

FACULDADE SANTA LUZIA - FSL
CURSO DE DIREITO



**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E
SUAS CONSEQUÊNCIAS**

FACULDADE
Santa Luzia
Aqui, você faz a diferença!

ORIENTANDO (A): VANESSA DE SOUSA MENDES

ORIENTADOR (A): PROF. Me. AUGUSTO CARLOS BATALHA COSTA

VANESSA DE SOUSA MENDES



**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E
SUAS CONSEQUÊNCIAS**

FACULDADE
Santa Luzia

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Conclusão de Curso II, do
Curso de Direito da Faculdade Santa Luzia-
FSL.

Prof. (a) Orientador (a): Professor. Me.
Augusto Carlos Batalha Costa

SANTA INÊS -MA 2025



FACULDADE
Santa Luzia

(19374) FACULDADE SANTA LUZIA – FSL

VANESSA DE SOUSA MENDES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise jurídica e suas consequências

Data da Defesa: 16 de Dezembro de 2025

BANCA EXAMINADORA

Caio Filipe Rodrigues de Camargo
Orientador

Nome Completo

Augusto Carlos B. de Costa
Examinador 1

Nome Completo

Leonardo Maciel Lima
Examinador 2

Nome Completo

Nota: 10,0

O presente artigo acadêmico analisa o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, abordando suas repercussões jurídicas, psicológicas e sociais. O objetivo principal é examinar a resposta do ordenamento jurídico brasileiro a essa forma de violência, identificando os fundamentos da responsabilidade do empregador, os mecanismos de reparação disponíveis à vítima e os desafios para a efetivação da tutela jurisdicional. A metodologia empregada consiste em pesquisa bibliográfica e documental, com análise de doutrina, legislação e jurisprudência. A investigação conceitua o assédio moral, diferenciando-o de outros conflitos laborais por meio de seus elementos caracterizadores – reiteração, intencionalidade e degradação das condições de trabalho – e explora suas modalidades, incluindo o assédio organizacional e o virtual (*cyber-mobbing*). Discute-se a responsabilidade objetiva do empregador, fundamentada no dever de garantir um meio ambiente de trabalho hígido e na teoria do risco da atividade. As consequências para a saúde da vítima são detalhadas, demonstrando a escalada dos danos desde o estresse inicial até patologias graves como a Síndrome de *Burnout* e a depressão. Por fim, o estudo aborda os resultados práticos do combate ao assédio, focando nos desafios do ônus da prova e na centralidade das políticas de prevenção e *compliance* como a estratégia mais eficaz para a erradicação do problema. Conclui-se que, apesar do robusto arcabouço legal, a superação do assédio moral depende da transição de um modelo reativo, focado na reparação, para um modelo proativo, centrado na promoção de uma cultura organizacional de respeito e dignidade.

Palavras-chave: Assédio Moral; Direito do Trabalho; Responsabilidade do Empregador; Dano Moral; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

This academic paper analyzes the phenomenon of workplace mobbing (moral harassment), addressing its legal, psychological, and social repercussions. The main objective is to examine the Brazilian legal system's response to this form of violence, identifying the grounds for employer liability, the reparation mechanisms available to the victim, and the challenges to the effective enforcement of judicial protection. The methodology employed consists of bibliographic and documentary research, with an analysis of legal doctrine, legislation, and case law. The investigation conceptualizes mobbing, distinguishing it from other labor conflicts through its characterizing elements – repetition, intentionality, and the degradation of working conditions – and explores its modalities, including organizational and virtual harassment (cyber-mobbing). It discusses the strict liability of the employer, based on the duty to ensure a healthy work environment and the risk theory of the economic activity. The consequences for the victim's health are detailed, demonstrating the escalation of damages from initial stress to severe pathologies such as Burnout Syndrome and depression. Finally, the study addresses the practical results of combating harassment, focusing on the challenges of the burden of proof and the centrality of prevention and compliance policies as the most effective strategy for eradicating the problem. It is concluded that, despite the robust legal framework, overcoming mobbing depends on the transition from a reactive model, focused on reparation, to a proactive model, centered on promoting an organizational culture of respect and dignity.

Keywords: Mobbing; Labor Law; Employer Liability; Moral Damages; Worker's Health.

INTRODUÇÃO

O trabalho, em sua acepção moderna, transcende a mera função de subsistência, erigindo-se como um pilar fundamental para a construção da identidade, da dignidade e da inserção social do indivíduo. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, eleva a dignidade da pessoa humana à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito, princípio cardeal que irradia seus efeitos sobre todas as relações jurídicas, notadamente as de trabalho. O ambiente laboral, por conseguinte, deve ser um espaço de realização pessoal e profissional, protegido de práticas que atentem contra essa dignidade. Contudo, a realidade das relações de trabalho contemporâneas revela uma crescente e alarmante chaga social e jurídica: o assédio moral. Este fenômeno, caracterizado pela exposição prolongada e repetitiva de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, representa uma forma insidiosa de violência psicológica que degrada as condições de trabalho e viola frontalmente os direitos fundamentais do trabalhador.

A complexidade do assédio moral reside em sua natureza sutil e progressiva. Diferentemente de uma agressão pontual, ele se configura através da reiteração de condutas hostis que, isoladamente, poderiam parecer inofensivas, mas que, em seu conjunto, minam a autoestima, a saúde psíquica e a estabilidade emocional da vítima. Trata-se de uma estratégia de desestabilização que pode se manifestar de diversas formas: desde o isolamento do empregado, a atribuição de tarefas inúteis ou degradantes, a disseminação de boatos, até críticas e cobranças excessivas e vexatórias. Conforme adverte Gustavo Filipe Barbosa Garcia, o assédio moral constitui uma violência psicológica no ambiente de trabalho, um terrorismo psicológico que visa deliberadamente a marginalizar o indivíduo no contexto laboral. Essa prática nefasta não apenas compromete a saúde do trabalhador, podendo desencadear patologias graves como depressão, ansiedade e a Síndrome de *Burnout*, mas também corrompe o meio ambiente de trabalho, tornando-o tóxico, improdutivo e eticamente insustentável.

A relevância de se aprofundar no estudo do assédio moral é acentuada pelas transformações no mundo do trabalho. A chamada Quarta Revolução Industrial, impulsionada pela tecnologia digital, flexibilizou as noções de tempo e espaço laboral, introduzindo modalidades como o teletrabalho e o trabalho por plataformas. Se, por um lado, tais inovações trouxeram benefícios, por outro, criaram novos e complexos cenários para a ocorrência do assédio. O assédio moral virtual, ou *cyberbullying* laboral, surge

como uma nova faceta dessa violência, perpetrada por meio de e-mails, aplicativos de mensagens e redes sociais, ampliando o alcance da perseguição para além das fronteiras físicas da empresa e invadindo a esfera privada do trabalhador. Selma Carloto destaca que o assédio "cibernético" e "virtual" representa um desafio adicional, pois a ausência de contato físico pode intensificar a sensação de isolamento da vítima e dificultar a percepção da violência por terceiros. Nesse contexto, a análise jurídica deve se adaptar para compreender e combater essas novas manifestações, garantindo que a proteção à dignidade do trabalhador seja efetiva em qualquer modalidade de prestação de serviços.

O ordenamento jurídico brasileiro, embora não possua uma lei federal específica que tipifique o assédio moral no âmbito das relações de trabalho privadas, oferece um robusto arcabouço normativo para seu combate. A tutela da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), a inviolabilidade da honra e da imagem com a consequente garantia de indenização por dano moral (art. 5º, V e X, CF/88) e a obrigação do empregador de zelar por um meio ambiente de trabalho hígido (art. 7º, XXII, CF/88) são os alicerces constitucionais para a repressão a essa prática. Infraconstitucionalmente, o Código Civil, em seus artigos 186 e 927, estabelece a regra geral da responsabilidade civil, determinando que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Na seara trabalhista, o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador ou seus prepostos praticam atos lesivos da honra e boa fama do empregado ou o tratam com rigor excessivo, hipóteses diretamente relacionadas à configuração do assédio.

A jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas tem desempenhado um papel crucial na consolidação do conceito e na definição dos contornos do assédio moral, reconhecendo-o como uma grave violação dos deveres contratuais e um ato ilícito gerador do dever de indenizar. Decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) reiteradamente confirmam que a cobrança de metas, embora lícita, torna-se abusiva e configura assédio quando acompanhada de ameaças, humilhações e exposição vexatória do empregado. Contudo, um dos maiores desafios que se impõe à vítima é o ônus da prova. Dada a natureza silenciosa e muitas vezes dissimulada do assédio, a comprovação da conduta reiterada e da finalidade desestabilizadora do agressor é uma tarefa árdua, que exige uma análise sensível do conjunto probatório por parte do magistrado.

Além da conduta individualizada, a doutrina e a jurisprudência vêm reconhecendo a figura do assédio moral organizacional. Esta modalidade, ainda mais perniciosa, ocorre

quando a própria política de gestão da empresa, por meio de métodos gerenciais abusivos, fomenta um ambiente de competição predatória, pressão excessiva e medo constante, tornando a violência psicológica uma prática institucionalizada. Nesses casos, o assédio não é um ato isolado de um gestor, mas parte da cultura organizacional, visando ao aumento da produtividade a qualquer custo, em detrimento da saúde e da dignidade dos trabalhadores. A Lei nº 14.457/2022, ao instituir o Programa Emprega + Mulheres e determinar a inclusão de regras de combate ao assédio e outras formas de violência nas normas internas da empresa, representa um avanço legislativo importante, ainda que indireto, ao fomentar a criação de mecanismos de prevenção e canais de denúncia.

A dimensão internacional do problema também merece destaque, especialmente com a aprovação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Este tratado internacional, ao definir violência e assédio de forma ampla e reconhecer que tais práticas constituem uma violação dos direitos humanos, impulsiona os países signatários a adotarem políticas públicas e legislação robusta para a prevenção e o combate a esse flagelo. A ratificação e internalização dos preceitos da Convenção nº 190 pelo Brasil representam um passo fundamental para a consolidação de uma cultura de tolerância zero ao assédio, alinhando a legislação nacional aos mais elevados padrões internacionais de proteção ao trabalhador.

Diante do exposto, o presente artigo acadêmico propõe-se a realizar uma análise aprofundada do assédio moral no ambiente de trabalho, a partir de uma perspectiva jurídica e interdisciplinar. O problema de pesquisa que norteia este estudo é: de que forma o ordenamento jurídico brasileiro e a jurisprudência trabalhista respondem ao fenômeno do assédio moral, considerando suas manifestações tradicionais e virtuais, e quais são os principais desafios para a efetiva proteção da dignidade e da saúde psíquica do trabalhador? Para responder a essa questão, o objetivo geral deste trabalho é analisar a configuração jurídica do assédio moral, a responsabilidade civil do empregador e os mecanismos de reparação e prevenção disponíveis. Como objetivos específicos, buscar-se-á: conceituar o assédio moral e suas modalidades, incluindo o organizacional e o virtual; examinar o tratamento do tema pela legislação e pela jurisprudência pátria; discutir as consequências psicológicas para a vítima e o impacto no meio ambiente de trabalho; e, por fim, apontar os desafios probatórios e as medidas de *compliance* e prevenção que podem ser implementadas pelas empresas para mitigar e erradicar essa prática. A metodologia empregada será a de pesquisa bibliográfica e documental, com a

análise de doutrinas, artigos científicos, legislação pertinente e julgados dos tribunais trabalhistas, buscando oferecer uma contribuição sólida e atualizada para o debate acadêmico e para a prática jurídica na defesa de um ambiente de trabalho digno e saudável.

CAPÍTULO 1 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: CONCEITUAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A análise aprofundada do assédio moral no ambiente de trabalho exige, preliminarmente, a delimitação precisa de seu conceito e a identificação de seus elementos caracterizadores. Este fenômeno, também conhecido na literatura especializada como *mobbing*, *bullying* ou terrorismo psicológico, transcende o mero conflito interpessoal ou o exercício regular do poder diretivo do empregador. Trata-se de uma forma de violência psicológica sistemática e prolongada, que atenta contra os pilares da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, consagrados na Constituição Federal de 1988. A sua compreensão é essencial para que se possa distingui-lo de outras situações adversas do cotidiano laboral e, assim, fundamentar adequadamente a tutela jurídica dos direitos do trabalhador. Conforme leciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024, p. 25), o assédio moral pode ser entendido como "toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa".

O elemento central que define o assédio moral é a **reiteração** da conduta hostil. Um ato isolado, por mais desrespeitoso que seja, pode configurar uma injúria ou um dano moral pontual, mas não o assédio em si. É a repetição sistemática e intencional de comportamentos vexatórios que cria o ambiente de terror psicológico e mina a resistência da vítima. Essa perseguição contínua visa a desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, levando-o a um estado de fragilidade que pode culminar em seu pedido de demissão, na sua remoção forçada ou, em casos extremos, no desenvolvimento de graves patologias psicossomáticas (GARCIA, 2024). A jurisprudência trabalhista é pacífica ao exigir a prova da habitualidade da conduta para a caracterização do assédio, como se observa em julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que destaca a necessidade de "conduta reiterada e prolongada, com a finalidade de desestabilizar o empregado" (TRT-2, XXXXX-06.2020.5.02.0374, 2022).

Outro elemento crucial é a intencionalidade do agressor, o chamado *animus laedendi*. A conduta assediadora é deliberada e tem como objetivo específico excluir, humilhar ou prejudicar a vítima. Essa finalidade persecutória é o que diferencia o assédio de uma gestão meramente inadequada ou de um chefe excessivamente rigoroso, mas que não age com o propósito de destruir psicologicamente o subordinado. A Nota Técnica N° 16/2024, do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, ao abordar o tema no contexto do SUAS, reforça que o assédio se caracteriza por "comportamentos e falas que expressem uma hostilidade ou uma pressão psicológica sobre o trabalhador, de forma repetitiva e prolongada no tempo, com a intenção de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, ou de qualquer forma, abalar psicologicamente o trabalhador" (BRASIL, 2024).

A degradação deliberada das condições de trabalho é a manifestação prática do assédio. O agressor utiliza seu poder ou influência para criar um ambiente laboral insuportável para a vítima. Isso pode ocorrer por meio de diversas táticas, como o isolamento físico e social do empregado, a sonegação de informações essenciais para a realização de suas tarefas, a atribuição de metas inatingíveis, a contestação sistemática de todas as suas decisões, ou o esvaziamento de suas funções, deixando-o em ociosidade forçada. Tais estratégias visam a minar a autoconfiança do trabalhador e a desacreditá-lo perante seus pares e superiores, configurando uma violência sutil, porém destrutiva (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

A doutrina e a jurisprudência classificam o assédio moral em diferentes modalidades, de acordo com a posição hierárquica dos envolvidos. O assédio moral vertical descendente é a forma mais comum, praticada por um superior hierárquico (ou mais de um) contra seus subordinados. Nessa modalidade, o agressor abusa de seu poder diretivo para perseguir o empregado, utilizando a estrutura hierárquica como instrumento de opressão. A análise de julgados demonstra que essa prática é frequentemente associada à cobrança abusiva de metas, como evidencia a decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu o assédio em um caso onde o gerente expunha os resultados negativos de sua equipe em reuniões, de forma vexatória, como tática de pressão (TST, RR XXXXX-76.2018.5.18.0131, 2023).

O assédio moral vertical ascendente, embora menos frequente, também ocorre e se caracteriza pela violência praticada por um ou mais subordinados contra o seu superior hierárquico. Geralmente, acontece quando um novo gestor é introduzido na equipe e enfrenta resistência ou boicote por parte dos liderados, que se recusam a aceitar sua

autoridade ou buscam desestabilizá-lo para forçar sua saída. Essa modalidade pode se manifestar através da desobediência deliberada, da disseminação de boatos para minar a credibilidade do gestor ou da criação de um ambiente de insubordinação generalizada (GARCIA, 2024).

Há também o assédio moral horizontal, que se dá entre colegas de mesmo nível hierárquico. Nesse caso, a violência é motivada por competição, discriminação, inveja ou pela simples intolerância às diferenças. Um grupo de empregados pode se unir para isolar e perseguir um colega, tornando seu dia a dia de trabalho um verdadeiro tormento. Essa forma de assédio é particularmente insidiosa, pois a vítima se vê atacada por seus pares, o que pode gerar um profundo sentimento de traição e desamparo (BARATA, 2021). A omissão da empresa em coibir tais práticas, mesmo ciente de sua ocorrência, atrai para si a responsabilidade pelo dano causado, por falha em seu dever de garantir um meio ambiente de trabalho sadio.

Aprofundando a análise conceitual, Evandro de Oliveira Tinti (2024) oferece uma definição abrangente que sintetiza os elementos essenciais do fenômeno, destacando sua natureza processual e suas graves consequências.

O assédio moral no trabalho é um processo de violência psicológica, intencional, repetitivo e prolongado no tempo, praticado por um ou mais indivíduos (agressores) contra outro indivíduo ou grupo (vítimas), no ambiente de trabalho ou em conexão com ele, por meio de condutas hostis e antiéticas que visam humilhar, isolar, desqualificar e desestabilizar a vítima, com o objetivo de minar sua autoestima, degradar suas condições de trabalho e, em última instância, forçar seu desligamento da organização, causando-lhe danos psíquicos, físicos e sociais. (TINTI, 2024, p. 41).

Esta definição ressalta o caráter processual do assédio, ou seja, não se trata de um ato único, mas de uma sequência de ataques que, somados, configuram a violência. A menção a "condutas hostis e antiéticas" amplia o escopo para além de atos estritamente ilegais, abrangendo comportamentos que, embora não tipificados como crime, violam a boa-fé e a ética nas relações laborais. A finalidade de "forçar seu desligamento" expõe uma das motivações mais comuns por trás do assédio: a tentativa de evitar os custos de uma dispensa sem justa causa, compelindo o empregado a pedir demissão. Por fim, ao elencar os danos "psíquicos, físicos e sociais", a definição conecta a conduta ilícita ao seu resultado lesivo, fundamento da responsabilidade civil.

Uma modalidade que tem ganhado crescente atenção é o assédio moral organizacional. Diferentemente das formas interpessoais, aqui a violência não parte de

um indivíduo específico, mas da própria estrutura e política de gestão da empresa. Conforme explicam Pamplona Filho e Santos (2020), o assédio organizacional se manifesta quando a empresa adota métodos gerenciais que, por sua própria natureza, são abusivos e criam um ambiente de trabalho patogênico. Isso ocorre, por exemplo, em culturas corporativas que promovem a competição predatória entre os funcionários, estabelecem metas sabidamente inalcançáveis e utilizam o medo e a humilhação como ferramentas de gestão para aumentar a produtividade.

Nesse contexto, a violência psicológica torna-se parte da estratégia empresarial, sendo tolerada ou até mesmo incentivada pela alta cúpula. Leonardo Vieira Wandelli (2023), em seu estudo sobre o tema, argumenta que o assédio moral organizacional representa uma violação direta dos direitos fundamentais ao trabalho digno, à saúde e a um meio ambiente de trabalho equilibrado. A empresa, ao priorizar o lucro em detrimento do bem-estar de seus empregados, institucionaliza a violência e assume o risco de causar danos coletivos. A análise de Oliveira e Ferreira (2023) corrobora essa visão, ao apontar que o assédio organizacional é uma forma de gestão por estresse que normaliza a conduta assediadora.

O assédio moral organizacional se configura por meio de estratégias empresariais com o objetivo de melhorar a competência e a produtividade, mas que se utilizam de práticas humilhantes e constrangedoras. Tais práticas podem incluir a imposição de metas abusivas, sobrecarga de trabalho, competitividade excessiva, controle e vigilância constantes, entre outras formas de pressão psicológica. Nesse contexto, o assédio moral deixa de ser um ato isolado e passa a ser uma ferramenta de gestão, que afeta não apenas um indivíduo, mas toda a coletividade de trabalhadores. (OLIVEIRA; FERREIRA, 2023, p. 4).

A citação acima é esclarecedora ao desvincular o assédio organizacional da figura de um agressor individual e atrelá-lo a "estratégias empresariais". A busca por "competência e a produtividade", objetivos em si mesmos lícitos, torna-se o pretexto para a implementação de "práticas humilhantes e constrangedoras". Isso demonstra como a cultura do resultado a qualquer custo pode se converter em uma fonte de violência institucionalizada. A consequência, como bem apontado, é a coletivização do dano, o que justifica não apenas a reparação individual, mas também a possibilidade de ações civis públicas e a condenação da empresa ao pagamento de dano moral coletivo, como forma de reprimir a conduta e restaurar a moralidade no ambiente de trabalho.

As transformações tecnológicas e a digitalização das relações de trabalho deram origem a uma nova e preocupante manifestação do assédio: o assédio moral virtual ou *cyber-mobbing*. Com a popularização do teletrabalho e o uso intensivo de ferramentas

digitais de comunicação, as fronteiras entre a vida profissional e a pessoal tornaram-se tênues, e o ambiente de trabalho se expandiu para o espaço virtual. Suelem da Costa Silva (2023) aponta que, nesse novo cenário, o assédio pode ocorrer por meio de e-mails com cobranças excessivas enviados fora do horário de expediente, a exclusão deliberada de um empregado de grupos de trabalho virtuais, a exposição vexatória em videoconferências ou a vigilância constante e invasiva por meio de softwares de monitoramento.

A particularidade do assédio virtual, como destaca Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, é sua capacidade de ultrapassar os limites físicos e temporais do trabalho, invadindo a privacidade e o tempo de descanso do empregado. A violência, antes restrita ao ambiente da empresa, agora pode alcançá-lo 24 horas por dia, 7 dias por semana, por meio de seu smartphone ou computador. Isso intensifica o sentimento de perseguição e a impossibilidade de "desconexão", agravando o impacto sobre a saúde mental da vítima.

A Convenção nº 190 da OIT, ao tratar da violência e do assédio no mundo do trabalho, oferece um marco normativo internacional de extrema relevância para o combate a essas novas formas de agressão. Como analisam Souza e Figueiredo (2020), a convenção adota um conceito amplo de "mundo do trabalho", que não se limita ao local físico da empresa, mas abrange todas as comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo as que ocorrem por meio de tecnologias de informação e comunicação. Dalton Tria Cusciano (2023) reforça que o enfrentamento ao assédio, à luz da Convenção 190, passa necessariamente pela regulação do uso dessas tecnologias, a fim de proteger o direito à desconexão e coibir a vigilância excessiva.

A complexidade do assédio moral virtual é bem capturada na análise de Selma Carloto (2022), que explora as nuances dessa modalidade e os desafios que ela impõe ao Direito do Trabalho.

O assédio "cibernético" e "virtual" nas relações de trabalho representa a transposição da violência psicológica para o ambiente digital. As condutas hostis, como a disseminação de boatos, a sobrecarga de informações, o controle excessivo do tempo de conexão e a exigência de disponibilidade integral, são potencializadas pela instantaneidade e pelo alcance das ferramentas tecnológicas. A vítima se sente constantemente vigiada e pressionada, sem a possibilidade de se refugiar da perseguição, o que agrava o quadro de estresse e ansiedade e impõe ao Judiciário o desafio de adaptar seus meios de prova e suas decisões a essa nova realidade laboral. (CARLOTO, 2022, p. 623).

A autora chama a atenção para a "potencialização" da violência no meio digital. A rapidez com que uma mensagem humilhante pode ser disseminada ou a pressão gerada

pela expectativa de resposta imediata são fatores que intensificam o dano. O "desafio de adaptar seus meios de prova" é outro ponto crucial. Se, por um lado, a comunicação digital deixa rastros (e-mails, mensagens), que podem servir como prova material, por outro, a interpretação do tom e da intenção por trás de uma mensagem de texto pode ser ambígua, exigindo uma análise cuidadosa do contexto por parte do julgador.

Finalmente, é imperativo diferenciar o assédio moral do exercício regular do poder diretivo do empregador. O empregador detém a prerrogativa de dirigir a prestação de serviços, o que inclui o direito de fiscalizar o trabalho, estabelecer metas, cobrar resultados e aplicar sanções disciplinares, nos limites da lei e do contrato. Tais atos, quando exercidos de forma razoável e impessoal, não configuram assédio. O que caracteriza o assédio é o **abuso** desse poder, o desvio de finalidade, a utilização da autoridade não para organizar o trabalho, mas para perseguir e humilhar um empregado específico. A linha divisória entre o poder de comando e o assédio reside na dignidade da pessoa humana. Enquanto o primeiro se limita pela razoabilidade e pelo respeito, o segundo o ultrapassa, tornando a relação de trabalho uma fonte de sofrimento e degradação.

A jurisprudência do TRT-15, em um caso emblemático, ilustra bem essa distinção ao absolver uma empresa da acusação de assédio, por entender que a cobrança de resultados, embora rigorosa, não foi acompanhada de atos humilhantes ou vexatórios, mantendo-se dentro dos limites do poder diretivo (TRT-15, ROT XXXXX-49.2015.5.15.0022, 2019). Essa decisão reforça que nem toda situação de estresse ou conflito no trabalho pode ser automaticamente classificada como assédio moral. É a análise conjunta dos elementos – reiteração, intencionalidade, abuso de poder e degradação das condições de trabalho – que permitirá ao intérprete do direito identificar a ocorrência da violência e garantir a devida proteção à vítima.

A análise do assédio moral sob diferentes aspectos revela a sua natureza multifacetada e o seu profundo impacto nas relações de trabalho. A compreensão de suas diversas modalidades e elementos caracterizadores é o primeiro passo para a construção de um arcabouço jurídico e de políticas organizacionais eficazes para a sua prevenção e repressão. Martilene Martins da Silva (2023), ao analisar o fenômeno no contexto específico do emprego doméstico, destaca a vulnerabilidade particular desses trabalhadores, que muitas vezes sofrem o assédio no isolamento do ambiente residencial, longe dos olhos de colegas que poderiam servir de testemunhas.

O assédio moral no emprego doméstico assume contornos particularmente graves devido à natureza da relação de trabalho, que se desenvolve no espaço privado do empregador e é marcada por uma acentuada assimetria de poder e por laços de personalidade que podem ser facilmente distorcidos. A trabalhadora doméstica, muitas vezes isolada socialmente e sem o amparo de uma estrutura sindical forte, torna-se um alvo fácil para condutas humilhantes, controle excessivo da vida privada e sobrecarga de trabalho, que são normalizadas sob o pretexto da "confiança" e da "convivência familiar", dificultando a percepção e a denúncia da violência. (SILVA, 2023, p. 55).

Esta citação evidencia a importância de analisar o assédio moral considerando as especificidades de cada setor e categoria profissional. A "normalização" da violência sob o manto de uma suposta relação familiar é uma tática de manipulação que agrava a situação da vítima e impõe barreiras adicionais à busca por justiça. A dificuldade probatória, já significativa em ambientes corporativos, torna-se ainda maior no trabalho doméstico. Portanto, a fundamentação teórica do assédio moral deve ser suficientemente ampla para abarcar suas manifestações clássicas, mas também flexível o bastante para se adaptar às novas configurações do trabalho e às vulnerabilidades específicas de cada grupo de trabalhadores, garantindo que o princípio da dignidade humana seja, de fato, o norte de todas as relações laborais.

CAPÍTULO 2 – A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA

A configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez identificados seus elementos caracterizadores de reiteração, intencionalidade e degradação das condições laborais, desencadeia uma série de repercussões jurídicas que recaem primordialmente sobre a figura do empregador. A responsabilidade patronal não decorre apenas de uma eventual autoria direta da violência, mas, fundamentalmente, de seu dever geral de proteção, que impõe a obrigação de zelar por um meio ambiente de trabalho hígido, seguro e digno. A omissão em prevenir ou reprimir práticas assediadoras no seio da organização equivale a uma falha grave no cumprimento de suas obrigações contratuais e legais, atraindo para si o dever de reparar integralmente os danos materiais e, sobretudo, morais suportados pelo trabalhador. A análise dessa responsabilidade, portanto, perpassa os fundamentos do Direito Civil e do Direito do Trabalho, consolidando-se em uma robusta construção doutrinária e jurisprudencial que visa a proteger a parte mais vulnerável da relação empregatícia e a desestimular a tolerância com qualquer forma de violência psicológica no trabalho.

3.1 Fundamentos Jurídicos da Responsabilidade Patronal

A responsabilidade do empregador em casos de assédio moral é um tema de profunda relevância jurídica, cujos fundamentos se encontram alicerçados em princípios constitucionais e em normas infraconstitucionais de ordem pública. O ponto de partida para essa construção é o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88), que serve como viga mestra de todo o ordenamento jurídico e impõe que o trabalhador não seja tratado como mera peça na engrenagem produtiva, mas como um sujeito de direitos, detentor de uma esfera de integridade física e psíquica que deve ser respeitada em todas as circunstâncias. A valorização social do trabalho, outro fundamento da República (art. 1º, IV, da CF/88), complementa essa diretriz, estabelecendo que o ambiente laboral deve ser um espaço de desenvolvimento e não de adoecimento e humilhação (BRASIL, 1988).

A partir desses princípios magnos, a responsabilidade do empregador se desdobra em diferentes vertentes. A primeira delas deriva do poder diretivo patronal e de sua contrapartida, o dever de fiscalização e segurança. Ao assumir os riscos da atividade econômica, conforme o princípio da alteridade previsto no artigo 2º da CLT, o empregador assume também a obrigação de dirigir a prestação de serviços e, conseqüentemente, de manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho. Esse dever de direção não é absoluto, mas funcionalizado, devendo ser exercido para garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro, conforme preceitua o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. A omissão em coibir o assédio moral, seja ele vertical, horizontal ou organizacional, representa uma falha nesse dever de vigilância (*culpa in vigilando*), tornando o empregador responsável pelos atos de seus prepostos e empregados.

A responsabilidade pelos atos de terceiros no ambiente de trabalho encontra amparo expresso no Código Civil. Os artigos 932, inciso III, e 933 estabelecem que o empregador é civilmente responsável pela reparação dos danos causados por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Importante ressaltar que essa responsabilidade é **objetiva**, ou seja, independe da comprovação de culpa do empregador na escolha do agressor (*culpa in eligendo*) ou na fiscalização de sua conduta (*culpa in vigilando*). Basta a comprovação do dano sofrido pela vítima e do nexo de causalidade entre este e a conduta do preposto (o assediador) para que o dever de indenizar recaia sobre a empresa (BRASIL, 2002). Essa teoria do

risco da atividade econômica transfere ao empregador o ônus pelos danos inerentes à sua organização, incluindo os atos ilícitos praticados por seus colaboradores.

A jurisprudência trabalhista tem aplicado consistentemente essa tese, como se observa em acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que condenou uma empresa a indenizar uma trabalhadora vítima de assédio moral praticado por um colega de mesmo nível hierárquico (assédio horizontal). Na decisão, o tribunal ressaltou que "cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho hígido, o que inclui as boas relações interpessoais, coibindo práticas que possam gerar constrangimento ou humilhação aos seus empregados, independentemente da posição hierárquica do agressor" (TRT-2, XXXXX-06.2020.5.02.0374, 2022). Fica claro, portanto, que a responsabilidade patronal não se restringe aos atos dos gestores, mas abrange toda a dinâmica relacional que se desenvolve sob sua esfera de organização.

A doutrina, por sua vez, aprofunda essa análise, conectando a responsabilidade civil à violação de deveres contratuais. Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024) argumenta que, ao celebrar o contrato de trabalho, o empregador assume uma série de obrigações implícitas, entre as quais se destaca o dever de respeito e proteção à dignidade e à integridade do empregado. O assédio moral representa a quebra desse dever fundamental, configurando um inadimplemento contratual grave que justifica não apenas a reparação por danos morais, mas também a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483 da CLT.

A responsabilidade do empregador, em casos de assédio moral, decorre da violação de um dever contratual de proteção. O contrato de trabalho, sendo de trato sucessivo e marcado pela pessoalidade e subordinação, impõe ao empregador a obrigação de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de qualquer forma de violência. A ocorrência de assédio moral, praticado por superiores hierárquicos ou mesmo por colegas de trabalho, com a ciência e a inércia da empresa, configura o descumprimento culposos dessa obrigação, dando ensejo à responsabilidade civil de indenizar os danos causados à vítima, com fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil, combinados com o artigo 932, III, do mesmo diploma. (GARCIA, 2024, p. 89).

A citação de Garcia (2024) é precisa ao sintetizar os múltiplos fundamentos da responsabilidade patronal. Ela parte da violação do "dever contratual de proteção", um conceito central no Direito do Trabalho moderno, e o conecta diretamente à responsabilidade civil extracontratual pelos atos de terceiros. Ao mencionar a "ciência e a inércia da empresa", o autor destaca o fator agravante da omissão culposa, que, embora não seja necessária para a configuração da responsabilidade objetiva, reforça a

reprovabilidade da conduta patronal. A combinação dos artigos do Código Civil com a lógica protetiva do Direito do Trabalho cria um sistema coeso e eficaz para a tutela do trabalhador assediado.

Essa responsabilidade se torna ainda mais evidente nos casos de assédio moral organizacional. Nessa modalidade, a violência não é um ato isolado, mas parte integrante da política de gestão da empresa. Conforme argumentam Oliveira e Ferreira (2023), quando a organização do trabalho é estruturada com base na gestão por estresse, na cobrança de metas abusivas e na competição predatória, a própria empresa se torna a agente direta do assédio. Nesse cenário, a responsabilidade é direta e inquestionável, pois a conduta lesiva emana da própria estrutura organizacional criada e mantida pelo empregador. A análise de Wandelli (2023) sobre o tema reforça que tais práticas gerenciais violam o direito fundamental a um meio ambiente de trabalho saudável, atraindo não apenas a responsabilidade individual perante os trabalhadores afetados, mas também uma responsabilidade coletiva, passível de ser apurada pelo Ministério Público do Trabalho.

A tabela abaixo sintetiza os principais fundamentos normativos que alicerçam a responsabilidade do empregador em casos de assédio moral, demonstrando a amplitude da proteção jurídica conferida ao trabalhador.

Tabela 1 – Fundamentos Normativos da Responsabilidade do Empregador

<i>Norma</i>	<i>Dispositivo</i>	<i>Conteúdo Jurídico Aplicado ao Assédio Moral</i>
<i>Constituição Federal</i>	Art. 1º, III	Fundamento da dignidade da pessoa humana, violada pela violência psicológica.
<i>Constituição Federal</i>	Art. 5º, V e X	Garante o direito à indenização por dano moral decorrente da violação da honra e da imagem.
<i>Constituição Federal</i>	Art. 7º, XXII	Estabelece o dever do empregador de garantir um meio ambiente de trabalho hígido e seguro.
<i>Código Civil</i>	Arts. 186 e 927	Fundamentam a responsabilidade civil geral, base para o dever de indenizar o ato ilícito.
<i>Código Civil</i>	Arts. 932, III e 933	Estabelecem a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos de seus prepostos.
<i>CLT</i>	Art. 2º	Define o princípio da alteridade, atribuindo ao empregador os riscos da atividade, incluindo os danos causados.
<i>CLT</i>	Art. 483	Permite a rescisão indireta do contrato quando o empregador ou prepostos praticam atos lesivos à honra do empregado.

Fonte: Elaborada pelos autores (2025), com base na Constituição Federal (BRASIL, 1988), no Código Civil (BRASIL, 2002) e na CLT (BRASIL, 1943).

Além da responsabilidade pela reparação do dano já consumado, impõe-se ao empregador um dever de prevenção. A melhor forma de cumprir sua obrigação de garantir um ambiente de trabalho saudável é adotar medidas proativas para evitar a ocorrência do assédio. Isso se materializa por meio da implementação de programas de *compliance* trabalhista, que, segundo Evandro de Oliveira Tinti (2024), são ferramentas essenciais para a prevenção. Tais programas devem incluir a elaboração de um código de conduta claro que defina e proíba expressamente o assédio, a realização de treinamentos periódicos para todos os níveis hierárquicos e a criação de canais de denúncia seguros, confidenciais e eficazes, que garantam a apuração imparcial dos fatos e a proteção do denunciante contra retaliações.

A Lei nº 14.457/2022, embora focada no combate à violência contra a mulher, trouxe uma contribuição significativa ao tornar obrigatória a inclusão de temas sobre prevenção ao assédio nas atividades e práticas da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio). Essa alteração legislativa reforça a noção de que o assédio é um risco psicossocial que deve ser gerenciado como qualquer outro risco ocupacional, integrando a pauta de saúde e segurança do trabalho. A omissão em adotar essas medidas preventivas pode ser interpretada como negligência, agravando a culpa do empregador e, conseqüentemente, o valor de uma eventual condenação por danos morais.

A responsabilidade patronal, portanto, é multifacetada, abrangendo as esferas preventiva, reparatória e contratual. A tabela a seguir detalha as dimensões dessa responsabilidade e suas implicações práticas para o empregador.

Tabela 2 – Dimensões da Responsabilidade Patronal no Combate ao Assédio Moral

<i>Dimensão da Responsabilidade</i>	<i>Fundamento Principal</i>	<i>Implicações Práticas para o Empregador</i>
<i>Preventiva</i>	Dever de garantir um meio ambiente de trabalho hígido (Art. 7º, XXII, CF).	Implementação de políticas de <i>compliance</i> , códigos de conduta, treinamentos e canais de denúncia.
<i>Reparatória (Civil)</i>	Responsabilidade objetiva pelos atos dos prepostos (Arts. 932 e 933, CC).	Dever de pagar indenização por danos morais e materiais à vítima, independentemente de culpa direta.
<i>Contratual (Trabalhista)</i>	Violação dos deveres do contrato de trabalho (Art. 483, CLT).	Possibilidade de o empregado pleitear a rescisão indireta do contrato, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.
<i>Administrativa</i>	Poder de polícia do Estado (fiscalização do trabalho).	Sujeição a multas e sanções aplicadas pela fiscalização do

Fonte: Elaborada pelos autores (2025).

A ordem jurídica brasileira não deixa margem para dúvidas: o empregador é o principal garantidor de um ambiente de trabalho livre de assédio moral. Sua responsabilidade é ampla e se fundamenta em um complexo de normas que visam a proteger a dignidade do trabalhador. A inércia diante da violência psicológica não é uma opção, mas uma conduta ilícita que acarreta severas consequências jurídicas, reforçando a necessidade de uma cultura organizacional pautada pelo respeito, pela ética e pela tolerância zero a qualquer forma de assédio. A análise da jurisprudência, como a do Tribunal Superior do Trabalho, confirma que a condenação por assédio moral não visa apenas a compensar a vítima, mas também a cumprir uma função pedagógica e punitiva, desestimulando que o empregador e seus prepostos reincidam na prática deletéria (TST, RR XXXXX-76.2018.5.18.0131, 2023).

2.2 Consequências Psicológicas, Físicas e Sociais para a Vítima

O assédio moral, enquanto processo contínuo e deliberado de violência psicológica, transcende a esfera do mero dissabor ou conflito laboral, projetando consequências devastadoras sobre a vítima, que se manifestam em dimensões psíquicas, físicas e sociais. A exposição sistemática a condutas humilhantes e vexatórias atua como um agente estressor crônico, capaz de minar as defesas emocionais do indivíduo e desencadear um processo de adoecimento que compromete não apenas sua capacidade laborativa, mas sua qualidade de vida como um todo. A análise dessas repercussões é fundamental para compreender a real gravidade do fenômeno e a extensão do dano que o ordenamento jurídico busca reparar e, principalmente, prevenir. Conforme destacam diversos estudos, a saúde mental do trabalhador é diretamente afetada pela cultura organizacional, sendo o assédio um dos principais catalisadores de patologias ocupacionais de ordem psíquica (FREITAS; BOYNARD, 2023).

No plano psicológico, as consequências são as mais imediatas e evidentes. A vítima de assédio moral frequentemente desenvolve um quadro de profundo sofrimento, caracterizado por sentimentos de humilhação, inutilidade, ansiedade e medo. A constante desqualificação de seu trabalho e de sua pessoa abala a autoestima e a autoconfiança, levando o indivíduo a duvidar de suas próprias competências e de seu valor profissional. Esse processo de desestabilização emocional pode evoluir para transtornos mentais

graves, como a depressão, o transtorno de ansiedade generalizada (TAG), o transtorno do pânico e, notadamente, o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), uma vez que a experiência do assédio é, em si, um evento traumático. A análise jurídico-psicanalítica de Ronaldo Lima dos Santos (2022) aponta que o assédio ataca o núcleo da identidade do sujeito, gerando uma ferida narcísica de difícil cicatrização.

A Síndrome de *Burnout*, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é uma das consequências mais severas e diretamente associadas ao assédio moral. Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional (CID-11), ela se caracteriza por um estado de exaustão emocional, despersonalização (cinismo e distanciamento em relação ao trabalho) e redução da eficácia profissional. O ambiente de trabalho hostil, a pressão excessiva e a violência psicológica são fatores de risco primários para o desenvolvimento do *Burnout*. O trabalhador assediado, ao se ver em um ciclo interminável de estresse e humilhação, esgota seus recursos adaptativos, culminando em um colapso físico e mental que o incapacita para o trabalho e para as atividades da vida diária (FREITAS; BOYNARD, 2023).

A gravidade do impacto na saúde mental é tamanha que pode levar a desfechos trágicos. Estudos sobre fatores psicossociais no trabalho demonstram uma correlação alarmante entre ambientes de trabalho tóxicos, marcados pelo assédio, e o aumento do risco de suicídio entre os trabalhadores. A sensação de desamparo, a perda da identidade profissional e o isolamento social decorrentes da perseguição podem levar a vítima a um estado de desesperança profunda, no qual o ato extremo é vislumbrado como a única saída para o sofrimento intolerável (VIEIRA, 2023). Essa realidade sombria evidencia que o assédio moral não é apenas uma questão de gestão de pessoas ou de direito do trabalho, mas um grave problema de saúde pública que exige uma resposta enérgica do Estado e das empresas.

As consequências do assédio não se limitam à esfera psíquica, transbordando para a saúde física do trabalhador em um processo conhecido como somatização. O estresse crônico desencadeia uma série de reações fisiológicas no organismo, como o aumento dos níveis de cortisol, que, em longo prazo, podem levar ao desenvolvimento ou agravamento de diversas doenças. Entre as manifestações físicas mais comuns em vítimas de assédio moral estão as dores de cabeça crônicas, distúrbios gastrointestinais (como gastrite e síndrome do intestino irritável), hipertensão arterial, doenças cardiovasculares, distúrbios do sono (insônia ou hipersonia) e uma queda geral da imunidade, tornando o indivíduo mais suscetível a infecções (VASCONCELOS, 2020).

A violência no trabalho, especialmente o assédio moral, é um veneno que se espalha silenciosamente pelo corpo da vítima. O sofrimento psíquico, a angústia e o medo constantes não permanecem confinados à mente; eles se materializam em sintomas físicos que refletem o desequilíbrio imposto pela agressão. O corpo fala o que a boca, muitas vezes silenciada pelo medo da demissão ou pela vergonha, não consegue expressar. Dores de estômago, enxaquecas, palpitações e o cansaço extremo são, frequentemente, os primeiros sinais de que a integridade do trabalhador está sendo violada, funcionando como um alarme biológico para uma violência invisível aos olhos, mas profundamente sentida na pele. (VASCONCELOS, 2020, p. 78).

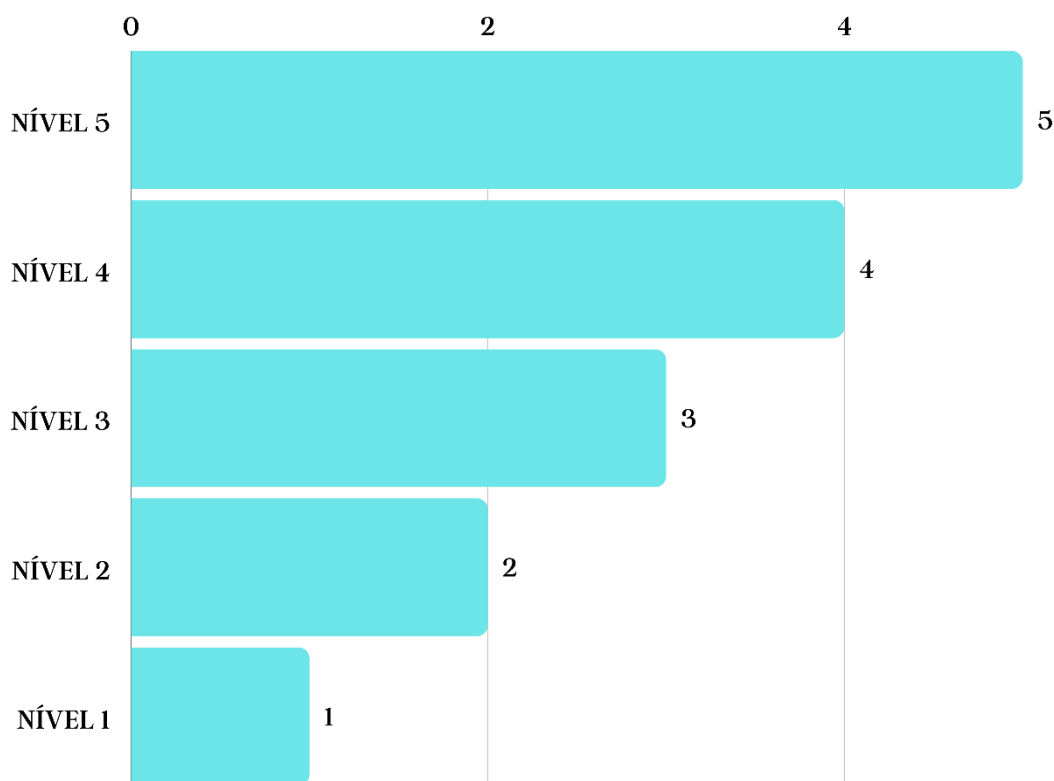
A citação de Vasconcelos (2020) utiliza uma poderosa metáfora – o "veneno que se espalha" – para ilustrar o processo de somatização. A ideia de que "o corpo fala" ressalta a indissociabilidade entre mente e corpo, um conceito fundamental para a compreensão integral da saúde do trabalhador. Ao descrever os sintomas físicos como um "alarme biológico", a autora confere a eles um status de evidência, um sinal visível de uma "violência invisível". Essa perspectiva é de extrema importância para a prática jurídica, pois valoriza os laudos e atestados médicos como elementos probatórios relevantes na caracterização do nexo de causalidade entre o adoecimento e as condições de trabalho degradantes impostas pelo assédio.

Além dos danos à saúde, o assédio moral provoca profundas repercussões na vida social e profissional da vítima. O isolamento no ambiente de trabalho, uma das táticas mais comuns dos assediadores, muitas vezes se estende para fora da empresa. O trabalhador assediado tende a se retrair do convívio social e familiar, seja por vergonha, por exaustão emocional ou pelo medo de não ser compreendido. A sua reputação profissional pode ser deliberadamente manchada por boatos e calúnias, dificultando futuras recolocações no mercado de trabalho. Em muitos casos, a vítima acaba sendo demitida ou forçada a pedir demissão, sofrendo um severo impacto financeiro que agrava ainda mais seu estado de vulnerabilidade (SILVA, 2023).

O gráfico a seguir ilustra a progressão dos danos causados pelo assédio moral, demonstrando como a violência psicológica inicial se desdobra em consequências cada vez mais graves nas esferas psíquica, física e social, culminando em um quadro de incapacidade e exclusão.

Gráfico 1 – A Escalada dos Danos do Assédio Moral

NÍVEIS DA ESCALA DO ASSÉDIO MORAL



Fonte: Elaborado pelos autores (2025), com base em Vasconcelos (2020) e Freitas e Boynard (2023).

Análise do Gráfico: O Gráfico 1, intitulado "A Escalada dos Danos do Assédio Moral", foi concebido para representar visualmente o caráter progressivo e cumulativo das consequências do assédio. A estrutura de pirâmide invertida simboliza como as condutas hostis iniciais (a base mais larga no topo) se afinam e se concentram em danos cada vez mais profundos e incapacitantes (a ponta na base).

- **Fase 1 (Condutas Hostis e Humilhantes):** Representa o início do processo de assédio. São as agressões verbais, o isolamento, a sobrecarga de trabalho, as críticas destrutivas. Nesta fase, o impacto ainda pode ser percebido como um conflito ou estresse pontual.
- **Fase 2 (Danos Psicológicos Iniciais):** A reiteração das condutas da Fase 1 leva aos primeiros sinais de sofrimento psíquico, como estresse agudo, crises de ansiedade e uma sensação constante de alerta e apreensão no ambiente de trabalho.
- **Fase 3 (Somatização e Danos Físicos):** O estresse crônico começa a se manifestar no corpo. É a fase descrita por Vasconcelos (2020), onde o sofrimento

psíquico se converte em sintomas físicos, como dores de cabeça, problemas gástricos e distúrbios do sono.

- **Fase 4 (Adoecimento Grave e Isolamento Social):** A persistência da violência leva ao esgotamento dos recursos do indivíduo, resultando em patologias graves como a depressão e a Síndrome de *Burnout*. O sofrimento se torna tão intenso que a vítima se afasta do convívio social, aprofundando seu isolamento.
- **Fase 5 (Incapacidade Laboral e Exclusão):** No ápice da escalada, o trabalhador se torna total ou parcialmente incapaz para o trabalho. A consequência final é, muitas vezes, o afastamento pelo INSS, a demissão ou a rescisão indireta, consolidando o objetivo do assediador de excluir a vítima da organização.

O gráfico, portanto, não apenas elenca os danos, mas demonstra sua interconexão e sua evolução temporal, reforçando a tese de que o assédio moral é um processo dinâmico de adoecimento. Essa representação visual auxilia na compreensão da gravidade do fenômeno e justifica a necessidade de uma intervenção precoce, ainda na Fase 1, por meio de políticas de prevenção e canais de denúncia eficazes, para evitar que a escalada da violência atinja seus estágios mais destrutivos.

A análise das consequências do assédio moral revela, em última análise, o profundo desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem sido sensível a essa realidade, reconhecendo a gravidade dos danos psíquicos e fixando indenizações que buscam não apenas compensar o sofrimento da vítima, mas também punir o empregador por sua conduta ou omissão. Em um caso notório, o TST manteve a condenação de uma empresa por assédio moral, destacando que "o dano moral, em tais casos, é *in re ipsa*, ou seja, prescinde de prova, bastando a demonstração do ato ilícito e do nexo causal, pois a dor e o sofrimento são consequências presumidas da violência sofrida" (TST, RR XXXXX-76.2018.5.18.0131, 2023). Essa presunção do dano moral reforça a proteção à vítima e simplifica o ônus probatório no que tange à demonstração do sofrimento, que é inerente à própria natureza do assédio. Em conclusão, as consequências do assédio moral são um ataque multifacetado à integridade do ser humano. A violência psicológica contamina todas as esferas da vida do trabalhador, gerando um ciclo vicioso de adoecimento, isolamento e incapacidade. A compreensão dessa teia de danos é essencial para que o Direito do Trabalho cumpra sua função protetiva, garantindo não apenas a reparação financeira, mas também promovendo

a conscientização e a implementação de medidas que transformem o ambiente de trabalho em um espaço de saúde, respeito e dignidade.

CAPÍTULO 3 – RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise aprofundada dos fundamentos conceituais do assédio moral e da responsabilidade patronal, aliada à compreensão de suas devastadoras consequências para a saúde do trabalhador, conduz a uma discussão crítica sobre os resultados práticos da aplicação do Direito no combate a essa forma de violência. Este capítulo se dedica a examinar os mecanismos de reparação disponíveis à vítima, os intrincados desafios relacionados ao ônus da prova no processo trabalhista e, fundamentalmente, as estratégias de prevenção e *compliance* que se apresentam como a resposta mais eficaz e sustentável para a erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho. A discussão dos resultados jurisprudenciais e doutrinários revela que, embora o arcabouço jurídico brasileiro seja robusto, a efetividade de sua aplicação depende da superação de barreiras probatórias e da promoção de uma cultura organizacional de respeito e tolerância zero à violência.

Um dos principais resultados da consolidação jurídica do tema é o reconhecimento de que o assédio moral constitui um ato ilícito grave, que viola deveres contratuais e enseja múltiplos mecanismos de reparação. O primeiro e mais imediato é a **rescisão** indireta do contrato de trabalho, prevista no artigo 483 da CLT. Conforme analisa Alberto Bastos Balazeiro (2023), a rescisão indireta funciona como uma "justa causa do empregador", permitindo que o empregado se desligue do vínculo empregatício sem prejuízo de seus direitos rescisórios (aviso prévio, multa de 40% do FGTS, etc.), quando a continuidade da relação se torna insustentável. As alíneas 'a' (exigência de serviços superiores às suas forças), 'b' (tratamento com rigor excessivo) e 'e' (prática de ato lesivo da honra e boa fama) do referido artigo são diretamente aplicáveis aos casos de assédio moral, oferecendo à vítima uma porta de saída da situação de violência sem que seja penalizada com a perda de seus direitos.

Paralelamente, a consequência mais emblemática é a **indenização por danos morais**. Fundamentada nos artigos 5º, V e X, da Constituição Federal e nos artigos 186 e 927 do Código Civil, a reparação pecuniária visa a um duplo objetivo: compensar o sofrimento, a angústia e a humilhação suportados pela vítima (caráter compensatório) e punir o empregador por sua conduta ilícita, desestimulando a reincidência (caráter pedagógico-punitivo). A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem reiterado que, uma vez comprovado o assédio, o dano moral é *in re ipsa*, ou seja, decorre do próprio fato, sendo

presumido e dispensando prova específica do sofrimento (TST, RR XXXXX-76.2018.5.18.0131, 2023). Este entendimento representa um resultado prático de extrema importância, pois alivia o trabalhador do fardo de ter que demonstrar objetivamente sua dor, o que seria uma prova diabólica.

Contudo, o principal desafio que se apresenta à vítima e que impacta diretamente os resultados dos processos judiciais é o ônus da prova. Por sua natureza sutil, progressiva e muitas vezes praticada sem testemunhas, a comprovação do assédio moral é uma tarefa complexa. A vítima precisa demonstrar a reiteração das condutas hostis, o nexo de causalidade entre essas condutas e o dano sofrido, e, idealmente, a intencionalidade do agressor. Embora a Justiça do Trabalho adote o princípio da aptidão para a prova, que pode levar à inversão do ônus probatório quando o empregador tem melhores condições de produzir a prova, a regra geral ainda impõe ao empregado a demonstração dos fatos constitutivos de seu direito. A busca por "assédio moral no trabalho ônus da prova" em bases de dados jurídicas revela a centralidade e a dificuldade deste tema na prática forense.

Para superar essa barreira, a vítima pode se valer de um conjunto de provas, como e-mails, mensagens de aplicativos, gravações de áudio e vídeo (cuja licitude como prova é amplamente admitida na Justiça do Trabalho, desde que um dos interlocutores seja a própria vítima), laudos médicos e psicológicos que atestem o adoecimento, e, crucialmente, a prova testemunhal. Colegas de trabalho que presenciaram a violência são peças-chave, embora muitas vezes relutem em depor por medo de retaliação. A análise conjunta e contextualizada de todos esses elementos pelo magistrado é o que permite a formação do convencimento sobre a ocorrência do assédio. A tabela abaixo sintetiza os principais meios de prova e os desafios associados a cada um.

Tabela 3 – Meios de Prova do Assédio Moral e Desafios Associados

Meio de Prova	Descrição e Aplicabilidade	Principais Desafios
Prova Documental	E-mails, mensagens (WhatsApp, etc.), memorandos, advertências injustificadas, controles de metas abusivas.	Interpretação do tom e da intenção; necessidade de demonstrar o contexto e a reiteração.

Prova Testemunhal	Depoimento de colegas que presenciaram as condutas hostis ou o sofrimento da vítima.	Medo de retaliação por parte dos colegas; dificuldade em encontrar testemunhas para atos praticados reservadamente.
Prova Pericial	Laudos médicos e psicológicos que atestam o adoecimento (depressão, <i>Burnout</i>) e o nexo com o trabalho.	Comprovação do nexo de causalidade; defesa da empresa pode alegar causas preexistentes ou extralaborais.
Gravações Ambientais	Gravações de áudio ou vídeo de conversas, feitas pela própria vítima. Prova geralmente admitida.	Qualidade técnica da gravação; risco de a prova ser considerada ilícita se houver violação de intimidade de terceiros.
Inspeção Judicial	Verificação <i>in loco</i> pelo juiz das condições de trabalho, embora rara em casos de assédio.	Ineficaz para provar condutas passadas ou sutis; mais aplicável a questões de meio ambiente de trabalho físico.

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

A discussão sobre os resultados do combate ao assédio moral seria incompleta sem uma análise aprofundada das estratégias de prevenção. A melhor forma de proteger os trabalhadores não é remediar o dano, mas evitar que ele ocorra. A prevenção é, ao mesmo tempo, uma obrigação jurídica do empregador (decorrente de seu dever de garantir um ambiente de trabalho seguro) e uma decisão gerencial inteligente, pois um ambiente de trabalho livre de assédio é mais produtivo, criativo e possui menor rotatividade de pessoal (*turnover*). Conforme preconiza Evandro de Oliveira Tinti (2024), a prevenção se materializa por meio de ferramentas de *compliance* e governança corporativa.

A implementação de um programa de integridade eficaz é o resultado mais desejável. Este programa deve se basear em três pilares: prevenção, detecção e resposta. A prevenção envolve a criação de um código de ética claro, a realização de treinamentos contínuos que sensibilizem gestores e colaboradores sobre o que é o assédio e quais são suas consequências, e o engajamento explícito da alta administração com a política de tolerância zero (o chamado "*tone at the top*"). A detecção se dá pela criação de canais de denúncia seguros, confidenciais e acessíveis, que permitam que a vítima ou testemunhas reportem a violência sem medo. A resposta consiste em um processo de investigação

interna imparcial, célere e que garanta a aplicação de medidas disciplinares efetivas contra o agressor, bem como o amparo à vítima.

A Lei nº 14.457/2022, ao determinar a inclusão de regras sobre assédio nas políticas da CIPA, formalizou a importância dessas medidas preventivas, tirando-as do campo da mera recomendação e inserindo-as no rol de obrigações legais da empresa. Este é um resultado legislativo concreto que impulsiona a adoção de práticas de *compliance*. A Convenção nº 190 da OIT, por sua vez, reforça essa perspectiva ao instar os Estados-membros a promoverem políticas que exijam dos empregadores a adoção de medidas para prevenir a violência e o assédio (SOUZA; FIGUEIREDO, 2020).

O gráfico a seguir, estruturado de forma similar ao do capítulo anterior, ilustra o ciclo virtuoso da prevenção e combate ao assédio moral, demonstrando como a implementação de políticas de *compliance* leva a um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

Gráfico 2 – O Ciclo Virtuoso da Prevenção ao Assédio Moral



Fonte: Elaborado pelos autores (2025), com base em Tinti (2024).

Análise do Gráfico: O Gráfico 2, "O Ciclo Virtuoso da Prevenção ao Assédio Moral", utiliza uma estrutura de pirâmide para ilustrar um processo construtivo. A base representa as ações fundamentais de prevenção, que, quando bem executadas, levam a resultados progressivamente mais positivos, culminando em um ambiente de trabalho saudável, que é o objetivo final.

- **Fase 1 (Compromisso e Prevenção):** É o alicerce de todo o programa. Sem o compromisso visível da liderança e a educação contínua por meio de treinamentos, qualquer outra medida se torna inócua.
- **Fase 2 (Detecção e Canal de Denúncia):** Esta fase é crucial para dar voz às vítimas. Um canal eficaz quebra o ciclo de silêncio imposto pelo medo e permite que a organização tome conhecimento do problema.
- **Fase 3 (Investigação e Resposta):** A efetividade do canal de denúncia depende de uma resposta rápida e justa. A investigação imparcial e a punição do agressor demonstram que a política de tolerância zero não é apenas um discurso, mas uma prática.
- **Fase 4 (Redução da Ocorrência e Melhoria do Clima):** Como resultado direto da fase anterior, a percepção de impunidade diminui, inibindo potenciais agressores. O clima de trabalho se torna mais seguro e colaborativo.
- **Fase 5 (Ambiente de Trabalho Hígido e Produtivo):** É o ápice do ciclo. A cultura de respeito se consolida, o que se reflete em indicadores de negócio positivos, como a redução de custos com processos trabalhistas e afastamentos, e o aumento do engajamento e da produtividade.

Este ciclo demonstra que investir em prevenção não é um custo, mas um investimento estratégico com retorno mensurável, tanto em termos humanos quanto financeiros. O resultado final é a transformação do ambiente de trabalho de um potencial foco de adoecimento em uma fonte de realização profissional e bem-estar, em plena consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. A discussão dos resultados aponta, portanto, para um caminho claro: a judicialização deve ser o último recurso; a prioridade deve ser a construção de organizações eticamente responsáveis e psicologicamente seguras.

CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, buscou-se realizar uma análise aprofundada e multifacetada do assédio moral no ambiente de trabalho, um fenômeno que se revela como uma das mais insidiosas formas de violência nas relações laborais contemporâneas. A partir da problemática central, que questionou a capacidade do ordenamento jurídico brasileiro de responder eficazmente a essa chaga social, a investigação percorreu desde a conceituação do assédio e seus elementos caracterizadores até a análise da responsabilidade patronal, das consequências para a vítima e, finalmente, dos mecanismos de reparação e prevenção. Os resultados obtidos permitem concluir que, embora o Brasil disponha de um robusto arcabouço normativo fundamentado em princípios constitucionais e em uma sólida construção jurisprudencial, a efetiva proteção da dignidade e da saúde do trabalhador ainda enfrenta desafios significativos, notadamente no campo probatório e na implementação de uma cultura organizacional preventiva.

A fundamentação teórica demonstrou que o assédio moral se distingue de meros conflitos ou do exercício regular do poder diretivo por seus elementos essenciais: a reiteração de condutas hostis, a intencionalidade de desestabilizar a vítima e a consequente degradação das condições de trabalho. A análise das suas modalidades – vertical (descendente e ascendente), horizontal e, com crescente relevância, organizacional e virtual (*cyber-mobbing*) – revelou a complexidade e a adaptabilidade dessa violência aos novos contextos laborais, como o teletrabalho. A discussão evidenciou que a violência psicológica não apenas viola a dignidade da pessoa humana, princípio basilar da República (art. 1º, III, CF/88), mas também corrompe o meio ambiente de trabalho, transformando-o em um espaço de adoecimento e exclusão.

A responsabilidade do empregador, como foi discutido, é o pilar central da tutela jurídica da vítima. Conclui-se que essa responsabilidade é ampla e objetiva, decorrendo não apenas de sua culpa direta, mas, sobretudo, de seu dever de garantir um ambiente de trabalho hígido e seguro (art. 7º, XXII, CF/88) e de sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos (arts. 932, III, e 933 do Código Civil). A jurisprudência trabalhista, ao aplicar consistentemente essa tese, consolida o entendimento de que a empresa, ao assumir os riscos da atividade econômica, assume também o dever de proteger seus empregados contra os riscos psicossociais, incluindo o assédio.

As consequências para a vítima, analisadas no decorrer do estudo, reafirmam a gravidade do fenômeno. O assédio moral não gera apenas um dano moral abstrato; ele se materializa em um processo de adoecimento concreto e progressivo, com graves repercussões psíquicas (depressão, ansiedade, Síndrome de *Burnout*), físicas (somatização de doenças) e sociais (isolamento, incapacidade laboral). A compreensão dessa escalada de danos é crucial e justifica a presunção do dano moral (*in re ipsa*) adotada pelos tribunais, pois o sofrimento é uma consequência inerente e inevitável da violência sistemática sofrida.

Contudo, o estudo também permitiu concluir que o maior obstáculo à efetivação da justiça é o desafio probatório. A natureza sutil e, por vezes, dissimulada do assédio impõe à vítima um ônus de prova de difícil superação. A efetividade da tutela jurisdicional depende, portanto, da sensibilidade do magistrado na valoração do conjunto probatório – documental, testemunhal e pericial – e na aplicação de institutos como a inversão do ônus da prova, quando cabível. Este gargalo processual demonstra que a resposta do Direito, embora bem fundamentada, pode se mostrar insuficiente na prática se não forem criados mecanismos que facilitem a comprovação da violência.

Diante desse cenário, a conclusão mais contundente deste trabalho é que a resposta mais eficaz ao assédio moral não reside na judicialização, mas na prevenção. A discussão sobre os resultados apontou para a centralidade da adoção de programas de *compliance* e governança corporativa como a principal ferramenta para a erradicação dessa prática. A criação de códigos de conduta, a realização de treinamentos contínuos, o compromisso da alta gestão (*tone at the top*) e, fundamentalmente, a implementação de canais de denúncia seguros e eficazes constituem um ciclo virtuoso que transforma a cultura organizacional. A Lei nº 14.457/2022 e a Convenção nº 190 da OIT representam avanços normativos que impulsionam essa agenda, movendo o combate ao assédio do campo reativo (reparação do dano) para o campo proativo (gestão de riscos psicossociais).

Em síntese, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma violação inaceitável dos direitos humanos fundamentais. O ordenamento jurídico brasileiro oferece as bases para seu combate, mas a sua erradicação depende de um esforço conjunto que transcende os tribunais. Exige-se dos empregadores uma postura ética e proativa na criação de ambientes de trabalho psicologicamente seguros; do Poder Judiciário, uma análise sensível e contextualizada das provas; e da sociedade como um todo, a desnormalização de condutas que, sob o pretexto da produtividade, geram sofrimento e adoecimento. Somente através da primazia da prevenção e da promoção de uma cultura de respeito



FACULDADE
Santa Luzia

Aqui, você faz a diferença!

(19374) FACULDADE SANTA LUZIA – FSL

mútuo será possível garantir que o trabalho cumpra sua função constitucional de dignificar e valorizar o ser

REFERENCIAS

BALAZEIRO, Alberto Bastos. A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude de assédio moral: uma análise para além da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 89, n. 1, p. 129-139, jan./mar. 2023. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/217893/2023_balazeiro_alberto_extincao_contrato.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 out. 2025.

BARATA, Gabriele Arruda. **Assédio moral laboral**: uma análise comparativa luso-brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República,. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República,. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República,. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Brasília, DF: Presidência da República,. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm. Acesso em: 31 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Nota Técnica nº 16/2024**. Assédio Moral no contexto das relações de trabalho do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Brasília, DF: MDS, 2024. Disponível em: https://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2025/02/NOTA_TECNICA_COMBATE_AO_ASSEDIO_MORAL.pdf.

f. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista XXXXX-06.2020.5.02.0374**. Relatora: Des. Ivete Bernardes. São Paulo, SP, 25 de maio de 2022. Jusbrasil, 2022. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1552246244>. Acesso em: 01 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista XXXXX-49.2015.5.15.0022**. Relator: Des. Fabio Grasselli. Campinas, SP, 18 de junho de 2019. Jusbrasil, 2019. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/753716895>. Acesso em: 01 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista XXXXX-76.2018.5.18.0131**. Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Brasília, DF, 28 de junho de 2023. Jusbrasil, 2023. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1720352691>. Acesso em: 01 nov. 2025.

CARLOTO, Selma. Assédio "cibernético" e "virtual" nas relações de trabalho. **LTr: Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 5, p. 621-626, maio 2022.

CUSCIANO, Dalton Tria. O enfrentamento ao assédio e a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 89, n. 2, p. 115-133, abr./jun. 2023. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221557/2023_cusciano_dalton_enfrentamento_assedio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 out. 2025.

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos; STOLZ, Sheila. A quarta revolução industrial e o assédio moral organizacional. **LTr: Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 2, p. 191-201, fev. 2020.

FREITAS, Cláudio; BOYNARD, Carolina. A saúde mental no trabalho, a cultura do assédio e a síndrome de burnout, burnout e brownout. **LTr: Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 8, p. 948-953, ago. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPODIVM, 2024.

OLIVEIRA, Ana Luísa Naves; FERREIRA, Camyla de Sousa Franco. Assédio moral organizacional. **Revista Foco**, [S. l.], v. 17, n. 6, p. e-057, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v17n6-057.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral virtual e saúde mental: uma análise à luz da Convenção 190 da OIT. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - ENIT**, Brasília, DF, v. 5, p. 95-116, 2022.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Assédio moral nas relações de trabalho: uma análise jurídico-psicanalítica. **LTr: Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 6, p. 733-744, jun. 2022.

SILVA, Leda Maria Messias da. Assédio moral vertical descendente em trabalhadores de grupo de risco para a covid-19 e a responsabilidade do empregador. **Direito em Debate**, Ijuí, v. 32, n. 60, p. 1-12, jul./dez. 2023. Disponível em:
<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/12125>. Acesso em: 29 out. 2025.

SILVA, Martilene Martins da. **Assédio moral e emprego doméstico: uma reflexão sobre os aspectos empíricos e jurídicos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023.

SILVA, Suelem da Costa. A incidência do assédio moral no trabalho remoto. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 89, n. 3, p. 132-150, jul./set. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/225875/2023_silva_suelem_incidencia_assedio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 out. 2025.

SOUZA, Raíssa Fabris de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A Convenção n. 190 da OIT e a consagração do combate ao assédio moral no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 81-104, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188771>. Acesso em: 29 out. 2025.

TINTI, Evandro de Oliveira. **Assédio moral e sexual no trabalho**: teoria e prática para prevenção por meio do compliance e outras ferramentas. Campinas: Lacier, 2024.

VASCONCELOS, Maria Inês. **Alienação, medo e trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2020.

VIEIRA, Barbara. Risco de suicídio no trabalho: revisão integrativa sobre fatores psicossociais. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 136, p. 253-268, jan./mar. 2023. Disponível em: <https://www.saudeemdebate.org.br/sed/article/view/7700/1252>. Acesso em: 29 out. 2025.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Assédio moral organizacional: os direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e ao meio ambiente saudável na tutela da organização do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 89, n. 4, p. 1-20, out./dez. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/236363>. Acesso em: 30 out. 2025.