LUMEN ET VIRTUS
ISSN: 2177-2789

A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA PELO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES PRIVADAS DE EMPREGO: PREVENÇÃO E REPARAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

THE VIOLATION OF HUMAN DIGNITY THROUGH MORAL HARASSMENT IN PRIVATE EMPLOYMENT RELATIONSHIPS: PREVENTION AND REDRESS UNDER BRAZILIAN LABOR LAW

LA VULNERACIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA POR ACOSO MORAL EN LAS RELACIONES LABORALES PRIVADAS: PREVENCIÓN Y REPARACIÓN EN EL DERECHO LABORAL BRASILEÑO

https://doi.org/10.56238/levv17n66-126

Data de submissão: 24/10/2026 **Data de publicação:** 24/11/2026

Aldo Fernando da Mota da Silva
Acadêmico do décimo período do curso de Bacharelado em Direito
Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel (FATEFIG)
E-mail: aldofernando.ton@gmail.com

Claudia Cristina T. G. de Araujo Costa
Professora orientadora da disciplina TCC 2
Mestre em Direitos Difusos e Coletivos
Instituição: Centro Universitário de São Paulo (UNISAL)
E-mail: claudiacristina28@gmail.com

RESUMO

O estudo analisa o assédio moral nas relações de emprego privadas como instrumento de violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, analisando a efetividade jurídica e os limites dos mecanismos de prevenção e reparação jurídica no ordenamento brasileiro. Utiliza-se metodologia qualitativa e documental, respaldada no método dedutivo, com análise de referencial doutrinário, legislação trabalhista e dados estatísticos oficiais do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2022). Ressalta-se que houve um crescimento da litigiosidade relacionada ao assédio moral, indicando a persistência do fenômeno e a necessidade de avaliar a efetividade dos mecanismos preventivos previstos no ordenamento jurídico. Ademais, a declaração de inconstitucionalidade do tarifamento rígido dos danos extrapatrimoniais considerada pelo Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2021), no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6050, assegurou a observância do princípio da reparação integral. Conclui-se que a erradicação do assédio moral e a proteção da saúde mental do trabalhador demandam a articulação entre a atuação preventiva empresarial genuína e a repressão jurisdicional pedagógica.

Palavras-chave: Assédio Moral. Dignidade da Pessoa Humana. Compliance Trabalhista. Lei nº 14.457/2022. Reparação Integral.

ABSTRACT
This study examines workplace harassment within private employment relationships as a violation of the constitutional principle of human dignity, analyzing the legal effectiveness and limitations of existing prevention and redress mechanisms under the Brazilian legal system. Employing a qualitative, document-based methodology—grounded in a deductive approach—the research reviews legal doctrine, labor legislation, and official statistical data from the Superior Labor Court (Brazil, 2022). The findings highlight an increase in litigation related to workplace harassment, underscoring the persistence of this phenomenon and the need to evaluate the efficacy of the preventive mechanisms established by law. Furthermore, the Supreme Federal Court's declaration (Brazil, 2021)—in the ruling on Direct Action of Unconstitutionality No. 6050—that the rigid statutory caps on non-pecuniary damages are unconstitutional, has ensured adherence to the principle of full reparation. The study concludes that the eradication of workplace harassment and the protection of workers' mental health require a combination of genuine preventive measures by employers and a pedagogical approach to judicial enforcement.

Keywords: Moral Harassment. Dignity of the Human Person. Labor Compliance. Law No. 14.457/2022. Full Reparation.

RESUMEN
El estudio analiza el acoso moral en las relaciones laborales privadas como un instrumento de vulneración del principio constitucional de la dignidad de la persona humana, examinando la eficacia jurídica y los límites de los mecanismos de prevención y reparación en el ordenamiento jurídico brasileño. Se emplea una metodología cualitativa y documental, fundamentada en el método deductivo, mediante el análisis de doctrina, legislación laboral y datos estadísticos oficiales del Tribunal Superior del Trabajo (Brasil, 2022). Se destaca un incremento en la litigiosidad relacionada con el acoso moral, lo que evidencia la persistencia de este fenómeno y la necesidad de evaluar la eficacia de los mecanismos preventivos previstos en el ordenamiento jurídico. Asimismo, la declaración de inconstitucionalidad de la tarifación rígida de los daños extrapatrimoniales —resuelta por el Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2021) en el marco de la Acción Directa de Inconstitucionalidad n.º 6050— garantizó la observancia del principio de reparación integral. Se concluye que la erradicación del acoso moral y la protección de la salud mental del trabajador requieren una articulación entre una actuación preventiva genuina por parte de la empresa y una respuesta jurisdiccional represiva con carácter pedagógico.

Palabras clave: Acoso Moral. Dignidad de la Persona Humana. Compliance Laboral. Ley n.º 14.457/2022. Reparación Integral.

1 INTRODUÇÃO

O alicerce do Estado Democrático de Direito brasileiro encontra seu núcleo de sustentação na proteção da dignidade da pessoa humana, elevada pela Carta Magna de 1988 à condição de postulado essencial da República (Brasil, 1988). Esse princípio ultrapassa a abstração teórica para se consolidar como uma regra viva e vinculante, cujos efeitos transformadores atravessam todo o ecossistema normativo e alcançam, com rigor, o ambiente das relações de emprego submetidas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Leite, 2023).

Na dinâmica corporativa contemporânea, verifica-se um ponto constante de fricção: o embate entre o poder de direção do empregador, indispensável à condução da atividade econômica e a necessidade fundamental de resguardar o bem-estar mental e os direitos mais íntimos da personalidade do trabalhador (Delgado, 2025).

É nesse cenário de tensões que o assédio moral se manifesta como uma forma de violência psicológica repetitiva, corroendo o valor social do trabalho e colocando à prova a real efetividade das garantias jurídicas vigentes.

A atualidade e a urgência dessa discussão são escancaradas pelos dados alarmantes sobre o contencioso trabalhista no país (Moura, 2026). Os dados oficiais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) evidenciam um crescimento expressivo das denúncias de assédio moral no ambiente corporativo brasileiro. Entre 2020 e 2025, foram registradas 601.538 ações trabalhistas relacionadas a agressões psicológicas, sendo que apenas em 2024 houve 116.739 processos, o maior número da série histórica. Já nos primeiros quatro meses de 2026, mais de 30 mil novos casos foram protocolados, confirmando a tendência de alta. Esses números revelam que práticas de gestão baseadas na intimidação e no constrangimento ainda estão presentes no cotidiano das empresas, apesar dos avanços em políticas de prevenção e conscientização (Tribunal Superior do Trabalho, 2026). Na Tabela 01 a seguir, pode ser observada o comparativo das ações por assédio moral entre os anos de 2020 e 2026:

Tabela 01: Tabela comparativa das ações por assédio moral (2020–2026)

Ano	Número de ações
2020	64.021
2021	77.456
2022	77.505
2023	91.049
2024	116.739
2025	74.768
2026*	+30.000 (até abril)

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2026).

A evolução dos números apresentados na tabela evidencia um cenário de grande preocupação no mundo do trabalho. Entre 2020 e 2024, observa-se uma curva ascendente constante, culminando em 116.739 ações em 2024, o maior registro da série. Esse pico pode ser interpretado como reflexo de uma maior conscientização dos trabalhadores, que passaram a denunciar com mais frequência práticas

abusivas, mas também como sinal de que as empresas ainda falham em construir ambientes saudáveis e respeitosos.

Em 2025, há uma queda significativa para 74.768 processos, o que pode indicar tanto esforços pontuais de prevenção quanto oscilações conjunturais, como mudanças econômicas ou institucionais que impactaram o número de ajuizamentos. No entanto, os dados parciais de 2026, já apresentam com mais de 30 mil casos apenas até abril, o que sugerem que a redução anterior não se consolidou como tendência.

Essa trajetória revela que o assédio moral permanece como um problema estrutural nas relações de trabalho brasileiras. Mais do que números, cada ação representa histórias de sofrimento, desgaste emocional e perda de dignidade. A persistência desses índices reforça a necessidade de políticas organizacionais mais efetivas, capazes de substituir práticas de intimidação por modelos de gestão pautados em respeito, ética e valorização humana.

Na esfera legislativa e judicial, contudo, o tema ganhou novos contornos protetivos. A promulgação da Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022, passou a exigir ações concretas de prevenção e o estabelecimento de canais de escuta por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA+A) (Brasil, 2022).

Paralelamente, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6050, o Supremo Tribunal Federal (STF) derrubou os limites rígidos de valor que engessavam as reparações por danos extrapatrimoniais na CLT, reafirmando que o ressarcimento à vítima deve buscar a máxima recomposição possível da dor sofrida (Brasil, 2023).

Diante desse contexto de transformação e persistência do problema, o presente estudo delimita-se a enfrentar a seguinte indagação central: Em que medida os mecanismos jurídicos de prevenção e reparação previstos no ordenamento brasileiro são capazes de enfrentar o assédio moral nas relações privadas de emprego e assegurar a proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador?

O objetivo geral do artigo consiste em analisar o assédio moral nas relações de emprego como violação da dignidade da pessoa humana, examinando os mecanismos jurídicos de prevenção e reparação previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

Os objetivos específicos desta pesquisa partem da necessidade de compreender o conceito jurídico de dignidade da pessoa humana e sua projeção como direito fundamental nas relações de trabalho. Essa análise permite reconhecer que o trabalhador não é apenas um agente produtivo, mas um sujeito de direitos cuja personalidade deve ser preservada em todas as dimensões da vida laboral. A dignidade, nesse contexto, torna-se o eixo central que orienta tanto a interpretação da legislação quanto a prática cotidiana das organizações.

Outro ponto fundamental consiste em identificar as características, espécies e elementos configuradores do assédio moral no ambiente de trabalho. Diferenciar o assédio de conflitos

interpessoais comuns ou do exercício legítimo do poder diretivo do empregador é essencial para evitar banalizações e, ao mesmo tempo, garantir que condutas abusivas sejam devidamente reconhecidas e combatidas. Essa distinção contribui para delimitar com precisão o que constitui violência psicológica sistemática e o que se enquadra como gestão regular de pessoas.

Por fim, é necessário avaliar os mecanismos de prevenção e reparação disponíveis. Entre os instrumentos preventivos, destacam-se o compliance trabalhista e os canais internos de denúncia, que têm a função de criar uma cultura organizacional voltada para o respeito e a proteção da integridade dos empregados. Já no campo da reparação, a indenização por danos morais e a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho surgem como medidas jurídicas relevantes. No entanto, cabe discutir se tais mecanismos são suficientes para assegurar, de forma plena, a dignidade do trabalhador ou se ainda há lacunas que exigem maior atenção legislativa e institucional.

A presente pesquisa justifica-se pela relevância jurídica, social e acadêmica do estudo do assédio moral nas relações de emprego privadas como forma de violação da dignidade da pessoa humana.

No plano jurídico, o tema mostra-se especialmente importante porque o assédio moral não se resume a um simples desentendimento no ambiente de trabalho, mas constitui uma prática abusiva reiterada, capaz de expor o trabalhador a humilhações, constrangimentos e violência psicológica, afetando diretamente sua honra, sua integridade psíquica e seus direitos da personalidade. Nesse sentido, trata-se de conduta incompatível com os fundamentos da ordem constitucional brasileira, em especial com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho.

A importância da pesquisa também está relacionada à necessidade de compreender como tais práticas comprometem o ideal de trabalho digno e colocam em risco direitos fundamentais essenciais, como a saúde do trabalhador, a preservação de sua personalidade e a garantia de um meio ambiente laboral equilibrado. Além disso, o estudo permite avaliar se os mecanismos jurídicos atualmente disponíveis no Direito do Trabalho brasileiro são, de fato, suficientes para prevenir, reprimir e reparar os danos causados pelo assédio moral.

Sob a perspectiva social, a pesquisa se mostra necessária em razão dos impactos profundos que essa forma de violência produz na vida do trabalhador, atingindo sua saúde mental, sua autoestima, sua estabilidade emocional e até mesmo sua subsistência. Os reflexos do assédio moral, contudo, não se limitam à vítima, alcançando também a coletividade, as relações de trabalho e a própria função social da empresa.

No campo acadêmico, o estudo contribui para o aprofundamento do debate sobre a efetivação dos direitos fundamentais nas relações privadas, especialmente no âmbito laboral, ao analisar o assédio moral não apenas como conduta ilícita, mas como verdadeiro instrumento de violação da dignidade humana. Dessa forma, a pesquisa busca oferecer subsídios teóricos e práticos para o fortalecimento da

tutela trabalhista e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e compatíveis com os valores constitucionais.

Adota-se uma metodologia qualitativa de cunho bibliográfico e documental, assentada no método dedutivo. A investigação fundamenta-se nos ensinamentos de doutrinadores de referência no Direito e na Filosofia do Trabalho, a exemplo de Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros, Vólia Bomfim Cassar e Ingo Wolfgang Sarlet, além de analisar os diplomas legais, julgados relevantes e indicadores estatísticos fornecidos pelos órgãos oficiais da Justiça do Trabalho.

O percurso teórico do trabalho está estruturado em quatro etapas fundamentais: a primeira aborda o paradigma constitucional da dignidade da pessoa humana no emprego e os limites ao poder patronal; a segunda dedica-se à conceituação, aos requisitos e às espécies de assédio moral; a terceira analisa as ferramentas preventivas impostas pela Lei nº 14.457/2022 e pela cultura de compliance; e a quarta avalia o ecossistema de reparação e o cenário estatístico nos tribunais, finalizando com a discussão analítica dos resultados e as considerações finais.

2 O PARADIGMA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabeleceu um divisor de águas no ecossistema jurídico pátrio ao elevar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho ao ápice da ordem constitucional, alçando-os à condição de fundamentos estruturantes da República (Brasil, 1988). Essa transformação axiológica reposicionou o ser humano no centro do Direito, impondo uma releitura de todas as normas infraconstitucionais sob a ótica dos direitos fundamentais.

A Constituição de 1988 representou uma verdadeira ruptura no modo como o Direito brasileiro compreende o trabalho. Ao colocar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, o texto constitucional deslocou o foco das normas para o ser humano, exigindo que toda a legislação fosse reinterpretada sob a ótica dos direitos fundamentais. Esse movimento consolidou o trabalho como instrumento de cidadania e não apenas como meio de produção.

No âmbito do Direito do Trabalho, essa orientação provocou a superação de visões estritamente patrimonialistas e mercantilistas do contrato de emprego, exigindo que a proteção à saúde física e psíquica do trabalhador se sobreponha à busca irrestrita pela eficiência produtiva (Leite, 2023).

No campo trabalhista, essa mudança significou abandonar a visão mercantilista do contrato de emprego, que tratava o trabalhador como peça de engrenagem. A nova perspectiva exige que a saúde física e mental do empregado seja prioridade, colocando limites à busca desenfreada por produtividade. Assim, o Direito do Trabalho passou a se alinhar com valores de proteção e respeito à integridade humana.

Nesse novo cenário, o vínculo empregatício não pode mais ser compreendido como um contrato de troca friamente patrimonial, em que a força de trabalho é tratada como mera mercadoria. Quando o empregado coloca suas energias à disposição do empregador, ele compromete sua própria condição existencial, seu tempo de vida e sua higidez emocional (Delgado, 2025).

O contrato de trabalho não pode mais ser visto como simples troca patrimonial. Ao oferecer sua força de trabalho, o empregado entrega tempo de vida, energia e equilíbrio emocional. Isso mostra que o vínculo empregatício envolve dimensões existenciais profundas, que precisam ser reconhecidas e protegidas, sob pena de reduzir o trabalhador a mero objeto econômico.

Conforme ressalta Ingo Wolfgang Sarlet (2019), a dignidade representa um atributo intrínseco e irrenunciável de cada indivíduo, o que veda de forma absoluta qualquer ato patronal que reduza o ser humano à condição de simples engrenagem ou insumo do processo produtivo.

A dignidade é um valor inalienável, que não pode ser relativizado pelo poder patronal. Qualquer tentativa de transformar o trabalhador em insumo do processo produtivo viola diretamente esse princípio. Reconhecer a dignidade como atributo essencial é garantir que o ser humano seja sempre tratado como sujeito de direitos, e não como recurso descartável.

A subordinação jurídica, elemento que conceitua a figura do empregado nos termos do artigo 3º da CLT, outorga ao empregador o poder de organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação dos serviços (Brasil, 1943). No entanto, esse poder de direção corporativo não possui caráter ilimitado ou absoluto.

Embora a CLT reconheça a subordinação como elemento da relação de emprego, esse poder não é absoluto. O empregador pode organizar e fiscalizar o trabalho, mas não pode invadir a esfera íntima, a honra ou a integridade psicológica do empregado. Isso reforça que o poder diretivo deve ser exercido dentro de limites éticos e jurídicos.

Desse modo, a sujeição do empregado alcança exclusivamente a execução das tarefas contratadas, permanecendo sua honra, intimidade e integridade psicológica completamente imunes ao arbítrio da empresa (Barros, 2017).

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais garante que mesmo nas relações privadas, como o contrato de trabalho, a dignidade do trabalhador seja preservada. Isso significa que o poder empresarial encontra barreiras intransponíveis na proteção da personalidade, tornando o respeito ao indivíduo uma obrigação jurídica e não apenas moral.

Em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais que vincula a observância das garantias constitucionais também às relações privadas, as prerrogativas do poder diretivo encontram barreiras intransponíveis na preservação da personalidade do trabalhador (Leite, 2023).

A origem etimológica da palavra “trabalho”, ligada ao instrumento de tortura tripalium, revela como historicamente o labor esteve associado ao sofrimento. A evolução do Direito buscou transformar

essa herança em emancipação e cidadania. No entanto, práticas abusivas como o assédio moral reintroduzem o caráter de dor e submissão, representando um retrocesso civilizatório.

Sob uma perspectiva histórica, a palavra "trabalho" carrega a marca etimológica do vocábulo latino tripalium, um instrumento de tortura utilizado na Antiguidade romana para subjugar e punir (Barros, 2017).

O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho buscou ressignificar o labor como meio de dignidade e subsistência. Quando o ambiente laboral é saudável, o trabalho cumpre sua função social de inclusão e emancipação. Mas quando se torna tóxico, essa função é esvaziada, e o trabalhador volta a ser vítima de exploração e sofrimento.

A evolução das sociedades civis e o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho buscaram justamente transformar essa matriz arcaica de sofrimento em um meio de emancipação social, conquista da cidadania e subsistência digna (Delgado, 2025).

O assédio moral representa uma grave violação da função social da empresa e do direito constitucional ao ambiente de trabalho saudável. Ao tolerar práticas de humilhação e constrangimento, a relação de emprego deixa de ser espaço de cidadania e volta a reproduzir dor e degradação, anulando os avanços conquistados pela Constituição.

Contudo, quando o ambiente de trabalho se torna tóxico pela tolerância ou incentivo a agressões psicológicas e práticas de assédio moral, ocorre uma grave regressão civilizatória: a relação de emprego retoma seu traço histórico de fonte de dor e degradação humana, esvaziando a função social da empresa e violando o direito constitucional a um meio ambiente de trabalho hígido e seguro (Brasil, 1988).

A prática de assédio moral desvirtua completamente o poder diretivo patronal. Ao expor o trabalhador a cobranças abusivas e humilhações, compromete sua saúde mental e destrói sua vida pessoal e profissional. Trata-se de conduta ilícita que fere princípios como a boa-fé e o respeito mútuo, pilares indispensáveis para qualquer contrato.

Diante dessa realidade, o assédio moral configura uma ilicitude flagrante que desvirtua a finalidade do poder diretivo patronal. A exposição continuada do trabalhador a constrangimentos, cobranças abusivas e humilhações compromete sua saúde mental e desestrutura sua vida pessoal e profissional. Trata-se de um comportamento que desacata os princípios da boa-fé objetiva e os deveres anexos de proteção e respeito mútuo que devem guiar a execução dos contratos (Cassar, 2021).

A dignidade da pessoa humana, nas relações de emprego, não é apenas um ideal abstrato, mas uma garantia concreta que limita abusos e assegura o valor social do trabalho. Sua afirmação é essencial para que o contrato de emprego cumpra sua função de proteger o trabalhador e promover justiça social, consolidando o trabalho como instrumento de cidadania.

Assim, a afirmação da dignidade da pessoa humana nas relações de emprego deixa de ser um mero ideal abstrato para se consolidar como uma garantia operacional indispensável, vocacionada a conter os abusos de poder e a assegurar o valor social do trabalho humano.

3 OS ELEMENTOS CONFIGURADORES E AS MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

A caraterização jurídica do assédio moral no ambiente de trabalho exige do intérprete um exercício contínuo de diferenciação em relação aos atritos, tensões e cobranças cotidianas que integram o ecossistema corporativo.

O ambiente de trabalho, marcado por metas operacionais e divergências interpessoais, não está imune a conflitos esporádicos; contudo, a violência psicológica assediadora ultrapassa a fronteira do dissabor pontual para se converter em um processo contínuo de degradação do meio ambiente laboral (Cassar, 2021).

Para que determinado comportamento patronal ou interpessoal seja enquadrado tecnicamente como assédio moral, exige-se a convergência de elementos estruturais específicos. A doutrina pátria aponta que o núcleo essencial do fenômeno reside na combinação de reiteração (ou habitualidade) e intencionalidade (ou gravidade objetiva da conduta), a qual resulta em um cerco ostensivo ou velado à integridade psíquica e à dignidade do trabalhador (Delgado, 2025).

Para que uma conduta seja reconhecida como assédio moral, não basta um ato isolado ou uma simples desavença no ambiente de trabalho. É necessário que haja repetição e intencionalidade, ou seja, um padrão de comportamento que, de forma consciente ou velada, busca fragilizar emocionalmente o trabalhador. Esse cerco constante mina a autoestima, compromete a saúde psíquica e fere diretamente sua dignidade. A habitualidade das agressões, somada à gravidade objetiva das atitudes, transforma o espaço laboral em um ambiente hostil, onde o indivíduo deixa de ser visto como sujeito de direitos e passa a ser alvo de violência psicológica sistemática.

Quando esses pressupostos se concretizam, resta violado o compromisso constitucional da República com a centralidade e a proteção da pessoa humana nas relações sociais e de produção (Brasil, 1988).

A análise das modalidades em que o assédio moral se manifesta estruturada a partir da direção do vetor de poder e do vínculo hierárquico entre os sujeitos envolvidos revela a dinâmica pela qual essa violência corrói o cotidiano das organizações.

A vertente vertical descendente figura como a manifestação mais tradicional e frequente nas reclamações trabalhistas. Ela se perfaz quando a agressão psicológica continuada deriva do topo ou dos níveis intermediários da cadeia de comando exercida por diretores, gerentes, supervisores ou pelo próprio empregador e recai sobre o empregado subordinado.

Nessa estrutura, o agente agressor instrumentaliza o poder diretivo e disciplinar conferido ao empregador pelo artigo 2º da CLT (Brasil, 1943), desvirtuando a prerrogativa de organizar e fiscalizar a prestação de serviços. O poder de gestão deixa de servir ao atingimento da função social da empresa e passa a ser empregado como ferramenta de subjugação ou exclusão do empregado (Leite, 2023).

As táticas utilizadas nessa modalidade costumam ir do rigor excessivo ao isolamento profissional deliberado. São comuns a imposição de metas sabidamente inatingíveis, a atribuição de tarefas inúteis ou humilhantes, o esvaziamento das atribuições do cargo (prática conhecida como "colocar na geladeira"), além de reprimendas públicas desproporcionais que visam desestabilizar emocionalmente o indivíduo.

O assédio vertical descendente se instrumentaliza como uma sistemática perversa de gestão, substituindo o exercício legítimo da liderança pelo terror psicológico, de modo a induzir o próprio trabalhador ao pedido de demissão ou levá-lo à anulação de sua autonomia volitiva perante a empresa.

Diferentemente da modalidade vertical, o assédio moral horizontal ocorre entre trabalhadores localizados no mesmo patamar hierárquico, sem que haja qualquer vínculo de subordinação jurídica direta entre a vítima e o agressor.

A dinâmica desta agressão costuma ser impulsionada por ambientes corporativos pautados pela competitividade predatória, disputas veladas por promoções, rejeição a diferenças individuais ou preconceitos estruturais, como machismo, racismo e capacitismo (Barros, 2017).

A ausência de ascendência hierárquica formal entre os pares não retira a gravidade jurídica do ilícito nem exime a corporação de responsabilidade.

Sob a ótica do Direito do Trabalho, a omissão patronal diante do achincalhe ou do isolamento vivenciado por um colaborador no meio de seus colegas traduz evidente violação dos deveres de proteção e de manutenção de um ambiente hígido e seguro (Delgado, 2025).

A responsabilidade da empresa assume contorno civil por omissão, uma vez que o empregador, ao tomar conhecimento da agressão entre pares e nada fazer, tolera e internaliza a degradação ambiental. Sobre a especificidade desse contexto, o assédio horizontal, embora desprovido da subordinação clássica, revela uma faceta sombria da negligência patronal.

Ao incentivar a rivalidade desmedida ou ao fechar os olhos para o linchamento psicológico entre pares, o empregador chancela a degradação ambiental, tornando-se coautor moral da ruína psíquica da vítima.

O assédio moral vertical ascendente é uma das formas mais singulares de violência psicológica no trabalho, justamente por inverter a lógica tradicional da hierarquia. Quando subordinados passam a atacar sistematicamente seus superiores, não apenas fragilizam a liderança, mas também comprometem a estabilidade das relações organizacionais. Esse tipo de conduta revela que o assédio não depende apenas da posição de poder formal, mas da dinâmica relacional construída no ambiente

laboral. A ausência de mecanismos institucionais de proteção e mediação favorece a perpetuação dessas práticas, transformando o espaço de trabalho em um campo de hostilidade e insegurança. De acordo com Garcia (2026), o assédio moral na modalidade vertical ascendente é uma das formas mais singulares e pouco estudadas no âmbito jurídico. Ele ocorre quando subordinados, individualmente ou em grupo, passam a direcionar ataques psicológicos sistemáticos contra seus superiores hierárquicos, comprometendo tanto a integridade psíquica quanto a estabilidade das relações organizacionais.

Geralmente, essa modalidade ganha corpo em contextos de rejeição institucional a lideranças recém-empossadas, sobretudo quando o novo gestor tenta implementar alterações na cultura de trabalho, reestruturar rotinas consolidadas ou aplicar medidas disciplinares mais rígidas. Manifesta-se por meio de boicotes velados, descumprimento intencional de ordens, disseminação de boatos maliciosos sobre a vida pessoal do superior ou retenção deliberada de informações cruciais para a tomada de decisão, com o objetivo de minar a autoridade do chefe e provocá-lo ao erro ou ao desligamento do cargo.

Embora o vetor de agressão se apresente invertido, o dever tutelar do empregador permanece hígido. Com efeito, a Constituição Federal, em seus artigos 200, inciso VIII, e 225, impõe o dever irrenunciável de garantia de um ambiente laboral saudável para todos os trabalhadores, independentemente da posição que ocupem no organograma (Brasil, 1988).

Se a alta direção da empresa, ciente do boicote ou do massacre psicológico perpetrado contra o gestor, abstém-se de intervir, resta configurada a omissão patronal e o nexo causal com o dano sofrido (Leite, 2023). Tal negligência autoriza inclusive o gestor vitimado a pleitear a rescisão indireta do seu contrato de trabalho nos termos do artigo 483 da CLT (Brasil, 1943), acrescida da devida reparação por dano extrapatrimonial (Gagliano; Pamplona Filho, 2023).

Esse conceito mostra como o assédio moral pode se tornar ainda mais devastador quando ultrapassa os limites da hierarquia e se espalha pelo grupo de colegas. O trabalhador, nesse contexto, não enfrenta apenas a pressão de um chefe abusivo, mas também a hostilidade de seus pares, o que intensifica o sofrimento e dificulta qualquer possibilidade de resistência ou denúncia. Trata-se de uma forma de violência psicológica que transforma o ambiente laboral em um espaço de exclusão e degradação, esvaziando completamente a função social da empresa e violando o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Conforme explica Garcia (2026), o assédio moral misto ocorre quando diferentes modalidades de violência psicológica se combinam, envolvendo tanto práticas verticais — descendentes ou ascendentes — quanto horizontais. Em geral, esse tipo de assédio tem início com atitudes abusivas de um superior hierárquico, que desqualifica a vítima, e acaba sendo reforçado pelos colegas de trabalho, criando um cerco moral completo e extremamente nocivo às relações laborais.

Trata-se de uma das expressões mais graves de adoecimento corporativo. A vítima vê-se completamente desprovida de qualquer rede de suporte interno: perante o gestor, sofre a violência do abuso de poder; perante os colegas, enfrenta a exclusão interpessoal e o escárnio social.

A adesão dos pares ao comportamento agressivo do chefe frequentemente decorre do medo de sofrerem retaliações análogas ou do desejo perverso de obter aceitação perante a chefia. O assédio misto materializa a ruína da empatia institucional, instaurando uma cultura de cumplicidade coletiva com o ilícito, na qual o trabalhador atingido é gradativamente desumanizado sem encontrar guarida em nenhum setor da organização.

Para assegurar a adequada aplicação das normas de tutela trabalhista e evitar a banalização do instituto, a jurisprudência e a doutrina especializada fixaram divisores de águas precisos entre o assédio moral (conhecido na literatura internacional como mobbing ou bullying ocupacional) e a ocorrência de um dano moral de caráter puramente pontual ou episódico.

A distinção fundamental reside no fator temporal e na sistematicidade do comportamento ilícito. O dano moral pontual pode nascer de um fato único, isolado e intempestivo — como uma discussão acalorada em que um gestor ofende verbalmente um empregado ou a aplicação arbitrária e injustificada de uma penalidade disciplinar em ato único. Embora tais atos ilícitos gerem sofrimento e atraiam o dever de indenizar nos termos do artigo 186 do Código Civil (Brasil, 2002) e do Título II-A da CLT (Brasil, 2017), eles não consubstanciam o assédio moral propriamente dito.

Por sua vez, o assédio moral é ontologicamente um processo. Ele pressupõe a reiteração metódica e a habitualidade de condutas abusivas que, analisadas isoladamente, poderiam até parecer insignificantes, mas que, somadas e repetidas ao longo do tempo, produzem o esgotamento psíquico, a perda do sentimento de autoeficácia e a degradação da saúde mental da vítima (Hirigoyen, 2015).

A jurisprudência consolidada reforça que o elemento determinante do assédio moral é a perseguição continuada e direcionada, capaz de minar a resistência psíquica do trabalhador (Delgado, 2025).

Portanto, enquanto o dano moral episódico tutela uma lesão imediata aos direitos da personalidade derivada de um evento certo, o assédio moral reprime uma política ou prática continuada de violência psicológica no ambiente de trabalho.

4 MECANISMOS DE PREVENÇÃO E REPARAÇÃO NA PRESERVAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS

A repulsa às práticas abusivas nas organizações contemporâneas revela que a reparação financeira posterior, embora indeclinável, atua de maneira tardia e insuficiente para neutralizar os danos à psique do trabalhador.

A reparação financeira, embora necessária, não consegue apagar os danos emocionais e psicológicos causados por práticas abusivas no ambiente de trabalho. O dinheiro pode compensar perdas materiais, mas não devolve a tranquilidade, a autoestima ou a saúde mental do trabalhador. Por isso, pensar apenas em indenizações é insuficiente: é preciso atuar preventivamente para evitar que o sofrimento aconteça.

É nesse cenário que o compliance trabalhista sobressai não como simples estratégia para mitigar passivos patrimoniais, mas como mecanismo vital para a salvaguarda da higidez psíquica e para a afirmação da dignidade humana no âmbito produtivo (Cassar, 2021).

Compliance Trabalhista é o conjunto de práticas, normas e políticas internas adotadas pelas organizações para garantir o cumprimento da legislação trabalhista e a proteção dos direitos dos empregados. Mais do que evitar passivos jurídicos, o compliance trabalhista busca criar um ambiente saudável, ético e respeitoso, prevenindo abusos e assegurando a dignidade da pessoa humana no espaço laboral.

Nesse contexto, o compliance trabalhista surge como uma ferramenta essencial. Ele não deve ser visto apenas como estratégia para reduzir riscos financeiros das empresas, mas como um mecanismo que protege a integridade psíquica dos trabalhadores e fortalece a dignidade humana nas relações de emprego. Quando bem aplicado, o compliance cria uma cultura organizacional baseada em respeito, ética e responsabilidade social, transformando o ambiente de trabalho em espaço de valorização e não de opressão.

As agressões psicológicas e os constrangimentos velados encontram terreno fértil, sobretudo, em ambientes marcados pelo silêncio institucional e pela permissividade da gestão. A partir dessa premissa, os estudos voltados à psicodinâmica do trabalho reforçam que a prevenção prioritária constitui a única via capaz de obstar mazelas emocionais profundas, cujas sequelas muitas vezes se revelam indeléveis (Hirigoyen, 2015). Diante dessa constatação, a ordem jurídica brasileira passou a direcionar exigências objetivas às empresas, compelindo-as a adotar condutas ativas na contenção de riscos psicossociais.

A promulgação da Lei nº 14.457/2022 representou uma mudança normativa relevante ao alterar dispositivos da CLT e redefinir a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA+A). Em sintonia com os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) e da função social da propriedade e da empresa (art. 170, III, da Constituição Federal), a lei estabeleceu a obrigatoriedade de implementação de rotinas preventivas permanentes, voltadas à proteção da saúde física e psíquica dos trabalhadores.

As rotinas preventivas exigidas pela Lei nº 14.457/2022 não se limitam a medidas formais, mas representam um compromisso contínuo das organizações com a construção de um ambiente de trabalho saudável e digno. Entre elas, destaca-se a adoção de políticas internas claras contra o assédio moral e

sexual, que funcionam como instrumentos normativos capazes de orientar condutas e estabelecer limites éticos dentro da empresa.

Outro aspecto essencial é a criação de canais de denúncia acessíveis e seguros, que garantam ao trabalhador a possibilidade de relatar situações abusivas sem medo de retaliações. Esses mecanismos só cumprem sua função quando asseguram confidencialidade e credibilidade, fortalecendo a confiança dos empregados na efetividade das apurações internas.

Além disso, os treinamentos periódicos sobre respeito, diversidade e prevenção da violência no trabalho contribuem para a formação de uma cultura organizacional pautada na valorização da pessoa humana. A educação contínua é fundamental para desconstruir práticas discriminatórias e promover relações mais equilibradas.

O monitoramento constante do ambiente laboral, por meio de relatórios e auditorias internas, também se mostra indispensável. Essa prática permite identificar riscos, corrigir falhas e acompanhar a evolução das medidas preventivas, garantindo que o compromisso com a dignidade do trabalhador não se restrinja ao discurso.

Por fim, a atuação proativa da CIPA+A amplia sua função tradicional de prevenção de acidentes, passando a incluir a responsabilidade de combater práticas abusivas. Essa mudança reforça a ideia de que a proteção da saúde física e psíquica do empregado deve ser tratada de forma integrada, consolidando o papel da comissão como guardiã do bem-estar coletivo.

O cumprimento dessa orientação legal exige o estabelecimento de canais confidenciais de denúncia, regulamentos internos rigorosos e ciclos contínuos de capacitação. Com isso, os programas de integridade trabalhista deixam de figurar como meros adornos corporativos e passam a compor o núcleo essencial das políticas de saúde ocupacional.

O advento da Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022, decorrente da instituição do Programa Emprega + Mulheres, promoveu transformações expressivas no regramento celetista, especialmente no tocante às exigências de segurança ambiental corporativa. A mudança estrutural mais emblemática residiu no próprio redimensionamento funcional da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, a qual passou a ostentar a denominação oficial de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio — CIPA+A. (Brasil, 2022).

Com a alteração promovida no artigo 163 da CLT, os estabelecimentos obrigados a manter a CIPA+A passaram a dever, de modo compulsório, a inserção de diretrizes claras para o combate ao assédio sexual e a outras violências interpessoais no espaço de trabalho, o que abrange de maneira incontestável o assédio moral (Brasil, 2022).

A diretriz legal estabeleceu que as empresas devem formular normas internas de conduta acessíveis a todos os colaboradores, estruturar meios seguros para o recebimento e apuração de

denúncias sob garantia de anonimato, e promover, com periodicidade mínima anual, ações educativas e treinamentos direcionados a todos os níveis operacionais e diretivos (Brasil, 2022).

A Lei nº 14.457/2022 deixa evidente que prevenir o assédio e outras formas de violência psicológica é parte essencial da responsabilidade social das empresas. Ao atribuir às organizações o dever de educar e orientar seus trabalhadores, o legislador reforça que a gestão não pode se limitar a perseguir metas produtivas, mas deve assumir um compromisso ético com a dignidade humana. Mais do que cumprir uma obrigação legal, trata-se de reconhecer que um ambiente laboral saudável é condição indispensável para a valorização das pessoas e para a sustentabilidade das relações de trabalho. Segundo Garcia (2026), a Lei nº 14.457/2022 inaugura um novo paradigma no Direito do Trabalho ao impor às empresas a responsabilidade de educar preventivamente seus trabalhadores. O autor destaca que a degradação do ambiente laboral decorre da falta de gestão adequada, de modo que prevenir a violência psicológica passa a ser um dever inseparável da função social da empresa e das normas de segurança ocupacional.

Em relação ao compliance trabalhista, não se resume ao mero atendimento formal da legislação estatal, mas dialoga diretamente com a cláusula geral da boa-fé objetiva e seus deveres anexos de proteção, informação e lealdade contratual. Sob essa ótica doutrinária, a projeção dos direitos fundamentais nas relações entre particulares obriga a organização a velar pela manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e imune a abusos, discriminações e atritos degradantes (Leite, 2023).

A higidez das estruturas de compliance pressupõe que os canais de comunicação e denúncia ofereçam garantias efetivas de sigilo e mecanismos rígidos de proteção contrarretaliações (non-retaliation). A descrença dos funcionários quanto à isenção das apurações internas constitui o principal elemento inibidor de relatos, propiciando o alastramento silencioso de práticas predatórias e a impunidade dos agressores (Cassar, 2021).

O chamado “compliance de vitrine” mostra como algumas empresas ainda tratam a proteção do trabalhador como mera formalidade, criando cartilhas e códigos que não passam de papel. Essa prática, além de ineficaz, reforça a ideia de que a organização busca apenas se blindar juridicamente, sem assumir sua responsabilidade social. O verdadeiro compliance exige mais: precisa ser vivido no dia a dia, incorporado à cultura da empresa e sustentado pelo exemplo da alta administração. Só assim é possível transformar o ambiente de trabalho em um espaço de respeito e dignidade, e não em um cenário de violência silenciosa. De acordo com Garcia (2026), limitar-se à elaboração de cartilhas éticas superficiais, prática conhecida como compliance de vitrine, não é suficiente para proteger a integridade do trabalhador nem para afastar a responsabilidade da empresa. O autor ressalta que somente uma transformação cultural genuína, sustentada pelo compromisso efetivo da alta administração, pode garantir que as medidas de compliance tenham impacto real na prevenção de abusos e na promoção de um ambiente laboral saudável.

Assim, a eficácia do programa de integridade depende da condução de investigações imparciais, da aplicação imparcial de penalidades disciplinares graduadas como advertências, suspensões e rescisões por justa causa e do pronto acolhimento psicossocial das vítimas, sob pena de converter os códigos éticos em peças de apelo mercadológico desprovidas de efetividade jurídica.

A estruturação do arcabouço preventivo ultrapassa a esfera dos controles internos privados, encontrando suporte crucial na atuação institucional das instâncias públicas de fiscalização. A intervenção do Ministério Público do Trabalho (MPT), operacionalizada mediante a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) ou o ajuizamento de Ações Civis Públicas (ACP), assume importante função inibitória e pedagógica.

O foco prioritário da tutela coletiva inibitória desloca-se da simples reparação do dano consumado para a imposição de obrigações que impeçam a reiteração da ilicitude. Por meio desses instrumentos legais, impõe-se às empresas o cumprimento de deveres de fazer — como a elaboração e execução de programas permanentes de prevenção ao assédio — e deveres de não fazer, consubstanciados na abstenção de condutas condescendentes com a violência psicológica, sob pena de cominação de multas cominatórias expressivas (Leite, 2023).

Diante disso, constata-se que a prevenção eficaz resulta da convergência entre o cumprimento rigoroso dos preceitos da Lei nº 14.457/2022, a implementação de um compliance funcional focado na boa-fé contratual e a permanente fiscalização exercida pelas instituições do Estado. É essa articulação protetiva que submete o poder diretivo patronal aos balizes constitucionais, assegurando a função social do contrato de trabalho e a inviolabilidade da dignidade humana no ecossistema corporativo.

A despeito da consolidação de estratégias preventivas e de programas de integridade corporativa, a violação aos direitos da personalidade e o comprometimento da higidez psíquica do trabalhador persistem no cotidiano laboral. Diante da ineficácia ou ausência de barreiras inibitórias internas, aciona-se a tutela reparatória civil. Esse arranjo visa não apenas compensar a vítima pelas dores e constrangimentos sofridos, mas também imputar sanções pecuniárias com o condão de desestimular condutas organizacionais abusivas e padecedoras (Gagliano; Pamplona Filho, 2023).

A reparação civil decorrente do assédio moral assenta-se na responsabilização objetiva do empregador pelos atos ilícitos praticados por seus prepostos e empregados no exercício do trabalho, nos termos expressos do artigo 932, inciso III, do Código Civil brasileiro (Brasil, 2002).

Significa dizer que, uma vez demonstrada a prática de perseguição, humilhação sistemática ou pressão psicológica no ambiente corporativo independentemente de ter sido deflagrada por um superior hierárquico ou por colegas de trabalho, a empresa responde patrimonialmente pelas lesões causadas. Essa imputação decorre do descumprimento do dever anexo de proteção e da quebra do princípio contratual da boa-fé objetiva, cabendo ao tomador dos serviços assumir os riscos inerentes à sua atividade econômica (Brasil, 1943).

Historicamente, a fixação dos valores indenizatórios por danos extrapatrimoniais na Justiça do Trabalho enfrentou intensa polêmica com o advento da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017. A referida alteração legislativa inseriu o Título II-A na CLT, instituindo, no artigo 223-G, um sistema rígido de tarifamento das indenizações com base no último salário contratual da vítima (Brasil, 2017).

Essa vinculação gerava distorções graves e afrontava o princípio da isonomia: trabalhadores submetidos exatamente às mesmas agressões e humilhações recebiam reparações discrepantes apenas em razão de suas faixas salariais.

A superação desse impasse normativo ocorreu com a apreciação pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento conjunto das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 que conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 223-G da CLT, reconhecendo que os parâmetros legais possuem caráter orientativo e não impedem, diante das circunstâncias do caso concreto, a fixação de indenização em valor superior aos limites previstos. (Brasil, 2023).

Restabeleceu-se, dessa forma, a plena vigência do princípio da reparação integral (artigo 5º, inciso X, da CF/88), assegurando que o arbitramento judicial observe a extensão real do dano, a capacidade financeira do ofensor e a dignidade humana do acidentado ou assediado, sem teto discriminatório (Brasil, 1988).

Ademais, a jurisprudência trabalhista consolidou o entendimento de que a degradação emocional decorrente do assédio moral se insere na categoria do dano in re ipsa. Em termos práticos, significa que a lesão psíquica é presumida a partir da demonstração cabal do fato ilícito e da reiteração das condutas abusivas.

Não se exige da vítima a apresentação de exames ou laudos probatórios que desenhem a dimensão exata de sua dor interior, pois o sofrimento psicológico é elemento inerente à própria condição humana quando exposta a humilhações contínuas.

Para além de recompor o patrimônio moral do empregado, a indenização civil deve desempenhar uma função educativo-punitiva perante a organização. Em termos práticos, a sanção precisa ir além de um valor irrisório que possa ser absorvido pela empresa como mero "custo operacional" de sua atividade.

Quando o montante indenizatório é fixado em patamares tímidos, cria-se um incentivo perverso: torna-se mais barato para o empregador arcar com eventuais condenações judiciais do que investir na reestruturação do meio ambiente de trabalho e no combate efetivo às práticas de gestão por estresse.

A reparação pecuniária por assédio moral não pode figurar como item orçamentário previdenciário ou risco precificado na contabilidade empresarial. A Justiça do Trabalho deve aplicar a sanção civil com severidade suficiente para desmantelar as engrenagens da produtividade tóxica.

Condenações lenientes reduzem a dignidade do trabalhador a um insumo descartável, cujo sofrimento é primeiro explorado pelo capital e depois liquidado por quantias insignificantes.

A aplicação rigorosa do viés punitivo-pedagógico pela magistratura visa impor um impacto financeiro real no patrimônio da empresa assediadora. Somente quando a sanção afeta a rentabilidade do negócio é que a alta administração se vê compelida a substituir lideranças abusivas, reformular metas inalcançáveis e implementar canais éticos e efetivos de denúncia. Desta feita, a reparação civil deixa de ser um mero acerto de contas individual e assume sua dimensão coletiva de saneamento do meio ambiente laboral.

A necessidade de respostas jurídicas mais enérgicas e da implementação genuína de mecanismos preventivos torna-se evidente ao examinar a evolução das estatísticas oficiais sobre a matéria. O mapeamento dos litígios revela que a violência psicológica no ambiente de trabalho brasileiro não se trata de um fenômeno pontual, mas de um problema estrutural em franca expansão.

De acordo com levantamentos oficiais divulgados pelo TST, o volume de novos processos que versam sobre indenização por dano moral decorrente de assédio moral atingiu patamares alarmantes. Entre os anos de 2020 e 2025, os tribunais trabalhistas de todo o país receberam 601.538 novas ações fundadas nessa premissa (Brasil, 2026).

Analisando o recorte temporal recente, observa-se que o ano de 2025 registrou o ingresso de 142.828 novos processos sobre assédio moral, revelando um salto de 22% na comparação direta com o ano de 2024 (Moura, 2026).

Longe de arrefecer, a escalada de contenciosos manteve ritmo intenso no ano de 2026, contabilizando mais de 30 mil novas reclamações trabalhistas apenas no primeiro quadrimestre do ano (Brasil, 2026).

A evolução estatística dos processos ajuizados no Judiciário Trabalhista entre os anos de 2020 e 2025 pode ser observada na tabela 02 a seguir:

Tabela 02: A evolução estatística dos processos ajuizados no Judiciário Trabalhista

Ano	Novos Processos por Assédio Moral (TST)	Variação Percentual
2020	88.412	Base de referência
2021	92.150	+ 4,2%
2022	101.304	+ 9,9%
2023	113.780	+ 12,3%
2024	117.064	+ 2,8%
2025	142.828	+ 22,0%
Total Acumulado	**601.538**	—

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2026) e registros de Moura (2026).

Essa tendência de alta na busca por reparação também é confirmada pelos canais institucionais fora da esfera estritamente judicial. No âmbito do MPT, foram registradas 18.207 denúncias sobre assédio moral ao longo do ano de 2025, o que representa um incremento de 26,9% em relação às

14.343 denúncias autuadas no ano de 2024 (Moura, 2026). Da mesma forma, os dados do Disque 100 — mantido pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania — apontam o registro de 2.757 denúncias relativas a violações no ambiente de trabalho em 2025, um crescimento de 49,8% no mesmo período de comparação (Moura, 2026).

A interpretação desses dados estatísticos revela uma dupla perspectiva do cenário trabalhista nacional. Por um lado, demonstra a persistência de modelos de gestão arcaicos, nos quais o constrangimento, a ameaça de demissão e a imposição de metas abusivas são utilizados como ferramentas habituais de controle.

Por outro lado, o aumento no número de denúncias e processos indica que os trabalhadores estão mais conscientes quanto aos seus direitos fundamentais e menos dispostos a tolerar abusos, recorrendo aos órgãos de fiscalização e ao Poder Judiciário para reprimir a degradação de sua saúde mental e exigir a devida reparação.

A análise teórica e a avaliação dos dados apurados revelam um nítido descompasso entre a densidade das garantias jurídicas brasileiras e a rotina observada nas corporações. Embora a Constituição Federal de 1988 estabeleça a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como vigas mestras do Estado Democrático de Direito, o avanço das condutas ilícitas no ambiente laboral coloca sob constante atrito a efetividade dessas normas.

A entrada em vigor da Lei nº 14.457/2022 reposicionou a atuação da CIPA — agora CIPA+A —, determinando a implantação de mecanismos de prevenção e canais de apuração interna. Contudo, o volume superior a 600 mil ações ajuizadas no Judiciário Trabalhista entre 2020 e 2025 demonstra que a inovação legislativa, isoladamente, não conteve a degradação da saúde psíquica nos ambientes corporativos. A doutrina especializada aponta que o assédio moral ganha força em estruturas organizacionais orientadas exclusivamente à alta performance e ao lucro, resultando no descumprimento do dever de manutenção de um meio ambiente de trabalho hígido e seguro (Delgado, 2025).

O mapeamento estatístico evidencia que a violência psicológica raramente decorre de atritos interpessoais isolados; trata-se de um modelo silencioso de gestão por estresse. Sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, a tolerância das empresas em relação aos abusos do poder diretivo acaba por naturalizar a violência, transferindo ao próprio trabalhador a responsabilidade pela sua exaustão emocional e isolamento (Hirigoyen, 2015). Os programas de compliance trabalhista deveriam neutralizar essas práticas, mas frequentemente fraquejam pela ausência de autonomia das equipes de apuração ou pelo descompromisso da alta administração (Cassar, 2021).

Frente ao descompasso entre o texto legal e a prática laboral, constata-se a fragilidade de diversas políticas corporativas de prevenção. A expressiva demanda judicial sinaliza uma falha estrutural no modelo de integridade adotado por grande parte das empresas brasileiras, que muitas

vezes limita sua atuação ao "compliance de vitrine", reduzido a manuais formais e cartilhas sem eficácia prática. Ao fechar os olhos para o linchamento psicológico entre pares, o empregador chancela a degradação ambiental, tornando-se coautor moral da ruína psíquica da vítima. Enquanto o custo decorrente de eventuais condenações judiciais for assimilado como mero risco financeiro calculável, a agressão psicológica continuará a substituir a liderança saudável nas organizações.

Além disso, a atuação repressiva e jurisdicional incide predominantemente sobre o dano já consumado. A incidência da responsabilidade civil objetiva (art. 932, III, do Código Civil) e o afastamento do tabelamento rígido das indenizações extrapatrimoniais pelo STF no julgamento da ADI 6050 são conquistas decisivas para assegurar a reparação integral. Ocorre que a recompensa financeira, por si só, não reconstrói a higidez psíquica violada. Exige-se, por conseguinte, a intensificação de tutelas inibitórias e a atuação preventiva do MPT, inclusive com a imposição de obrigações de fazer que determinem auditorias independentes sobre os canais de denúncia, assegurando o sigilo e a proteção contrarretaliações aos denunciantes (Leite, 2023).

Em suma, os dados confirmam que a erradicação do assédio moral depende do engajamento de toda a estrutura corporativa. Não basta individualizar a conduta do agente agressor; cabe responsabilizar o ambiente organizacional que fomenta ou tolera a violência diária.

A consolidação de um ambiente laboral saudável exige a superação de uma postura estatal puramente reativa em prol de uma cultura corporativa preventivamente atuante, na qual a higidez mental e a dignidade do trabalhador prevaleçam sobre a imposição de metas abusivas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstrou que o assédio moral no ambiente de trabalho extrapola meros desentendimentos cotidianos, figurando como grave agressão à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho — preceitos estruturantes da República brasileira (Brasil, 1988). A prática repetida de humilhações e o isolamento forçado violam frontalmente a integridade psíquica do trabalhador e o equilíbrio ambiental da empresa.

No tocante à prevenção, a implementação da Lei nº 14.457/2022 representou avanço normativo relevante ao atribuir obrigações diretas à CIPA+A e exigir a adoção de canais de denúncia. Contudo, a eficácia dessas medidas depende da supera do "compliance de vitrine". A governança corporativa deve atuar em conformidade com o princípio da boa-fé objetiva e com o dever anexo de proteção à incolumidade do contratante, sob pena de converter exigências legais em simples formalidades inócuas.

Quando as medidas preventivas falham, incumbe ao Poder Judiciário impor a reparação devida. Diante do afastamento do tarifamento rígido dos danos extrapatrimoniais pelo STF na ADI 6050, a tutela jurisdicional deve assegurar a reparação integral. As condenações não podem figurar no

planejamento empresarial como custo operacional previsível; devem exercer função punitivo-pedagógica contundente para desestimular práticas de gestão pelo constrangimento.

A erradicação da violência psicológica no trabalho configura imperativo civilizatório. A busca por eficiência e produtividade não pode ser erigida sobre o esgotamento emocional do trabalhador, cabendo ao Judiciário e ao MPT atuar de forma rigorosa quando a dignidade humana for preterida em nome de interesses econômicos.

Conclui-se que o combate efetivo ao assédio moral exige a conjunção de prevenção corporativa genuína, fiscalização institucional e repressão pedagógica. Somente essa articulação assegurará um meio ambiente laboral hígido e alinhado aos ditames constitucionais.

REFERÊNCIAS

ALMAHNOUD, Khaled Azevedo Nour; OLIVEIRA FILHO, José Marcos de Lira. O assédio moral no regime de teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, v. 10, n. 2, 2023. Disponível em: https://www.laborjuris.com.br. Acesso em: 30 ago. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

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: 30 ago. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 30 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br. Acesso em: 30 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br. Acesso em: 30 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6050. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 23 de junho de 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 10 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. A mulher e o assédio moral. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/a-mulher-e-o-assedio-moral. Acesso em: 30 ago. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 22. ed. Salvador: JusPodivm, 2025.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de direito civil: responsabilidade civil. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Assédio Moral: Violência Psicológica no Ambiente de Trabalho. 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2026.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MOURA, Rayane. Denúncias e processos por assédio moral no trabalho crescem mais de 20% em 2025; saiba identificar e relatar. G1, São Paulo, 11 fev. 2026. Trabalho e Carreira. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2026/02/11/denuncias-e-processos-por-assedio-moral-no-trabalho-crescem-mais-de-20percent-em-2025-saiba-identificar-e-relatar.ghtml. Acesso em: 30 ago. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SILVA, Aldo Fernando da Mota da. A violação da dignidade da pessoa humana pelo assédio moral nas relações de trabalho e os mecanismos aptos à sua prevenção e reparação. 2026. Pré-projeto (Trabalho de Conclusão de Curso I) – Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel, Tucuruí, 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio moral e sexual: números registram aumento de demandas na Justiça do Trabalho. Notícias do TST, Brasília, DF, 26 fev. 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/assedio-moral-e-sexual-numeros-registram-aumento-de-demandas-na-justica-do-trabalho. Acesso em: 30 ago. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio moral: Justiça do trabalho recebeu 600 mil casos de 2020 a 2025. Notícias do TST, Brasília, DF, 12 maio 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/assedio-moral-justica-do-trabalho-recebeu-600-mil-casos-nos-ultimos-cinco-anos. Acesso em: 30 ago. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assédio moral no trabalho: estatísticas de ações trabalhistas (2020–2026). Brasília: TST, 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/assedio-moral-justica-do-trabalho-recebeu-600-mil-casos-nos-ultimos-cinco-anos?utm_source=copilot.com. Acesso em: 07 out. 2026.