ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

O Dano Extrapatrimonial e sua Heterogeneidade

Beatriz Barros Pessini [1]
Maria Teresa de Mendonça Casadei [2]
Ricardo Souza Pereira [3]

RESUMO: O assédio laboral representa um fenômeno jurídico-social que afeta a dignidade e a integridade psicológica de trabalhadores, e que possui crescente incidência. O objetivo geral deste artigo foi examinar o tratamento jurídico do assédio no ambiente de trabalho no direito brasileiro, discutindo aspectos hermenêuticos e focalizando a uniformização da aplicação normativa e o aprimoramento da tutela jurisdicional. Foi observado que a fragmentação normativa compromete a eficácia substantiva de proteção, pois enquanto determinadas cortes aplicam presunção de dano moral *in re ipsa* em casos de omissão empresarial, outras exigem rigorosamente laudo técnico qualificado, transformando direito formal em direito materialmente desigual. A atualização da Norma Regulamentadora nº 1, exigindo formalmente avaliação de riscos psicossociais, e a consolidação jurisprudencial da responsabilidade objetiva do empregador representam avanços significativos, porém sem transformação paralela de cultura empresarial e vigor fiscalizador estatal. Conclui-se que o Brasil apresenta condição paradoxal: arcabouço normativo suficiente, mas hermenêutica fragmentada; jurisprudência em evolução, mas instituições fiscalizadoras debilitadas; reconhecimento formal da problemática, mas transformação cultural tímida, demandando sistematização hermenêutica urgente para efetivação substantiva dos direitos fundamentais trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: 1. Dano extrapatrimonial. 2. Direito do trabalho. 3. Hostilidades. 4. Assédio. 5. Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT: Workplace harassment represents a legal and social phenomenon that affects the dignity and psychological integrity of workers, with a growing rate of occurrence. The general objective of this article was to examine the legal treatment of harassment in the workplace under Brazilian law, discussing hermeneutical aspects and focusing on the standardization of normative application and the improvement of judicial protection. It was observed that regulatory fragmentation undermines the substantive effectiveness of protection, since while certain courts apply a presumption of moral damage in re ipsa in cases of employer omission, others strictly require a qualified technical report, turning a formal right into a materially unequal one. The update of Regulatory Standard No. 1, which formally requires an assessment of psychosocial risks, and the jurisprudential consolidation of the employer's strict liability represent significant advances, yet without a parallel transformation in corporate culture and state oversight. It is concluded that Brazil presents a paradoxical condition: a sufficient normative framework but fragmented hermeneutics; evolving jurisprudence but weakened inspection institutions; formal recognition of the problem but timid cultural transformation, demanding an urgent hermeneutical systematization to ensure the substantive realization of fundamental labor rights.

KEYWORDS: 1. Non-pecuniary damageial. 2. Labor law. 3. Labor law. 4. Harassment. 5. Labor rights.

1 Graduanda do 9º semestre do curso de Direito na Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). E-mail: beatrizpessini0@gmail.com.
2 Professora de Direito Constitucional e Administrativo da UCDB. Advogada. Mestre pela UFMS e UNESP. Doutora pela USP. E-mail: rf7913@ucdb.br. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6962229941460251.
3 Doutor em Direito Penal pela PUC/SP (2025).Mestre em Direito Penal pela PUC/SP(2013). Especialista e Graduado pela UCDB. Professor de Direito Penal na UCDB. Advogado. E-mail: ricardopereira@ ucdb .br.

1 INTRODUÇÃO

O assédio é caracterizado como fenômeno jurídico-social complexo, definido pela prática de conduta abusiva, sistemática e reiterada, na forma de comportamentos, palavras, gestos, atos ou omissões que atacam e afetam a dignidade ou a integridade psíquica ou física de um indivíduo, promovendo o sentimento de risco de permanência no emprego e/ou gerando degradação no clima e no ambiente de trabalho (Oliveira, 2023). Esse tipo de assédio se diferencia de conflitos especialmente por sua natureza perversa e destrutiva.

No Brasil, o assédio no ambiente de trabalho incide em um meio de complexas e profundas transformações socioeconômicas e culturais, que trouxeram mudanças nas relações de trabalho, sobretudo a partir das alterações introduzidas pela Lei n. 13.467/2017, a Reforma Trabalhista. Conforme relatado por Gonçalves (2025), trata-se de um cenário em que as práticas de gestão voltadas à maior produtividade e à redução de custos elevaram a pressão por metas e a adoção de métodos coercitivos, que ampliaram o risco de eventos como humilhações, sobrecarga de tarefas e isolamento de trabalhadores.

No eixo ainda de uma longeva crise econômica iniciada em 2015 no país, que se soma ao desemprego crescente e à informalidade, foi acentuada a vulnerabilidade do trabalhador devido ao temor de perda do posto de trabalho, e a demissão, em muitos casos, tornou-se um instrumento sutil de controle, imposição de comportamentos e silenciamento (Gonçalves; Schweiter; Tolfo, 2020). Esses fatores, somados a uma cultura de resistência, em que a admissão de vulnerabilidade e sofrimento é geralmente condenada, geram um ambiente de dificuldade no reconhecimento coletivo do problema, perpetuando sua subnotificação.

Em contrapartida, o ordenamento jurídico brasileiro procura reagir a essa condição, o que pode ser identificado na promulgação de leis, como a Lei n. 14.540/2023, voltada à prevenção e enfrentamento de assédio sexual na administração pública, e pela ratificação, em 2023, da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece violência e assédio como violações de direitos humanos no trabalho. Ainda assim, observa-se uma importante fragmentação normativa, com disposições difusas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos arts. 223-A a 223-G, no Código Penal, no art. 146-A, e em diferentes leis esparsas, fragmentação essa que contribui para insegurança jurídica e divergências em decisões sobre caracterização e reparação de dano extrapatrimonial (Bramante; Ferreira, 2025).

A fragmentação normativa e a falta de diretrizes uniformes na abordagem do assédio no trabalho no Brasil comprometem a efetividade da tutela jurisdicional e a aplicação coordenada dos

instrumentos disponíveis em favor do trabalhador. A ausência de critérios objetivos para a definição de condutas assediadoras e parâmetros mais claros sobre a quantificação do dano extrapatrimonial expõe importantes lacunas interpretativas que afetam o caráter pedagógico e punitivo das indenizações destinadas à retração desse tipo de assédio. Isso permitiu a elaboração da problemática de pesquisa, que questionou: como o assédio no trabalho é abordado no Brasil e quais as fortalezas, lacunas e possibilidades presentes no cenário legal pátrio para assegurar a prevenção, caracterização e reparação desse tipo de assédio?

Considerando esses fatores, este artigo justifica-se pela urgência social do problema: conforme Santos (2025), cerca de 30% dos profissionais brasileiros já sofreram ao menos um episódio de assédio no trabalho, mas somente 8% denunciam formalmente. Além disso, as principais vítimas desse tipo de assédio tendem a ser grupos vulneráveis, sobretudo mulheres. Esses fatores tornam fundamental o estudo de aspectos de consolidação doutrinária e de orientação da práxis forense para a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas.

O objetivo geral deste artigo foi examinar o tratamento jurídico do assédio no ambiente de trabalho no direito brasileiro, discutindo aspectos hermenêuticos e focalizando a uniformização da aplicação normativa e o aprimoramento da tutela jurisdicional. Os objetivos específicos foram: discorrer acerca do conceito de assédio no trabalho adotado no Brasil e das leis que a esse evento se referem; discutir os elementos configuradores do assédio no ambiente laboral e seus critérios objetivos de caracterização e, por fim, avaliar os mecanismos de responsabilização e os parâmetros presentes de quantificação do dano extrapatrimonial, apresentando sugestões de mitigação da volatilidade presente.

Como hipótese, considerou-se que o Brasil possui suficiente arcabouço normativo para a coibição do assédio no ambiente de trabalho, mas depende de maior sistematização interpretativa e de harmonização das normas constitucionais com a legislação infraconstitucional, a fim de estabelecer elementos configuradores objetivos para diferentes modalidades de assédio, unificando ou direcionando de forma mais objetiva os critérios de quantificação do dano extrapatrimonial. Nesse sentido, o uso de princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, quando somados ao conteúdo de dispositivos legais referenciais, como a CLT e o Código Penal, pode conferir maior efetividade preventiva e reparatória à proteção jurídica das vítimas.

2 ASSÉDIO NO TRABALHO: HISTÓRICO JURÍDICO E CONCEITO

O entendimento contemporâneo sobre o assédio no trabalho como uma categoria jurídica foi baseado em construção doutrinária internacional, assimilada no Brasil a partir dos anos de 1990. Martins (2025) afirma que um dos pioneiros no tema foi o psicólogo alemão Heinz Leymann que, ainda na década de 1980, identificou, sistematizou e nomeou o fenômeno batizado de *mobbing* ou psicoterror, caracterizado por comunicação hostil e não ética, por uma ou mais pessoas, contra um indivíduo isoladamente. Ainda conforme Martins (2025), H. Leymann trouxe o termo *mobbing* da etologia austríaca de Konrad Lorenz, que utilizava a expressão para remeter ao ataque coordenado feito por pequenos animais gregários contra um animal solitário, em uma analogia comportamental muito próxima aos eventos do meio de trabalho, evidenciando uma dimensão coletiva da violência psicológica nesses ambientes.

Em 1998, a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen desenvolveu um conceito próprio para o assédio no trabalho, na obra *Le Harcèlement Moral: la Violence Perverse au Quotidien* (*O Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano*), que se difundiu mundialmente. M. F. Hirigoyen, especialista em vitimologia, desenvolveu uma abordagem empática com as vítimas, distanciada das teorias psicanalíticas que usualmente atribuíam parte da responsabilidade ao agredido. Seu conceito reforçou que o assédio no trabalho era formado por condutas objetivas e subjetivas (ex.: atos, palavras, gestos, escritos, falas e outras expressões) que, intencionalmente, visavam dano à personalidade dos indivíduos ou integridade física e/ou psíquica, quando não ambas. A da autora se tornou uma base de entendimento global sobre o fenômeno (Souza, 2020).

Ainda conforme Souza (2020), *Le Harcèlement Moral: la Violence Perverse au Quotidien*, foi traduzida e publicada no Brasil em 2001 (*O Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano*), e foi fundamental para o avanço conceitual dessa prática no Brasil. A obra trouxe expressões basilares definidoras da prática e seus dados sistêmicos, sobretudo subjetivos, como “ansiedade, doenças psicossomáticas, depressão e abuso de drogas, [...] explicitam estresse decorrente das imposições das lógicas de gestão flexíveis, oriundos da reestruturação produtiva dos anos 1990” (Souza, 2020, p. 57).

No Brasil, houve crescente acolhida a estudos sobre o assédio no trabalho a partir dos anos de 1990, em um processo em que pesquisadores e operadores jurídicos buscaram adaptar conceitos europeus à realidade brasileira. Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020) destacaram as raízes profundas de comportamento e construção social no assédio no trabalho, bem como a comum naturalização de violências nesse contexto, que figuram fator de dor e sofrimento a quem vivencia os quadros. Contudo, a competitividade comum do meio de trabalho termina sendo uma via de fomento à prática que, no Brasil, passou a ser reconhecida formalmente como Assédio Moral no Trabalho no ano de 2000.

No Brasil, um nome que se destacou no estabelecimento formal jurídico do assédio no trabalho foi o da professora e médica Margarida Maria Silveira Barreto, que atuava na Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo, e se tornou um referencial nesse campo de conhecimento, com estudos voltados aos efeitos da violência psicológica nas relações de trabalho no Brasil (Motta *et al.*, 2021). O trabalho de Margarida Barreto guarda íntima proximidade ao de Marie-France Hirigoyen, sobretudo na visão de que esse assédio possui personalidade universal e, com isso, suas expressões no Brasil ou fora dele tinham uma identidade comum, que permitia analogias e aproximações amplas

A partir dos anos 2000, se tornou visível o aprofundamento de pesquisas como dissertações, teses e artigos científicos que tratavam das diferentes faces do assédio no trabalho, e assim contribuíam para a reflexão contínua e formação de massa crítica nacional sobre o tema. Paralelo a esse movimento, organizações sindicais e entidades representativas de trabalhadores passaram a incorporar o combate ao assédio como uma meta ou bandeira institucional, com diferentes campanhas educativas e programas ou medidas de prevenção (Martins, 2025).

A primeira decisão judicial brasileira que reconheceu o assédio no trabalho foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Espírito Santo), em 2002, mostrando a recenticidade do amadurecimento jurídico nacional ao tema. O caso envolvia um bancário submetido a inação compulsória e isolamento sistemático no trabalho, gerando um precedente fundamental à identificação de eventos como tortura psicológica, ataques à autoestima e condutas patronais que promoviam sobrecarga laboral com tarefas sem utilidade, sonegação de informações e invisibilidade do trabalhador (Rocha *et al.*, 2025). A decisão reconheceu que o assédio do caso ia além do aspecto profissional e atingia a saúde física e mental da vítima, de forma a corroer sua autoestima e saúde mental.

A partir de 2003, os Tribunais Regionais do Trabalho do país passaram a receber uma quantidade crescente de demandas buscando indenizações a partir de assédio no ambiente de trabalho, o que se manteve pelos anos seguintes. A partir de 2005, esse avanço se consolidou e a jurisprudência nacional atingiu importante amadurecimento jurídico (Andrade, 2025). A autora relata que os casos que chegavam à justiça brasileira tinham por base principalmente inação compulsória, humilhações verbais por parte de superiores, coação psicológica para adesão a programas organizacionais (como demissão voluntária), atribuição de tarefas que não se comunicavam com os cargos e sobrecarga/subestimação de esforços

Outro marco do tema ocorreu em 2006, quando o Ministério Público do Trabalho abriu 337 investigações sobre casos de assédio, quantitativo que era praticamente o dobro dos casos do ano anterior, 2005. Houve ainda o ajuizamento de dez ações civis públicas nos estados de São Paulo,

Santa Catarina e Rio Grande do Sul, para a reparação por danos coletivos causados a trabalhadores, com a exemplar condenação em mesmo período de uma cervejeira nacional, que teve de realizar o pagamento de R$ 1 milhão decorrente de dano moral coletivo por assédio praticado contra trabalhadores que não atingiam a meta de vendas e passavam por constrangimentos regulares de diversas naturezas (Corrêa *et al.*, 2024).

Mesmo com um avanço jurisprudencial importante, há desde o início da trajetória jurídica do assédio no trabalho no país uma ausência de critérios uniformes para quantificar as indenizações. Martins (2025) afirma que as disparidades de valores se tornaram uma constante jurídica. Com isso, os valores das indenizações eram arbitrados sem relação consistente entre a remuneração do empregado e o montante reparatório.

Ao longo do tempo, e com a variedade de casos judicializados sobre o assédio no ambiente de trabalho no país, foram incorporadas modalidades específicas e feita a distinção entre assédio vertical descendente (praticado por superior hierárquico contra subordinado), vertical ascendente (praticado por subordinado contra superior), assédio horizontal (praticado entre pares hierárquicos) e o assédio organizacional (em que a própria estrutura empresarial teria a natureza de práticas assediadoras em seu escopo). Também foram abordadas formas específicas, como o assédio moral interpessoal (individual, pessoal e direto, para causar prejuízo ou exclusão do trabalhador) e institucional, no sentido da participação da organizacional na tolerância ou incentivo à prática (Canuto; Lustosa; Santos, 2023).

Assim, o desenvolvimento dessa taxonomia evidenciou dinâmicas de poder subjacentes às práticas abusivas e que também as fomentavam, promovendo respostas jurídicas mais precisas à realidade de cada caso. Corrêa *et al.* (2024) relataram que a sistematização doutrinária brasileira teve uma forte dimensão constitucional, devido à conexão entre práticas de assédio e violação do princípio da dignidade da pessoa humana, base da República Federativa do Brasil. Isso atribuiu maior solidez teórica às demandas indenizatórias, e contribuiu para uma jurisprudência mais efetivamente protetiva aos trabalhadores.

A especialização jurisprudencial brasileira foi importante para definir as particularidades setoriais do assédio, permitindo a identificação de diferentes grupos de direcionamento dessas práticas e de sua personalidade voltada a cada um desses segmentos. Foram desenvolvidos estudos voltados a bancários, professores e servidores públicos, aprofundando o conhecimento das práticas de assédio na especificidade de sua atividade (Cruz; Arenas, 2024). Mesmo com um *modus* de expressão muito próprio e compartilhado universalmente, há particularidades nesse tipo de assédio que podem se constituir com o tempo e a função desenvolvida, e o conhecimento desses aspectos

permite a criação de estratégias preventivas direcionadas e aprimoramento da tutela jurisdicional especializada.

Em uma análise geral dos avanços e movimentos jurídicos brasileiros que envolvem o conceito e estabelecimento jurídico do assédio no trabalho no país, é possível destacar a CLT que, ao incluir os arts. 223-A a 223-G, ofereceu um rol de dispositivos eficientes à tutela do assédio e, com isso, evidenciou o intuito combativo à prática, reconhecendo seu impacto lesivo como ofensa aos direitos de personalidade do empregado (Parente, 2021). Além disso, esse rol de artigos permitiu o estabelecimento de deveres de conduta entre empregados e empregadores, e o fortalecimento da responsabilidade objetiva quando a prevenção desse fenômeno falha.

A previsão normativa tem fundamental importância e, mesmo que seja mais recente, é reconhecida como um passo importante na esfera trabalhista da responsabilização ligada ao assédio no trabalho, que se estende para além do dano e visa à prevenção dessa prática (Motta *et al.*, 2021). Com isso, ganha maior valor a adoção de políticas internas de mitigação de riscos psicossociais, de forma a impor às empresas a obrigação de instituir programas de governança, códigos de ética e canais de denúncia que sejam eficazes à proteção do trabalhador contra o assédio, sob pena de responsabilização por omissão.

A base constitucional do assédio no trabalho é assentada no art. 1º, III, da Constituição Federal, que destaca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do país. Da mesma forma, é possível encontrar assentamento no art. 7º, XXII, voltado à redução dos riscos relacionados ao trabalho. Esses preceitos são ligados ao dever do Estado e das organizações de proverem condições adequadas de trabalho, suficientes ao respeito à integridade física e psíquica do trabalhador, de modo que o assédio no meio laboral seja prevenido como meta fundamental e não somente política interna (Cardoso, 2024). Trata-se de uma prevenção referente à garantia de um direito fundamental, que deve ser submetida a controle judicial e, se necessário, intervenções administrativas.

Os avanços jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) indicam a adoção da teoria do risco do empreendimento como fundamento para que seja procedida a responsabilização do empregador por assédio, de modo que a noção de culpa subjetiva seja afastada e seja possível a aplicação da responsabilidade objetiva, se comprovado nexo causal entre ambiente de trabalho e adoecimento psíquico do empregado (Oliveira, 2022). Com isso, foi possível atingir o alcance da tutela, com a dispensação da evidência de dolo ou culpa estrita ao gestor, sendo suficiente que haja prova de que o evento de assédio ocorreu e que se encontra conectado ao dano presente, respondendo à inclinação comum protetiva da legislação trabalhista.

Sendo dessa forma, houve o deslocamento do ônus da prova em favor do trabalhador, em uma mudança altamente coerente com a função social da norma trabalhista, de modo a reconhecer o poder diretivo e o controle de provas no meio organizacional como vinculados fortemente ao empregador. De acordo com Martins (2025), se ocorrem eventos consistentes em humilhações repetidas, isolamento ou sobrecarga deliberada, entre outros quadros de vulnerabilidade e ataque, a empresa deve comprovar que tomou medidas internas para corrigir esse fato, prevenindo novos eventos e comprovar que não houve condutas abusivas, tendo sobre si o peso de sucumbência automática.

No Brasil, há destaque para a necessidade de uma interpretação sistemática entre a proteção que a CLT oferece aos trabalhadores frente a diferentes normas de saúde e segurança do trabalho, que são previstas na Lei nº 6.514/1977, para que o assédio possa ser incluído dentro de riscos ocupacionais que podem ser passíveis tanto de inspeção quanto de sanção administrativa por órgãos de fiscalização (Oliveira, 2023). Considerando essa condição e a integração normativa feita à CLT pela lei em tela, o empregador passa a ter obrigatoriedade de mapeamento de fatores de risco psicossocial e de inclusão do assédio nos programas de prevenção, promoção de saúde e reabilitação, para a garantia da efetividade de medidas de combate e prevenção precoce ao assédio no ambiente laboral.

Por fim, tem avançado o interesse na mediação e na conciliação interna pela jurisprudência, na meta de complementar com esses aspectos a reparação judicial, pela proposição e adoção de acordos extrajudiciais que sejam capazes de assegurar a indenização pecuniária junto à implementação de treinamentos, supervisão psicológica e revisão de procedimentos de Recursos Humanos (RH) (Rocha *et al.*, 2025). Nesse intuito, a reparação avança a um sentido pedagógico de sanção de forma efetiva, permitindo que a organização possa modelar seu ambiente de trabalho para a prevenção e integração de medidas voltadas à garantia da dignidade da pessoa humana e proteção do trabalhador frente ao assédio. No item seguinte, o enfoque teórico se volta à apresentação dos elementos que configuram o assédio laboral.

3 A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE LABORAL

O assédio no trabalho é caracterizado por um conjunto de elementos que, por sua natureza e expressão, configuram o quadro. Um dos elementos essenciais é a abusividade da conduta, considerada primordial para a configuração e solidamente respaldada pelo amparo jurídico, sobretudo a Constituição Federal, art. 1º, inciso III, em que pesa a colocação da dignidade da pessoa

humana como parte central do Estado democrático de Direito. Do mesmo modo, é possível encontrar no art. 7º, inciso XXII, a necessidade de que o ambiente de trabalho tenha seus riscos minorados. Infraconstitucionalmente, o art. 157, inciso I, da CLT especifica que o empregador tem dever jurídico-objetivo de agir com zelo pela saúde e integridade física e psíquica do empregado, de forma que isso posiciona a necessidade de erradicar do ambiente de trabalho práticas que possam figurar como violência, inclusive psicológica (Dias, 2020). Dessa forma, humilhações, constrangimentos ou discriminações vão além do exercício legítimo do poder diretivo e se tornam ilícitas, o que permite o ensejo de responsabilidade civil e a possibilidade de sanções de ordem administrativa e trabalhista.

As práticas abusivas que figuram o assédio no trabalho devem ocorrer de forma sistemática, sendo fundamental esse aspecto para que possa haver a tipificação do quadro. Conforme Miranda, Morais e Melo (2022), isso se encontra definido na técnica legislativa que fundamentou os arts. 223-A a 223-G da CLT, no intuito de combater condutas que se repetem reiteradamente e afetam o meio de trabalho. O TST apresenta em sua jurisprudência o entendimento de que atos isolados, mesmo que sejam graves, não podem por si caracterizar assédio, sendo necessária a presença de padrão contínuo que evidencie planejamento ou associação (conluio) para humilhações. Com isso presente, é possível evidenciar que os episódios se distribuem ao longo do tempo e não figuram eventos pontuais de ofensiva psicológica, mas não recorrentes.

Também se faz necessária a presença de dano efetivo, que é um dos pontos centrais de caracterização do assédio, cuja comprovação deve ser feita com prova técnica qualificada, de acordo com o art. 369 do Código de Processo Civil, cuja aplicação se dá de forma subsidiária ao processo trabalhista. Nessa prática probatória são aceitos laudos médicos e psicológicos emitidos por peritos judiciais ou assistentes técnicos, que relacionem explicitamente as condutas abusivas com o quadro clínico apresentado pelo trabalhador, o que evidencia o essencial nexo de causalidade entre as hostilidades sofridas no trabalho e transtornos psíquicos ou físicos presentes (Oliveira; Rosário, 2025). Entende-se que esse nexo técnico-jurídico é o que diferencia o assédio de conflitos pontuais de natureza interpessoal ou mesmo do próprio desgaste que pode ocorrer nas relações de trabalho ao longo do tempo.

Também é importante a presença de intenção ou consciência do agente em produzir o dano, ainda que não seja uma necessidade absoluta de configuração do assédio. Mas quando se faz presente, essa intenção reforça a gravidade da conduta. Na doutrina trabalhista, é possível identificar que o dolo eventual pode ser assimilado à hipótese em que o agente, ao manter práticas sabidamente abusivas e nada fazer para seu enfrentamento e prevenção, assume o risco de que elas possam causar danos aos trabalhadores e, com isso, igualmente assume a responsabilidade pelos frutos de sua

omissão (Martins, 2025). A partir desse entendimento é possível agravar a sanção judicial, especialmente quando o empregador tem conhecimento de denúncias formais que indicam o assédio, mas opta por manter o agente agressor na posição de comando, sendo deliberadamente conivente com o quadro.

A omissão empresarial frente ao assédio é considerada um indicativo consistente de responsabilidade do empregador. Quando prevalece a falta de políticas internas de governança, códigos de conduta ou canais de denúncia eficazes, é possível constatar que a gestão atua de forma negligente com o zelo necessário à prevenção de questões como o assédio, levando à presunção de tolerância de práticas abusivas por parte da empresa (Dias, 2020). Uma vez que isso seja constatado, essa presunção abre caminho para que tenha consolidação a inversão do ônus da prova, demandando que o empregador comprove que tomou medidas concretas e em tempo hábil para apurar eventos de assédio e prevenir novos casos.

Quando existe a prova plausível de um meio organizacional permissivo, que facilita ou se omite diretamente de impedir e prevenir o assédio no trabalho, sobretudo pela falta de reprovabilidade ética ou disciplinar das condutas abusivas, a configuração do assédio é reforçada. Conforme Villas Boas *et al.* (2020), a ausência de sindicância interna ou a conclusão de processos disciplinares sem a devida responsabilização dos agentes assediadores demonstram falta de zelo, justificando a responsabilidade da empresa pelo dano coletivo. Jurisprudência do TST tem considerado esse contexto como fator multiplicador da indenização, uma vez que agrava o sofrimento do trabalhador ao evidenciar a impunidade institucional.

A consolidação da responsabilização objetiva do empregador, que é aplicada pelo TST nos casos de assédio no trabalho, tem por fundamento o risco do empreendimento, que corresponde aos elementos de acórdãos da Comissão Especializada em Subdivisões Individuais-1 (SDI-1). Não é necessário demonstrar a culpa subjetiva do empregador, sendo suficiente que se comprove consistente nexo causal entre conduta assediatória e dano, junto à falta de medidas de proteção do trabalhador e prevenção desses eventos (Passos, 2024). Essa orientação amplia o caráter protetivo da norma trabalhista e reconhece que o empregador tem o poder diretivo e o controle das condições de trabalho, e por esse motivo deve responder pelos prejuízos que omissões venham a causar aos empregados.

Os casos de assédio horizontal, ou seja, que ocorrem entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico, são tratados com uso analógico do dever de guarda do empregador, fundamentado no art. 932, inciso III, do Código Civil, em que é identificada a responsabilização do empregador pelos atos praticados por seus prepostos (Martins, 2025). Assim, a verificação de condutas de pares que isolam, ridicularizam ou sabotam profissionalmente colegas de trabalho, sem que seja tomada a

intervenção da direção ou do setor de RH, é uma via de imputação de responsabilidade às empresas, sobretudo quando há falha em zelar pelo ambiente laboral.

A utilização de meios eletrônicos como prova do assédio pode ser feita, desde que apoiada em legalidade e razoabilidade, com fulcro no art. 369 do CPC, que neste caso pode ser utilizado de forma supletiva. Conforme Teixeira (2021), para este fim podem ser utilizadas gravações de reuniões, trocas de mensagens em aplicativos corporativos que tenham expressões ofensivas que figurem prova e relatórios de psicólogos ou do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), no intuito do reforço de prova se houver produção judicial dos mesmos, sendo observado o princípio constitucional da inviolabilidade da intimidade e vida privada, conforme constante no art. 5º da Constituição Federal brasileira.

É importante observar que a qualificação técnica das provas de perícia é um elemento decisivo de ordem procedimental para que seja formado o nexo causal entre o assédio e os danos psicológicos que venham a ser alegados. A jurisprudência do TST indica que laudos periciais gerados por médicos especialistas ou psicólogos devem conter rigorosa avaliação dos impactos psicológicos sofridos pela vítima, de forma que seja possível identificar claramente a relação entre as práticas de assédio e os transtornos apresentados clinicamente. Nesse sentido, a perícia psicológica trabalhista deve fazer uso de recursos metodologicamente validados e técnicas que permitam separar transtornos preexistentes, de ordem pessoal ou familiar, daqueles que surgem especificamente do ambiente laboral abusivo, evitando a atribuição equivocada de causalidade (Barbosa Neto; Guilland; Labiak, 2024).

A diferenciação entre o nexo causal e o concausal é outro aspecto importante relacionado à prova técnica de assédio laboral. O nexo causal é uma relação única e direta presente entre a conduta de assédio e o dano psicológico, o que é menos frequente no campo forense. Mas a concausalidade admite diferentes fatores que interagem em sinergia e contribuem ao adoecimento mental, tendo o assédio com um componente central que se soma a influências pessoais, familiares ou ocupacionais. É importante observar que a concausalidade também permite a responsabilização do empregador, mas por via distinta do nexo causal quanto a mecanismos processuais. Se a perícia identifica concausa, o assédio se torna concorrente substancial de agravamento ou desencadeamento de quadro psicopatológico preexistente, e assim o empregador é sujeito à responsabilidade pelo incremento do sofrimento já presente. Na observação dessa visão alargada da causalidade, é possível a oferta de maior proteção ao trabalhador, de forma que o transtorno mental não precisa ser exclusivamente originário da violência labora nesse caso, mas agravado claramente por ela (Guilland; Labiak; Lopes, 2023).

Entretanto, a presunção de dano moral *in re ipsa* no cenário de assédio laboral é um recurso probatório que ainda pode afastar a exigência por prova técnica em determinadas circunstâncias, invertendo o ônus do comprovante. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ) considera que as condutas inerentemente ofensivas à dignidade humana, em que se incluem agressões físicas ou verbais, bem como humilhações públicas e discriminações manifestas, não necessitam de laudo técnico para que danos sejam configurados, sendo suficiente o registro objetivo da conduta ilícita. No ambiente de trabalho, a presunção *in re ipsa* pode ser aplicada na presença da conduta assediosa sistemática, documentada e ampla, em que a natureza dos atos indica o impacto, sem demanda de demonstração pericial adicional, devido à ofensa à integridade psíquica. Mas a presunção de dano não dispensa a comprovação de que o assédio ocorreu em si, somente dispensa a produção de prova técnica ligada aos efeitos psicológicos, que passam a ser presumíveis e inevitáveis frente a violência constatada. O TST indica aplicação desse entendimento crescente quando há omissão organizacional frente a denúncias formais, indicando padrão permissivo institucional, o que por figura violência duplamente qualificada (Matta; Melo, 2020).

A atualização normativa de segurança do trabalho, dada pela revisão da Norma Regulamentadora nº 1, operada pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 1.419/2024, que passou a vigorar obrigatoriamente a partir de maio de 2025, apresento uma transformação no reconhecimento jurídico-administrativo de ricos psicossociais como elementos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A Norma Regulamentadora (NR)-1 requer explicitamente que as organizações identifiquem, avaliem e apliquem medidas para controlar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, entre eles o assédio moral. Essa condição repercute diretamente no campo da responsabilidade objetiva do empregador, pois a ausência de avaliação formal de riscos psicossociais ou negligência em sua avaliação e enfrentamento passam a ser provas documentais de quebra de dever legal específico, com maior amplitude de possibilidade de condenação por responsabilidade objetiva. A ausência de planos de mitigação de riscos importa, também, em evidência administrativa de omissão deliberada, sendo um facilitador de inversão do ônus probatório em favor da vítima (Colomby *et al.,* 2025; Meneses, 2025).

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) tem um papel importante que foi reposicionado por essa normativa, e figura em instância técnica fundamental para a identificação e relatorização dos riscos psicossociais presentes no ambiente laboral. Toda a documentação produzida pelo SESMT sobre ambientes permissivos, clima organizacional degradante ou padrões gerenciais pautados por abuso tem natureza de prova administrativa de conhecimento formal do empregador frente a riscos que causam adoecimento. Quando o SESMT existe mas não produz relatório técnico de alerta sobre riscos psicossociais

documentados, ou se há omissão em suas recomendações, a jurisprudência trabalhista reconhece isso como negligência indicativa de conivência empresarial com o assédio. A necessidade de monitoramento contínuo e revisão periódica de medidas assumidas de controle leva ainda a empresa a documentar a evolução das situações denunciadas, de forma a gerar um rastro probatório que, se não ocorrerem ações concretas, conduz à responsabilidade patronal (Oliveira, 2022; Telmo; Slavutzki, 2024).

Sendo dessa forma, Guilland, Labiak e Lopes (2023) observam que a convergência entre o direito material trabalhista, a jurisprudência especializada e a normativa regulamentadora de segurança gera uma estrutura consistente probatória e substantiva para a proteção do trabalhador vítima de assédio. A presunção de dano *in re ipsa* somada à requisição de perícia qualificada se houver necessidade técnica latente, bem como a inversão do ônus probatório frente à omissão empresarial documentada e uma série de obrigações normativas explícitas de avaliação e controle de riscos psicossociais forma uma rede protetiva que reduz a impunidade e aumenta a proteção frente ao assédio no trabalho. Com isso, a configuração do assédio no ambiente laboral, considerando elementos essenciais, é juridicamente respaldada de forma plural, o que possibilita que o trabalhador tenha acesso efetivo à justiça reparadora, sobretudo se houver negligência sistêmica em sua responsabilidade de velar pela saúde psíquica dos seus empregados.

4 RESPONSABILIDADE E QUANTIFICAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL: UMA QUESTÃO EM DESENVOLVIMENTO

Entende-se que a responsabilidade civil que decorre do assédio no ambiente laboral requer o reconhecimento de que o dano psicológico promovido pela conduta abusiva vai além da ofensa ao sentimento pessoal e lesa direitos de personalidade do trabalhador, o que promove o ingresso na categoria dos danos extrapatrimoniais. No Brasil, considerando os arts. 223-A a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há critério específico de definição no tocante à lesão à esfera psíquica ou moral do empregado, levando à reparação indenizatória, com demanda de prova material de que houve ataque efetivo à dignidade humana, algo que é superior a um simples incômodo ou dissabores passageiros próprios de relações cotidianas. A responsabilidade pelo assédio laboral abandona a subjetividade e envolve elementos objetivos que, mesmo que não eliminem a apreciação casuística, possibilitam maior segurança jurídica na definição da obrigação indenizatória (Westfahl; Consoli, 2025).

O método bifásico de arbitramento do dano extrapatrimonial, que é consolidado na jurisprudência do STJ e gradativamente utilizado em decisões trabalhistas, atua para a redução de disparidades interpretativas. O TST considera que, na primeira fase, um valor básico de reparação é definido, a partir da consideração do interesse jurídico lesado e sob o exame de decisões anteriores de condições semelhantes, para gerar razoável correspondência aos casos equivalentes. Em uma segunda fase, são avaliadas as especificidades do caso concreto, a gravidade objetiva da conduta, a intensidade do comportamento abusivo, a duração, publicidade e os reflexos presentes no meio laboral, a fim de determinação do valor de indenização voltado às particularidades do litígio específico (Costa, 2022).

O art. 223-G, *caput* e § 1º, da CLT relatada sobre a classificação pormenorizada das ofensas em classes que permitem estruturar o objetivo de quantificação. Por exemplo, uma ofensa leve comporta indenização de até três vezes o último salário contratual do ofendido, enquanto uma ofensa média, até cinco vezes e, por sua vez, ofensas graves, até 20 vezes, enquanto gravíssimas, até cinquenta vezes o último salário contratual. Embora essa metodologia seja conhecida da jurisprudência constitucional por sua legitimidade e possibilidade de orientação das decisões judiciais, ela não pode ser considerada uma tarifação rígida o suficiente para impedir que haja o ultrapasse dos limites descritos, sobretudo se circunstâncias especiais do caso concreto justificarem esse movimento e quando a capacidade econômica do empregador e gravidade excepcional do evento justifiquem tal medida (Ferreira; Cebolão, 2021).

Uma decisão de destaque da Suprema Corte Brasileira reconheceu que os parâmetros legais objetivos não são um teto absoluto instransponível, entretanto, possuem função central de balizar o livre convencimento motivado do julgador. Assim, o magistrado pode fixar indenização superior aos limites que a lei prevê, especialmente se fundamentada a decisão de forma consistente, que evidencie que essas circunstâncias específicas, sobretudo reincidência assediosa, participação deliberada da empresa na continuidade do assédio, dano psíquico grave comprovado ou capacidade econômica excepcional do empregador sejam os fatores de majoração. A carência de uma fundamentação robusta faz com que a decisão possa ser reformulada em grau de recurso, o que conduz a pedidos acima dos tetos legais que, também por si, precisam ser fundamentadas juridicamente para que haja liberação da linha de arbitramento (Westfahl; Consoli, 2025).

A capacidade econômica do acusado é um fator importante na definição da indenização, a considerar sua finalidade reparatória e pedagógica. A envergadura organizacional define o quanto um valor pode atingir a esses dois sentidos. Sendo dessa forma, a jurisprudência atual considera que a majoração da indenização deve ser até mesmo desejável, bem como legítima, se a empresa tiver histórico de tolerância ao assédio e suas práticas e capacidade econômica relevante, para permitir

que a sentença condenatória atinja a missão constitucional de proteger a dignidade do trabalhador e desincentivar futuras ofensas (Santos; Alcântara, 2023).

A gravidade objetiva da conduta de assédio é um critério central da segunda fase na abordagem bifásica, sendo norteada a partir da forma do assédio, se isolada mas intensa, ou diluída ao longo do tempo por humilhações cumulativamente destrutivas. As duas situações promovem assédio, mas as repercussões na psique do trabalhador são diferentes, e requerem um arbitramento distinto. Deve ser feita a investigação se a conduta foi pública, se teve testemunhas, ou se foi praticado de modo encoberto, uma vez que a publicidade é um intensificador da humilhação. Insultos voltados a características pessoais protegidas constitucionalmente, como etnia, gênero, orientação sexual, religião ou *status* de pessoa com deficiência, são elementos que justificam diretamente a majoração do *quantum* indenizatório frente a assédios que não apresentam esses elementos (Martins, 2025).

A repercussão subjetiva do assédio frente à vítima, com comprovação de laudo técnico qualificado, é importante para que a indenização seja adequadamente definida, uma vez que a gravidade do dano psicológico se vincula ao valor da reparação. O trabalhador que passa por humilhações durante meses mas não desenvolve transtorno mental clinicamente significativo, vivenciou assédio que teve repercussão subjetiva inferior ao que apresenta depressão severa, quadro de ansiedade generalizada com crises de pânico ou síndrome do pânico necessitando hospitalização e afastamento do trabalho, entre outras. Em razão disso, a documentação desses impactos por laudos, registros de afastamento, medicações e outros elementos probatórios, permite ao magistrado acessar subsídios mais objetivos de elevação do valor indenizatório para além do definido como básico legal, de forma a evidenciar que a ofensa atingiu profundidade e extensão que demandam reparação proporcionalmente maior (Barbosa Neto; Guilland; Labiak, 2024).

Quando há reincidência no assédio, com a repetição contra a vítima ou outros trabalhadores em período próximo, isso causa, conforme o § 3º do artigo 223-G da CLT, um elemento de majoração ao dobro do valor indenizatório. Entretanto, isso tem sido adotado de forma restritiva, demandando reincidência entre partes identificas em boa parte dos casos. Ainda, há defesa de que a reincidência seja também considerada quando uma empresa, mesmo que nunca processada, tenha constatado tolerância com múltiplas vítimas de modo simultâneo, o que figura a omissão organizacional frente ao assédio, e justificativa a aplicação da majorante ainda que uma condenação anterior esteja ausente (Martins, 2025; Passos, 2024).

O dano moral em ricochete (reflexo ou indireto), quanto à responsabilidade da empresa, é considerado um avanço de proteção integral. O reconhecimento pela jurisprudência de que familiares da vítima, sobretudo cônjuges e filhos, vivenciam dano próprio e autônomo à esfera

extrapatrimonial devido ao sofrimento emocional decorrente da degradação psíquica do trabalhador eleva a amplitude reparatória. Uma vez que o assédio possa conduzir a quadro depressivo grave, que acarrete reflexos e danos na dinâmica familiar, de forma a afastar o trabalhador de seus dependentes ou a causar um ambiente familiar contaminado pelo adoecimento da vítima, é legítimo que haja indenização autônoma aos familiares, desde que comprovada lesão mediata, o que pode ser visto na jurisprudência mais atual do TST (Miranda; Gomes, 2024).

A variação das decisões judiciais quanto às indenizações por dano extrapatrimonial que decorrem do assédio no trabalho é uma questão estrutural que mostra a necessidade de sistematização doutrinária mais consistente. Se o método bifásico tem uma estrutura teórica e sistemática mais robusta, seu uso prático varia entre diferentes órgãos judiciários, tribunais e até entre juízes distintos em uma mesma corte. Com isso, há relativo prejuízo à segurança jurídica e uma menor capacidade pedagógica sentencial, uma vez que a imprevisibilidade da indenização leva a um desestímulo quanto a apresentação de denúncias formais, enfraquecendo o poder preventivo da norma (Westfahl; Consoli, 2025).

Uma proposta contemporânea são tabelas de valores referenciais a partir da análise de jurisprudência suficientemente extensa para gerar maior uniformidade decisória, sem necessidade de modificação legislativa. Essas tabelas seriam uma base importante para que magistrados de primeiro e segundo grau tivessem um ponto de partida mais uniforme e comparável, balizando o cálculo de indenizações, como ocorre em casos de morte ou incapacidade em acidentes de trabalho. A presença de um referencial coletivo e transparente quanto a um norte indenizatório representaria avanço importante para garantia do direito fundamental à segurança jurídica, sobretudo considerando que o valor indenizatório grande parte das vezes é o único acesso possível à justiça reparadora para trabalhadores vítimas de assédio (Telmo; Slavutzki, 2024).

Por fim, Nascimento, Silva e Holanda (2024) reconhecem que a quantificação do dano extrapatrimonial nos casos de assédio no trabalho não deve ser unicamente aritmética, mesmo que baseada em parâmetros legais objetivos. A sentença dessa indenização deve expressar através do seu valor e fundamentação, a amplitude do sofrimento infligido, o nível de repreensão apropriado à conduta do empregador e a determinação do Estado em proteger a dignidade do trabalhador como base do ordenamento jurídico democrático. Se há tolerância ou conivência das empresas com o assédio no trabalho, a reparação financeira deve considerar critérios de quantificação que sejam objetivos o suficiente para assegurar segurança jurídica, ao mesmo tempo que flexíveis para que seja possível considerar a realidade humana e variável de cada caso, como tarefa central para a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas no país.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta revisão permitiu afirmar de forma parcial a hipótese proposta: o Brasil possui arcabouço normativo suficiente para tipificar e penalizar o assédio no trabalho, mas há necessidade de sistematização hermenêutica para que haja conversão de normas em ordem jurídica coerente. Essa fragmentação normativa não representa necessariamente uma lacuna legislativa, mas sim uma ampla heterogeneidade de interpretação que afeta a eficácia de proteção contra o assédio no trabalho. Enquanto algumas cortes utilizam a presunção de dano moral *in re ipsa* na omissão das organizações, outras requerem rigorosa comprovação por laudo técnico qualificado.

Essa divergência resulta no fato de que um direito formal pode se tornar materialmente desigual, sendo especialmente problemática no tocante à quantificação de danos extrapatrimoniais. Mesmo que o art. 223-G da CLT estabeleça parâmetros objetivos, a prática forense indica a comum superação dos limites estipulados ali, sem a ideal justificativa de embasamento jurídico, o que compromete a previsibilidade do resultado quanto a função pedagógica e dissuasória da condenação. A atualização normativa empreendida pela Norma Regulamentadora nº 1, exigindo formalmente avaliação de riscos psicossociais, representa potencial inflexão, contudo permanece questão estratégica sobre vigor fiscalizador estatal. As vias centrais de resolução da fragmentação normativa tendem a vir de uma sistematização hermenêutica operacionalizada por: súmula vinculante do STF com critérios objetivos de configuração; resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para direcionamento de jurisprudência trabalhista à uniformidade e de tabelas referenciais de valores indenizatórios com consolidação metodológica. Essas medidas devem ser somadas à transformação da cultura empresaria e práticas de gestão à proteção ao assédio de trabalho.

A normalização do sofrimento no trabalho foi reportada como um elemento próprio de modelos de gestão flexibilizados em que a demissão funciona como um recurso de controle. A Lei nº 13.467/2017 intensificado o cenário de práticas de assédio que envolvem esse modelo produtivo. No entanto, a convergência com medidas de esforços recentes, com obrigações de zelo pela saúde mental laboral, indica o reconhecimento crescente e direcionamento de esforços para o controle e superação da prática.

Assim, o Brasil apresenta condição paradoxal: normas suficientes e hermenêutica insuficiente; jurisprudência em evolução, acompanhada por instituições fiscalizadoras pouco efetivas e reconhecimento formal do problema, acompanhado de transformação cultural tímida. Há uma efetivação importante dos direitos fundamentais trabalhistas que exige interligação com a sistematização hermenêutica para que a jurisprudência seja consonante e para que haja o fortalecimento de instituições fiscalizadoras com o uso adequado de recursos, visando a

transformação cultural frente a incentivos e sanções, com medidas como educação permanente de magistrados e gestores. Sem esses fatores, o arcabouço jurídico perde força no intuito de proteger a dignidade do trabalhador brasileiro, preservando a subnotificação de casos e a perpetuação de práticas assediosas nos ambientes laborais onde normas formais encontram menor resistência fática à sua violação.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Mayara Ferreira. Assédio Moral no ambiente de trabalho: os impactos psicossociais à saúde do trabalhador e as suas dificuldades no âmbito probatório. **Revista Eletrônica da OAB-RJ**, *online,* 2025. Disponível em: https://revistaeletronicaoabrj.emnuvens.com.br/revista/article/view/266/252. Acesso em: 10 set. 2025.

BARBOSA NETO, Astor Castro; GUILLAND, Romilda; LABIAK, Fernanda Pereira. Desvendando o assédio moral no trabalho: A contribuição da perícia psicológica. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências E Educação**, v. 10, n. 1, p. 1209-1233, 2024.

BRAMANTE, Ivani Contini; FERREIRA, Eliana. Papel dos sindicatos no combate à violência e assédio no ambiente laboral. Convenção 190 da OIT. **Revista Internacional Consinter de Direito**, p. 633-650, 2025.

CANUTO, José Matheus Tabaiano; LUSTOSA, Thalita Furtado Mascarenhas; SANTOS, Jane Karla de Oliveira. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Contemporânea**, v. 3, n. 12, p. 29784-29801, 2023.

CARDOSO, Keren Hapuc de Oliveira Alcantara. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise legal e jurisprudencial. **Recima21-Revista Científica Multidisciplinar**, v. 5, n. 10, p. e5105860-e5105860, 2024. Disponível em: https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/5860. Acesso em: 11 set. 2025.

COLOMBY, Renato Koch *et al*. Os fatores psicossociais na gestão de riscos ocupacionais: tensões e implicações da atualização da norma regulamentadora. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 23, n. 68, p. 62-88, 2025.

CORRÊA, Marcos Antônio Gonçalves *et al*. **Assédio moral, saúde mental e danis existenciais**: diálogos essenciais entre o Direito e a Psicologia. São Paulo: Editora Newton Paiva, 2024.

COSTA, Octávio Augusto. Dano extrapatrimonial: critérios facilitadores para a fixação do valor indenizatório. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 2, p. 14394-14412, 2022.

CRUZ, Raone Holanda da; ARENAS, Marlene Valério dos Santos. Uma discussão sobre o assédio moral no trabalho na administração pública com foco nas universidades federais brasileiras. **Revista Delos**, v. 17, n. 62, p. e3390-e3390, 2024.

DIAS, Valéria de Oliveira. **A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno**: Uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal. São Paulo: LTr Editora, 2020.

FERREIRA, Vanessa Rocha; CEBOLÃO, Fabiana sabino de Oliveira. R. Tarifação do dano extrapatrimonial: inconstitucionalidade à luz da Lei 13.467/2017. **Revista de Direito Contemporâneo**, v. 8, n. 1, p. 234-258, 2021.

GONÇALVES, Halisson Campos *et al*. Assédio moral no trabalho remoto durante a pandemia. **Caderno Pedagógico**, v. 22, n. 8, p. e17022-e17022, 2025.

GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana de Rosa. Assédio moral no trabalho: uma revisão de publicações brasileiras. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 1, p. 1-18, 2020.

GUILLAND, Romilda; LABIAK, Fernanda Pereira; LOPES, Cristiano Cavalcanti. Perícia judicial de avaliação do nexo de causalidade ou concausalidade entre o assédio moral no trabalho e o dano psicológico. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 8, p. 473-492, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego:** 2025. São Paulo: Editora Foco, 2025.

MATTA, Vanessa Maia de Queiroz; MELO, Sandro Nahmias. Saúde mental no meio ambiente do trabalho: assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade. **Nova Hileia| Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, v. 6, n. 1, p. 1-20, 2020.

MENESES, Bárbara Letícia Almeida. Nova NR-1 e o Impacto Multinível das Exigências Legais sobre Saúde Mental nas Empresas Brasileiras: Da Conformidade à Cultura de Cuidado. **Journal of Convergent Scientific Inquiry**, v. 1, n. 1, p. 34-48, 2025.

MIRANDA, Júnior Wallison; MORAIS, Stela Mariana de; MELO, Daniela de Castro. A violência psicológica e dissimulada no trabalho: estudo sobre o assédio moral nas carreiras públicas brasileiras. **REUNIR Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 12, n. 2, p. 56-64, 2022.

MIRANDA, Raitonio Tales de Macedo; GOMES, Mateus Pereira. Dano moral em ricochete na justiça do trabalho. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, v. 7, n. 14, p. e141192-e141192, 2024.

MOTTA, Ana Carolina de Gouvéa Dantas *et al*. O assédio moral nas organizações: impactos da perpetuação dessa prática para os trabalhadores. **Revista Eletrônica da PGE-RJ** , v. 1, 2021.

NASCIMENTO, Jessika Lopes do; SILVA, Keinny Albina Marques; HOLANDA, Marcelo José Rodrigues de Barros. Assédio Moral: a responsabilidade jurídica e judicial das empresas. **UniLS Acadêmica**, v. 1, n. 2, p. 19-19, 2024.

OLIVEIRA, Debora Nicole Gonçalves; ROSÁRIO, Alisson Henrique Gonçalves. A responsabilidade civil do empregador por assédio moral no ambiente de trabalho. NATIVA-**Revista de Ciências, Tecnologia e Inovação**, v. 7, n. 1, p. 191-205, 2025.

OLIVEIRA, Jefferson. Assédio moral no trabalho: o caso das empresas familiares de pequeno porte em Passo Fundo/RS. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas**, v. 7, n. 02, p. 182-194, 2022.

OLIVEIRA, Marcos Alberto. **Saúde, segurança do trabalho e meio ambiente**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2022.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

PARENTE, Antonio Carlos. A inconstitucionalidade de tarifação do dano moral trabalhista: uma análise do art. 223-G da CLT. **Cadernos de Direito**, v. 2, n. 3, p. 7-29, 2021.

PASSOS, Christiane de Fátima Aparecida Souza. **Legislação, rotina de pessoal e benefícios**: Normas trabalhistas e práticas corporativas. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2024.

ROCHA, Marcia Cristina Nery da Fonseca *et al*. **Um Painel sobre Assédio Moral no Ambiente Laboral no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região–Amazonas e Roraima**: Contribuições para Entender o Fenômeno. São Paulo: AYA Editora, 2025.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; ALCÂNTARA, Evelyn Ribeiro dos Santos de. **Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do Empregador**: Em face do Código Civil. São Paulo: LTr Editora, 2023.

SANTOS, Magno Muniz dos. Assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil: prevalência e impactos. **Revista Foco,** v. 18, n. 5, p. e8493-e8493, 2025.

SOUZA, Vera Lúcia de. Afagos ao ovo da serpente: o assédio moral no Brasil após sua nomeação. **Revista Valore**, v. 5, p. 48-72, 2020.

TEIXEIRA, Márcia Cunha. **Trabalho Penoso**: prevenção e reparação social dos danos. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

TELMO, Rogério de Lima; SLAVUTZKI, Luis Carlos. **Segurança e Saúde no Trabalho**: Um Guia de Princípios Essenciais. São Paulo: Freitas Bastos, 2024.

VILLAS BOAS, Ana Paula *et al*. Questão probatória nas demandas envolvendo assédio moral na relação de emprego doméstico. **Revista da Defensoria Pública da União**, n. 13, p. 168-189, 2020.

WESTFAHL, Thaiza; CONSOLI, Anelícia Verônica Bombana. Discricionariedade judicial e quantificação de danos extrapatrimoniais trabalhistas. **Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP**, v. 4, n. 1, p. 112-138, 2025.