



DIREITO DO TRABALHO: desvio, acúmulo de função e assédio moral no ambiente laboral

Rodrigo Paiva rodrigo¹.
Sofia Marques²
Eduarda Monteiro³
Isabella Paglioni⁴
Adeneele Garcia Moussalem⁵

RESUMO: O trabalho enquanto atividade, desde os primórdios, configura-se como elemento essencial à sobrevivência e ao desenvolvimento da sociedade humana, embora historicamente marcado por relações de exploração. Das comunidades de caçadores e coletores aos sistemas escravista e feudal, até o modelo assalariado industrial, observa-se a recorrência de desigualdades e violações de direitos nas relações laborais. Nesse contexto, o Direito do Trabalho surge como instrumento de transformação social, visando assegurar dignidade e proteção à classe trabalhadora, por meio da garantia de direitos fundamentais e inalienáveis. Nesse contexto, dentre as diversas irregularidades presentes nas relações entre empregadores e empregados, destacam-se o assédio moral e o desvio e acúmulo de função. O presente artigo tem como objetivo analisar tais práticas, abordando suas definições jurídicas, a identificação em situações concretas e as possibilidades de atuação no âmbito processual, visando à proteção da parte mais vulnerável da relação laboral. O assédio moral manifesta-se por meio de condutas abusivas, como humilhações públicas, isolamento no ambiente de trabalho, imposição de metas abusivas ou inalcançáveis, desqualificação constante e tratamento desigual injustificado. Também se incluem práticas como o desvio e acúmulo de função, bem como o ócio forçado, caracterizado pela retirada de atribuições do trabalhador.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho. assédio moral. irregularidades.

1 INTRODUÇÃO

A compreensão do Direito do Trabalho exige, inicialmente, uma análise de sua formação histórica, a qual remonta às próprias origens da organização social humana. Ainda que não se possa falar, tecnicamente, em um sistema jurídico estruturado na pré-história, é possível identificar, desde a sedentarização humana, os primeiros indícios de divisão de tarefas e funções vinculadas às necessidades de sobrevivência coletiva.

Com o avanço das civilizações, as relações de trabalho tornaram-se mais complexas e marcadas pela desigualdade social. O sistema escravista representa uma das formas mais extremas de exploração humana, caracterizado pela coisificação do indivíduo e pela ausência de direitos fundamentais. Posteriormente, o modelo

¹ paivajack@gmail.com

² sofiamarqueofc@gmail.com

³ monteiroeduarda862@gmail.com

⁴ isabellapaglioni@matsumura@gmail.com

⁵ agadvocaciarioo@gmail.com <http://lattes.cnpq.br/0679615466236142>



feudal manteve a lógica de subordinação, ainda que com características distintas, impondo ao servo obrigações excessivas em troca de subsistência e proteção.

A consolidação do trabalho assalariado ocorreu, sobretudo, durante a Revolução Industrial, período em que os trabalhadores passaram a vender sua força de trabalho em condições extremamente precárias, marcadas por jornadas exaustivas, baixos salários e ambientes insalubres. Esse cenário impulsionou movimentos sociais e reivindicações coletivas que contribuíram para o surgimento do Direito do Trabalho como instrumento de proteção à parte mais vulnerável da relação laboral.

No cenário internacional, destaca-se a atuação da Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, cuja função foi fundamental para a difusão de normas protetivas e para a promoção da justiça social nas relações de trabalho. No Brasil, a estruturação normativa desse ramo jurídico consolidou-se com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, e, posteriormente, com a Constituição Federal de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana e assegura direitos sociais aos trabalhadores.

Entretanto, diante da evolução histórica das relações laborais e da consolidação de um arcabouço jurídico protetivo, torna-se necessário reconhecer que a simples existência de normas não é suficiente para garantir sua efetividade. Na prática, observa-se que diversas ilegalidades ainda persistem no cotidiano das relações trabalhistas, muitas vezes de forma velada ou naturalizada dentro das estruturas organizacionais. Tal cenário evidencia uma distância entre o direito positivado e sua aplicação concreta, especialmente quando se considera a vulnerabilidade do trabalhador frente ao poder diretivo do empregador.

Nesse contexto, a parte hipossuficiente da relação de trabalho frequentemente se encontra em posição de desvantagem não apenas econômica, mas também informacional e psicológica. O desconhecimento dos próprios direitos, aliado ao receio de represálias, como demissão ou perseguição interna, contribui para a perpetuação de práticas abusivas. Assim, situações como o assédio moral, o desvio de função e o acúmulo de função acabam sendo toleradas ou até mesmo internalizadas como parte “normal” do ambiente de trabalho, agravando ainda mais seus efeitos sobre a dignidade e a saúde do trabalhador.

Paralelamente, observa-se que práticas como o desvio e o acúmulo de função geram prejuízos materiais e emocionais ao empregado, além de provocar desequilíbrio contratual. Embora não exista previsão legal específica e única sobre tais condutas, sua análise ocorre à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente do artigo 483 da CLT, bem como dos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Além disso, é possível identificar a formação de culturas organizacionais que relativizam ou até incentivam condutas ilegais, sob justificativas relacionadas ao aumento da produtividade, ao comprometimento profissional ou ao chamado “espírito de equipe”.

Nessas circunstâncias, o trabalhador que busca exercer seus direitos pode ser visto de forma negativa, sendo rotulado como desinteressado ou problemático. Esse tipo de construção social dentro das empresas contribui para o isolamento da vítima e dificulta a identificação das ilegalidades, principalmente no caso do assédio moral, que frequentemente se manifesta de maneira sutil, contínua e progressiva.

Dessa forma, evidencia-se a importância não apenas de identificar e conceituar tais práticas, mas também de compreender os mecanismos jurídicos e institucionais disponíveis para sua repressão e prevenção. A atuação do Poder Judiciário, dos sindicatos e dos órgãos de fiscalização assume papel fundamental nesse processo, assim como o acesso à informação por parte do trabalhador. Nesse sentido, o estudo das ilegalidades nas relações de trabalho em especial o assédio moral, o desvio e o acúmulo de função e das formas de reação da parte



hipossuficiente mostra-se essencial para a efetivação dos direitos trabalhistas e para a promoção de um ambiente laboral mais justo, equilibrado e digno.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho utiliza de uma abordagem qualitativa, com objetivo descritivo e explicativo. A pesquisa é de natureza bibliográfica e documental, baseada em análises de obras doutrinárias e legislações pertinentes, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho. Foram utilizados autores relevantes na temática do assédio moral, bem como doutrinadores que abordam questões relacionadas ao desvio e acúmulo de função, além da análise da legislação aplicável. Há-se a intenção de compreender as irregularidades nas relações de trabalho e os mecanismos de proteção da parte hipossuficiente.

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, segundo LAKATOS E MARCONI abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico, entre outros, até meios de comunicação orais e audiovisuais. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi produzido sobre determinado assunto. (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 183)

Dessa forma, a metodologia adotada permite uma análise ampla e crítica acerca das práticas abusivas presentes nas relações de trabalho, especialmente no que se refere ao assédio moral, ao desvio e ao acúmulo de função. A partir da interpretação doutrinária, legislativa e jurisprudencial, busca-se compreender como tais condutas afetam a dignidade do trabalhador e quais mecanismos jurídicos podem ser utilizados para a proteção da parte hipossuficiente. Assim, o estudo pretende contribuir para o aprofundamento do debate sobre a efetivação dos direitos trabalhistas e a promoção de relações laborais mais justas, equilibradas e compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

3 DESENVOLVIMENTO E DISCUSSÕES

3.1 DO CONTEXTO HISTÓRICO

A história do Direito do Trabalho, apesar desse nome, não teve seu início com leis e harmonia entre as partes envolvidas na relação trabalhista, começou, na verdade, com conflitos. Tal manifestação do direito surge com uma resposta direta a abusos,

desigualdades e profundas transformações econômicas e sociais. Noutras palavras, trata-se de tensões sociais antinaturais e não-pacíficas, onde a parte hipossuficiente e vítima dos abusos e explorações reivindicaram esses direitos com muito suor e sangue durante décadas e séculos de conflito.

Em uma visão geral, antes da Revolução Industrial, a relação de trabalho pode ser explicada em dois principais períodos, sendo eles: a escravidão da Antiguidade, e a servidão (feudal) da Idade Média... Ambas tratavam-se de estruturas completas de organização do trabalho baseadas em dominação, e muitos dos conceitos modernos sobre Direito do Trabalho vem como uma reação e essas formas por isso a importância de entendermos essas fases.

Na escravidão, o trabalhador não era visto como sujeito de direitos, não possuía liberdade e individualidade, seus interesses próprio não eram considerados, tampouco havia o que conhecemos hoje como Direitos Humanos, ele era visto como um objeto que poderia ser vendido, comprado e punido, nesse período a coisificação do ser humano era predominante, e, como um exemplo clássico e bem conhecido pode-se citar o Império Romano, onde não poderia se mencionar como existente exatamente isso que nomeamos. “direito do trabalho”, pois a jurisdição vigente naqueles tempos era a de ver o escravo como equiparado a um bem.



O filósofo Aristóteles (1997) defendia uma interpretação que hoje é vista como problemática, para ele haveria homens que são escravos por natureza, ou seja, haveria, segundo ele, uma espécie de “lei natural” nessa forma de relação, e que essa lei não seria injusta, e, ainda por cima, uma forma de se manter a “ordem social”.

Karl Marx (2013), por sua vez, discorre de uma interpretação bem mais estrutural, para ele escravidão deve ser compreendida como um elemento estrutural do sistema econômico, ou seja, a escravidão não era só uma simples crueldade, é um modo de produção, que gera riqueza e acumulação de capital, que obviamente só favorece as elites.

Já Orlando Patterson (1982) nos oferece uma visão mais humanista e subjetiva no aspecto social, para ele a escravidão pode ser definida como uma “morte social”, pois o escravo perde sua identidade, sua família, seu pertencimento...ele existe no sentido mais literal, mas é socialmente “morto” ou “apagado” e; de grande importância é essa perspectiva, pois o Direito do Trabalho moderno luta justamente contra essa desumanização total.

Aqui no Brasil, em que ocorreu a infeliz escravidão de povos africanos e indígenas, teve um “fim” através da Lei Áurea, mas há um ponto crítico: apesar da abolição ter sido um êxito jurídico, ela não foi bem-sucedida no âmbito social. Florestan Fernandes (2008) observa sobre o negro ter sido, de fato, libertado, porém abandonado à própria sorte sem as devidas integrações e reparações sociais, e como resultado os ex-escravizados não obtiveram integração também econômica, ficaram sem direitos trabalhistas e sofreram de uma severa marginalização estrutural.

A servidão caracterizava-se como um sistema de dependência distinto da escravidão. Diferentemente do escravo, o servo não era considerado propriedade de seu senhor, porém também não possuía liberdade plena, uma vez que permanecia vinculado à terra pertencente ao feudo. Era dessa terra que o servo retirava sua subsistência, produzindo o necessário para sua sobrevivência, enquanto grande parte da produção era destinada ao senhor feudal na forma de tributos e obrigações. Esse modelo de organização econômica e social ficou conhecido como Feudalismo.

O medievalista Marc Bloch explica que o servo não podia ser equiparado ao escravo,

mas também não era um homem verdadeiramente livre, encontrando-se em uma posição intermediária marcada pela forte dependência estrutural em relação ao senhor feudal. Sob uma perspectiva econômica, Douglass North afirma que as instituições exercem influência direta sobre os incentivos econômicos e sociais. Aplicando essa ideia ao feudalismo, percebe-se que a servidão limitava a mobilidade social e econômica do trabalhador, embora proporcionasse certa estabilidade considerada necessária naquele contexto histórico.

Já Max Weber, sob uma análise sociológica, sustenta que a liberdade formal do trabalhador constitui elemento essencial para o funcionamento do capitalismo. Contudo, essa liberdade nem sempre significa verdadeira autonomia, pois o trabalhador continua submetido a formas indiretas de dependência econômica. Tal reflexão permite compreender que determinadas formas de exploração não desapareceram completamente com o fim da escravidão e da servidão, mas passaram a manifestar-se de maneira mais sutil nas relações de trabalho modernas.

Com a Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XIX, o trabalhador deixa de ser propriedade de alguém e também de permanecer preso à terra, passando a ser formalmente livre para vender sua força de trabalho. Entretanto, essa liberdade foi alvo de críticas por diversos estudiosos. Karl Polanyi afirma que o trabalho foi transformado em uma “mercadoria fictícia”, pois, embora o trabalhador aparente possuir liberdade de escolha, continua economicamente dependente do trabalho para garantir sua sobrevivência e a de sua família.



Na prática, consolidou-se uma liberdade apenas formal, enquanto permanecia a dependência material do trabalhador em relação ao salário. Diante dessa necessidade econômica, muitos trabalhadores passaram a se submeter a jornadas excessivas, baixos salários, ambientes insalubres e inúmeras formas de exploração. Nesse contexto, surgem debates acerca da real liberdade do trabalhador dentro do sistema capitalista, questionando-se se ele é verdadeiramente livre ou apenas economicamente coagido pelas necessidades de sobrevivência.

Ainda durante a Revolução Industrial, destacavam-se problemas como jornadas de até 16 horas diárias, trabalho infantil, ausência de proteção trabalhista e condições degradantes de trabalho. Inicialmente, predominava a visão liberal influenciada por Adam Smith, segundo a qual patrão e empregado deveriam negociar livremente, sem intervenção estatal. Na prática, porém, essa ausência de regulamentação favorecia o empregador e deixava o trabalhador em situação de extrema vulnerabilidade.

Posteriormente, sobretudo entre os séculos XIX e XX, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, impulsionado por movimentos operários, greves e reivindicações sociais influenciadas pelas ideias de Karl Marx. Surge, então, a compreensão de que o Estado deveria atuar na proteção da parte hipossuficiente da relação laboral, estabelecendo limites à exploração econômica e garantindo direitos mínimos aos trabalhadores.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, por meio do Tratado de Versalhes. A OIT tornou-se importante marco internacional na proteção dos direitos trabalhistas, defendendo condições dignas de trabalho, combate ao trabalho infantil e forçado, igualdade salarial, liberdade sindical e segurança no ambiente laboral. Sua estrutura tripartite, composta por representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, consolidou importante mecanismo de promoção da justiça social no cenário internacional.

No Brasil, o desenvolvimento dos direitos trabalhistas ocorreu de maneira tardia em razão da longa tradição escravocrata presente na formação econômica do país. Mesmo após a abolição da escravidão com a Lei Áurea, não houve imediata criação de direitos sociais e trabalhistas para a população recém-liberta, o que contribuiu para a manutenção de profundas desigualdades sociais. As primeiras normas trabalhistas surgiram apenas no início do século XX, influenciadas principalmente pelos movimentos operários e pelos imigrantes europeus.

Entretanto, foi durante o governo de Getúlio Vargas que ocorreu a consolidação do Direito do Trabalho brasileiro, especialmente com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. A CLT regulamentou importantes direitos, como jornada de oito horas, férias remuneradas, carteira de trabalho e organização da Justiça do Trabalho. Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 fortaleceu definitivamente os direitos trabalhistas ao reconhecê-los como direitos fundamentais sociais, especialmente em seu artigo 7º, consolidando princípios voltados à dignidade da pessoa humana e à proteção do trabalhador.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;



IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (...) (BRASIL, 1988)

Nesse sentido, o Direito do Trabalho consolida-se como importante instrumento de equilíbrio social, buscando limitar abusos, assegurar condições mínimas de dignidade e promover justiça nas relações entre empregado e empregador.

3.2 DAS CARACTERÍSTICAS DE ILEGALIDADE

A Constituição Federal de 1988 estabelece o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. No entanto, o ambiente laboral tem se tornado, cada vez mais, um cenário de violência psicológica e exploração patrimonial. Situações como o desvio e acúmulo de função e o assédio moral surgem como fenômenos que violam, não apenas os contratos de trabalho, mas também a integridade psíquica do empregado.

O assédio moral está longe de ser um caso isolado ou apenas uma incompatibilidade de gênios. Na maioria dos casos, ele é utilizado como uma estratégia de gestão, caracterizada pela adoção de práticas abusivas para alcançar metas, forçar pedidos de demissão ou controlar equipes. Em vez de uma gestão competente, utilizam-se a humilhação, o medo e o constrangimento como “armas” de liderança.

O autor Christophe Dejours (1992) afirma que o sofrimento mental de muitos empregados é causado pelo próprio ambiente de trabalho. Na psicopatologia do trabalho, Dejours (1992) analisa como a pressão e a hierarquia levam os trabalhadores a desenvolverem “estratégias defensivas” para suportar o ambiente hostil, acabando por adoecer no processo. A obra destaca a importância de humanizar o meio laboral e o papel fundamental do trabalho na saúde mental e na construção da identidade do indivíduo.

O assédio traz consigo uma série de problemas de saúde. De acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2024), as principais consequências são: Dores generalizadas; Palpitações; Distúrbios digestivos; Dores de cabeça; Hipertensão arterial; Alteração do sono; Irritabilidade; Crises de choro; Abandono de relações pessoais; Problemas familiares; Isolamento; Depressão; Transtorno do Pânico; Estresse; Esgotamento físico e emocional; Perda do significado do trabalho; Suicídio.

A gravidade dessas estratégias de gestão reflete-se de maneira significativa na sociedade. Em 2025, o Brasil atingiu aproximadamente 546 mil afastamentos por saúde mental junto ao INSS (BRASIL, 2025) um termômetro direto da degradação nos ambientes laborais. As principais causas, segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), foram transtornos de ansiedade (F41), com mais de 150 mil casos, e episódios depressivos (F32 e F33), que somados ultrapassam 183 mil afastamentos. Dados do Tribunal Superior do Trabalho deixam claro que o assédio moral saiu das “sombras”. Em 2025, o TST registrou mais de 142 mil novos processos sobre o tema, um aumento de 22% em relação a 2024. Já o Ministério Público do Trabalho registrou mais de 16 mil denúncias no mesmo período. Complementando o cenário de gravidade, a pesquisadora Margarida Barreto (2003) aponta em seus estudos que o Brasil registra uma média de 42 suicídios por dia, muitos dos quais guardam relação direta com a precarização das condições de vida e trabalho.

Fica explícito que as práticas de gestão por estresse causam adoecimentos que não são meras fragilidades individuais. São resultados de pressões e controles em ambientes hostis que afetam significativamente não apenas a jornada de trabalho, mas toda a vida privada do colaborador.

O assédio moral não se configura por ato isolado, comumente é acompanhado da habitualidade, significando uma prática de abusos contínuos e longínquos, afetando tanto a eficiência no trabalho quanto a saúde física e mental do trabalhador. Sobre isso, MarieFrance Hirigoyen citou:

O assédio moral no trabalho caracteriza-se por toda conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, P. 65)



Para melhor entendimento, são exemplos situações como: o isolamento do trabalhador por longos períodos ou até mesmo durante toda sua atuação na empresa; a desqualificação das capacidades físicas e mentais do trabalhador de forma que gradativamente o vá rebaixando hierarquicamente; o desvio e acúmulo de funções de forma que vai se intensificando aos poucos; a intimidade forçada (no caso de assédio e importunação sexual) que se prolonga e aproveita de vulnerabilidades ocasionais para um maior “ataque”; e dentre outros... Normalmente, quando se sente que há algo errado, em geral... realmente há. Um dos principais motivos para essa sensação, mesmo que não haja o conhecimento técnico e legal, é pelo fato de que o assédio moral ataca e fere a dignidade da pessoa humana (humilhações, ridicularizações, isolamento, desprezo e etc). No entanto, não se trata apenas de moral subjetiva, no Brasil a dignidade da pessoa humana foi positivada como norma inviolável desde a Constituição Federal de 1988, no seu art. 1º, inciso III.

Vale ressaltar também que, nem tudo é configurado como assédio ou abuso de poder. O poder diretivo do empregador consiste na prerrogativa de organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços no ambiente laboral, sendo elemento inerente à relação de emprego. Tal poder encontra fundamento na livre iniciativa e na própria estrutura do contrato de trabalho, mas não possui caráter absoluto, sendo limitado pelos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente a dignidade da pessoa humana. Ou seja, o abuso do poder diretivo ocorre quando ultrapassa os limites da legalidade e da razoabilidade, utilizando sua posição hierárquica para impor práticas que atentam contra a dignidade, a integridade física e psíquica ou a honra do trabalhador.

Formas concretas de abuso: metas impossíveis, cobranças vexatórias, exposição ao ridículo, isolamento, punições desproporcionais e outras como já foram mencionadas na introdução. Alice Monteiro Barros destacou a cerca disso citando que o poder diretivo do empregador encontra seus limites nos direitos fundamentais e inalienáveis do trabalhador, não estando apto a ser exercido de forma abusiva ou atentatória à dignidade da pessoa humana. (BARROS, 2016)

Desse modo, observa-se que o exercício do poder diretivo somente se legitima quando realizado dentro dos limites legais, éticos e constitucionais, respeitando os direitos fundamentais do trabalhador. Quando ultrapassa tais limites e passa a expor o empregado a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, configura-se o abuso de poder e, conseqüentemente, o assédio moral no ambiente de trabalho. Assim, torna-se indispensável a atuação do ordenamento jurídico na proteção da dignidade da pessoa humana nas relações laborais, garantindo condições de trabalho saudáveis, equilibradas e compatíveis com os princípios constitucionais que regem o Estado Democrático de Direito.

3.3 DAS POSSIBILIDADES DE RESOLUÇÃO

Diante do cenário de assédio moral no ambiente laboral e do abuso do poder diretivo do empregador, torna-se imprescindível a adoção de mecanismos eficazes de prevenção, identificação e repressão dessas práticas. A resolução desse problema exige uma atuação conjunta entre empregadores, empregados e o próprio Estado, por meio de instrumentos jurídicos e administrativos.

Inicialmente, destaca-se a importância da prevenção no ambiente de trabalho, a qual pode ser implementada por meio da criação de códigos de conduta, políticas internas de compliance e programas de conscientização. Tais medidas têm como objetivo estabelecer limites claros quanto ao exercício do poder diretivo, reforçando o respeito à dignidade da pessoa humana, princípio fundamental previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal.

Nesse sentido, a promoção de treinamentos periódicos e canais internos de denúncia contribui significativamente para a identificação precoce de condutas abusivas. No âmbito interno das empresas, a criação de ouvidorias e canais de denúncia anônimos mostra-se como ferramenta relevante. Esses mecanismos permitem que o trabalhador relate situações de assédio moral sem receio de retaliação, garantindo maior efetividade na



apuração dos fatos. Ademais, a atuação de setores de recursos humanos de forma imparcial e técnica é essencial e indispensável para a condução de investigações internas e eventual aplicação de sanções disciplinares ao agressor.

Sob a perspectiva jurídica, o ordenamento brasileiro oferece diversos instrumentos para a repressão do assédio moral. O empregado vítima pode recorrer à Justiça do Trabalho, pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, quando comprovada falta grave do empregador.

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. (BRASIL, 1943)

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins destaca que a exigência de atividades além do pactuado pode configurar hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho, evidenciando abuso por parte do empregador (MARTINS, 2010).

Além disso, é cabível a indenização por danos morais, em razão da violação à dignidade, honra e integridade psíquica do trabalhador, conforme entendimento consolidado da jurisprudência trabalhista.

Outro mecanismo relevante é a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que pode instaurar inquéritos civis e propor termos de ajustamento de conduta (TAC), com o objetivo de coibir práticas abusivas no ambiente laboral. A fiscalização também pode ser exercida por auditores fiscais do trabalho, que atuam na verificação do cumprimento das normas trabalhistas.

No plano coletivo, destaca-se o papel dos sindicatos, que podem atuar na defesa dos direitos dos trabalhadores, promovendo negociações coletivas que incluam cláusulas específicas de combate ao assédio moral, além de prestar assistência jurídica às vítimas. Ademais, é fundamental considerar a necessidade de uma mudança cultural nas organizações, no sentido de abandonar práticas autoritárias e adotar modelos de gestão baseados no respeito, na ética e na valorização do trabalhador. A construção de um ambiente organizacional saudável não apenas reduz a incidência de assédio moral, como também contribui para o aumento da produtividade e do bem-estar dos empregados.

Por fim, ressalta-se que a efetividade das medidas de combate ao assédio moral depende da conscientização de todos os envolvidos, bem como da aplicação rigorosa das normas jurídicas existentes. Somente por meio de uma atuação integrada será possível assegurar um ambiente de trabalho digno e livre de práticas abusivas.

4 CONCLUSÃO

Diante do exposto ao longo do presente artigo, verificou-se que o assédio moral no ambiente de trabalho constitui prática abusiva que viola diretamente princípios fundamentais assegurados pela Constituição Federal, especialmente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. A análise histórica demonstrou que, embora as relações laborais tenham evoluído significativamente desde os períodos de escravidão e servidão, ainda persistem condutas que refletem formas contemporâneas de opressão e desrespeito ao trabalhador.

No desenvolvimento do estudo, foi possível identificar que o poder diretivo do empregador, embora legítimo e necessário à organização da atividade econômica, não possui caráter absoluto, encontrando limites nos direitos



fundamentais do empregado. O abuso desse poder, manifestado por meio de práticas sucessivas de humilhação, constrangimento e pressão psicológica, configura assédio moral e ocasiona responsabilização jurídica.

Ademais, observou-se que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de mecanismos relevantes para o enfrentamento dessa problemática, como a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, a reparação por danos morais e a atuação de órgãos fiscalizadores e institucionais. Contudo, constatou-se que tais instrumentos, embora eficazes em muitos casos, ainda enfrentam desafios quanto à sua plena efetividade, especialmente no que se refere à dificuldade de produção de provas, bem como ao receio das vítimas em denunciar as práticas abusivas.

Nesse contexto, as possibilidades de resolução analisadas evidenciam que o combate ao assédio moral não deve se limitar à esfera repressiva, sendo imprescindível a adoção de medidas preventivas e educativas no ambiente organizacional. A implementação de políticas internas, canais de denúncia e programas de conscientização, aliados à atuação dos sindicatos e do Ministério Público do Trabalho, revela-se fundamental para a construção de um ambiente laboral mais justo, saudável e equilibrado.

Além disso, salienta-se que a prevenção ao assédio moral deve ser compreendida como responsabilidade coletiva, envolvendo empregadores, trabalhadores e o próprio Estado na promoção de relações laborais mais respeitadas e humanizadas. A valorização da saúde mental no ambiente de trabalho, associada à conscientização sobre os limites do poder diretivo e à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, mostra-se essencial para a construção de espaços profissionais pautados na dignidade, no equilíbrio e na proteção da integridade física e psíquica do indivíduo.

Por fim, conclui-se que a erradicação do assédio moral nas relações de trabalho depende não apenas da aplicação das normas jurídicas e da responsabilização dos agentes que praticam tais condutas, mas também de uma profunda transformação cultural pautada no respeito, na ética, na valorização da dignidade da pessoa humana e na promoção de ambientes laborais saudáveis. A simples existência de mecanismos legais de proteção não se mostra suficiente quando ainda persistem práticas abusivas naturalizadas no cotidiano profissional, muitas vezes legitimadas por estruturas hierárquicas autoritárias e pela cultura da produtividade excessiva.

Nesse contexto, torna-se indispensável o fortalecimento de políticas institucionais preventivas, da conscientização coletiva e da valorização da saúde física e mental do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. Política Tradução de Mário da Gama Kury. Brasília: Editora UnB, 1997. BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. BLOCH, Marc. A sociedade feudal. Lisboa: Edições 70, 1987.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: Planalto. Acesso em: 21 maio 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: Planalto. Acesso em: 21 maio 2026.



BRASIL. Ministério da Previdência Social. Dados estatísticos sobre afastamentos por transtornos mentais. Brasília: INSS, 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repense. Brasília: TST, 2024. Disponível em: Tribunal Superior do Trabalho. Acesso em: 21 maio 2026.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. São Paulo: Globo, 2008.

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

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. São Paulo: Atlas, 2010. MARX, Karl. O Capital São Paulo: Boitempo, 2013.

NORTH, Douglass C. Instituições, mudança institucional e desempenho econômico. São Paulo: Três Estrelas, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções e recomendações internacionais do trabalho. Disponível em: Organização Internacional do Trabalho. Acesso em: 21 maio 2026.

PATTERSON, Orlando. Slavery and Social Death: A Comparative Study. Cambridge: Harvard University Press, 1982.

POLANYI, Karl. A grande transformação. Rio de Janeiro: Campus, 2000. SMITH, Adam. A Riqueza das Nações São Paulo: Nova Cultural, 1996.

WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.