

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM MINAS GERAIS: ANÁLISE DOS CASOS REGISTRADOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO ENTRE 2021 E 2025

Marcos Júnior Dias da Silva¹
Fernanda Franklin Seixas Arakaki²

fernandafranklinseixas@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

RESUMO

O trabalhador passa grande parte de sua vida no ambiente de trabalho, razão pela qual é fundamental que o empregador busque oferecer um espaço saudável e respeitoso. No entanto, diante da busca constante das empresas por maior produtividade e lucro, muitos trabalhadores acabam sendo submetidos a situações de pressão, medo e insegurança. Nesse contexto, torna-se necessário compreender como o assédio moral ocorre no ambiente de trabalho e quais são as consequências causadas aos empregados. Este trabalho tem como objetivo demonstrar a frequência com que o assédio moral se manifesta no ambiente laboral, bem como os impactos gerados na vida dos trabalhadores. Para isso, realizou-se uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, cujos dados foram extraídos da base nacional DataJud do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), compreendendo o recorte temporal de 2021 a 2025. A análise concentrou-se nos dados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), reunindo um total de 40.359 processos. São apresentadas as principais modalidades de assédio moral, assim como os elementos necessários para sua caracterização, garantindo às vítimas o direito de buscar proteção e reparação na Justiça. Além disso, o estudo aborda a responsabilidade civil do agressor, conforme entendimento da doutrina e da jurisprudência. Os resultados evidenciam a ocorrência do assédio moral, o que demonstra a necessidade de adoção de medidas preventivas, como a implementação de códigos de ética nas empresas, com o objetivo de combater e prevenir essa forma de violência no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral; ambiente de trabalho; responsabilidade civil; relações trabalhistas

1 INTRODUÇÃO

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho representa uma violação aos princípios fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988. Entre

¹ Acadêmico de Direito - Centro Universitário Vértice - Univértix, *Campus Matipó*.

² Professora do Curso de Direito - Centro Universitário Vértice - Univértix, *Campus Matipó*.

esses princípios destacam-se a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, previstos no artigo 1º, incisos III e IV, da Carta Magna. O assédio moral compromete a integridade física, psicológica e emocional do trabalhador, afetando diretamente sua qualidade de vida e seu desempenho profissional. Além disso, essa prática contribui para a degradação do ambiente laboral, gerando constrangimento, humilhação e sofrimento contínuo à vítima. Dessa forma, a Constituição Federal serve como importante instrumento de proteção aos direitos do trabalhador e de combate às práticas abusivas nas relações de trabalho (Brasil, 1988).

O assédio moral esteve sempre presente nas relações de trabalho, desde a Idade Antiga. As afrontas à moral do ser humano estiveram presentes na escravidão, na servidão, nos modelos de produção industrial e no trabalho assalariado. Somente após o surgimento da conscientização acerca da dignidade da pessoa humana e, posteriormente, do valor social do trabalho, é que as agressões morais no ambiente de laboral passaram a repercutir imagem negativa. Isto porque a condição do trabalhador reflete, em grande medida a forma comportamental estudada socialmente frente ao assédio moral, pois aquele possui uma característica intrínseca quanto à sua vulnerabilidade e hipossuficiência na relação laboral (Andrade, 2025).

Nesse contexto, observa-se que o assédio moral está diretamente relacionado à deterioração das relações interpessoais e às falhas estruturais presentes em determinados modelos de gestão organizacional. Ambientes marcados por competitividade excessiva, pressão por produtividade, abuso de autoridade e ausência de mecanismos eficazes de prevenção tendem a favorecer a ocorrência dessas práticas abusivas (Andrade, 2025).

A relevância do diagnóstico quantitativo do fenômeno ganha contornos alarmantes no estado de Minas Gerais. Dados extraídos da base nacional DataJud, mantida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), apontam que milhares de ações trabalhistas relacionadas ao assédio moral tramitam anualmente no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), demonstrando a necessidade latente de se estudar a evolução desse cenário nos últimos anos (Conselho Nacional de Justiça, 2026).

Apesar da relevância do tema, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui legislação federal específica destinada exclusivamente à regulamentação do

assédio moral nas relações de trabalho, circunstância que contribui para dificuldades na prevenção, identificação e responsabilização dos agentes envolvidos. Diante disso, a atuação da doutrina e da jurisprudência trabalhista mostra-se essencial para garantir a reparação dos danos sofridos pelas vítimas e consolidar mecanismos de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador.

Diante desse contexto, surgiu o seguinte problema de pesquisa: Quais são os principais traços característicos e as consequências do assédio moral no ambiente profissional? A partir dessa problemática, busca-se analisar a incidência do fenômeno, seus impactos na saúde física e psicológica dos trabalhadores, bem como os fatores organizacionais e sociais que dificultam a denúncia e o combate efetivo dessas práticas abusivas.

Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo realizar um levantamento quantitativo e análise evolutiva dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho no Estado de Minas Gerais, no período compreendido entre os anos de 2021 e 2025.

Pretende-se, assim, contribuir para o fortalecimento do debate jurídico e social acerca da necessidade de implementação de políticas preventivas e mecanismos eficazes de enfrentamento ao assédio moral nas organizações. A presente pesquisa justifica-se pela necessidade de ampliar a discussão acerca do assédio moral no ambiente laboral, considerando seus reflexos sociais, psicológicos e jurídicos. Além disso, busca-se reforçar a importância da atuação conjunta do Estado, das organizações e da sociedade na promoção de ambientes laborais mais saudáveis, éticos e compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

A evolução do conceito de assédio moral caracteriza-se pela ampliação de seu alcance e compreensão ao longo do tempo. Inicialmente, as definições se concentravam principalmente no contexto do ambiente de trabalho, destacando o impacto organizacional e a saúde dos trabalhadores. No entanto, ao longo dos anos, o conceito foi expandido para reconhecer que o assédio moral também pode ocorrer

em outros contextos, como relações conjugais, familiares, escolares e em diferentes situações do convívio humano (DIAS, MORENO, 2023,).

Conforme Marie-France Hirigoyen (2017 apud SILVA; OLIVEIRA, 2021), o assédio moral configura-se como um fenômeno amplo e complexo, cujas consequências ultrapassam a relação entre assediador e assediado. Seus impactos não se limitam ao sofrimento individual da vítima, alcançando também a estrutura organizacional, a imagem institucional e o contexto social. Assim, os prejuízos decorrentes dessa prática podem afetar diferentes dimensões do ambiente de trabalho, comprometendo as relações interpessoais, a produtividade e a saúde psicológica dos trabalhadores.

Portanto, caracteriza-se por agressões psicológicas que se manifestam por meio de humilhações, constrangimentos, perseguição e manipulação do trabalhador, com o objetivo de prejudicá-lo ou de que ele se isole no ambiente de trabalho. O assédio moral configura-se quando a ocorrência desses comportamentos destrutivos permeia a esfera de trabalho por um período mínimo de quatro a seis meses, em média (SILVA, 2025).

2.2 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

A caracterização do assédio moral exige a presença de elementos específicos que o distinguem de outras formas de conflito ou tensão no ambiente de trabalho. Não se trata de meras divergências profissionais, cobranças pontuais ou exigências compatíveis com o exercício regular do poder diretivo do empregador, mas de um conjunto de condutas abusivas que, por sua natureza e intensidade, atentam contra os direitos fundamentais da pessoa humana no contexto das relações laborais (SILVA, 2025).

O assédio moral pode se manifestar-se de três formas distintas: assédio moral vertical descendente, ascendente e horizontal, além de uma forma mista. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, o assédio moral vertical ocorre em contextos de diferentes posições hierárquicas e pode subdividir-se em duas formas. O assédio moral vertical descendente acontece quando um superior hierárquico, aproveitando sua autoridade, vitimiza um subordinado. Por outro lado, o assédio moral vertical ascendente ocorre quando um subordinado ou grupo de subordinados constrange um

superior hierárquico por motivos ou interesses específicos (Tribunal Superior do Trabalho, 2023)

Nesse contexto, práticas como isolamento social, excesso de cobranças, desqualificação constante do trabalho realizado, disseminação de boatos, ameaças, ridicularização e exposição vexatória constituem algumas das formas mais comuns de manifestação do assédio moral. Tais comportamentos comprometem a autoestima e a segurança emocional do trabalhador, afetando diretamente sua produtividade e suas relações interpessoais.

2.3 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

A modalidade mais comum é o assédio moral vertical descendente, no qual superiores hierárquicos adotam condutas abusivas contra subordinados. Costa et al. (2022) explicam que essa forma é facilitada pelas assimetrias de poder presentes nas organizações, em que o trabalhador se vê em situação de vulnerabilidade, muitas vezes sem meios eficazes de reação. Por outro lado, o assédio moral horizontal ocorre entre colegas de mesmo nível de hierarquia.

A doutrina também destaca que o assédio moral pode assumir diferentes formas, como o assédio vertical, horizontal e ascendente. Cada uma dessas modalidades apresenta características específicas. No entanto, todas possuem em comum a prática de condutas abusivas reiteradas. O reconhecimento dessas modalidades é importante para a correta aplicação do direito. Isso permite uma análise mais precisa dos casos concretos. Assim, o direito brasileiro amplia sua capacidade de proteção (SILVA, 2025).

Conforme analisa Santos (2025), esse tipo de assédio se manifesta por meio de exclusões, boatos, isolamento ou hostilidade constante entre pares, geralmente motivados por rivalidade, insegurança profissional ou competitividade interna. Existe ainda o assédio moral vertical ascendente, no qual um superior torna-se alvo de práticas abusivas por parte de subordinados.

Independentemente da forma como se manifesta, o assédio moral no ambiente de trabalho representa uma conduta abusiva capaz de comprometer a saúde emocional e psicológica do trabalhador. De acordo com Tenório e Costa (2026), essa prática pode ocorrer de maneira explícita, por meio de agressões verbais,

humilhações públicas, ameaças e ironias, ou de forma mais sutil, caracterizada pela exclusão do empregado pela indiferença pela sobrecarga intencional de tarefas ou pela retirada injustificada de responsabilidades. Em ambas as situações, o resultado tende a ser a desestabilização emocional da vítima e o enfraquecimento de sua posição no ambiente laboral.

O assédio moral no ambiente de trabalho manifesta-se por meio de práticas abusivas reiteradas que visam desestabilizar o trabalhador, como isolamento intencional, humilhações perante colegas, críticas excessivas, restrição injustificada de atividades e constantes desqualificações profissionais. Tais condutas afetam a dignidade da vítima, comprometem sua imagem profissional e podem dificultar sua permanência no ambiente laboral (ROCHA, 2023).

2.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com as normas da legislação civil brasileira, aquele que, por meio de uma conduta intencional ou descuidada, viola os direitos de outra pessoa e lhe causa qualquer tipo de prejuízo, ainda que de ordem puramente moral, comete um ato ilegal e fica obrigado a reparar o dano provocado (BRASIL, 2002).

O assédio moral provoca repercussões profundas na saúde e na vida do trabalhador. De acordo com Andrade (2025), uma das principais consequências é o desenvolvimento de transtornos emocionais, como ansiedade, depressão, ataques de pânico e sensação constante de medo.

De acordo com a pesquisa de Rodrigues et al. (2024), o papel da liderança na prevenção do assédio moral é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Para mitigar esse tipo de comportamento, as empresas devem adotar medidas eficazes, como a criação de canais de denúncia que sejam seguros e confidenciais, além de assegurar a condução rigorosa das investigações. Ademais, é fundamental promover uma cultura organizacional baseada no respeito e na diversidade, destacando a importância de uma comunicação aberta e inclusiva entre superiores e subordinados. Isso reforça a importância de valores que promovam a dignidade e o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Na esfera social, o assédio moral extrapola o ambiente profissional. O Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, publicado pelo Ministério Público do Trabalho

(2025), aponta que o sofrimento psicológico tende a afetar relações pessoais, familiares e sociais, já que a vítima frequentemente desenvolve sentimentos de inferioridade, isolamento e frustração que se propagam para sua vida extra laboral. Assim, as consequências do assédio moral extrapolam dimensões emocionais, físicas, econômicas e sociais, evidenciando a gravidade dessa prática e a necessidade de ações preventivas e interventivas eficazes.

2.5 PROTEÇÃO JURÍDICA AO TRABALHADOR

Embora o ordenamento jurídico brasileiro ainda não disponha de uma legislação federal específica destinada exclusivamente à regulamentação do assédio moral nas relações de trabalho, o trabalhador encontra ampla proteção em diversos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

A Constituição Federal de 1988 assegura a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República, servindo de base para a tutela da integridade física, psíquica e moral do empregado (BRASIL, 1988).

Nesse contexto, a prática do assédio moral configura evidente violação aos direitos da personalidade do trabalhador, gerando a responsabilidade civil do empregador e o consequente dever de reparação pelos danos causados (DIAS; MORENO, 2023).

Apesar de o assédio moral ainda não constituir tipo penal autônomo e específico no Código Penal brasileiro — tramitando atualmente projetos de lei com esse escopo (BRASIL, 1940), o sistema jurídico oferece respostas rigorosas no âmbito trabalhista.

2.6 PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL E SOCIAL DO ASSÉDIO MORAL

A compreensão do assédio moral exige uma análise que ultrapasse a conduta individual do agressor, considerando também os fatores organizacionais e culturais presentes no ambiente de trabalho. Nesse sentido, Cláudio Roberto Freitas e Carolina Boynard (2023) defendem que ambientes organizacionais marcados por pressão excessiva, gestão abusiva, competitividade extrema e ausência de políticas preventivas favorecem a ocorrência de violência psicológica nas relações laborais. Os

autores destacam que práticas institucionais inadequadas podem contribuir para a naturalização do assédio moral e para o adoecimento mental dos trabalhadores.

Desse modo, percebe-se que o assédio moral pode ocorrer tanto por condutas específicas de indivíduos quanto por práticas institucionalizadas que integram a própria cultura organizacional, ampliando a compreensão do fenômeno e suas implicações para a saúde dos trabalhadores (VIEIRA, 2025).

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada e descritiva, com abordagem quantitativa, cujo procedimento consiste em levantamento documental, conforme classificação proposta por Gil (2002) e Gerhardt e Silveira (2009). A pesquisa descritiva tem como principal finalidade descrever, analisar e interpretar os fatos e fenômenos de determinada realidade, buscando retratar com precisão as características de um grupo, situação ou evento específico.

Nesse sentido, esse tipo de pesquisa é amplamente utilizado quando se pretende estudar aspectos relacionados a uma determinada população, como suas características, comportamentos, valores e problemas sociais, permitindo uma compreensão mais detalhada do objeto de estudo (TRIVIÑOS, 1987).

A pesquisa quantitativa, por sua vez, fundamenta-se na análise mensurável de variáveis previamente estabelecidas, buscando verificar sua incidência e impacto, além de identificar correlações que possibilitem descrever, interpretar e prever determinados resultados (PITANGA, 2020).

A escolha desse método justifica-se pela necessidade de proporcionar análise mais objetiva, clara e precisa do fenômeno investigado. Considerando que o foco da pesquisa é examinar a ocorrência de casos de assédio moral no ambiente de trabalho, a abordagem quantitativa permite identificar padrões, frequências e tendências relacionadas ao problema, contribuindo para uma compreensão mais consistente da realidade estudada.

Os dados utilizados nesta pesquisa referem-se aos casos novos de assédio moral no ambiente de trabalho distribuídos no estado de Minas Gerais, compreendendo o recorte temporal entre os anos de 2021 e 2025. A coleta de dados

foi realizada por meio de pesquisa documental na Base Nacional de Dados do Poder Judiciário (DataJud), hospedada no portal de Estatísticas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Para a parametrização da busca e garantia da integridade amostral, aplicaram-se filtros específicos: selecionou-se o ramo da Justiça do Trabalho e delimitou-se o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), cuja competência abrange o território mineiro. No campo Assunto, procedeu-se à seleção cirúrgica dos códigos da tabela processual unificada do Direito do Trabalho, restringindo-se ao Assédio Moral sob os códigos 14018 e 1723. Foram deliberadamente excluídas as demandas de Direito Administrativo e outras matérias de Direito Público (código 14175), com o escopo de isolar o fenômeno estritamente nas relações de emprego reguladas pela CLT.

Os dados estatísticos brutos obtidos foram consolidados de forma descritiva e computados para a estruturação de tabelas de distribuição de frequência, permitindo a análise comparativa entre os índices do 1º Grau (Varas do Trabalho) e do 2º Grau (Tribunal Regional) ao longo do quinquênio pesquisado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise quantitativa dos dados obtidos junto ao DataJud do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) revela um panorama de alta litigiosidade e crescimento expressivo das demandas envolvendo violência psicológica no ambiente laboral em Minas Gerais. No período compreendido entre 2021 e 2025, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) registrou um montante acumulado de 40.359 novos casos relacionados ao assédio moral, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Casos de assédio moral em Minas Gerais (2021–2025)

Ano	1º Grau (Varas)	2º Grau (Tribunal)	Total de Casos Novos	Variação Anual (%)
2021	4.621	1.818	6.439	-
2022	4.058	1.773	5.831	-9,44%
2023	5.567	1.628	7.195	+23,39%
2024	7.335	2.162	9.497	+31,99%
2025	8.743	2.654	11.397	+20,01%
Total (2021-2025)	30.324	10.035	40.359	-

Fonte: Dados extraídos a partir da plataforma DataJud/CNJ (2026).

Os dados evidenciam que, após sutil retração de 9,44% no volume de litígios entre 2021 e 2022, o estado de Minas Gerais passou a vivenciar uma escalada ininterrupta e severa nos registros de assédio moral. O salto verificado entre o ano de menor incidência (2022, com 5.831 casos) e o ápice da série histórica (2025, com 11.397 casos) representa um aumento de 95,45% no volume de novas ações judiciais em um intervalo de apenas três anos.

Essa variação temporal dialoga diretamente com as transformações socioeconômicas do cenário pós-pandemia. O ano de 2021 ainda refletia os impactos das medidas de isolamento social e a ampla adoção do teletrabalho, fatores que mitigavam o contato interpessoal diário e, por conseguinte, certas fricções verticais descritíveis como assédio. A redução observada em 2022 pode ser interpretada como período de transição institucional. Contudo, a retomada massiva e impositiva das atividades presenciais a partir de 2023, sob modelos de gestão fortemente pressionados pela recuperação econômica e cumprimento de metas institucionais agressivas, atuou como catalisador para a deterioração das relações de trabalho.

Para compreender a explosão dessas estatísticas, as lições de Nascimento (2021) tornam-se indispensáveis. Em seu estudo analítico sobre o assédio moral e as ferramentas corporativas de prevenção, a jurista argumenta que a resposta tradicional do Judiciário que apenas pune e estipula indenizações após o estrago feito é insuficiente se as organizações não mudarem sua cultura interna. Segundo a autora, a solução mais eficiente para frear a violência psicológica passa pela implementação de programas sérios de compliance, focados em treinar gestores, vigiar os excessos de cobrança e punir internamente quem comete o abuso antes que o conflito vire processo judicial.

Outro vetor analítico de extrema relevância reside na repartição dos processos entre os graus de jurisdição. Do total acumulado de 40.359 casos, 30.324 (75,13%) foram distribuídos perante o 1º Grau de jurisdição (Varas do Trabalho), ao passo que 10.035 (24,86%) tramitaram no 2º Grau (Tribunal Regional). Essa proporção demonstra que um quarto das demandas envolvendo assédio moral necessita ser reapreciada por órgãos colegiados em grau de recurso.

Essa expressiva taxa de recorribilidade (2º Grau) denota a elevada complexidade jurídica e probatória que circunda o tema. Diante da ausência de uma legislação federal tipificada específica na esfera trabalhista, o preenchimento dos requisitos de caracterização do dano moral depende eminentemente da valoração detalhada de provas testemunhais e documentais pelo magistrado. A resistência das organizações em aceitar condenações por práticas assediadoras, associada à dificuldade de delimitação do quantum indenizatório à luz da responsabilidade civil do empregador, infla o gargalo recursal e perpetua o prolongamento do sofrimento do trabalhador na busca por reparação judicial.

Como bem aponta a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2022), o assédio moral se diferencia de um desentendimento comum porque exige a comprovação de uma conduta repetitiva, intencional e que cause humilhação prolongada ao trabalhador. É justamente essa dificuldade de delimitar a fronteira entre a cobrança firme e o abuso psicológico que gera tanta insegurança jurídica.

A persistência desses indicadores robustece a premissa de Albert Bandura sobre a teoria da aprendizagem social: em culturas organizacionais permissivas, onde práticas de cobrança abusiva e exposição vexatória são toleradas como mecanismos de 'engajamento' por produtividade, a violência psicológica é naturalizada e reproduzida pelos prepostos. Evidencia-se, portanto, que a tutela jurisdicional repressiva oferecida pelo TRT-3, embora fundamental para garantir o direito à indenização, mostra-se insuficiente se desacompanhada de políticas corporativas de integridade, compliance trabalhista e canais de denúncia efetivamente blindados contra retaliações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo central analisar a incidência do assédio moral no ambiente de trabalho no estado de Minas Gerais, compreendendo o recorte temporal entre os anos de 2021 e 2025, além de identificar as principais e mais graves consequências que essa prática acarreta para os trabalhadores. A partir de uma detalhada análise dos dados quantitativos coletados junto ao Tribunal Regional do

Trabalho da 3ª Região (TRT-MG) e de levantamentos estatísticos extraídos da base nacional DataJud do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), foi possível constatar, de forma inequívoca, que o assédio moral não se trata de um problema superado, mas sim de uma prática alarmante e recorrente nas relações laborais contemporâneas.

Os resultados práticos desta pesquisa demonstraram que, no intervalo de apenas cinco anos analisado, foram registradas impressionantes 40.359 ações trabalhistas relacionadas ao assédio moral em solo mineiro. Esse montante expressivo evidencia a persistência e a gravidade dessa conduta abusiva no cotidiano corporativo. Um dos pontos de maior destaque na pesquisa foi a constatação de que, após uma breve e sutil redução no ano de 2022 – quando foram registrados 5.831 casos –, o estado enfrentou uma escalada geométrica e ininterrupta nos anos de 2023, 2024 e 2025. Este último ano atingiu o ápice absoluto da série histórica, com 11.397 novos casos introduzidos perante o TRT-3, consolidando um cenário de crescente e preocupante judicialização do fenômeno no território mineiro no período pós-pandemia.

Diante da persistente inexistência de uma legislação federal específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que conceitue e regule de forma direta e unificada o assédio moral no âmbito trabalhista privado, a atuação jurisprudencial e doutrinária ganha contornos de absoluto protagonismo. Na falta de lei estrita, os magistrados e estudiosos do direito tornam-se os verdadeiros garantidores da justiça. Nesse contexto complexo, a aplicação do instituto da responsabilização civil tanto dos agressores diretos quanto dos empregadores tem se mostrado uma ferramenta fundamental. Ela serve não apenas para buscar a justa reparação dos danos psicológicos e morais sofridos pelas vítimas, mas também cumpre um papel de coerção e possui um forte caráter pedagógico, ao punir o patrimônio das organizações para que estas revejam suas posturas. Contudo, os dados da pesquisa indicam que a resposta judicial, por ser reativa, não substitui a necessidade urgente de ações preventivas robustas no próprio ambiente organizacional.

Por tudo o que foi exposto, percebe-se que o combate efetivo ao assédio moral no trabalho vai muito além dos tribunais; ele exige uma articulação conjunta, séria e

contínua entre o Estado, as organizações e a sociedade civil organizada. Essa mudança estrutural deve ocorrer por meio da implementação prática de políticas internas de integridade, adoção de códigos de ética rigorosos, criação de canais de denúncia que sejam verdadeiramente independentes e blindados contra retaliações, além de ações educativas constantes voltadas à promoção de ambientes laborais mais saudáveis, humanos e respeitosos.

Por fim, espera-se que este estudo cumpra o seu papel acadêmico e social de contribuir para o fortalecimento do debate sobre o tema. Que as evidências e discussões aqui trazidas sirvam de estímulo para que empresas e legisladores adotem medidas preventivas eficazes, garantindo que as relações de trabalho futuras sejam pautadas no respeito mútuo, no cumprimento dos preceitos constitucionais, na dignidade da pessoa humana e na total valorização do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Mayara Ferreira de. Assédio moral no ambiente de trabalho: os impactos psicossociais à saúde do trabalhador e as suas dificuldades no âmbito probatório. **Revista Eletrônica da OAB-RJ**, Rio de Janeiro, 2025. Disponível em: <https://revistaeletronicaobrj.emnuvens.com.br/revista/article/view/266/252>. Acesso em: 18 maio 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: 12 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 19 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, nº 9, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual**. Brasília: MPT, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST); Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho (CSJT). **Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual:** por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília: TST, CSJT, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/funarte/pt-br/aceso-a-informacao-lai/participacao-social/copy_of_ouvidoria/PrevenoeCombateaoAssdiomoralesexual.pdf. Acesso em: 09 jun. 2026.

CIRINO, Estephany Barbosa Rodrigues; SILVA, Vitória Gabrielly de Souza. **Assédio moral e endomarketing:** prevenção e sustentabilidade empresarial. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão Comercial) – Faculdade de Tecnologia de Assis, Assis, 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **DataJud: Base Nacional de Dados do Poder Judiciário.** Painel de Estatísticas: Gestão Processual (Assuntos) - Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3). Brasília: CNJ, 2026. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas/>. Acesso em: 09 jun. 2026.

COSTA, Claudia Cristina T. G. de Araújo; TENÓRIO, Juliana Furtado. **O assédio moral no ambiente de trabalho:** uma análise à luz do direito brasileiro e medidas de prevenção. *Lumen et Virtus*, v. 17, n. 60, 2026. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/13064/14020>. Acesso em: 09 jun. 2026.

COSTA, E. S.; FERREIRA, A. F.; MARTINS, P. R. A caracterização do assédio moral: perspectivas de regulamentação jurídica no âmbito do serviço público federal. **Revista Visão**, v. 11, n. 2, 2022.

DIAS, Jorge Edivan da Silva; MORENO, Bruno Stramandinoli. Assédio moral: teoria, revisão e reflexões. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE**, São Paulo, v. 9, n. 8, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10880/4645> . Acesso em: 19 maio 2026.

FREITAS, Cláudio Roberto; BOYNARD, Carolina. A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, boreout e brownout. **Revista Trabalho Seguro**, Brasília, 2023. Disponível em: <https://revistaptst.jus.br/pts/article/view/12/14>. Acesso em: 12 maio 2026.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs.). **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral e o compliance trabalhista como meio preventivo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**,

São Paulo, n. 28, p. 23-34, 2021.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvea Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: impactos da perpetuação dessa prática para os trabalhadores. **Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, 2021. Disponível

em: <https://revistaeletronica.pge.rj.gov.br/index.php/pge/article/view/194/163>. Acesso em: 01 jun. 2026.

PITANGA, Ângelo Francklin. Pesquisa Qualitativa ou Pesquisa Quantitativa: Refletindo sobre as decisões na seleção de determinada Abordagem. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 8, n. 17, p. 184-201, ago. 2020. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/299/201>. Acesso em: 05 maio 2026.

ROCHA, Vinícius Wdson do Vale. **Combate ao assédio moral organizacional à luz do ordenamento jurídico brasileiro**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/server/api/core/bitstreams/bbe6fc4a-1cd8-4c0c-bce5-96f0c23bef7b/content>. Acesso em: 09 jun. 2026.

RODRIGUES, Estephany Barbosa; SILVA, Vitória Gabrielly de Souza; LOOSE, Patricia Irina. **Assédio moral e endomarketing: prevenção e sustentabilidade empresarial**. Fatec Assis, Assis, 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/23140/3/Ass%c3%a9dio%20moral%20e%20endomarketing%20preven%c3%a7%c3%a3o%20e%20sustentabilidade%20empresarial..pdf>. Acesso em: 09 jun. 2026.

SANTOS, Magno Muniz dos. **Assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil: prevalência e impactos**. Revista Foco, v. 18, n. 5, e138, 2025. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/8493/6093>. Acesso em: 09 jun. 2026.

SILVA, Angelo Felipe. Assédio moral no trabalho: como provar e como se defender. **Jusbrasil**, 19 maio 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-e-a-violencia-psicologica-no-ambiente-de-trabalho/1594641488>. Acesso em: 19 maio 2026.

SILVA, Josiane Soares da; OLIVEIRA, Maria Lúcia Costa de. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 141, p. 467-486, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 12 maio 2026.

SILVA, Lucas Braga. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Jusbrasil**, 13 mar.

2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/3200841482> . Acesso em: 19 maio 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **Assédio moral no trabalho**. Brasília: TST, [2023]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>. Acesso em: 19 maio 2026.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIEIRA, Eliana Alves Moretti. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise interdisciplinar à luz da perspectiva jurídica brasileira. **Jusbrasil**, 09 dez. 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-uma-analise-interdisciplinar-a-luz-da-perspectiva-juridica-brasileira/5379762612>. Acesso em: 19 maio 2026