Revista Buriti: Direito, Sociedade e Sustentabilidade. ISSN 2595-6795. V. 9 N 1 2026

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS: RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR EM MANAUS

Moral harassment in employment relations: employer liability and impacts on worker health in Manaus

Noeme Aquino da Fonseca[1]
Veridiana Spínola Tonelli[2]
Rosana Reis de Melo Silva[3]

RESUMO

O assédio moral nas relações laborais representa grave violação à dignidade da pessoa humana e à higidez psíquica do trabalhador, demandando efetiva responsabilização empresarial. Diante desse cenário, este estudo analisa a efetividade do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro na responsabilização do empregador por práticas de assédio moral, com recorte analítico nas relações de trabalho do município de Manaus/AM. Especificamente, busca-se: a) delimitar os fundamentos constitucionais e civis da responsabilidade patronal; b) examinar os impactos da violência psicológica na saúde mental do empregado, com ênfase na ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout; e c) mapear a aplicação jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11) perante as dinâmicas do Polo Industrial de Manaus (PIM). Metodologicamente, trata-se de pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, conduzida mediante revisão bibliográfica doutrinária (2000–2026), análise legislativa (CRFB/88, CLT, Código Civil e Lei nº 14.457/2022) e estudo documental de decisões judiciais do TRT-11 publicadas entre 2024 e 2026. Os resultados indicam que, embora a Justiça do Trabalho regional atue de forma incisiva no arbitramento de indenizações reparatórias e na decretação da rescisão indireta, a reparação pecuniária a posteriori mostra-se insuficiente para anular os danos à saúde do trabalhador, tornando indispensável a adoção de políticas empresariais preventivas.

Palavras-chave: Assédio Moral; Responsabilidade do Empregador; Saúde do Trabalhador; TRT-11; Polo Industrial de Manaus.

---

[1] Graduando do Curso de Direito pelo Centro Universitário Fametro. Manaus, Amazonas- E-mail: noemeaquinodafonseca@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0006-3736-6366.

[2] Mestre em Direito pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM), com ênfase em Direito Público, Direito Constitucional, Direito Cultural e História. Especialista em Direito do Entretenimento, Mídia e Cultura pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Graduanda em História pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas)., Amazonas. E-mail: vtonelli.advocacia@gmail.com Orcid: https://orcid.org/0009-0009-8220-0586.

[3] Prof.ª Esp. Rosana Reis de Melo Silva, Orientadora e Coordenadora do TCC II do Centro Universitário FAMETRO. Graduada em Direito pela Escola Superior Batista do Amazonas (ESBAM). Manaus, Amazonas, Brasil. E-mail: profrosanareis.tcc@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0008-2590-3608.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

ABSTRACT

Workplace harassment represents a serious violation of human dignity and the psychological well-being of employees, necessitating effective corporate accountability. Given this context, this study analyzes the effectiveness of the Brazilian labor legal framework in holding employers accountable for workplace harassment, with a specific focus on labor relations in the municipality of Manaus, Amazonas. The study aims to: a) define the constitutional and civil foundations of employer liability; b) examine the impact of psychological violence on employees' mental health, with an emphasis on anxiety, depression, and Burnout Syndrome; and c) map the jurisprudential approach of the Regional Labor Court of the 11th Region (TRT-11) within the dynamics of the Manaus Industrial Complex (PIM). Methodologically, this is a qualitative, descriptive, and exploratory study, conducted through a review of legal doctrine (2000–2026), an analysis of relevant legislation (the 1988 Federal Constitution, the Consolidated Labor Laws [CLT], the Civil Code, and Law No. 14.457/2022), and an examination of judicial decisions from the TRT-11 published between 2024 and 2026. The results indicate that, while the regional labor judiciary acts decisively in awarding compensatory damages and granting "indirect termination" (constructive dismissal), financial reparation after the fact is insufficient to undo the harm caused to an employee's health, making the adoption of preventive corporate policies essential.

Keywords: Workplace Harassment; Employer Liability; Worker Health; TRT-11; Manaus Industrial Complex.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de trabalho constitui uma problemática de crescente relevância no campo jurídico, social e organizacional, especialmente por atingir diretamente a dignidade, a integridade e o bem-estar do trabalhador. Essa forma de violência manifesta-se por meio de comportamentos repetitivos de humilhação, constrangimento, desqualificação, isolamento, cobranças excessivas, exposição vexatória e outras práticas capazes de degradar o ambiente laboral. Em muitos casos, tais condutas são naturalizadas no cotidiano das organizações, principalmente em ambientes marcados por rígidas relações hierárquicas, elevada competitividade e pressão constante pelo cumprimento de metas. Embora determinadas exigências façam parte do exercício regular do poder diretivo do empregador, esse poder não é absoluto e deve respeitar os direitos fundamentais do empregado. Quando ultrapassados os limites da razoabilidade, da boa-fé e do respeito à pessoa humana, configuram-se situações de assédio moral capazes de provocar prejuízos significativos não apenas à trajetória profissional da vítima, mas também à sua vida pessoal, familiar e social. Nesse sentido, discutir o assédio moral exige compreender tanto suas formas de manifestação quanto os limites jurídicos existentes para impedir que o ambiente de trabalho se torne espaço de violência e adoecimento.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

A relevância da temática amplia-se quando considerados os impactos que as práticas abusivas podem ocasionar à saúde física e psicológica dos trabalhadores. A exposição prolongada a situações de constrangimento, medo, pressão e desvalorização favorece o aparecimento ou agravamento de quadros relacionados à ansiedade, depressão, estresse crônico, síndrome do pânico e síndrome de burnout, comprometendo a capacidade laborativa e a qualidade de vida do indivíduo. Dessa forma, o assédio moral deixa de representar apenas um conflito interpessoal no ambiente organizacional e passa a ser compreendido como uma questão que envolve a proteção da saúde do trabalhador e a responsabilidade de quem organiza e dirige a atividade econômica. O empregador possui o dever de proporcionar condições adequadas para o desenvolvimento das atividades profissionais, o que inclui a preservação de um ambiente seguro e respeitoso também do ponto de vista psicológico. Entretanto, apesar da existência de instrumentos destinados à reparação dos danos decorrentes dessas condutas, ainda se observa importante discussão acerca da efetividade das medidas de prevenção, fiscalização e responsabilização, principalmente diante da dificuldade de identificar e comprovar práticas que frequentemente ocorrem de maneira velada, contínua e sem registros formais.

No âmbito jurídico, a proteção contra o assédio moral encontra fundamento em diferentes disposições do ordenamento brasileiro, especialmente nos princípios constitucionais relacionados à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores (Brasil, 1988). Além disso, a legislação trabalhista e civil oferece mecanismos que possibilitam a responsabilização do empregador quando identificadas condutas ilícitas capazes de causar danos morais ou materiais ao empregado (Brasil, 1943; BRASIL, 2022). A responsabilidade empresarial decorre tanto de atos diretamente praticados pelo próprio empregador quanto de comportamentos abusivos provenientes de superiores hierárquicos, gestores ou outros integrantes da organização, especialmente quando houver omissão diante de situações conhecidas ou previsíveis. Nesse cenário, a atuação do Poder Judiciário assume papel relevante na reparação dos prejuízos sofridos e na delimitação dos limites do poder empregatício. Contudo, a simples possibilidade de obtenção de indenização após a ocorrência do dano não elimina a necessidade de fortalecer estratégias preventivas dentro das organizações, tendo em vista que determinados prejuízos à saúde mental podem produzir efeitos duradouros e de difícil reparação.

A análise dessa realidade apresenta especial importância no contexto de Manaus/AM, considerando as particularidades das relações de trabalho existentes no município e a forte

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

influência do Polo Industrial de Manaus (PIM) na dinâmica econômica e profissional local. A busca por produtividade, eficiência, cumprimento de metas e competitividade global no ambiente fabril e corporativo amazonense pode, quando conduzida inadequadamente, favorecer práticas gerenciais excessivamente rigorosas e situações de pressão psicológica que ultrapassam os limites legítimos da cobrança profissional.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 Conceito e Evolução do Assédio Moral nas Relações Laborais

O assédio moral nas relações laborais consiste em uma forma de violência que se manifesta por meio de comportamentos abusivos capazes de atingir a dignidade, a personalidade e a integridade física ou psicológica do trabalhador. Essas práticas podem ocorrer mediante palavras, gestos, atitudes, constrangimentos, humilhações, desqualificação profissional, isolamento ou exposição repetitiva a situações vexatórias no ambiente de trabalho. A característica continuada dessas condutas contribui para diferenciar o assédio moral de conflitos isolados ou de cobranças legítimas decorrentes da própria relação profissional. Conforme conceitua Martins (2024), o assédio moral exige a reiteração e a habitualidade de condutas humilhantes, sendo essencial a presença do elemento temporal continuado para que a ilicitude restando caracterizada. Nesse mesmo sentido, Hirigoyen (2000) destaca que a exposição contínua do trabalhador a práticas de humilhação, constrangimento e desqualificação pode ocasionar graves consequências psicológicas, comprometendo sua saúde mental e sua qualidade de vida.

A compreensão do assédio moral passou por significativa evolução à medida que as relações de trabalho deixaram de ser analisadas exclusivamente sob a perspectiva da produtividade e da subordinação jurídica do empregado. Como adverte Barros (2017), a subordinação decorrente do contrato de trabalho sujeita o empregado às ordens relativas à prestação dos serviços, mas jamais à abdicação de seus direitos essenciais de personalidade ou ao submetimento a tratamento degradante. Com as transformações sociais, econômicas e jurídicas, tornou-se necessário reconhecer que o exercício da atividade profissional deve ocorrer em condições compatíveis com o respeito à dignidade e à integridade do indivíduo. A crescente competitividade, a pressão pelo cumprimento de metas, o acúmulo de funções e a intensificação das cobranças no ambiente

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

organizacional favoreceram discussões acerca dos limites existentes entre o exercício regular do poder de direção e a adoção de práticas abusivas. Dessa maneira, comportamentos anteriormente tratados como simples formas de cobrança passaram a ser avaliados de maneira mais criteriosa quando apresentam caráter humilhante, intimidatório ou degradante.

No ordenamento jurídico brasileiro, a ampliação da proteção do trabalhador está diretamente relacionada aos valores consagrados pela Constituição Federal de 1988. A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho encontram-se entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, demonstrando que a atividade profissional deve ser desenvolvida com respeito aos direitos fundamentais do indivíduo (Brasil, 1988). A proteção constitucional também alcança aspectos referentes à saúde e à segurança laboral, reforçando a necessidade de preservação de condições adequadas no exercício das atividades profissionais. Como salienta Nascimento (2019), o contrato de trabalho gera obrigações recíprocas, cabendo ao empregador o dever legal e ético de proteção da higidez do meio ambiente de trabalho, o que veda expressamente qualquer manifestação do poder diretivo que desborde para a tirania ou para o desrespeito pessoal.

A legislação trabalhista também contribuiu para a evolução da proteção jurídica relacionada ao ambiente de trabalho. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho não apresentasse originalmente uma tipificação específica e exclusiva da expressão 'assédio moral', seus dispositivos estabelecem desde logo deveres de proteção e segurança do empregado, impondo limites ao exercício do poder patronal (Brasil, 1943). Além disso, o desenvolvimento legislativo brasileiro demonstra uma preocupação crescente com a prevenção das diferentes formas de violência presentes no ambiente profissional. A Lei nº 14.457/2022, por exemplo, introduziu medidas essenciais para a prevenção e o enfrentamento de situações de assédio e outras formas de violência no âmbito do trabalho, contribuindo para fortalecer uma perspectiva preventiva e não somente reparatória diante das práticas abusivas (Brasil, 2022).

Diante disso, constata-se que a evolução do entendimento sobre o assédio moral demonstra que a proteção do trabalhador não pode se limitar à reparação dos danos depois que a violência já tenha provocado consequências. A discussão contemporânea também envolve a necessidade de prevenir condutas abusivas, estabelecer mecanismos internos de identificação de irregularidades e estimular relações profissionais pautadas pelo respeito. A ocorrência do assédio de maneira silenciosa ou velada representa uma das principais dificuldades para seu reconhecimento, especialmente porque a vítima pode enfrentar obstáculos para reunir elementos capazes de

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

demonstrar a continuidade das práticas sofridas. Por essa razão, a evolução jurídica e social da temática reforça a importância de compreender o assédio moral como um problema relacionado não apenas à conduta individual do agressor, mas também às condições organizacionais existentes e ao dever do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho digno, seguro e saudável.

2.2 Elementos Caracterizadores e Modalidades do Assédio Moral

A caracterização do assédio moral nas relações de trabalho depende da análise de um conjunto de comportamentos capazes de ultrapassar os limites normais da convivência profissional e do exercício do poder diretivo. Entre os elementos mais relevantes encontra-se a reiteração ou habitualidade de condutas humilhantes e constrangedoras. Situações isoladas de conflito, divergências profissionais ou cobranças pontuais relacionadas às atividades desempenhadas não são, por si mesmas, suficientes para configurar assédio moral. A configuração da conduta ilícita exige a exposição contínua e sistemática do empregado a atos que degradem o meio ambiente laboral e violem sua estabilidade psíquica.

Outro elemento essencial para a identificação do assédio moral corresponde ao caráter abusivo das condutas praticadas. O empregador detém prerrogativas organizacionais, fiscalizatórias e disciplinares destinadas à condução da atividade econômica; contudo, esses poderes encontram balizas no ordenamento jurídico. Conforme acentua Delgado (2025), a relação de emprego deve ser orientada pelos princípios da boa-fé objetiva, da dignidade humana e da valorização social do trabalho. Desse modo, o acompanhamento de metas e a cobrança de desempenho são legítimos quando exercidos de forma razoável, mas transmudam-se em atos ilícitos quando instrumentalizados para ridicularizar, intimidar ou desqualificar o trabalhador. Igualmente, Garcia (2023) ressalta que o exercício do poder empregatício que ultrapassa os fins sociais e econômicos do contrato de trabalho configura nítido abuso de direito, gerando a responsabilidade de indenizar.

No que tange às modalidades de manifestação no ambiente organizacional, o assédio moral pode ser classificado a partir da dinâmica relacional em que se desenvolve. O assédio moral vertical descendente ocorre quando praticado por superior hierárquico que se vale de sua posição de autoridade para impor pressões desmedidas, rigor excessivo ou humilhações ao subordinado. Por sua vez, o assédio moral horizontal verifica-se entre colegas de trabalho situados no mesmo nível

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

hierárquico, manifestando-se por meio de isolamento, boatos, hostilidade ou desqualificação mútua. Há ainda o assédio moral organizacional ou gestional, no qual as próprias estratégias de gestão da empresa utilizam métodos estressantes, metas abusivas e ameaças veladas como política de produtividade. Independentemente da modalidade de assédio praticada seja ela vertical, horizontal ou organizacional, a responsabilidade empresarial remanesce hígida, uma vez que incumbe à organização gerir os riscos da atividade e assegurar um clima de trabalho isento de violência psicológica.

2.3 Princípios Constitucionais Relacionados à Proteção do Trabalhador

A proteção do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro encontra fundamento nos princípios estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, especialmente naqueles relacionados à dignidade da pessoa humana e à valorização social do trabalho. Esses princípios servem como parâmetros para a organização das relações laborais e estabelecem limites para o exercício do poder empregatício, impedindo que a subordinação característica do contrato de trabalho seja utilizada como justificativa para comportamentos ofensivos, humilhantes ou degradantes. A dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, assegura que o trabalhador seja reconhecido não apenas como elemento integrante do processo produtivo, mas como sujeito de direitos que deve ter sua integridade física, psicológica e moral preservada (Brasil, 1988).

Outro fundamento constitucional diretamente relacionado às relações de trabalho corresponde aos valores sociais do trabalho, estabelecidos no art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988. A valorização do trabalho demonstra que a atividade profissional possui importância que ultrapassa sua dimensão econômica, constituindo também um instrumento relacionado à participação social, ao desenvolvimento pessoal e à própria subsistência do indivíduo. Nesse sentido, a relação empregatícia deve ser conduzida de maneira compatível com o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador. A busca por produtividade, eficiência ou cumprimento de metas não autoriza a utilização de práticas que exponham o empregado à humilhação ou ao constrangimento (Brasil, 1988).

A Constituição Federal também assegura proteção específica à saúde e à segurança dos trabalhadores. O art. 7º, inciso XXII, estabelece o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988). Essa proteção não se restringe aos riscos físicos existentes no ambiente profissional, alcançando de forma plena as condições psíquicas e organizacionais. Nesse contexto, a ocorrência reiterada de humilhações, cobranças abusivas e violência psicológica revela-se incompatível com o dever constitucional de manutenção de um meio ambiente de trabalho hígido e seguro.

Os princípios constitucionais desempenham função balizadora do poder diretivo do empregador. Embora a legislação reconheça a prerrogativa patronal de organizar e fiscalizar a prestação de serviços, tal autoridade deve ser exercida em consonância com a ordem constitucional. Conforme adverte Delgado (2025), a boa-fé e a função social do contrato impedem o exercício arbitrário do poder empregatício. A subordinação jurídica não equivale à anulação da subjetividade ou dos direitos de personalidade do empregado, devendo o Judiciário reprimir atitudes patronais que descumpram os ditames constitucionais de proteção humana.

3 RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

3.1 Fundamentos Jurídicos da Responsabilidade Civil do Empregador

A responsabilidade civil do empregador diante da ocorrência de assédio moral encontra fundamento na obrigação de preservar a dignidade, a integridade e a saúde do trabalhador durante o desenvolvimento da relação de emprego. A posição de direção exercida pelo empregador não lhe concede liberdade absoluta para conduzir as atividades profissionais, devendo sua atuação permanecer dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico. A Constituição Federal de 1988 reconhece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, estabelecendo uma base protetiva que alcança diretamente as relações laborais (Brasil, 1988). Dessa maneira, quando o trabalhador é submetido a humilhações reiteradas, constrangimentos, exposição vexatória ou outras práticas abusivas no ambiente profissional, verifica-se uma violação de direitos que gera o dever de reparação dos prejuízos ocasionados.

A legislação trabalhista e civil estabelece obrigações direcionadas à preservação de condições adequadas para o exercício das atividades profissionais. A Consolidação das Leis do Trabalho atribui ao empregador responsabilidades relacionadas à observância das normas de saúde e segurança, reforçando seu dever de manter um ambiente laboral compatível com a proteção do

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

empregado (Brasil, 1943). Como ensina Nascimento (2019), incumbe ao tomador dos serviços assumir os riscos da atividade econômica (princípio da alteridade), o que engloba os danos decorrentes do meio ambiente de trabalho nocivo. Portanto, a tolerância ou omissão empresarial diante de comportamentos abusivos reveste-se de ilicitude, sujeitando a empresa às sanções legais pertinentes.

No campo da responsabilidade civil, os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil brasileiro preceituam que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, ficando obrigado a repará-lo. Aplica-se igualmente o conceito de abuso de direito (art. 187 do Código Civil), caracterizado quando o titular de um direito, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Tais dispositivos sustentam a responsabilização patronal tanto pelos atos praticados diretamente quanto pela omissão em coibir abusos no âmbito da empresa.

Ademais, no contexto das relações de trabalho, o empregador responde objetivamente pelos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, nos termos do art. 932, inciso III, e art. 933 do Código Civil. Como analisa Garcia (2023), essa responsabilidade objetiva do empregador pelos atos de seus prepostos desonera o empregado da prova da culpa do patrão quanto à escolha ou fiscalização do preposto agressor, bastando comprovar a conduta abusiva praticada pelo preposto e o nexo de causalidade com o trabalho. Dessa forma, a pessoa jurídica não pode esquivar-se da responsabilidade alegando desconhecimento ou atribuindo a autoria do assédio exclusivamente ao indivíduo agressor. A estrutura de comando da empresa e o dever de vigilância sobre o ambiente laboral impõem a responsabilização da organização pelos danos causados a seus colaboradores no exercício do trabalho.

3.2 Dever de Prevenção e Fiscalização do Ambiente de Trabalho

O dever de prevenção e fiscalização do ambiente de trabalho constitui obrigação basilar do empregador. A organização da atividade empresarial deve ser pautada pelo respeito e pela manutenção da hígida saúde mental da coletividade de trabalhadores. A atuação empresarial não deve se limitar ao controle de produção, estendendo-se à fiscalização do clima organizacional e à

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

imediata intervenção em dinâmicas de violência psicológica. A Consolidação das Leis do Trabalho reforça a obrigatoriedade de cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, incumbindo ao empregador adotar medidas preventivas e instruir os empregados quanto às precauções (Brasil, 1943; BARROS, 2017).

Com o advento da Lei nº 14.457/2022, o ordenamento jurídico brasileiro passou a exigir de forma expressa a adoção de medidas corporativas destinadas à prevenção e ao combate ao assédio no ambiente de trabalho (Brasil, 2022). O diploma legal fortalece a necessidade de criação de regras internas de conduta, inclusão de temas relativos à prevenção da violência nas rotinas das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), bem como a fixação de procedimentos claros para o recebimento, apuração anônima e aprazada de denúncias e aplicação de sanções disciplinares.

No âmbito das diretrizes institucionais globais, a Organização Internacional do Trabalho expressa no estudo sobre violência e assédio a relevância de ambientes laborais fundamentados no respeito mútuo e na dignidade (OIT, 2019). A fiscalização ostensiva e a implantação de canais confidenciais de denúncia são elementos indispensáveis para evitar que agressões veladas se perpetuem e resultem no adoecimento grave do trabalhador.

3.3 Reparação dos Danos Morais e Materiais Decorrentes do Assédio

A ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho enseja a devida reparação civil pelos prejuízos suportados pelo empregado. Os danos morais caracterizam-se pela lesão a direitos da personalidade, atingindo a honra, a imagem, a autoestima e a higidez psíquica da vítima. Como enfatiza Martins (2024), a reparação do dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho encontra parâmetros nos artigos 223-A a 223-G da CLT, devendo o magistrado mensurar a gravidade da ofensa, a extensão do dano e o caráter pedagógico da sanção. A indenização por dano moral cumpre dupla função: compensar o sofrimento experimentado pela vítima e exercer caráter pedagógico-punitivo em relação ao empregador, desestimulando a reiteração de condutas negligentes ou abusivas.

Paralelamente aos danos de ordem extrapatrimonial, o assédio moral pode acarretar danos materiais de ordem emergente e lucros cessantes. O adoecimento decorrente da violência psicológica frequentemente exige custeio de tratamentos médicos, psiquiátricos e terapêuticos,

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

além de aquisição de medicamentos e eventual perda da capacidade laborativa temporária ou permanente. Comprovado o nexo de causalidade entre as condições de trabalho e o prejuízo financeiro, cabe ao empregador ressarcir integralmente os custos suportados pelo trabalhador, nos termos da legislação civil e trabalhista regente (Brasil, 1943; BRASIL, 2002; GARCIA, 2023).

4 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR E PROTEÇÃO JURÍDICA

4.1 Consequências Físicas e Psicológicas do Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho produz consequências severas para a saúde do trabalhador, especialmente quando perpetrado de forma continuada. A submissão sistemática a humilhações, isolamento, desqualificação e rigidez abusiva converte o espaço profissional em ambiente de contínuo estresse e apreensão. A vítima passa a vivenciar o cotidiano laboral sob o signo do medo e da insegurança, o que compromete gradativamente sua higidez mental e física.

As manifestações de sofrimento psíquico repercutem diretamente no organismo do trabalhador, provocando distúrbios do sono, cefaleias crônicas, alterações gastrointestinais, palpitações e quadros de exaustão somática. As repercussões ultrapassam a esfera da empresa, afetando a convivência familiar, o convívio social e a capacidade de autorrealização do indivíduo. Assim, como alerta Hirigoyen (2000), o fenômeno transborda os limites de um mero conflito privado e assume a dimensão de problema de saúde pública laboral, exigindo intervenção protetiva rápida e rigorosa.

4.2 Assédio Moral e Adoecimento Ocupacional: Ansiedade, Depressão e Síndrome de Burnout

A exposição prolongada à violência psicológica no trabalho atua como fator desencadeante ou agravante de importantes transtornos mentais relacionados ao trabalho. Entre os quadros mais frequentes destacam-se os transtornos de ansiedade e os episódios depressivos, resultantes da constante sensação de ameaça, desvalorização e desamparo vivenciada pelo empregado. A perda

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

da autoeficácia e o sentimento de impotência consolidam-se à medida que as agressões morais se repetem no cotidiano organizacional.

A Síndrome de Burnout, por sua vez, manifesta-se como estado de esgotamento profissional completo, caracterizado pela exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal no trabalho. Essa condição está intimamente associada a modelos de gestão fundamentados em metas abusivas, cobranças desmedidas e ausência de suporte institucional. Conforme assinala a Organização Internacional do Trabalho em suas diretrizes sobre o tema, a eliminação da violência e do assédio é condição indispensável para a manutenção de ambientes de trabalho saudáveis (OIT, 2019).

4.3 Jurisprudência do TRT-11 e a Efetivação da Responsabilidade Civil do Empregador em Manaus

A tutela jurídica do trabalhador vitimado por assédio moral manifesta-se de forma expressiva na atuação da Justiça do Trabalho. No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11), cuja jurisdição abrange os Estados do Amazonas e de Roraima, a jurisprudência trabalhista tem enfrentado com firmeza situações decorrentes de abusos praticados no ambiente laboral, inclusive no complexo industrial do Polo Industrial de Manaus (PIM). A jurisprudência da Corte Regional analisa de modo recorrente casos envolvendo cobranças ostensivas de metas, exposição vexatória de empregados em quadros comparativos de desempenho, rigor excessivo no uso de banheiros e constrangimentos impostos por chefias intermediárias.

Entretanto, a consolidação da tutela jurisdicional enfrenta desafios de ordem probatória de elevada complexidade. Por ocorrer frequentemente de modo velado, sem registros documentais diretos e em ambientes marcados pelo temor da perda do emprego, a comprovação do assédio moral depende precipuamente da prova testemunhal e de indícios convergentes (art. 818 da CLT c/c art. 373 do CPC). Diante dessas especificidades, o TRT da 11ª Região busca avaliar o contexto geral das relações de trabalho e a habitualidade das condutas para aferir a ocorrência do dano moral e arbitrar reparações compatíveis com a gravidade da lesão e o porte econômico do empregador, aplicando com rigor os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a atuação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11) tem desempenhado papel decisivo na delimitação dos limites do poder diretivo patronal e na reafirmação do dever empresarial de manter um ambiente laboral hígido. Na jurisdição do TRT da 11ª Região, as decisões trabalhistas têm reconhecido a responsabilidade civil do empregador em situações caracterizadas por humilhações públicas, cobranças abusivas de metas e exposição vexatória de empregados. Esse posicionamento jurisprudencial reforça que a violação à integridade psíquica do trabalhador gera o dever de reparação por danos morais, admitindo inclusive a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, 'e', da CLT), ainda que subsistam importantes obstáculos práticos relacionados à produção de provas no cotidiano organizacional em Manaus.

A efetivação da tutela jurisprudencial ao trabalhador vitimado por assédio moral ganha relevância prática na atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11), cuja jurisdição abrange os Estados do Amazonas e Roraima. O volume expressivo de demandas trabalhistas ajuizadas na capital amazonense evidencia o avanço da conscientização social sobre os limites do poder diretivo patronal, especialmente diante das rigorosas exigências de produtividade características do Polo Industrial de Manaus (PIM).

No âmbito decisório da 11ª Região, observa-se a aplicação rigorosa da responsabilidade civil objetiva e subjetiva da empresa diante de práticas abusivas institucionalizadas ou perpetradas por gestores. Exemplificativamente, a 16ª Vara do Trabalho de Manaus condenou a Refinaria de Manaus (REAM) ao pagamento de R$ 151 mil a uma trabalhadora diagnosticada com Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), decorrente de assédio sistemático praticado por seu superior hierárquico. O julgado fundamentou-se expressamente no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), destacando a necessidade de equidade no ambiente corporativo.

Em matéria de discriminação estética e assédio moral gestional, a 2ª Turma do TRT-11, sob relatoria da Desembargadora Eleonora de Souza Saunier, manteve condenação no valor de R$ 100 mil contra empresa do setor industrial do PIM. A decisão reconheceu o nexo concausal entre o adoecimento psíquico da trabalhadora e a prática de gordofobia, caracterizada pela submissão vexatória de empregadas do setor administrativo à pesagem em balança industrial na área de produção.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

Outrossim, no âmbito da rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, 'e', da CLT), a 4ª Vara do Trabalho de Manaus reconheceu a falta grave patronal e deferiu indenização compensatória superior a R$ 63 mil a funcionária submetida a agressões verbais e restrição abusiva ao uso de instalações sanitárias. Em julgado correlato envolvendo advogada acometida por Síndrome de Burnout em instituição pública, fixou-se reparação de R$ 111 mil e a obrigatoriedade de transferência de setor, amparando-se nas diretrizes da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Por fim, a sobrecarga de trabalho soliológica restou caracterizada pela 10ª Vara do Trabalho de Manaus ao responsabilizar unidade hospitalar pelo adoecimento psíquico de profissional de enfermagem mantido sem suporte para o atendimento simultâneo de dezenas de pacientes. Na esfera superior, a 6ª Turma do Tribunal Superior do TST restabeleceu reparação por danos morais fixada em R$ 30 mil em processo originário de Manaus, diante da comprovação de ofensas reiteradas de cunho homofóbico no meio ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo demonstrou que o assédio moral nas relações de trabalho representa grave violação aos direitos fundamentais do trabalhador, com repercussões diretas sobre sua higidez psíquica, dignidade e vida pessoal. Ao longo da pesquisa, verificou-se que condutas abusivas, quando praticadas de forma reiterada, extrapolam os limites legítimos do poder diretivo patronal e ensejam a devida responsabilização civil do empregador.

Alcançou-se o objetivo de analisar a efetividade do ordenamento jurídico brasileiro quanto à tutela do trabalhador e à responsabilização empresarial, evidenciando que o sistema jurídico pátrio possui arcabouço dogmático e constitucional sólido estruturado na Constituição Federal de 1988, na CLT, no Código Civil e na recente Lei nº 14.457/2022 para reprimir tais ilícitos. Contudo, constatou-se que a reparação pecuniária a posteriori não é suficiente para anular os danos profundos causados à saúde mental do empregado, tornando imperativo o fortalecimento de mecanismos organizacionais de prevenção e fiscalização contínua.

No contexto regional de Manaus/AM e do Polo Industrial de Manaus, a atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região revela-se fundamental para coibir abusos praticados no ambiente corporativo e fabril. Destaca-se, como limitação do presente trabalho, a abrangência

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

eminentemente dogmática, bibliográfica e documental da análise, recomendando-se para investigações futuras a realização de pesquisas empíricas de campo e levantamentos quantitativos junto a trabalhadores e entidades sindicais da capital amazonense.

Portanto, a promoção de um ambiente de trabalho hígido e seguro exige o compromisso ético e legal das organizações com a preservação irrestrita da dignidade humana. Conclui-se que o enfrentamento ao assédio moral e às práticas discriminatórias no ambiente de trabalho exige não apenas a responsabilização dos agentes envolvidos, mas também o fortalecimento de medidas institucionais de prevenção e proteção à dignidade do trabalhador. Nesse sentido, a efetividade dos direitos fundamentais nas relações laborais constitui condição indispensável para a construção de ambientes profissionais pautados pelo respeito, pela igualdade e pela valorização da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5776.pdf. Acesso em: 06 nov. 2026.

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: 06 nov. 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 06 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 06 nov. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. Bahia: JusPodivm, 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 19. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6203.pdf. Acesso em: 06 nov. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Violência e assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/topics-and-sectors/violence-and-harassment-world-work. Acesso em: 06 nov. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. **Distribuidora de medicamentos é condenada por assédio moral após humilhar e constranger trabalhadora**. Manaus, 14 maio 2026. Disponível em: https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/11358-distribuidora-de-medicamentos-e-condenada-por-assedio-moral-apos-humilhar-e-constranger-trabalhadora. Acesso em: 06 nov. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. **Justiça do Trabalho condena empresa pública por assédio moral e determina transferência de trabalhadora para outro setor**. Manaus, 12 nov. 2025. Disponível em: https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/10854-justica-do-trabalho-condena-empresa-publica-por-assedio-moral-e-determina-transferencia-de-trabalhadora-para-outro-setor. Acesso em: 06 nov. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**. Refinaria deve pagar R$ 151 mil a trabalhadora vítima de assédio moral praticado por gestor, decide 16ª Vara do Trabalho de Manaus. Manaus**, 29 jul. 2026. Disponível em: https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/11554-refinaria-deve-pagar-indenizacao-de-r-151-mil-a-trabalhadora-vitima-de-assedio-moral-praticado-por-gestor-decide-16-vara-do-trabalho-de-manaus. Acesso em: 06 nov. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**. TRT-11 reconhece gordofobia e mantém indenização a trabalhadora vítima de assédio moral no trabalho**. Manaus, 17 mar. 2026. Disponível em: https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/11191-trt-11-reconhece-gordofobia-e-mantem-indenizacao-a-trabalhadora-vitima-de-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho. Acesso em: 06 nov. 2026..

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Locadora de veículo é condenada por homofobia contra vendedora**. Brasília, DF, 14 out. 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/locadora-de-ve%C3%ADculo-%C3%A9-condenada-por-homofobia-contra-vendedora. Acesso em: 06 nov. 2026.

Este trabalho está licenciado sob a **Creative Commons Atribuição–Não Comercial (CC BY-NC)**. É permitida a reprodução, distribuição e adaptação do conteúdo para fins não comerciais, desde que seja atribuída a autoria e indicada a fonte original.