento laboral exige uma abordagem multidisciplinar e integrada, envolvendo trabalhadores, universidades, sindicatos, órgãos de fiscalização e o Poder Judiciário. A responsabilização efetiva das empresas, a criação de mecanismos legais mais robustos, como a tipificação nacional do assédio moral, e o fortalecimento das políticas públicas de saúde do trabalhador são medidas urgentes para reverter esse cenário.

Por fim, reafirma-se que a luta contra o assédio moral é, sobretudo, a luta pela dignidade da pessoa humana, princípio fundamental consagrado no art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988. O caso analisado, embora individual, representa um reflexo coletivo da realidade de inúmeros trabalhadores brasileiros, servindo como alerta e convocação para a construção de um ambiente laboral mais justo, saudável e humanizado.



REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: a violência organizacional no trabalho. São Paulo: Cortez, 2006.

BARROS, R. da C. L. G. A distinção do assédio moral de figuras afins. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 8, ano 77, p. 950, ago. 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.742, de 2001. Tipifica o crime de assédio moral. Brasília, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=24136>. Acesso em: 03 dez. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.971, de 2001. Dispõe sobre a inclusão de dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho para tratar do assédio moral. Brasília, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 03 dez. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.287, de 2005. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre assédio moral nas relações de trabalho. Brasília, 2005. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 03 dez. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 dez. 2025.



BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 03 dez. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1º mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 dez. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Seção IX. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT). Cartilha: Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. Brasília, 2018. Disponível em: http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/cartilha_assedio_mpt.pdf. Acesso em: 21 set. 2025.

CAMARGO, Mário Lazaro; ALMEIDA, Natália de Sousa; JUNIOR, Edward Goulart. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 39, n. 2, p. 129-146, dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 21 set. 2025.

COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Orgs.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.



FURTADO, Marcelo. **Assédio moral e suas repercussões no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. Rio de Janeiro: Record, 2005.

GUEDES, N. M. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 4, p. 64-75, 2004.

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

LABORARE. **A depressão no trabalho – O Mal do Século**, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.laborare.med.br/page-blog/depressao-no-trabalho>. Acesso em: 22 set. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2012.

LEYMANN, Heinz. The Content and Development of Mobbing at Work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165–184, 1996.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida C. Mascaró. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, 66-08/922-930, 2014.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 21 set. 2025.

RIBEIRO, Rosane do Remédio Abreu; ANDRADE, Paulo Henrique Garcia. Assédio moral e dano moral no direito do trabalho em face à violação do princípio da dignidade humana. **Revista Científica da Faculdade de Quirinópolis – RECIFAQUI**, Quirinópolis, v. 3, n. 11, set. 2021. Disponível em: <https://recifaqui.faqui.edu.br/index.php/recifaqui/article/view/125>. Acesso em: 21 set. 2025.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; FILHO, Rodolfo Pamplona. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 53-80, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/67288>. Acesso em: 21 set. 2025.

SÃO PAULO (Estado). Lei Estadual nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre penalidades administrativas à prática de assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 10 fev. 2006.

SÃO PAULO (Município). Lei Municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a prevenção e punição do assédio moral na administração pública municipal. Diário Oficial do Município de São Paulo, São Paulo, 11 jan. 2002.

SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Frequência de Notificações Previdenciárias. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>. Acesso em: 22 set. 2025.



SMARTLAB. Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Saúde Mental no Trabalho. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>. Acesso em: 22 set. 2025.

THOME, C. F. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2008. E-book.

Submetido em: 3 novembro de 2025.

Aceito em: 22 de dezembro de 2025.