Revista FundAção
ISSN 2965 - 2138

[relato de experiência] PROPPEX **FSA**

ASSÉDIO MORAL E BULLYING NO ÂMBITO DE TRABALHO: CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS

Ana Paula Navarro Teixeira
ana.navarro@fsa.br
Docente, Curso de Direito,
Centro Universitário Fundação Santo André – CUFSA

Ana Carla da Silva
Cleide A. Popazoglo Balta
Emilly Sara Batista
Fábio Luiz da Silva
Gabriel dos Santos Ramos
Raquel de Oliveira Paz
Roselaine Valéria da Silva Pereira
Discentes, Curso de Direito,
Centro Universitário Fundação Santo André – CUFSA

RESUMO

O presente relato de experiência extensionista teve como tema o assédio moral e o bullying no ambiente de trabalho. O problema central abordado refere-se à naturalização de condutas abusivas nas relações laborais e à dificuldade de identificação e diferenciação entre assédio moral e bullying. O projeto justificou-se pela necessidade de promover informação jurídica acessível e fomentar uma cultura organizacional pautada na dignidade da pessoa humana e no respeito mútuo. O objetivo foi conscientizar empregadores, empregados e a comunidade em geral acerca das práticas abusivas e dos mecanismos legais de proteção existentes no âmbito do Direito do Trabalho. A metodologia incluiu aplicação de questionário via Google Forms para levantamento de dados, análise quantitativa com representação gráfica dos resultados, criação da página no Instagram @direitoaorespeito e desenvolvimento de podcast com especialistas da área. A culminância ocorreu no SAPEX, com apresentação expositiva e interação com o público. Como resultados, observou-se significativo engajamento social, ampliando o debate sobre prevenção, canais de denúncia e

responsabilidade institucional. Conclui-se que a ação contribuiu para a disseminação de conhecimento jurídico e fortalecimento de práticas laborais éticas.

Palavras-chave: assédio moral; bullying; Direito do Trabalho; prevenção; dignidade humana.

MORAL HARASSMENT AND BULLYING IN THE WORKPLACE: AWARENESS AND PREVENTION IN LABOR RELATIONS

ABSTRACT

This extension experience report addressed moral harassment and bullying in the workplace. The central issue concerns the normalization of abusive conduct in labor relations and the difficulty in distinguishing between moral harassment and bullying. The project aimed to raise awareness among employers, employees, and the community regarding legal protection mechanisms within Labor Law. The methodology included a survey conducted via Google Forms, quantitative data analysis, the creation of the Instagram page @direitoaorespeito, and the development of a podcast featuring legal experts. The project concluded with a public presentation at SAPEX. Results demonstrated strong social engagement and reinforced the importance of preventive measures and reporting channels in professional environments.

Keywords: moral harassment; bullying; Labor Law; prevention; human dignity.

ÁREA TEMÁTICA: Direitos Humanos e Justiça.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, enquanto espaço de convivência social e desenvolvimento profissional, deve estar pautado na ética, no respeito e na valorização da dignidade da pessoa humana. Contudo, práticas como o assédio moral e o bullying ainda se fazem presentes nas relações laborais contemporâneas, causando prejuízos à saúde psicológica dos trabalhadores e comprometendo a produtividade organizacional.

O assédio moral caracteriza-se por condutas reiteradas que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, enquanto o bullying, embora semelhante, pode apresentar contornos distintos quanto à frequência e à dinâmica relacional. A dificuldade em identificar e diferenciar tais práticas contribui para sua perpetuação no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, Hirigoyen (2019, p. 65) conceitua o assédio moral como "toda e qualquer conduta abusiva [...] que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa". Ainda segundo a autora, "a agressão isolada não constitui assédio moral; é a repetição dos atos que caracteriza o fenômeno" (Hirigoyen, 2019, p. 66).

O assédio moral e o bullying configuram práticas abusivas que violam diretamente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 Brasil, 1988).

Conforme destacam Martinez e Carvalho Júnior (2022, p. 8), "o assédio moral trabalhista [...] tem deixado um rastro de dor e sofrimento, afetando negativamente a vida de milhões de trabalhadores", evidenciando a relevância social e jurídica da temática.

No âmbito jurídico, o assédio moral pode ensejar responsabilização civil do empregador e do agressor, sobretudo com fundamento nos artigos 186 e 187 do Código Civil, que tratam do ato ilícito e do abuso de direito. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 483 (Brasil, 1943), possibilita ao trabalhador pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho quando houver falta grave praticada pelo empregador, inclusive em situações de assédio moral reiterado.

Nesse sentido, Martinez e Carvalho Júnior (2022, p. 27) afirmam que "o assédio moral se caracteriza pela prática reiterada de condutas abusivas que atentam contra a dignidade psíquica do trabalhador".

A temática também ganhou maior relevância legislativa com a promulgação da Lei nº 14.457/2022 (Brasil, 2022), que tornou obrigatória, para empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), a realização de ações de orientação, capacitação e prevenção relacionadas à violência e ao assédio no ambiente laboral. Tais medidas reforçam a responsabilidade das organizações na promoção de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e livres de práticas abusivas.

Diante desse cenário, o projeto extensionista teve como objetivo promover a conscientização acerca dessas condutas, divulgar informações jurídicas pertinentes e estimular a adoção de mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, realizou-se levantamento de dados por meio de questionário aplicado via Google Forms, com a finalidade de identificar a percepção do público sobre o assédio moral e o bullying no ambiente laboral. Os dados coletados foram organizados e representados graficamente, possibilitando análise quantitativa dos resultados.

O questionário continha perguntas relacionadas à faixa etária e ao gênero dos participantes, em conformidade com os princípios estabelecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) (Brasil, 1988), bem como indagações acerca de experiências vivenciadas no ambiente de trabalho, tais como o recebimento de apelidos pejorativos ou humilhantes, a desqualificação pública de habilidades ou desempenho por colegas ou superiores e a exclusão injustificada de reuniões, grupos ou atividades laborais. Também foram abordadas questões referentes à existência de canais formais de denúncia nas empresas, à intenção de pedir demissão em razão de situações de assédio moral ou bullying, aos impactos dessas práticas na saúde física e emocional dos trabalhadores e à percepção sobre colegas afastados por motivos de saúde relacionados a ambientes hostis. Além disso, investigou-se o conhecimento dos participantes acerca dos direitos garantidos às vítimas dessas práticas e sobre os meios institucionais de denúncia e proteção.

Como estratégia de divulgação e conscientização, foi criada a página no Instagram @direitoaorespeito, que alcançou 528 seguidores, ampliando o alcance das informações jurídicas produzidas. A página foi utilizada para divulgação de conteúdos educativos relacionados ao assédio moral e ao bullying, abordando conceitos jurídicos, diferenças entre assédio moral e conflitos interpessoais, consequências psicológicas e trabalhistas, formas de prevenção, direitos assegurados pela legislação trabalhista, canais de denúncia e a importância da construção de ambientes organizacionais saudáveis e respeitosos.

Também foi desenvolvido o podcast “Direito ao Respeito”, no qual foram entrevistadas as docentes da Fundação Santo André, Profa. Ma. Rosana Boscariol Bataini Polizel, especialista em Direito do Trabalho, e a Profa. Ma. Juliana Vieira Pereira, ouvidora da instituição e coordenadora do Núcleo de Práticas Jurídicas.

Um dos episódios apresentou a entrevista concedida pela Profa. Rosana Boscariol Bataini Polizel na qual foram discutidos temas relacionados à caracterização do assédio moral, às diferenças entre assédio moral e bullying, aos limites entre brincadeiras cotidianas e práticas abusivas, às distinções entre conflitos comuns de trabalho e situações efetivamente caracterizadoras de assédio moral, às escalas hierárquicas em que tais práticas podem ocorrer, às consequências psicológicas suportadas pelas vítimas, à possibilidade de assédio moral coletivo, à rescisão indireta do contrato de trabalho em decorrência dessas práticas, aos meios de prova e aos fundamentos legais de proteção ao trabalhador.

Outro episódio contou com a participação da Profa. Juliana Vieira Pereira, oportunidade em que foram debatidos temas relacionados à atuação da Ouvidoria e dos programas de *Compliance* como instrumentos de cidadania e prevenção ao assédio moral e ao bullying nas instituições. Foram abordados aspectos relativos à regulamentação da Ouvidoria e do *Compliance,* à adoção de programas internos de prevenção pelas empresas, aos desafios enfrentados no acolhimento de denúncias, à importância da escuta ativa para reconstrução de ambientes laborais saudáveis e à conscientização sobre a utilização dos mecanismos institucionais de proteção e denúncia. Ressalta-se que o episódio não foi publicado nas redes sociais em razão de problemas técnicos relacionados ao áudio.

A culminância do projeto ocorreu no SAPEX, por meio de apresentação expositiva com slides e interação ativa com o público, promovendo espaço de diálogo, reflexão crítica e troca de experiências.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados obtidos evidenciaram que parcela significativa dos respondentes já presenciou ou vivenciou situações potencialmente caracterizáveis como assédio moral ou bullying no ambiente de trabalho. Verificou-se que muitos participantes relataram ter recebido apelidos pejorativos ou humilhantes, além de terem sofrido desqualificação pública de suas habilidades profissionais por colegas ou superiores hierárquicos. Também foram identificados relatos de exclusão injustificada de reuniões, grupos e atividades laborais, circunstâncias que demonstram práticas de isolamento social dentro do ambiente corporativo.

Os resultados corroboram a definição doutrinária apresentada por Hirigoyen (2019, p. 65), segundo a qual “o assédio moral corresponde a condutas abusivas reiteradas que atentam contra a dignidade e a integridade física ou psíquica do trabalhador”.

Observou-se, ainda, dificuldade dos participantes em diferenciar situações de conflito cotidiano das práticas efetivamente caracterizadoras de assédio moral e bullying, especialmente quanto à repetição das condutas e à relação hierárquica existente no ambiente laboral.

Parte expressiva dos participantes afirmou já ter pensado em pedir demissão em razão de situações de assédio moral ou bullying, enquanto outros relataram impactos diretos em sua saúde física e emocional, tais como ansiedade, estresse, insegurança e desmotivação profissional. Tais consequências confirmam o entendimento de Hirigoyen (2019, p. 169), ao afirmar que "o assédio moral provoca um desgaste psicológico profundo, podendo levar a distúrbios graves de saúde".

Os dados também revelaram que muitos entrevistados desconheciam os direitos garantidos às vítimas dessas práticas e não sabiam a quem recorrer em situações dessa natureza, reforçando a necessidade de ações educativas e informativas sobre o tema. Nesse contexto, verificou-se a importância da divulgação dos mecanismos legais de proteção previstos na legislação trabalhista e civil, bem como da implementação de políticas institucionais preventivas.

O engajamento nas redes sociais demonstrou significativo interesse coletivo pela temática. A página @direitoaorespeito possibilitou ampliar o alcance das informações jurídicas produzidas, promovendo conscientização sobre prevenção, direitos trabalhistas, canais de denúncia e responsabilidade institucional.

O podcast "Direito ao Respeito" também contribuiu para o aprofundamento técnico e ampliação do debate jurídico acerca do assédio moral e do bullying no ambiente laboral. As entrevistas realizadas permitiram esclarecer dúvidas frequentes da população sobre caracterização das condutas abusivas, produção de provas, prevenção institucional e utilização de instrumentos como Ouvidoria e Compliance para acolhimento e enfrentamento das denúncias.

Além disso, verificou-se a relevância da atuação preventiva das empresas, especialmente após a promulgação da Lei nº 14.457/2022, que passou a exigir medidas de capacitação e conscientização relacionadas à violência e ao assédio no ambiente de trabalho. Tal legislação reforça o dever institucional de promoção de ambientes laborais saudáveis, seguros e livres de práticas abusivas.

As discussões promovidas durante o projeto também evidenciaram a importância das ações coletivas no enfrentamento do assédio moral organizacional. Conforme destacam Martinez e Carvalho Júnior (2022, p. 152), "a utilização de ações coletivas revela-se instrumento eficaz para o enfrentamento do assédio moral organizacional".

A culminância do projeto ocorreu durante o SAPEX, por meio de apresentação expositiva com slides e interação ativa com o público, promovendo espaço de diálogo, reflexão crítica e troca de experiências acerca das práticas laborais contemporâneas. A apresentação permitiu validar as percepções identificadas na pesquisa inicial, demonstrando a relevância social do tema e a necessidade de fortalecimento de políticas institucionais de prevenção e combate ao assédio moral e ao bullying.

A ação extensionista mostrou-se eficaz na promoção da reflexão crítica acerca das relações de trabalho contemporâneas e na divulgação dos mecanismos legais de proteção previstos no ordenamento jurídico trabalhista, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente no que se refere ao trabalho decente, à promoção da dignidade da pessoa humana e à construção de ambientes laborais mais saudáveis, inclusivos e respeitosos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O projeto contribuiu para ampliar o conhecimento sobre o assédio moral e o bullying no ambiente de trabalho, promovendo conscientização e incentivando a adoção de práticas preventivas. As ações desenvolvidas fortaleceram o compromisso ético com a dignidade da pessoa humana e a construção de ambientes laborais mais justos, inclusivos e respeitosos.

A pesquisa realizada demonstrou que muitos trabalhadores ainda enfrentam dificuldades para identificar situações de assédio moral e bullying, bem como desconhecem os mecanismos legais de proteção e os canais institucionais de denúncia disponíveis. Tal constatação evidencia a importância de ações educativas contínuas voltadas à informação jurídica acessível e à prevenção dessas práticas abusivas.

As atividades desenvolvidas por meio das redes sociais, do podcast e da apresentação no SAPEX possibilitaram ampliar o debate sobre o tema e fortalecer a conscientização coletiva acerca da necessidade de ambientes laborais pautados na ética, no respeito e na dignidade humana.

Espera-se que a iniciativa tenha continuidade, especialmente por meio do podcast como projeto permanente de extensão, consolidando uma cultura organizacional pautada na ética, na equidade e na proteção aos direitos fundamentais.

6 AGRADECIMENTOS

Agradecimentos especiais Centro Universitário Fundação Santo André, aos empregadores e trabalhadores, à nossa orientadora, Profa. Ma. Ana Paula Navarro Teixeira, e às professoras Ma. Rosana Boscariol Bataini Polizel e Ma. Juliana Vieira Pereira.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 mai. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 mai. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e outras normas**. Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br. Acesso em: 26 maio 2026.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JR., Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. São Paulo: Saraiva Jur., 2022.