



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: IMPACTOS PSICOLÓGICOS E PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

WORKPLACE HARASSMENT: IMPACTS PSYCHOLOGICAL IMPACTS AND PROTECTION OF WORKER'S MENTAL HEALTH

Jaqueline Moraes Lopes¹

Júlia Carvalho Sobral²

Vitor Gabriel de Paula Moraes³

Resumo: O estudo tem como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, caracterizado por situações repetitivas de humilhação, constrangimento e desrespeito, violando a dignidade humana, e afetando a saúde emocional do trabalhador em um cenário marcado por cobranças excessivas e competitividade. A metodologia foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica de livros, artigos científicos e legislações. Entre os principais referenciais, destaca-se a autora Marie-France Hirigoyen, que contribui significativamente para a compreensão do assédio moral sob uma perspectiva psicológica e organizacional. A análise abordou como essas práticas surgem, se mantêm e impactam o cotidiano dos trabalhadores, podendo ocorrer de diferentes formas dentro das organizações e afetar profundamente a saúde mental, causando ansiedade, depressão, insônia, síndrome de Burnout e outros transtornos emocionais. Destaca-se que o assédio moral é um problema estrutural ligado à cultura organizacional e às relações de trabalho. Ressalta que promover um ambiente saudável vai além de evitar conflitos: reconhecendo que por trás de cada função existe uma pessoa, com sentimentos, limites e necessidades. Garantir respeito, dignidade e bem-estar é tanto uma obrigação legal, quanto um compromisso ético com a valorização humana.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Dignidade da pessoa humana. Saúde mental. Ambiente organizacional.

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros- UNIFIMES

² Discente do Curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros- UNIFIMES

³ Docente do Curso de Direito do Centro Universitário de Mineiros- UNIFIMES. email: vitordepaula454@unifimes.edu.br



Abstract: This study aims to analyze workplace harassment, characterized by repetitive situations of humiliation, embarrassment, and disrespect, violating human dignity and affecting the emotional health of workers in a scenario marked by excessive demands and competitiveness. The methodology was developed through a literature review of books, scientific articles, and legislation. Among the main references, the author Marie-France Hirigoyen stands out, contributing significantly to the understanding of workplace harassment from a psychological and organizational perspective. The analysis addressed how these practices arise, are maintained, and impact the daily lives of workers, occurring in different ways within organizations and profoundly affecting mental health, causing anxiety, depression, insomnia, burnout syndrome, and other emotional disorders. It is highlighted that workplace harassment is a structural problem linked to organizational culture and labor relations. It emphasizes that promoting a healthy environment goes beyond avoiding conflicts: recognizing that behind each function there is a person, with feelings, limits, and needs. Ensuring respect, dignity, and well-being is both a legal obligation and an ethical commitment to human dignity.

Keywords: Workplace harassment. Labor relations. Dignity of the human person. Mental health. Organizational environment.

INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é caracterizado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras e condutas abusivas repetitivas e prolongadas durante o exercício de suas funções. O assédio atenta contra a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador, degradando o clima organizacional.

Sob a ótica de Marie-France Hirigoyen renomada especialista no tema e amplamente celebrada por suas pesquisas e obras internacionais, define o assédio moral como:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Essas condutas são repetitivas e prolongadas, provocando sofrimento psicológico e afetando negativamente a saúde do trabalhador e o ambiente organizacional. (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

É fundamental reconhecer que por trás de cada função exercida existe uma pessoa, com sentimentos, frágil, limites e necessidades. Este resumo expandido busca analisar a trajetória é,



compreender o assédio para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e respeitosos, onde visa garantir o bem-estar de seus trabalhadores.

METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida para o desenvolvimento do estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, fundamentada em livros, artigos científicos e legislações relevantes sobre o tema. Destacam-se, entre as principais referências, as contribuições de autores especializados, como MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, que aborda o assédio moral sob a perspectiva psicológica e organizacional. A partir disso, foi possível construir uma reflexão crítica acerca das práticas organizacionais e seus efeitos sobre os trabalhadores.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados demonstram que os assédios morais mais frequentes ocorrem em dinâmicas hierárquicas, como do chefe ao subordinado, do subordinado ao chefe ou entre colegas do mesmo nível. São altos os níveis que revelam padrões recorrentes entre: o superior abusa de poder para humilhar; o subordinado usa manipulação sutil contra o chefe; e pares competem de forma destrutiva, todos degradando o ambiente laboral. Muitos não percebem, mas é assim que começam os assédios. Essa prática pode ocorrer em qualquer direção dentro da estrutura organizacional, sendo comum a manifestação vertical descendente, vertical ascendente e horizontal. Conforme leciona Marie-France Hirigoyen, o assédio moral “pode ocorrer entre superiores e subordinados, mas também entre colegas, quando há competição ou tentativa de desestabilização do outro” (HIRIGOYEN, 2002, p. 65).

O assédio moral é uma prática recorrente em ambientes de trabalho, estando frequentemente relacionado a falhas na gestão de colaboradores. Entre as principais condutas praticadas são humilhações, críticas, manipulações, sobrecarga de trabalho, práticas que podem prejudicar a integridade física e psíquica do trabalhador, ofender sua dignidade, afirma Margarida Barreto que o assédio moral se caracteriza por “condutas abusivas, repetitivas e prolongadas, que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, com o objetivo de desestabilizá-lo emocionalmente” (BARROS, 2016, p. 1045).

Essas condutas geram impactos na saúde mental dos subordinados, podendo resultar em diversas doenças, como ansiedade, depressão, insônia, e distúrbios emocionais. De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira, o assédio moral “provoca danos à saúde mental do empregado,



sendo comum o surgimento de depressão, síndrome do pânico, distúrbios do sono e outras patologias relacionadas ao estresse laboral” (OLIVEIRA, 2017, p. 221).

As análises demonstram que o assédio compromete a saúde mental, a produtividade e as relações laborais, sendo reconhecido como parte das modernas dinâmicas organizacionais voltadas à competitividade, muitas vezes em detrimento do bem-estar dos empregados. Conforme observa Maurício Godinho Delgado, o assédio moral “atinge diretamente a dignidade do trabalhador e repercute negativamente na produtividade e no equilíbrio das relações de trabalho” (DELGADO, 2023, p. 1256).

Podemos perceber que o assédio moral não deixa marcas físicas imediatas, mas desencadeia quadros graves de ansiedade, depressão, síndrome de Burnout e doenças psicossomáticas, que ao longo do tempo, fragilizam o indivíduo e comprometem sua qualidade de vida. Mais do que um problema organizacional, trata-se de uma questão humana, que envolve respeito, dignidade e saúde emocional.

Além disso, afetam negativamente o desempenho profissional, resultando em queda de produtividade e prejuízos ao ambiente organizacional. O assédio deve ser compreendido como uma falha estrutural da organização, devendo ser adotadas medidas preventivas, como políticas internas, canais de denúncia e comissões de ética. Segundo Barreto, “a prevenção do assédio moral exige políticas institucionais claras, mecanismos de denúncia e ações voltadas à promoção da dignidade no trabalho” (BARRETO, 2006, p. 89).

CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que o assédio moral no trabalho é um problema grave que pode comprometer a saúde física e mental do trabalhador, além de impactar na queda de produtividade, até mesmo atingir a coletividade que está em volta. A prática muita das vezes pode estar associada em uma gestão baseada em pressão excessiva e falhas estruturais das organizações.

Dessa forma, torna se imprescindível a adoção de medidas preventivas por parte das instituições, como canais eficazes de denúncia, ações de conscientização de gestores e colaboradores.

Por fim, destaca-se que o assédio moral é inaceitável nas relações de trabalho, devendo sempre chefes e subordinados terem uma relação respeitosa, saudável, garantindo sempre a dignidade humana em relações laborais.



REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Dicas para combater o assédio moral**. Brasília, [s.d.].

BRASIL. Secretaria-Geral da Presidência da República. **Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral**. Brasília, 2022.

BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral de Roraima (TRE-RR). **Assédio moral no trabalho**. Boa Vista, 2025.

DE, Camargo, Paulo Sergio F. **Dano moral coletivo**. São Paulo: Almedina Brasil, 2024. E-book. pág.31.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

FILHO, Rodolfo Mário Veiga P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organizacional – Presencial e Virtual - 1ª Edição 2020**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2020. E-book. pág.149.

FILHO, Rodolfo P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional**. Rio de Janeiro: Expressa, 2020. E-book. pág.6.

FIORELLI, José O.; Jr., Marcos Julio Olivé M.; FIORELLI, Maria R. **ASSÉDIO MORAL - 2ª Edição 2015**. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. E-book. pág.10.

FORSTER, Susan C. **Música e Humilhação: uma visão através das ações de indenização por dano moral**. 2. ed. São Paulo: Editora Blucher, 2017. E-book.

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração**. Porto Alegre: +A Educação - Cengage Learning Brasil, 2012. E-book.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho — redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2017.

TAILLE, Yves de L. **Moral e ética: dimensões intelectuais e afetivas**. Porto Alegre: ArtMed, 2006. E-book. pág.67.



X COLÓQUIO ESTADUAL DE PESQUISA MULTIDISCIPLINAR
VIII CONGRESSO NACIONAL DE PESQUISA MULTIDISCIPLINAR
VII PRÊMIO UNIFIMES DE INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO

CONHECIMENTO EM MOVIMENTO:
PESQUISA E INOVAÇÃO NO CONTEXTO MULTIDISCIPLINAR



18 a 20
MAIO DE 2026

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2014. E-book.

