

Razões da subnotificação dos casos de assédio moral em ambiente de trabalho no município de João Pinheiro/MG entre 2020 e 2026

Reasons for the underreporting of workplace moral harassment cases in the municipality of João Pinheiro/MG between 2020 and 2026

Stella Cardoso de Sousa¹
José Luiz Rodrigues Pacheco²

292

Resumo: O estudo tem como objeto o assédio moral no ambiente de trabalho, com ênfase no assédio vertical descendente, no município de João Pinheiro/MG, entre 2020 e 2026. Busca-se compreender as razões pelas quais trabalhadores submetidos a situações de assédio moral deixam de denunciá-las ou de buscar reparação pelos danos sofridos. Parte-se da hipótese de que o medo de perder o emprego, a dificuldade de produção de provas e o receio de retaliações podem contribuir para a subnotificação. A pesquisa adota abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica, análise da legislação pertinente e exame de processos judiciais relacionados ao tema. Os resultados indicam que a dificuldade probatória, a celebração de acordos e a insegurança quanto ao desfecho judicial podem influenciar a decisão dos trabalhadores de não prosseguir com a denúncia ou com a demanda judicial. Conclui-se que o enfrentamento do assédio moral exige informação, prevenção institucional e mecanismos efetivos de proteção à dignidade e à saúde do trabalhador.

Palavras-chave: assédio moral; trabalho; subnotificação; prova; indenização.

Abstract: This study examines workplace moral harassment, with emphasis on downward vertical harassment, in the municipality of João Pinheiro/MG, Brazil, between 2020 and 2026. It seeks to understand why workers subjected to harassment may choose not to report it or pursue compensation for the harm suffered. The study assumes that fear of job loss, difficulties in producing evidence, and fear of retaliation may contribute to underreporting. A qualitative approach was adopted, combining a literature review, analysis of relevant legislation, and examination of judicial proceedings related to the topic. The findings indicate that evidentiary difficulties, settlements, and uncertainty regarding judicial outcomes may influence workers'

¹ Graduanda em Direito, 9º período, pelo Centro Universitário Juscelino Kubitschek, em João Pinheiro/MG. E-mail: stella.souza@aluno.unijk.edu.br

² Graduado em Direito pela Faculdade Atenas (2013). Advogado com atuação nas áreas de Direito Civil, Previdenciário e do Trabalho. Pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho e em Direito Previdenciário pela Faculdade Arnaldo. Professor universitário no Centro Universitário Juscelino Kubitschek. e-mail: jose.pache@unijk.edu.br; Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/2351811342805148>.

Recebido em 18/08/2026

Aprovado em: 17/09/2026

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



decisions not to continue with complaints or legal claims. The study concludes that addressing workplace harassment requires information, institutional prevention, and effective mechanisms to protect workers' dignity and health.

Keywords: workplace harassment; work; underreporting; evidence; compensation

1 Introdução

O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se por condutas abusivas, reiteradas e capazes de atingir a dignidade, a integridade psíquica ou as condições de trabalho da vítima. Essas práticas podem ser realizadas por superiores hierárquicos, colegas ou subordinados e podem repercutir na saúde do trabalhador, em seu desempenho profissional e na qualidade das relações estabelecidas no ambiente laboral.

Em situações prolongadas de assédio, algumas vítimas podem optar pelo desligamento do emprego, inclusive quando essa decisão implica a perda de sua principal fonte de renda. Esse cenário evidencia a relevância do trabalho para a subsistência e para a vida social do indivíduo, bem como os impactos que práticas de humilhação, desprezo e exposição vexatória podem produzir tanto sobre o trabalhador quanto sobre o próprio ambiente organizacional.

Embora o ordenamento jurídico disponha de mecanismos de proteção à dignidade e de reparação por danos sofridos no trabalho, sua utilização nem sempre resulta no reconhecimento judicial do assédio moral ou na obtenção de indenização. Entre os fatores que podem dificultar a tutela do direito estão a produção de provas, a duração do processo e a própria decisão da vítima de denunciar ou judicializar a situação.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE Cidades, 2025), o município de João Pinheiro/MG possui aproximadamente 48 mil habitantes. Ele está localizado na região Noroeste de Minas Gerais. No desenvolvimento deste estudo, foram analisados processos judiciais relacionados a alegações de assédio moral, utilizados como base para compreender como essas demandas têm sido apresentadas e solucionadas no contexto local.

A escolha do tema decorreu de uma experiência presenciada pela pesquisadora em ambiente de trabalho, ocorrida antes do ingresso no curso de Direito. À medida que avançou na formação acadêmica e passou a ter contato com discussões jurídicas sobre relações de trabalho, identificou no assédio moral uma temática relevante para o desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso.

Partiu-se do entendimento de que o assédio moral constitui problema relevante no campo das relações de trabalho, pois pode afetar a saúde mental, a dignidade e a permanência do trabalhador no emprego. Entre as possíveis repercussões estão quadros de ansiedade,

depressão, insegurança e outros comprometimentos da saúde física e psíquica.

Outro aspecto considerado é a possibilidade de a vítima pedir demissão sem formalizar denúncia contra o assediador. Essa decisão pode estar relacionada ao receio de não conseguir comprovar os fatos. Em situações dessa natureza, documentos como mensagens eletrônicas, registros em redes sociais, bilhetes e outros elementos produzidos no contexto laboral podem auxiliar na formação do conjunto probatório, além da prova testemunhal.

Também se considera, como hipótese a ser investigada, que trabalhadores de municípios do interior podem reexaminar repercussões profissionais decorrentes da denúncia, especialmente quando percebem o mercado de trabalho local como restrito. Essa possibilidade, contudo, deve ser analisada à luz dos dados efetivamente obtidos na pesquisa.

A pesquisa apresenta como problemática central a seguinte questão: quais são as razões da subnotificação dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho no município de João Pinheiro/MG entre 2020 e 2026? Como questões secundárias, propõem-se: por que, mesmo diante de práticas de assédio moral vertical descendente, alguns trabalhadores se desligam da empresa sem buscar ou obter reparação pelos danos morais sofridos? De que forma ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho? Quais fatores podem contribuir para a subnotificação? Quais dificuldades são enfrentadas na produção de provas? Como a Justiça do Trabalho tem tratado as demandas relacionadas ao assédio moral?

O objetivo geral do estudo é compreender as razões da subnotificação dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho no município de João Pinheiro/MG entre 2020 e 2026. Os objetivos específicos são: identificar fatores que podem levar trabalhadores submetidos a assédio moral vertical descendente a se desligarem da empresa sem buscar ou obter reparação pelos danos sofridos; compreender as formas de manifestação do assédio moral no ambiente de trabalho; identificar fatores associados à subnotificação; analisar as dificuldades relacionadas à produção de provas; e verificar como a Justiça do Trabalho tem tratado demandas envolvendo assédio moral.

A hipótese da pesquisa é que trabalhadores submetidos a assédio moral por supervisores ou superiores hierárquicos podem deixar de denunciar a situação em razão do medo de perder o emprego, do receio de retaliações e da dificuldade de produzir provas suficientes para demonstrar a ocorrência das condutas abusivas.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, com fundamento em Richardson (1999, p. 79), para quem “a abordagem qualitativa constitui forma adequada de compreender a natureza de fenômenos sociais”. O levantamento teórico e documental utilizou artigos científicos, livros e

legislação relacionados ao assédio moral no ambiente de trabalho. As buscas foram realizadas no Google Acadêmico, na Scientific Electronic Library Online (SciELO) e em bibliotecas digitais. Também foram examinados processos judiciais selecionados para a análise do tratamento conferido às alegações de assédio moral.

A relevância social do trabalho reside na possibilidade de ampliar o conhecimento sobre o assédio moral e suas formas de enfrentamento no contexto de João Pinheiro/MG. No âmbito acadêmico, o estudo busca contribuir para a discussão sobre as dificuldades de denúncia, de produção de provas e de reconhecimento judicial do fenômeno, oferecendo elementos para pesquisas futuras.

2 ASSÉDIO MORAL: HISTÓRIA E CONCEITUAÇÃO

O assédio moral é objeto de estudo em diferentes áreas do conhecimento, especialmente na Psicologia, na Sociologia, no Direito e na Saúde do Trabalhador. A abordagem interdisciplinar permite compreender tanto as repercussões das práticas abusivas sobre a saúde física e mental da vítima quanto seus efeitos jurídicos e organizacionais.

O estudo do assédio moral ganhou projeção internacional com as pesquisas de Marie-France Hirigoyen, que analisou formas de violência psicológica reiterada e seus efeitos sobre a dignidade e a integridade das vítimas. No Brasil, as pesquisas de Margarida Barreto contribuíram para ampliar o debate sobre a frequência, a gravidade e as consequências do assédio moral nas relações de trabalho.

Em entrevista concedida a Souza (2019), Margarida Barreto destaca que o assédio moral não constitui fenômeno recente, embora tenha adquirido maior visibilidade nas últimas décadas. A autora relaciona sua intensificação a mudanças na organização do trabalho, especialmente à pressão por produtividade e ao estabelecimento de metas cada vez mais exigentes.

Nesse contexto, a cobrança de metas pode transformar-se em mecanismo de pressão psicológica quando é acompanhada de humilhações, constrangimentos ou práticas de gestão abusivas. Souza (2019), ao entrevistar Barreto, chama a atenção para a relação entre essas formas de gestão, a organização do trabalho e o impacto coletivo das condutas humilhantes sobre trabalhadores e equipes.

A repetição de cobranças impossíveis, a alteração constante de metas e a responsabilização individual pelo não atingimento de resultados podem produzir sentimentos de culpa, insegurança e inadequação. Tais práticas, quando associadas a condutas abusivas e

reiteradas, integram o debate sobre formas de assédio moral ligadas à gestão do trabalho.

Freitas (2001) relaciona o assédio moral a práticas autoritárias de gestão e a aspectos da cultura organizacional. No ambiente de trabalho, relações marcadas por abuso de poder, hostilidade e desqualificação podem adquirir formas mais padronizadas e recorrentes, tornando-se objeto de denúncia e análise institucional.

Nesse contexto, Hirigoyen (1998, p. 55) apresenta a seguinte definição:

De toda a conduta abusiva que se manifesta principalmente por comportamentos, palavras, atos e gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A partir dessa concepção, o assédio moral pode ser compreendido como prática capaz de produzir danos emocionais e psicológicos, comprometer a dignidade da vítima e degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 1998). Embora comportamentos abusivos possam ocorrer em diferentes espaços sociais, o recorte desta pesquisa concentra-se especificamente nas relações de trabalho.

Hirigoyen (1998) ressalta que o assédio moral não se limita a agressões explícitas. Ele pode manifestar-se por gestos, palavras, isolamento, desqualificação e outras práticas reiteradas que atingem a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador. Essa característica ajuda a compreender por que a identificação e a produção de provas podem ser particularmente difíceis em determinadas situações.

No campo normativo, a Lei n. 1.163, de 24 de abril de 2000, do município de Iracemápolis/SP, é frequentemente apontada como uma das primeiras normas brasileiras especificamente voltadas ao assédio moral. Seu alcance, contudo, restringe-se à Administração Pública Municipal Direta e prevê penalidades administrativas aplicáveis a servidores públicos municipais que pratiquem assédio moral.

O artigo 1º determina que o servidor público municipal que realizar o assédio moral no ambiente de trabalho poderá ter punições como Advertência suspensão ou até mesmo demissão, também determina o assédio moral como prática que se repetem, palavras, gestos, segurança, até a sua autoestima, aparentando negativamente o seu ambiente de trabalho e até mesmo a sua vida profissional, esses comportamentos que incluem críticas, isolamentos,

sobrecarga repetitivas (São Paulo, 2000).

À luz da definição apresentada, o assédio moral envolve condutas abusivas e reiteradas capazes de atingir a dignidade, a saúde ou as condições de trabalho da vítima. A caracterização do fenômeno exige atenção à repetição dos comportamentos, ao contexto em que ocorrem e aos efeitos produzidos sobre a pessoa submetida às práticas hostis.

O assédio moral pode ser praticado por um ou mais agentes e assumir diferentes formas no ambiente de trabalho. Humilhações, isolamento, desqualificação, sobrecarga proposital e constrangimentos reiterados são exemplos frequentemente associados ao fenômeno, sobretudo quando integram um processo continuado de hostilidade.

297

[...] o assédio moral e todo tipo de comportamento abusivo feito por várias vezes, seja com palavras, gestos ou comportamentos, que pode afetar a dignidade e a saúde do trabalhador, pois esse tipo de atitudes pode ferir e impor o empregado a risco e causar o ambiente de trabalho em lugares ruins (Hirigoyen, 2000, p. 82).

Segundo Silva (2003, p. 764),

[...] o assédio moral não só decorre apenas por ofensa entre o superior e o funcionário, para ele ser apropriado e precisa transcorrer de formas repetidas, posturas com ofensas e por um período extenso. O autor acentua também que o assédio moral só se aceita se o assédio for desse jeito e com repetição, importante então ressaltar que precisamos ser subordinados com agressões psicológicas.

Além da reiteração, a análise do assédio moral deve considerar o contexto, a finalidade e os efeitos das condutas sobre a vítima. Práticas destinadas a desqualificar, constranger ou pressionar o trabalhador podem contribuir para deteriorar sua autoestima, suas relações profissionais e sua permanência no emprego.

Silva (2003, p. 764) ponderou ainda que:

O assédio moral no ambiente no ambiente de trabalho ocorre de ofensa estranha ou um erro correto do chefe pontual. Ele define que há certos tipos de atitudes feitas por várias vezes por um longo tempo que passam a fazer parte de como o empregador trata a vítima. São atitudes repetidas e com intenção de humilhar aquela vítima, ou até desfazer da pessoa, seja no seu ambiente de trabalho ou na sua vida pessoal, com esses tipos de

comportamentos acaba deixando a vítima ferida, onde ela acaba pedindo demissão ou sendo despedida da empresa.

As práticas de assédio moral também podem relacionar-se a discriminações baseadas em características pessoais, como raça, religião, sexo, aparência ou outras condições. A compreensão dessas diferentes manifestações é importante para identificar os contextos em que ocorrem e distinguir o assédio moral de conflitos pontuais ou de outras formas de violência no trabalho.

Com base em Hirigoyen (2015), o assédio moral pode ser classificado, conforme a posição dos envolvidos na estrutura organizacional, em vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto.

2.1 Assédio moral vertical descendente

Quanto à posição hierárquica dos envolvidos, o assédio moral pode assumir diferentes configurações. No assédio vertical, a relação ocorre entre pessoas situadas em níveis distintos da hierarquia organizacional, podendo ser descendente ou ascendente.

O assédio moral vertical descendente ocorre quando a conduta abusiva parte de pessoa situada em posição hierárquica superior, como gerente, diretor ou supervisor, e é dirigida a trabalhador subordinado. Nessa configuração, o poder de direção pode ser utilizado de forma abusiva por meio de humilhações reiteradas, isolamento, desqualificação, imposição de tarefas incompatíveis ou outras condutas destinadas a constranger o trabalhador ou pressioná-lo a deixar o emprego (Hirigoyen, 2015).

2.2 Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, ocorre quando um ou mais trabalhadores dirigem condutas abusivas e reiteradas contra pessoa situada em posição hierárquica superior. Embora seja apontado como menos frequente, também pode envolver hostilidade, desqualificação, boicote ou outras práticas repetitivas capazes de afetar a dignidade e as condições de trabalho do superior hierárquico (Hirigoyen, 2015).

2.3 Assédio moral horizontal

Conforme Carvalho (2009, p. 67),

[...] certos tipos de competição dentro do ambiente de trabalho, pode sim levar os colegas a comportamento discriminatório entre eles, porque esse tipo de comportamento para ser reconhecido pode levar comportamentos negativos.

Ainda para Carvalho (2009, p. 68),

[...] o assédio moral horizontal acontece quando a competitividade nas empresas, um exemplo bom, acontece quando as empresas colocam metas para serem cumpridas, o sempre o primeiro a bater meta recebe uma bonificação de seus superiores.

299

A competitividade no ambiente de trabalho, especialmente quando associada a metas individualizadas e mecanismos de premiação, pode intensificar tensões entre colegas. Isso não significa que a existência de metas configure, por si só, assédio moral. A Constituição Federal de 1988 estabelece, entre os fundamentos da República, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Brasil, 1988, art. 1º, IV), princípio que deve ser considerado na organização das relações laborais.

O assédio moral horizontal ocorre entre trabalhadores situados no mesmo nível hierárquico. Pode manifestar-se por meio de críticas reiteradas, isolamento, ofensas, boatos, hostilidade e outras condutas abusivas que, quando prolongadas, deterioram o ambiente de trabalho e afetam a vítima. A competitividade exacerbada e a omissão institucional diante das agressões podem favorecer a continuidade dessas práticas.

Nessa modalidade, a atuação do empregador ou da chefia é relevante para interromper as práticas abusivas, apurar os fatos e adotar medidas de prevenção e proteção. A omissão diante de condutas reiteradas pode contribuir para a permanência de um ambiente hostil.

2.4 Assédio moral misto

O assédio moral misto envolve a combinação de condutas provenientes de diferentes posições hierárquicas, de modo que a vítima pode sofrer hostilidade tanto de superiores quanto de colegas. Hirigoyen (2015) discute situações em que o trabalhador passa a ocupar a posição de “bode expiatório”, sendo responsabilizado por problemas do setor e progressivamente isolado. O silêncio de outros trabalhadores, motivado inclusive pelo receio de sofrer consequências profissionais, pode contribuir para a continuidade das práticas e dificultar sua denúncia.

Quando uma pessoa se acha em posicionamento bode expiatório, por um superior hierárquico ou de colegas de trabalho, a denominação se estendeu rapidamente a todo grupo de trabalho. A pessoa passa a ser vista como responsável por tudo que der errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar (Hirigoyen, 2011, p. 114).

Não é possível estabelecer, de forma abstrata, qual modalidade de assédio moral produz consequências mais graves, pois os efeitos variam conforme a intensidade, a duração, o contexto e as condições individuais e sociais da vítima. Por isso, é importante analisar como as práticas se manifestam e quais repercussões produzem sobre a saúde, a vida profissional e as relações sociais do trabalhador.

300

2.5 Consequências do assédio a saúde física e mental da vítima

Barreto (2003) discute os diferentes sentidos socialmente atribuídos ao trabalho e as repercussões que situações de violência laboral podem produzir na vida dos trabalhadores. Para além de constituir meio de subsistência, o trabalho participa da construção da autonomia, da identidade, das relações sociais e dos projetos de vida, razão pela qual práticas de assédio podem repercutir em múltiplas dimensões da experiência individual.

Freitas (2001) destaca que o assédio moral pode produzir prejuízos à saúde física e mental da vítima. Entre as manifestações mencionadas pela autora estão ansiedade, depressão, medo, alterações na autoestima, cansaço e enxaquecas.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 173): “Quando uma pessoa é exibida a uma certa situação, o seu corpo entra em um estado crítico onde, é neste local que surgem os hormônios que podem gerar caimento na sua imunidade e mudanças neurotransmissores”.

Desse modo, trabalhadores submetidos a situações persistentes de assédio podem apresentar sintomas emocionais, comportamentais e físicos, como ansiedade, medo, insegurança, alterações do sono, dores de cabeça e outros comprometimentos psicossomáticos. A intensidade e a forma dessas repercussões variam conforme a experiência de cada vítima.

Psicopatológico: Reações de ansiedade, Apatia, Reações de evasão, Problemas de concentração, Humor depressivo, Reações de medo, Relatos retrospectivos, Hiper-reatividade, Insegurança, Insônia, Pensamento introvertido, Irritabilidade, Falta de iniciativa, Melancolia, Alterações de humor, Pesadelos recorrentes. **Psicossomático:** Hipertensão, Ataques de asma, Palpitações cardíacas, Doença coronária, Dermatite, Perda de cabelo, Dor de cabeça, Dores nas articulações e musculares, Perda de equilíbrio, Enxaqueca, Dor de estômago, Úlceras estomacais e Taquicardia (Barros,

Com base nessas informações, observa-se que o assédio moral pode produzir repercussões relevantes sobre a saúde e a vida profissional da vítima. A existência desses impactos reforça a importância de mecanismos de prevenção, acolhimento, registro das ocorrências e acesso à tutela jurídica quando necessária.

2.6 A legislação no combate ao assédio moral

301

No âmbito federal, o assédio moral ainda não possui tipo penal específico no Código Penal. Sua repressão jurídica pode ocorrer por diferentes fundamentos constitucionais, civis, trabalhistas e administrativos, enquanto propostas legislativas buscam estabelecer disciplina penal específica para determinadas condutas de assédio.

Entre essas propostas, destaca-se o Projeto de Lei (PL) n. 4.742/2001, aprovado pela Câmara dos Deputados em março de 2019. Ao chegar ao Senado Federal, a matéria passou a tramitar como PL n. 1.521/2019, com a proposta de alterar o Código Penal para tipificar o assédio moral.

Na data de fechamento desta pesquisa, o PL n. 1.521/2019 permanecia em tramitação na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal, aguardando designação de relator. A proposta prevê a tipificação da conduta de ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função.

2.7 Evolução histórica e estudos no Brasil

A produção brasileira sobre assédio moral no trabalho ganhou maior visibilidade a partir dos anos 2000. Estudos de Barreto discutem as relações entre humilhações reiteradas e adoecimento, enquanto Carvalho (2009) analisa o fenômeno também a partir da forma de organização e gestão do trabalho, chamando atenção para práticas de cobrança e de competição que podem favorecer ambientes hostis.

Apesar do reconhecimento crescente do fenômeno, a comprovação judicial do assédio moral pode ser complexa. Muitas condutas ocorrem de maneira sutil, reiterada e sem registro documental imediato, o que pode dificultar a formação do conjunto probatório necessário à

apreciação da demanda.

Humilhações reiteradas, isolamento, sobrecarga deliberada, disseminação de boatos e desqualificação profissional estão entre as práticas frequentemente associadas ao assédio moral. Quando persistentes, podem contribuir para adoecimento, afastamento do trabalho e ruptura do vínculo empregatício.

2.8 Assédio moral e os desafios da indenização

A Constituição Federal de 1988 assegura a proteção da honra, da imagem, da intimidade e da vida privada, bem como o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação. Esses fundamentos oferecem suporte constitucional à reparação de danos relacionados a práticas de assédio moral.

- V - É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
- X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (Brasil, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos arts. 223-A a 223-G, disciplina a reparação por danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. A fixação da indenização depende da análise das circunstâncias do caso concreto e dos critérios previstos na legislação.

O trabalhador ou a empresa pode pedir indenização quando sofrer dano moral (como ofensa à honra, imagem, dignidade, etc.). Esse dano pode ser causado por ação ou omissão de alguém. Tanto a pessoa física, quanto a empresa têm direitos protegidos (como imagem, honra, privacidade). Todos que contribuíram para o dano podem ser responsabilizados. É possível pedir indenização por dano moral junto com dano material, o juiz vai analisar vários fatores para definir o valor da indenização, como: gravidade da ofensa, intensidade do sofrimento, tempo que durou, consequências na vida da vítima, intenção de quem causou o dano, situação econômica das partes (Brasil, 1943).

O Código Civil também estabelece, em seu art. 927, o dever de reparar o dano causado por ato ilícito. Esse fundamento pode ser articulado às normas trabalhistas quando reconhecida a responsabilidade do empregador ou de outro agente pela prática que produziu dano à vítima.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (Vide ADI n. 7055; ADI n. 6792). Haverá obrigação

de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (Brasil, 2002).

Além da reparação por dano moral, determinadas condutas patronais podem fundamentar a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme as hipóteses previstas no art. 483 da CLT. A indenização por dano moral, contudo, depende da demonstração dos pressupostos da responsabilidade aplicáveis ao caso concreto.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

A análise dos processos selecionados permitiu observar diferentes formas de encerramento das demandas. Em parte dos casos examinados, não houve decisão judicial de mérito sobre o assédio moral, pois as ações foram encerradas por acordo entre as partes. Nessas situações, os valores pactuados nem sempre corresponderam ao montante inicialmente requerido, o que evidencia a necessidade de distinguir o valor pedido, o valor negociado e eventual reconhecimento judicial do dano.

A produção de provas mostrou-se elemento relevante nas demandas analisadas. Alegações de humilhação, perseguição ou tratamento diferenciado nem sempre foram acompanhadas de documentos, registros ou depoimentos capazes de sustentar a pretensão, circunstância que pode dificultar o reconhecimento judicial do dano moral.

Em outras situações, as empresas apresentaram elementos destinados a afastar a ilicitude das condutas ou a responsabilidade atribuída a elas. A análise dos processos demonstra, portanto, que o resultado da demanda depende da apreciação do conjunto probatório e das circunstâncias específicas de cada caso.

Também se verificou que a existência de indícios de conflito ou de tratamento inadequado não conduz automaticamente ao reconhecimento de assédio moral. Nos processos encerrados por acordo, sobretudo, não há necessariamente pronunciamento judicial sobre a ocorrência do dano, o que impede equiparar a conciliação ao reconhecimento formal do assédio.

Em síntese, os processos analisados evidenciam dificuldades relacionadas à produção de provas, à duração das demandas e à incerteza quanto ao resultado judicial. Esses fatores podem influenciar a decisão do trabalhador de celebrar acordo ou de não prosseguir com a demanda. Contudo, a análise de processos judicializados, por si só, não permite mensurar diretamente os casos que nunca foram denunciados ou levados à Justiça.

4 Considerações Finais

Com base na análise realizada, conclui-se que o assédio moral no ambiente de trabalho constitui fenômeno de difícil identificação e comprovação, especialmente quando as condutas são sutis, reiteradas e praticadas sem registros documentais imediatos. Nem todas as situações chegam ao Poder Judiciário e, entre aquelas que são judicializadas, nem sempre há reconhecimento do dano moral.

A produção de provas mostrou-se um dos principais desafios identificados no corpus analisado. Mesmo diante de relatos de humilhação, perseguição ou tratamento diferenciado, a ausência de documentos, mensagens, testemunhas ou outros elementos de prova pode comprometer o reconhecimento judicial da pretensão.

Também se observou que parte das demandas termina por acordo. Nesses casos, o trabalhador pode aceitar valor inferior ao inicialmente requerido em razão de diferentes fatores, como necessidade financeira, tempo de tramitação e incerteza quanto ao resultado do processo. A conciliação, contudo, não equivale necessariamente ao reconhecimento judicial da ocorrência de assédio moral.

Outro aspecto relevante é que a existência de indícios de conflito ou de condutas inadequadas não implica, por si só, a caracterização jurídica do assédio moral. A decisão depende da análise do contexto, da reiteração das condutas, dos efeitos produzidos e do conjunto probatório apresentado.

Nesse sentido, medo de retaliações, dificuldade de produção de provas e demora processual podem atuar como fatores de desestímulo à denúncia ou à continuidade da demanda. Entretanto, como a pesquisa analisou processos já judicializados, seus resultados permitem discutir fatores associados à não continuidade ou ao não reconhecimento das ações, mas não mensurar diretamente todos os casos efetivamente subnotificados no município.

Por fim, o enfrentamento do assédio moral exige ações preventivas no ambiente de trabalho, mecanismos acessíveis de denúncia, orientação aos trabalhadores e compromisso institucional com a apuração das ocorrências. A ampliação do conhecimento sobre direitos e formas de produção de provas pode contribuir para ambientes laborais mais seguros, respeitosos e compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 set. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União: seção 1, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 jun. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal.
- BARROS, Raquel Lima dos Santos de. **Assédio moral no local de trabalho**. Tese de Doutorado. Faculdade de Ciências e Tecnologia, 2013.
- CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.
- FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 2, p. 8–19, 2001.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). João Pinheiro. Cidades e Estados. Rio de Janeiro: IBGE, 2025.
- RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2003.
- SOUZA, Edvânia Ângela de. Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 641–651, set./dez. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/yTv98MKnpqH5k7pXcbXmy7p/>. Acesso em: 19 ago. 2026.