

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE IPORÁ-IPORÁ
BACHARELADO EM DIREITO

KATYUCE PERES DOS SANTOS

DANOS MORAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA

IPORÁ-GO
2024

KATYUCE PERES DOS SANTOS

DANOS MORAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito do Centro Universitário de Iporá-UNIPORÁ como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Ms. Kaio José Silva Maluf Franco

BANCA EXAMINADORA

Professor(a) Membro 1 Presidente da Banca e Orientador (a)
Prof. Ms. Kaio Jose Maluf Franco

Professor(a) Membro 2
Prof(a). Ana Paula Guimarães Souza

Professor(a) Membro 3
Prof. Pablo Roberto Fonseca Santana

IPORÁ-GO
2024

DANOS MORAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA¹

MORAL DAMAGES IN THE WORKPLACE CONTEXT

Katyuce Peres dos Santos²

RESUMO

Este artigo aborda os danos morais no ambiente de trabalho, destacando sua relação com práticas como assédio moral e bullying, que impactam a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. O estudo investiga como o ordenamento jurídico brasileiro, aliado a medidas preventivas organizacionais, pode prevenir e reparar essas violações, promovendo um ambiente laboral ético e saudável. O objetivo principal é analisar os conceitos, fundamentos normativos e estratégias de enfrentamento relacionados aos danos morais no contexto trabalhista. A pesquisa foi desenvolvida por meio de uma abordagem qualitativa, baseada em uma análise bibliográfica e documental. Foram examinados dispositivos legais, como a Constituição Federal, o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de doutrinas e julgados de tribunais superiores. Os resultados mostram que, apesar de avanços normativos, os desafios permanecem na aplicação eficaz das leis e na prevenção de práticas abusivas. Medidas como canais de denúncia, treinamentos e penalidades por má conduta processual demonstram potencial para reduzir esses problemas. A pesquisa conclui que uma abordagem integrada entre legislação, empresas e sociedade é essencial para garantir a proteção da dignidade no ambiente de trabalho e aponta a necessidade de ações contínuas nesse campo.

Palavras-chave: Danos morais. Assédio moral. Ambiente de trabalho. Dignidade humana. Legislação trabalhista.

ABSTRACT

This article addresses moral damages in the workplace, emphasizing their connection to practices such as moral harassment and bullying, which affect workers' dignity and fundamental rights. The study investigates how the Brazilian legal framework, combined with organizational preventive measures, can prevent and remedy these violations, fostering an ethical and healthy work environment. The main objective is to analyze the concepts, normative foundations, and coping strategies related to moral damages in the labor context. The research was conducted using a qualitative approach, based on bibliographic and documentary analysis. Legal provisions such as the Federal Constitution, the Civil Code, and the Consolidation of Labor Laws (CLT) were examined, along with doctrines and rulings from higher courts. The findings reveal that, despite normative advancements, challenges remain in the effective application of laws and the prevention of abusive practices. Measures such as reporting channels, training, and penalties for procedural misconduct demonstrate potential to mitigate these issues. The study concludes that an integrated approach among legislation, companies, and society is essential to ensure the protection of dignity in the workplace and highlights the need for continuous actions in this field.

Keywords: Moral damages. Moral harassment. Workplace. Human dignity. Labor law.

1. INTRODUÇÃO

¹ Trabalho de conclusão de curso apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito do Centro Universitário de Iporá-UNIPORÁ como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Ms. Kaio José Silva Maluf Franco

² Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário de Iporá - UnIporá. Email: pereskatyuce630@gmail.com

A questão dos danos morais no ambiente de trabalho tem ganhado crescente relevância no cenário jurídico e organizacional, configurando-se como um tema central na promoção de direitos fundamentais e na construção de ambientes laborais saudáveis e respeitosos. O assédio moral, o bullying e outras práticas abusivas no local de trabalho impactam diretamente a dignidade, a saúde mental e os direitos dos trabalhadores, exigindo regulamentação eficaz e estratégias preventivas. Nesse contexto, o ordenamento jurídico brasileiro tem avançado no reconhecimento do dano moral e na criação de mecanismos para sua reparação, especialmente no âmbito trabalhista.

O problema que norteia esta pesquisa é: "De que forma o ordenamento jurídico brasileiro e as práticas organizacionais podem atuar de maneira integrada para prevenir e reparar os danos morais no ambiente de trabalho, promovendo a dignidade da pessoa humana?"

Diante dessa problemática, levanta-se a hipótese de que a combinação de uma regulamentação jurídica mais desenvolvida, como por exemplo: ações preventivas no ambiente laboral e a aplicação eficaz de penalidades por má conduta processual pode reduzir significativamente a incidência de danos morais no trabalho, ao mesmo tempo em que assegura a reparação adequada às vítimas.

O objetivo geral deste estudo é analisar o conceito de dano moral no âmbito trabalhista, suas formas de manifestação, os mecanismos jurídicos de proteção e reparação, bem como as práticas preventivas que podem ser adotadas para promover um ambiente laboral ético e saudável. Para alcançar esse objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: a) Investigar a evolução normativa e jurisprudencial do conceito de dano moral no Brasil, com ênfase nas relações trabalhistas; b) Identificar as características e diferenças entre assédio moral, bullying e outras formas de abuso no ambiente de trabalho; c) Analisar o impacto das ações judiciais por danos morais no sistema de justiça e as estratégias para combater a má conduta processual; e d) Apontar medidas preventivas e práticas organizacionais que possam reduzir os casos de danos morais e fortalecer a proteção da dignidade no trabalho.

Este estudo foi conduzido por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental, fundamentada na análise de dispositivos legais, jurisprudências e doutrinas relacionadas aos danos morais no trabalho. Foram examinados textos legais, como a Constituição Federal, o Código Civil, a Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT) e o Código de Defesa do Consumidor (CDC), além de julgados recentes do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Também foram utilizados dados empíricos e estudos especializados para embasar a análise qualitativa.

Os resultados da pesquisa indicam que, apesar de avanços significativos na normatização e jurisprudência, ainda há desafios na prevenção e reparação de danos morais no trabalho. Estratégias como a criação de canais de denúncia seguros, treinamentos para conscientização e a aplicação criteriosa das leis demonstram ser eficazes na promoção de um ambiente laboral ético e no fortalecimento das relações trabalhistas.

O artigo está estruturado em três seções principais, além desta introdução e da conclusão. Na Seção 2.1, é abordado o conceito de danos morais, sua evolução normativa e as proteções jurídicas vigentes no Brasil, com destaque para a Constituição Federal e a CLT. Na Seção 2.2, são exploradas as relações entre assédio moral, *bullying* e danos morais, *stalking*, *gaslighting*, destacando suas diferenças conceituais e os impactos psicológicos para as vítimas. Já na Seção 2.3, discute-se a má conduta processual por ofensa à integridade moral, com foco na litigância de má-fé e nas estratégias para combater práticas abusivas tanto no sistema judiciário quanto no ambiente organizacional.

2. REVISÃO LITERÁRIA

2.1 Conceito de danos morais

A presente seção tem como objetivo analisar o conceito de danos morais sob a perspectiva jurídica, com ênfase em sua aplicabilidade no âmbito trabalhista. Busca-se abordar as definições legais e doutrinárias, os fundamentos normativos que amparam a reparação por danos morais, bem como sua evolução no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, discute-se a relevância prática da caracterização dos danos morais no ambiente de trabalho, apresentando suas principais formas de manifestação, os critérios de comprovação e os mecanismos de proteção previstos em diferentes dispositivos legais, como a CLT, o Código Civil e o Código de Defesa do Consumidor.

Dano moral é definido pela legislação brasileira como uma lesão que afeta o ânimo psíquico, intelectual ou moral de uma pessoa, tendo suas caracterizações

definidas em imagem, honra, privacidade e corpo físico. No âmbito trabalhista o dano moral ocorre quando uma pessoa se sente lesado em dependência a uma dessas características (Magnus, 2024).

O Art. 223-B aponta que o dano moral é “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial”. Tal ofensa pode ser tanto da empresa perante o trabalhador quando do trabalhador perante a empresa, apesar de ser rara os empregadores também podem sofrer danos morais, um exemplo disso é quando o empregado é dispensado e atribuí a empresa empregadora o crime de sonegação ou outros crimes que podem afetar a reputação da empresa (Brasil, 1943. Art. 223-B).

Podem ser encontrados dois tipos de danos morais sendo eles objetivos e subjetivos: objetivos são atos realizados por terceiros que prejudicam o entendimento de uma pessoa, exemplo disso e uma pessoa ser chamada de incompetente no meio de outras pessoas, já o subjetivo acontece quando uma palavra faz com que a pessoa tenha um olhar diferente de si mesma por exemplo um feedback agressivo (Fant, 2024).

O dano moral no âmbito trabalhista decorre de quando o trabalhador é submetido a situações humilhantes, que afetam a honra, dignidade ou integridade psíquica e moral. Podendo acontecer de várias formas, como abuso de poder, assédio moral entre outros. Porém, nem todo acontecimento desagradável que houver no âmbito trabalhista se caracteriza como dano moral, pois tem que haver alguma lesão factual aos direitos da personalidade, tal lesão é capaz de causar constrangimento (Projuris, *s.d.*).

Os danos morais referem-se a lesões que afetam a esfera subjetiva de um indivíduo, manifestando-se no âmbito de sua valoração pessoal e social. Esses danos podem atingir os aspectos mais íntimos da personalidade humana, como a intimidade e a consideração pessoal, bem como a reputação ou a estima social no ambiente em que a pessoa vive e interage. Essas lesões decorrem de práticas que atentam contra a dignidade e a personalidade humana, resultando em um sentimento de profundo pesar na pessoa ofendida. Tal sofrimento pode desencadear alterações psíquicas

significativas ou prejudicar as dimensões sociais e afetivas do patrimônio moral do indivíduo (Silva, 2003).

Os danos morais transcendem a esfera material, alcançando profundamente a dimensão psicológica do indivíduo. Esses danos decorrem de ações que desrespeitam a dignidade da pessoa humana, gerando sentimentos de dor e pesar, além de comprometer a estabilidade emocional do ofendido.

O dano moral no âmbito trabalhista pode ocorrer, inclusive, na fase pré-contratual, quando ainda não há vínculo empregatício formalizado. Exemplos incluem situações em que o empregador manifesta que a não admissão de um candidato ocorreu devido à sua orientação sexual, cor de pele ou outros fatores discriminatórios.

2.1.1 O dano moral no Brasil

A aceitação do dano moral como objeto de reparação no ordenamento jurídico brasileiro enfrentou inúmeros desafios ao longo de sua evolução. Durante um período significativo, a possibilidade de indenização por dano exclusivamente moral era amplamente rejeitada. Embora a doutrina nacional majoritária, em consonância com o direito comparado, sustentasse a necessidade de reparação para danos morais, obtendo apoio em diversas análises e votos favoráveis, o entendimento jurisprudencial era contrário. Em especial, o Supremo Tribunal Federal (STF) resistia à admissão da indenização por tais danos, negando sua aplicabilidade. Essa divergência entre a doutrina e a jurisprudência destacou-se como um marco no desenvolvimento do conceito de dano moral, refletindo a lenta e gradual incorporação desse direito na prática jurídica brasileira (Mota, 2018).

A Constituição Federal de 1988 consolidou a reparação do dano moral de forma plena, trazendo previsão expressa sobre sua possibilidade. Essa proteção encontra-se no Art. 5º, incisos V e X, os quais garantem direitos fundamentais relacionados à dignidade da pessoa humana. No inciso V, o texto constitucional assegura o direito de resposta proporcional ao agravo,

além da indenização por danos materiais, morais ou à imagem. Já o inciso X dispõe que a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis, garantindo o direito à indenização por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação. Essas disposições representam um marco na proteção dos direitos da personalidade, ao assegurar juridicamente a reparação pelos danos morais, reforçando a importância da dignidade, privacidade e honra como valores fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro (Santos, 2012).

O Código Civil de 2002 reafirma, em harmonia com a Constituição Federal de 1988, a autonomia do dano moral, permitindo ao ofendido a possibilidade de buscar reparação exclusivamente por essa modalidade de prejuízo. Essa previsão está expressa no Art. 186, que estabelece que a violação de um direito por meio de ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, configurando dano, mesmo que exclusivamente moral, constitui ato ilícito. Essa disposição legal consolida o entendimento de que os danos morais possuem autonomia no ordenamento jurídico, garantindo ao indivíduo proteção contra violações que atinjam a dignidade, a honra ou outros aspectos subjetivos de sua personalidade, independentemente de danos materiais associados. Dessa forma, o Código Civil complementa e fortalece os direitos fundamentais consagrados pela Carta Magna (Santos, 2012).

O Código de Defesa do Consumidor (CDC) também contempla a reparação por danos morais, reforçando a proteção aos direitos fundamentais dos consumidores. No Art. 6º, incisos VI e VII, o CDC reconhece como direitos básicos dos consumidores tanto a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, quanto o acesso a órgãos judiciários e administrativos para a prevenção ou reparação desses danos. Essas disposições destacam o compromisso do ordenamento jurídico com a proteção integral dos consumidores, assegurando meios de reparação eficaz para violações que comprometam sua dignidade, segurança ou integridade patrimonial. Além disso, o CDC reforça o papel do Estado e das instituições

na garantia de acesso à justiça, promovendo a defesa ampla dos direitos individuais e coletivos no âmbito das relações de consumo (Santos, 2012).

2.1.2 Danos morais e a CLT

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) age perante as demandas relacionadas a danos morais estritamente em seu Art. 223-C, estabelecendo os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física que são prejudicadas nos casos relacionados ao dano moral no trabalho. Tais bens apresentam a honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, a autoestima, sexualidade, saúde, ao lazer e, por fim, a integridade física (Magnus, 2024).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reconhece a importância dos direitos fundamentais no ambiente laboral e busca proteger os trabalhadores contra ações que possam prejudicá-los. Essa proteção está alinhada com os princípios estabelecidos no Art. 5º da Constituição Federal, que assegura direitos como a igualdade, a liberdade e a dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988. Art. 5º).

Em casos de dano moral no ambiente de trabalho, a legislação brasileira estabelece que a responsabilidade pela reparação não recai apenas sobre a empresa, mas também sobre todas as pessoas que contribuíram diretamente para o evento danoso. Esse entendimento decorre do princípio da solidariedade e da corresponsabilidade, reconhecendo que o dano extrapatrimonial afeta diretamente os direitos fundamentais do trabalhador. Assim, tanto a empresa, como empregadora, quanto os indivíduos que praticaram ou facilitaram o ato ilícito podem ser responsabilizados, reforçando a necessidade de respeito à dignidade e aos direitos humanos no ambiente laboral. Essa previsão busca assegurar a proteção integral do trabalhador e a efetiva reparação dos danos sofridos (Brasil, 2002. Art. 932).

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, em julgamento concluído no dia 23 de junho de 2023, que as indenizações por danos morais trabalhistas não estão limitadas aos valores previamente fixados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A decisão foi proferida com ampla maioria, contando com 8 votos a favor e 2 contrários (STF, 2023). Esse entendimento reafirma a possibilidade de que o valor

das reparações por danos morais em casos trabalhistas seja determinado de forma mais ampla, considerando as particularidades de cada caso e a gravidade das ofensas, em consonância com os princípios de proporcionalidade e razoabilidade. A decisão do STF, portanto, sinaliza um reforço na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, garantindo maior adequação e justiça na fixação das indenizações.

Uma matéria do STF (2023), mostra que os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) analisaram, em plenário virtual, ações que questionavam dispositivos introduzidos pela reforma trabalhista de 2017. Esses dispositivos estabeleceram parâmetros para a fixação de valores em indenizações por danos morais, classificando as ofensas em diferentes níveis de gravidade.

Conforme os critérios estabelecidos, os limites para a fixação de valores são os seguintes: a) ofensa leve: até três vezes o último salário da vítima; b) ofensa média: até cinco vezes o último salário da vítima; c) ofensa grave: até vinte vezes o último salário da vítima; e d) ofensa gravíssima: até cinquenta vezes o último salário da vítima. Adicionalmente, nos casos de reincidência, os valores das indenizações podem ser dobrados. Em situações envolvendo violações praticadas contra empresas, a indenização deve ser calculada com base no salário contratual do trabalhador envolvido (STF, 2023).

Essa regulamentação visa estabelecer critérios objetivos para a fixação de indenizações, promovendo maior previsibilidade no tratamento das demandas judiciais relacionadas a danos morais no âmbito trabalhista. Contudo, a decisão do STF também reforça que tais parâmetros podem ser revisados para assegurar a justiça e a proporcionalidade em casos específicos.

Em seu voto, o ministro Gilmar Mendes defendeu a constitucionalidade dos dispositivos da reforma trabalhista de 2017 que estabeleceram parâmetros para a fixação de valores em indenizações por danos morais. No entanto, destacou que tais valores devem ser utilizados pela Justiça do Trabalho apenas como “critérios orientativos”, não configurando limites absolutos. Segundo o ministro, é constitucional que o arbitramento judicial do dano ultrapasse os limites máximos previstos, desde que sejam consideradas as circunstâncias específicas do caso concreto e observados os princípios fundamentais do direito, como a razoabilidade, proporcionalidade e igualdade. Essa interpretação permite que, em situações excepcionais, o juiz fixe indenizações superiores ao teto estipulado, garantindo que a decisão judicial atenda aos preceitos constitucionais e promova justiça adequada

ao contexto analisado (STF, 2023). Essa posição reforça a flexibilidade necessária para que o Poder Judiciário avalie a gravidade das ofensas e aplique reparações compatíveis com a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece diversas situações que configuram violações passíveis de reparação por danos, tanto em relação aos trabalhadores quanto às empresas. Para os trabalhadores, são consideradas ofensas passíveis de indenização aquelas que atingem sua honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, sexualidade, saúde, lazer e integridade física. Essas proteções visam assegurar a dignidade e os direitos fundamentais do indivíduo no ambiente laboral, abrangendo desde a preservação da reputação e privacidade até o respeito à saúde física e mental. Por outro lado, no caso das empresas, a legislação reconhece como violações passíveis de reparação aquelas que atingem sua imagem, marca, nome, segredo empresarial e o sigilo de correspondência. Essas disposições têm o objetivo de resguardar a integridade da identidade corporativa e proteger elementos estratégicos e confidenciais essenciais à atividade empresarial (STF, 2023). Essas normas refletem a preocupação da legislação trabalhista em proteger tanto os direitos fundamentais dos trabalhadores quanto os interesses legítimos das empresas, assegurando que, diante de violações, seja possível buscar a devida reparação.

No ambiente de trabalho, diversas situações podem configurar danos morais, impactando negativamente a dignidade e a integridade dos trabalhadores. Entre essas situações, o assédio moral destaca-se como um conjunto de comportamentos repetitivos, praticados por superiores hierárquicos ou colegas, que podem resultar em humilhações públicas ou na atribuição de tarefas degradantes. Tais práticas não apenas comprometem o bem-estar do trabalhador, mas também configuram uma violação de direitos fundamentais (Magnus, 2024).

A discriminação, por sua vez, ocorre quando há tratamento desigual baseado em características protegidas por lei, como raça, gênero, idade, religião, orientação sexual ou deficiência. Essa forma de desigualdade viola os princípios constitucionais de igualdade e dignidade, causando sofrimento psicológico aos trabalhadores (Magnus, 2024).

Outro fator relevante é a presença de um ambiente de trabalho tóxico, caracterizado por práticas como falta de comunicação, fofocas, competições desleais e outros comportamentos que geram estresse e ansiedade. Esse tipo de

ambiente pode comprometer seriamente a saúde mental e emocional dos empregados, além de prejudicar a produtividade organizacional (Magnus, 2024).

Além disso, o assédio sexual no trabalho é uma prática grave que envolve comentários inapropriados, gestos indesejados, solicitações de favores sexuais em troca de benefícios, entre outras formas de coação. Esse tipo de comportamento, além de causar profundo constrangimento, representa uma violação aos direitos humanos e à legislação trabalhista (Magnus, 2024).

Por fim, a exposição a condições perigosas de trabalho também configura dano moral, especialmente quando os empregados são submetidos a situações de risco sem as devidas medidas de segurança e saúde ocupacional. Essas práticas geram insegurança e medo nos trabalhadores, infringindo os deveres do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável (Magnus, 2024).

Os danos morais no ambiente de trabalho podem variar amplamente em suas manifestações, sendo apenas exemplos as situações comuns que os configuram. Cada caso apresenta peculiaridades e deve ser avaliado de forma individual para que seja possível emitir um parecer adequado.

Provar a ocorrência de danos morais no ambiente de trabalho é um desafio, considerando que tais situações envolvem aspectos subjetivos e intangíveis. No entanto, algumas estratégias podem auxiliar no processo de comprovação. Uma das medidas fundamentais é a manutenção de uma documentação detalhada. Isso inclui o registro minucioso de situações que configuraram danos morais, com anotações que contenham datas, horários, nomes das pessoas envolvidas e qualquer outro detalhe relevante. Além disso, é essencial salvar evidências, como e-mails, mensagens ou qualquer outra comunicação que possa comprovar o ocorrido (Magnus, 2024).

Outro elemento importante é a obtenção de testemunhas que possam corroborar a versão dos fatos apresentada. Essas testemunhas podem incluir colegas de trabalho, clientes ou terceiros que estavam presentes nos momentos em que os danos ocorreram, contribuindo para fortalecer a narrativa do trabalhador. A realização de uma avaliação médica e psicológica também é uma etapa crucial. A busca por profissionais de saúde, como psicólogos ou psiquiatras, permite a obtenção de relatórios que documentem os impactos emocionais causados pelos

danos morais sofridos. Esses relatórios servem como provas técnicas para embasar uma eventual ação judicial (Magnus, 2024).

A orientação jurídica especializada é indispensável. Consultar um advogado trabalhista ou especializado em direitos do trabalhador pode garantir a correta instrução do caso, além de assegurar que todas as medidas cabíveis sejam adotadas para a defesa dos direitos da vítima. Essas práticas não apenas fortalecem a possibilidade de comprovar os danos morais sofridos, mas também ampliam a proteção legal contra abusos no ambiente de trabalho.

Esta seção abordou os aspectos fundamentais relacionados aos danos morais, com destaque para seu conceito, evolução normativa e aplicabilidade no âmbito trabalhista. Foram analisados os fundamentos legais previstos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código de Defesa do Consumidor e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), evidenciando a proteção conferida aos direitos da personalidade. Além disso, foram discutidas as principais formas de manifestação dos danos morais no trabalho, os critérios para sua caracterização e os mecanismos de reparação, incluindo a relevância da documentação, testemunhas e avaliação psicológica. Por fim, destacou-se a importância da orientação jurídica especializada e de políticas internas preventivas, reforçando a necessidade de um ambiente laboral saudável e respeitoso para garantir a dignidade e a integridade dos trabalhadores.

2.2 Assédio moral e dano moral

A presente seção tem como objetivo explorar as relações entre assédio moral e dano moral no ambiente de trabalho, destacando suas diferenças conceituais, características específicas e impactos no bem-estar dos trabalhadores. Além disso, aborda-se a prática do bullying no contexto laboral, suas consequências para a saúde mental e emocional das vítimas, bem como a Síndrome de Burnout, ressaltando a relevância dessas questões no campo jurídico e organizacional. A análise busca fornecer uma base sólida para compreender os desafios enfrentados pelos trabalhadores e as medidas preventivas e reparatórias aplicáveis no âmbito jurídico.

Embora o assédio moral no ambiente de trabalho possa resultar em danos morais, é essencial compreender que ambos os conceitos possuem definições e características distintas. O assédio moral refere-se à exposição contínua do

trabalhador a situações de humilhação e constrangimento durante a jornada de trabalho, configurando uma prática sistemática que compromete sua dignidade e condições laborais (Prontotel, 2024).

Por outro lado, os danos morais ocorrem quando o indivíduo experimenta prejuízos em seu estado psíquico, moral ou intelectual, independentemente de uma prática reiterada ou específica. Dessa forma, o dano moral é mais amplo, podendo decorrer de diversos tipos de condutas lesivas, enquanto o assédio moral apresenta elementos mais específicos (Prontotel, 2024).

Mesmo que o assédio moral possa ser entendido como uma modalidade de dano moral, para sua caracterização é indispensável que as ações sejam reiteradas e que tenham o objetivo de prejudicar as condições de trabalho do empregado. Essa diferenciação é crucial para a análise jurídica dos casos e para a aplicação das medidas legais cabíveis (Prontotel, 2024). Tanto o assédio moral quanto os danos morais podem afetar negativamente a saúde mental e o bem-estar da vítima.

2.2.1 *Bullying* no ambiente de trabalho

O termo *bullying* tem suas origens no século XVI, derivado de uma palavra holandesa que, inicialmente, significava "amigo". Contudo, seu significado evoluiu para designar comportamentos agressivos dirigidos a outra pessoa. Embora seja amplamente associado ao ambiente escolar, há registros crescentes de sua ocorrência entre adultos no ambiente de trabalho (Seguro, 2024a).

O *bullying* no contexto laboral pode manifestar-se por meio de diversas práticas, como comportamentos agressivos em relação a colegas, provocações repetitivas, pegadinhas ou brincadeiras de mau gosto, bem como chacotas que visam humilhar ou constranger. Além disso, pode incluir situações em que um indivíduo é pressionado a adotar comportamentos inapropriados ou prejudiciais. Outra forma recorrente é a exclusão intencional de um colega de trabalho, levando ao isolamento social e à alienação (Seguro, 2024a).

Essas práticas caracterizam-se pela intencionalidade e pela repetição, comprometendo a dignidade e o bem-estar da vítima. O *bullying* no trabalho, além de configurar uma violação ética, pode implicar em danos morais, requerendo atenção tanto do empregador quanto do ordenamento jurídico para sua prevenção e repressão.

Dessa forma, é possível observar que o *bullying* no ambiente de trabalho abrange diversas condutas inadequadas, incluindo situações de assédio moral, mobbing (assédio psicológico coletivo) e até assédio sexual. Essas práticas comprometem significativamente a harmonia e a dignidade no local de trabalho. Uma característica marcante do *bullying* é que os comportamentos agressivos frequentemente se apresentam sob a forma de "brincadeiras", mas carregam uma dinâmica de desigualdade de poder ou hierarquia organizacional. Essa diferença pode estar relacionada a posições hierárquicas, capacidades percebidas ou influências no ambiente laboral, tornando a vítima mais vulnerável e exposta às condutas abusivas (Seguro, 2024a).

Assédio moral e *bullying* apresentam características bastante similares, como perseguição, intimidação e humilhação, que comprometem a dignidade e o bem-estar das vítimas. No entanto, diferem na forma como ocorrem e são percebidos no ambiente de trabalho. O assédio moral geralmente se manifesta de maneira mais sutil e silenciosa, o que dificulta sua identificação imediata, enquanto o *bullying* tende a ser mais explícito, frequentemente visível e facilmente testemunhado por colegas (Seguro, 2024a).

O *bullying*, em particular, pode desencadear uma série de consequências psicológicas graves para as vítimas, incluindo estresse, perturbações emocionais, desordens de humor, transtornos de sono e condições mais severas, como transtornos de ansiedade e depressão. Esses impactos evidenciam a necessidade de medidas preventivas e reparatórias eficazes para combater essas práticas, garantindo a proteção da saúde mental e emocional no ambiente de trabalho (Seguro, 2024a).

O *bullying* no ambiente de trabalho afeta não apenas a saúde mental da vítima, mas também sua capacidade cognitiva, prejudicando funções como memória, raciocínio e atenção. Esses impactos levam a um declínio na produtividade, o que também afeta negativamente os resultados da empresa, reduzindo seus rendimentos. A vítima, frequentemente, sente-se injustiçada e com medo, especialmente quando o *bullying* é praticado por superiores hierárquicos, o que aumenta o estresse e compromete ainda mais seu desempenho e bem-estar (Seguro, 2024a).

Uma forma específica de comportamento abusivo no ambiente de trabalho é o mobbing laboral, que se caracteriza por atitudes hostis e sistemáticas. Essa prática

pode se manifestar de três maneiras distintas: partindo de superiores hierárquicos em relação a seus subordinados, entre colegas de equipe ou, em alguns casos, de subordinados contra seus empregadores. As estratégias mais comuns incluem críticas constantes, desmerecimento e exclusão social, todas com o objetivo de intimidar, manipular e provocar insegurança no trabalhador, muitas vezes por meio do medo de perder o emprego (Seguro, 2024a).

Além disso, o *mobbing* frequentemente força o trabalhador a ultrapassar seus limites psicológicos e físicos, priorizando o trabalho em detrimento de sua vida pessoal, familiar e social. Esse comportamento leva a uma imersão intensa no trabalho, motivada pelo receio de demissão, criando um ambiente de competitividade prejudicial. Nessas condições, muitos profissionais acabam replicando os maus-tratos e exageros de seus agressores, perpetuando uma cultura tóxica no local de trabalho. Essas práticas não apenas violam os direitos do trabalhador, mas também comprometem a harmonia e a eficiência organizacional (Seguro, 2024a).

O assédio no ambiente de trabalho é um fator desencadeante de graves consequências psicológicas, podendo causar intenso desgaste emocional e uma sensação de angústia contínua. Entre os impactos mais severos está o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, uma condição caracterizada por um estresse ocupacional persistente e exaustivo. Essa síndrome, amplamente observada em contextos profissionais, reflete um estado de esgotamento físico e mental resultante de pressões e demandas excessivas no trabalho. Em situações extremas, o *Burnout* pode levar a consequências ainda mais graves, como o isolamento social, transtornos depressivos profundos e, em casos extremos, ao suicídio (Bruna, 2022).

A síndrome de *burnout* é um distúrbio psíquico caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocados por condições de trabalho desgastantes. Professores e policiais estão entre as classes mais atingidas (Bruna, 2022. Parágrafo 1).

A Síndrome de *Burnout*, também chamada de síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito pela primeira vez em 1974 pelo médico americano Freudenberg. Essa condição reflete o impacto do estresse ocupacional crônico sobre a saúde mental dos trabalhadores. Atualmente, o transtorno está

registrado no grupo 24 do CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), sendo classificado como um dos fatores que influenciam a saúde ou que levam ao contato com os serviços de saúde. No contexto ocupacional, encontra-se listado entre os problemas relacionados ao emprego e desemprego, ressaltando sua relação direta com as pressões e demandas do ambiente profissional (Bruna, 2022). Esse reconhecimento formal reforça a importância de abordar o Burnout não apenas como uma questão individual, mas também como uma problemática estrutural que requer ações preventivas e suporte adequado no âmbito laboral.

Nesta seção, foram discutidos os principais aspectos relacionados ao assédio moral, dano moral e *bullying* no ambiente de trabalho, destacando suas diferenças conceituais e características específicas. Abordou-se o impacto dessas práticas na saúde mental e emocional das vítimas, com ênfase nas consequências graves, como o desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. Além disso, foram analisadas as dinâmicas de poder, intencionalidade e repetitividade que caracterizam o *bullying* e o *mobbing* laboral, bem como a responsabilidade do empregador e a importância de medidas preventivas e reparatórias. Por fim, reforçou-se a necessidade de uma abordagem integrada que promova um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, garantindo a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a integridade das relações laborais.

2.2.2 Stalking

A Lei nº 14.132, datada de 31 de março de 2021, acrescentou o artigo 147-A ao Código Penal Brasileiro, caracterizando a infração de perseguição, popularmente conhecida como "*stalking*".(TJ DO DISTRITO FEDERAL, 2021).

O dispositivo legal mencionado define como uma ação ilegal o ato de vigiar ou acompanhar repetidamente uma pessoa, visando ameaçar sua segurança física ou mental, gerando situações de constrangimento e intimidação que possam limitar ou incomodar sua liberdade ou privacidade.

Um exemplo claro desse tipo de comportamento é quando uma pessoa, após o fim de um relacionamento, faz repetidas chamadas ao ex-parceiro e aparece em sua casa ou no trabalho sem ser convidada, empregando diferentes táticas para pressioná-lo a não buscar novos relacionamentos. Sanção estabelecida para o delito de perseguição varia de seis meses a dois anos de reclusão, complementada por

uma multa. Além disso, pode haver um incremento de até um terço da pena nas seguintes situações: I) quando o ato for cometido contra uma criança, adolescente ou idoso; II) se ocorrer em desfavor de uma mulher em razão de seu gênero; e III) se for realizado por duas ou mais pessoas ou com a utilização de uma arma. (TJ DO DISTRITO FEDERAL, 2021).

Disponível no Código Penal - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940:

Perseguição

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021)

Pena: reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021)

§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021)

I – contra criança, adolescente ou idoso; (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021)

II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código; (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021)

III – mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma. (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021)

§ 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência. (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021)

§ 3º Somente se procede mediante representação. (Incluído pela Lei nº 14.132, de 2021). (TJ DO DISTRITO FEDERAL, 2021).

2.2.3 Gaslighting

Gaslighting é a prática de manipular psicologicamente alguém, distorcendo ou falsificando informações ou fatos em benefício do manipulador, o que pode levar a consequências severas no local de trabalho. Lamentavelmente, essa abordagem é mais frequente do que se imagina e pode ser desafiadora de identificar. (GOMES, T. 2021).

No ambiente de trabalho, o *gaslighting* pode se apresentar de várias maneiras, como, por exemplo, um superior que constantemente questiona a capacidade de um funcionário, mesmo quando este desempenha suas funções de maneira adequada.

Outra forma comum é a negação de feedback positivo ou a atribuição de falhas que não estão relacionadas ao desempenho do empregado.(GOMES,T. 2021).

Infelizmente, o *gaslighting* se faz presente em muitos locais de trabalho. Pode ser praticado por colegas, supervisores ou até mesmo clientes. Quando as pessoas se sentem ameaçadas ou desejam aumentar seu controle, podem optar por táticas manipulativas, como o *gaslighting*, para atingir seus objetivos. (GOMES, T. 2021).

Aqui estão algumas estratégias para evitar o *gaslighting*: i) adotar uma política de tolerância zero em relação a qualquer tipo de abuso ou manipulação; ii) fomentar um ambiente de trabalho caracterizado pela transparência e comunicação, onde todos os colaboradores possam expressar suas preocupações e ideias sem receios; iii) oferecer capacitação para gerentes e supervisores a respeito de como reconhecer e evitar o *gaslighting* no local de trabalho; iv) motivar os funcionários a reportar prontamente qualquer conduta suspeita ou abusiva. (GOMES, T. 2021).

Os impactos do *gaslighting* no ambiente profissional são extremamente nocivos à saúde mental e emocional dos colaboradores, podendo resultar em quadros de ansiedade, depressão e estresse. (GOMES, T. 2021).

Assim sendo, é essencial que as empresas fiquem atentas a essa questão e desenvolvam normas internas que implementem ações preventivas e corretivas contra o *gaslighting*. Ademais, é importante que os colaboradores sejam motivados a comunicar quaisquer atitudes que possam ser vistas como *gaslighting*, e que sejam tomadas providências para garantir a proteção dos funcionários que fizerem tais denúncias.

2.3 Má conduta processual por ofensa à integridade moral

Esta seção tem como objetivo analisar a má conduta processual relacionada à ofensa à integridade moral no contexto trabalhista, destacando os impactos dessa prática no sistema de justiça e no ambiente organizacional. A partir de dados empíricos e fundamentação teórica, busca-se discutir a aplicação de penalidades por litigância de má-fé, a relevância de políticas preventivas por parte das empresas e o papel das instituições, como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), na promoção de um ambiente laboral ético e saudável.

É fundamental destacar que as varas da justiça trabalhista estão sobrecarregadas com um volume elevado de processos, muitos dos quais envolvem questões de danos morais que demandam uma análise mais minuciosa por parte

dos juízes ao proferir suas decisões. Os trabalhadores têm ingressado com ações por danos morais por uma variedade de motivos, o que transformou essa prática em uma tendência. Além disso, alguns advogados especializados aceitam esses casos somente para assegurar o recebimento de seus honorários. Esse fenômeno se deve ao fato de que, ao longo do tempo, as ações por danos morais se tornaram uma questão econômica significativa, sendo frequentemente utilizadas de maneira trivial na busca por ganhos financeiros, o que faz surgir a necessidade de aplicar a penalidade por litigância de má-fé de forma automática (Modesto, 2022).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), apontou em seus dados que, em 2021, foram ajuizados mais de 52 mil casos relacionados com assédio moral perante a justiça do trabalho e mais de 3 mil relacionados a assédio sexual em todo Brasil (Modesto, 2022).

Cuidar da saúde no ambiente de trabalho envolve também a atenção às relações interpessoais. Ela destaca que interações tumultuadas, marcadas por assédio e discriminação, podem levar ao adoecimento dos trabalhadores. Portanto, é fundamental observar como são transmitidas as ordens, o tratamento entre superiores e subordinados, bem como as relações entre colegas, visando promover um ambiente laboral saudável. Diante dos incidentes ocorridos nos tribunais e reconhecendo a gravidade desse tipo de violência, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu a necessidade de criar comissões de combate ao assédio moral (Modesto, 2022).

O CNJ estabelece que uma comissão de combate ao assédio vem a ser um importante marco para a melhoria das relações trabalhistas. Tais comissões podem começar a agir sendo uma rede de apoio às vítimas dando suporte e apoio seguro para que as vítimas não fiquem com medo de fazer a denúncia (Modesto, 2022).

2.3.1 Como as empresas podem fazer uma prevenção perante os danos morais

Para prevenir a ocorrência de danos morais no ambiente de trabalho, é fundamental promover um clima organizacional saudável e respeitoso. Uma abordagem eficaz para alcançar esse objetivo é a implementação de políticas internas bem definidas que enfatizem o respeito mútuo e a comunicação clara, assegurando que todos os funcionários estejam cientes de seus direitos e deveres. Segundo Chiavenato (2014, p. 200), a adoção de códigos de conduta e programas

de treinamento contínuos contribui significativamente para a construção de um ambiente laboral ético e harmonioso.

A promoção de treinamentos que conscientizem os colaboradores sobre questões relacionadas ao assédio e à discriminação é essencial para a construção de um ambiente de trabalho saudável. Esses treinamentos fornecem orientações importantes sobre como identificar e enfrentar situações inadequadas, contribuindo para a redução dos danos morais no ambiente profissional. Conforme destaca Chiavenato (2014, p. 200), a implementação de programas de treinamento contínuos é fundamental para a construção de um ambiente laboral ético e harmonioso.

A implementação de canais de denúncia seguros e confidenciais é fundamental para que os colaboradores se sintam encorajados a relatar casos de abuso ou assédio, com a garantia de que sua identidade será protegida e que a empresa tomará as medidas necessárias para resolver o problema. Além disso, é crucial que os líderes sirvam de exemplo, demonstrando conscientização, aprendizado e ética no ambiente de trabalho. Conforme destaca o artigo "Canal de Denúncias e a luta contra o assédio no trabalho", publicado no blog Canal da Ética, a presença de um canal de denúncias com anonimato e confidencialidade, acompanhada de treinamentos, incentiva as vítimas a denunciarem o assédio, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso (Seguro, 2024b).

A má conduta processual por ofensa à integridade moral é um fenômeno que demanda atenção tanto no âmbito jurídico quanto no organizacional. Nesta seção, foram destacados os desafios enfrentados pela justiça trabalhista diante do aumento de ações por danos morais, bem como a importância de políticas internas e iniciativas preventivas por parte das empresas para mitigar situações de assédio e discriminação. Além disso, ressaltou-se o papel fundamental das comissões de combate ao assédio moral e de canais de denúncia seguros na promoção de um ambiente de trabalho ético e respeitoso. Assim, a análise reforça a necessidade de medidas coordenadas para enfrentar esse problema de maneira eficaz e ética.

3. MATERIAL E MÉTODOS

A presente pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e documental, sendo desenvolvida a partir da análise de fontes legislativas, doutrinárias e jurisprudenciais no campo do Direito, com foco nas questões relacionadas aos danos morais no

ambiente trabalhista. A abordagem metodológica incluiu a consulta a dispositivos legais, como a Constituição Federal, o Código Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código de Defesa do Consumidor, bem como a análise de julgados do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A pesquisa foi conduzida com base em um levantamento de literatura especializada em Direito do Trabalho e Direito Civil, incluindo obras doutrinárias de autores como Chiavenato (2014) e estudos específicos relacionados ao tema de assédio moral, dano moral e suas implicações jurídicas e organizacionais. Além disso, foram utilizados dados empíricos fornecidos por fontes confiáveis, como relatórios do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e publicações relevantes, incluindo artigos acadêmicos e textos jornalísticos, para complementar a análise.

No âmbito documental, foram examinados dispositivos normativos que regulamentam a reparação de danos morais, com especial atenção à evolução normativa e jurisprudencial sobre o tema, bem como critérios para caracterização, comprovação e reparação desses danos. Essa análise visou identificar padrões e princípios jurídicos aplicáveis à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e à promoção de um ambiente laboral ético e respeitoso.

A metodologia adotada priorizou a análise qualitativa das informações, considerando a relevância de interpretar os conceitos de dano moral e assédio moral no contexto trabalhista de maneira crítica e integrada. A abordagem permitiu explorar os aspectos teóricos e práticos relacionados à aplicação do direito e às estratégias de prevenção e reparação, promovendo uma compreensão abrangente e fundamentada do tema.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise realizada nesta pesquisa evidenciou que os danos morais no ambiente trabalhista são uma questão central no campo jurídico e organizacional, com implicações diretas na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e na promoção de um ambiente laboral ético. Os resultados foram organizados em três eixos principais: o conceito e evolução normativa dos danos morais, a relação entre assédio moral e dano moral, e a má conduta processual por ofensa à integridade moral.

A definição de dano moral como lesão à esfera subjetiva de um indivíduo está consolidada no ordenamento jurídico brasileiro, com fundamentos expressos na Constituição Federal de 1988 (Art. 5º, incisos V e X) e no Código Civil de 2002 (art. 186). A evolução histórica desse conceito destacou a resistência inicial à reparação de danos exclusivamente morais, superada pelo reconhecimento constitucional de sua autonomia e relevância (Santos, 2012).

Essa normatização reflete uma preocupação com a dignidade da pessoa humana, abrangendo aspectos como honra, imagem e saúde psíquica. No âmbito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente em seu artigo 223-C, detalha os bens tutelados, como autoestima, liberdade de ação e integridade física, fortalecendo a proteção ao trabalhador contra práticas abusivas (Magnus, 2024). Esses dispositivos, aliados ao Código de Defesa do Consumidor (CDC), enfatizam a abrangência e a importância do tema no cenário jurídico nacional.

O estudo confirmou a relação estreita, mas distinta, entre assédio moral e dano moral. Enquanto o assédio moral caracteriza-se por uma prática reiterada de humilhações e constrangimentos no ambiente de trabalho, o dano moral abrange uma esfera mais ampla, incluindo qualquer violação que cause prejuízo psíquico ou moral ao indivíduo (Prontotel, 2024).

As práticas de assédio moral e *bullying* no ambiente laboral foram analisadas como expressões de dinâmicas de poder e hierarquia organizacional. O *bullying*, em particular, foi identificado como um conjunto de comportamentos intencionais e repetitivos que comprometem a dignidade e a saúde mental das vítimas, destacando a necessidade de medidas preventivas eficazes, como programas de treinamento e canais de denúncia (Seguro, 2024a).

Além disso, a Síndrome de *Burnout* foi discutida como uma consequência severa do ambiente de trabalho tóxico, associada a práticas de assédio e ao excesso de demandas ocupacionais. A relação entre essas condições evidencia a importância de abordar o tema não apenas como uma questão individual, mas também estrutural e organizacional (Bruna, 2022).

A promulgação da Lei nº 14.132, que criminaliza o *stalking*, representa um progresso significativo na defesa dos direitos individuais e na sensibilização acerca da necessidade de se criar um ambiente seguro, isento de perseguições. No entanto, esse fenômeno vai além do âmbito penal, alcançando o universo corporativo, onde práticas como o *gaslighting* continuam a se manifestar, causando

prejuízos tanto psicológicos quanto profissionais.(TJ DO DISTRITO FEDERAL, 2021)

É crucial entender que *stalking* e *gaslighting*, apesar de serem diferentes, têm uma origem comum: a manipulação e a dominação sobre outra pessoa. Ambas as atitudes ferem a integridade física e psicológica das vítimas, resultando em impactos duradouros.(GOMES, T, 2022).

A pesquisa também apontou para a utilização excessiva de ações judiciais por danos morais no ambiente trabalhista, muitas vezes com caráter oportunista. Esse fenômeno tem sobrecarregado o sistema de justiça, ressaltando a necessidade de uma aplicação mais rigorosa de penalidades por litigância de má-fé (Modesto, 2022).

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) mostraram que, em 2021, mais de 52 mil casos de assédio moral foram ajuizados na Justiça do Trabalho, refletindo a gravidade e a prevalência dessas práticas. A instituição de comissões de combate ao assédio moral, conforme orientações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), foi destacada como uma medida relevante para a melhoria das relações trabalhistas e a promoção de um ambiente mais saudável e ético (Modesto, 2022).

Os resultados desta pesquisa corroboram a necessidade de integrar abordagens preventivas e reparatórias para lidar com os danos morais no ambiente de trabalho. A adoção de políticas internas claras, treinamentos contínuos e canais de denúncia seguros são essenciais para mitigar as práticas abusivas e proteger os trabalhadores (Chiavenato, 2014).

A análise das normativas e práticas jurídicas revela a relevância de considerar a dignidade da pessoa humana como um princípio central no ordenamento jurídico, garantindo reparação efetiva para os trabalhadores e responsabilização para os infratores. Além disso, a flexibilidade recentemente reafirmada pelo STF quanto aos limites de indenizações por danos morais reforça o compromisso com a proporcionalidade e a razoabilidade, promovendo maior justiça nas decisões judiciais (STF, 2023).

Por fim, a pesquisa destacou a importância de uma abordagem integrada que combine a proteção normativa com iniciativas organizacionais para prevenir os danos morais e promover um ambiente de trabalho que valorize a dignidade, a saúde e a integridade dos trabalhadores. Essas medidas são fundamentais para o

fortalecimento das relações laborais e para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A necessidade de regulamentação e proteção contra abusos, como o assédio moral e outras formas de violência psicológica no ambiente de trabalho, evidencia-se como uma questão central no ordenamento jurídico e social contemporâneo. Conforme discutido ao longo deste artigo, a legislação brasileira, por meio de dispositivos como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil, reconhece o dano moral como uma violação grave à dignidade humana e estabelece mecanismos para sua reparação. Além disso, os avanços jurisprudenciais recentes reforçam a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, promovendo maior proporcionalidade e justiça nas decisões judiciais.

Para que essas normas sejam eficazes, é imprescindível que o sistema judiciário, as empresas e a sociedade civil atuem conjuntamente na valorização e proteção da dignidade da pessoa humana. Isso requer não apenas a aplicação rigorosa das leis, mas também a promoção de ações preventivas, como a criação de canais de denúncia seguros, a implementação de políticas internas e a realização de treinamentos contínuos para a conscientização sobre o assédio moral e o dano moral.

Os resultados desta pesquisa também destacam a importância de uma abordagem integrada que una a reparação jurídica à educação e conscientização social. Essas medidas são fundamentais para a construção de um ambiente laboral ético e para a garantia de que os trabalhadores possam exercer seus direitos sem temor de retaliações. Assim, a luta por reconhecimento, prevenção e reparação do dano moral deve continuar, assegurando que a dignidade humana permaneça um princípio central nas discussões jurídicas e sociais.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15/11/2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15/11/2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em 15/11/2024.

BRUNA, Maria Helena Varella. **Síndrome de burnout**: esgotamento profissional. Publicado em 31/03/2011. Revisado em 19/12/2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em 15/11/2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FANT, Giovanna. **Responsabilidade Civil**: dano moral. Publicado em: 26/06/2024. Disponível em: <https://direitoreal.com.br/noticias/responsabilidade-civil-dano-moral-a-jurisprudencia-do-stj>. Acesso em 15/11/2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Tabelamento de dano moral na Justiça é tema de audiência pública**. Portal STF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509630&ori=1>. Acesso em: 15/11/ 2024.

MAGNUS, Leopoldo. **Danos morais no trabalho**: o que diz a CLT e como evitar. Publicado em: 24/04/2024. Atualizado em: 21/08/2024. Disponível em: <https://genyo.com.br/danos-morais-no-trabalho/#:~:text=Danos%20morais%20e%20a%20CLT%20%E2%80%93%20Art.&text=A%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis%20do,a%20ocorr%C3%Aancia%20do%20dano%20extrapatrimonial>. Acesso em 15/11/2024.

MODESTO, Celina. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. Publicado em: 03/05/2022. Última modificação em: 05/05/2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em 15/11/2024.

MOTA, Mauricio. Notas históricas sobre a evolução da proteção do dano moral no direito brasileiro. *In*: **Empório do Direito**. Publicado em: 27/06/2018. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/notas-historicas-sobre-a-evolucao-da-protecao-o-do-dano-moral-no-direito-brasileiro>. Acesso em 15/11/2024.

PROJURIS. Dano moral trabalhista: entenda seus fundamentos e possibilidades de indenização. *s.d.*. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/dano-moral-trabalhista/amp/>. Acesso em 15/11/2024.

PRONTOTEL, Time. **Danos morais no trabalho**: entenda a definição e quais são as suas consequências. Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/danos-morais-no-trabalho/#:~:text=No%20caso%20do%20dano%20moral,dano%20que%20acontece%20%C3%A9%20subjetivo>. Acesso em 15/11/2024.

SANTOS, Pablo de Paula Saul. **Dano moral**: um estudo sobre seus elementos. Publicado em: 01/06/2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/dano-moral-um-estudo-sobre-seus-elementos/>. Acesso em 15/11/2024.

SEGURO, Contato. **Bullying no ambiente de trabalho**: o que é e como acontece? Publicado em: 25/06/2024a. Disponível em: <https://www.contatoseguro.com.br/blog/bullying-no-ambiente-de-trabalho-o-que-e/#:~:text=Principais%20consequ%C3%Aancias%20do%20bullying%20no%20ambiente%20de%20trabalho,-Como%20afeta%20a&text=O%20bullying%20na%20empresa%20pode,custos%20de%20multas%20e%20indeniza%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em 15/11/2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. **Stalking**. Justiça Fácil, [s.d.]. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/stalking-1>. Acesso em: 13/12/2024.

GOMES, T. **Gaslighting no ambiente de trabalho**: como reconhecer e prevenir. Rota Jurídica, 12 maio 2022. Disponível em: <https://www.rotajuridica.com.br/artigos/gaslighting-no-ambiente-de-trabalho-como-reconhecer-e-prevenir/>. Acesso em: 13/12/ 2024.

SEGURO, Contato. **Canal de denúncias e a luta contra o assédio no trabalho**. Publicado em: 26/09/2024b. Disponível em: <https://canaldaetica.com.br/blog/canal-de-denuncias-e-a-luta-contra-o-assedio-no-trabalho/>. Acesso em 15/11/2024.

SILVA, Cícero Camargo. Aspectos relevantes do dano moral. *In: Revista Jus Navigandi*, ano 8, n. 64, 1 ISSN 1518-4862, Teresina, abr. 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/3981>. Acesso em 15/11/2024.