



ERIKA DA LUZ SILVA NEGREIROS

MIKAELLE DA SILVA DE SOUZA

RÃNYA VICTORIA CACIANO DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DO TRABALHO:
fundamentos normativos do tribunal regional do trabalho da 22^a
Região sobre a responsabilidade do empregador entre 2019 – 2024**

TERESINA-PI

2025

ERIKA DA LUZ SILVA NEGREIROS
MIKAELLE DA SILVA DE SOUZA
RÃNYA VICTORIA CACIANO DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DO TRABALHO:
fundamentos normativos do tribunal regional do trabalho da 22ª
Região sobre a responsabilidade do empregador entre 2019 – 2024**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Afya Centro Universitário –
Uninovafapi, para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof.(a) Dione Cardoso de
Alcantara

TERESINA – PI
2025

FICHA CATALOGRÁFICA

N385a Negreiros, Erika da Luz Silva

Assédio moral nas relações do trabalho: fundamentos normativos do tribunal regional do trabalho da 22ª Região sobre a responsabilidade do empregador entre 2019 – 2024 / Erika da Luz Silva Negreiros; Mikaelle da Silva de Souza; Rãnya Victoria Caciano dos Santos. — Teresina: UNINOVAFAPI, 2025.

Orientador (a): Profº. Dione Cardoso de Alcântara. – UNINOVAFAPI, 2025.

37.p.; il. 23cm.

Catlogação na publicação

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

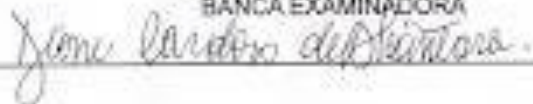
ERIKA DA LUZ SILVA NEGREIROS
MIKAELLE DA SILVA DE SOUZA
RÂNYA VITCTORIA CACIANO DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DO TRABALHO: fundamentos normativos
do tribunal regional do trabalho da 22ª Região sobre a responsabilidade do
empregador entre 2019 – 2024**

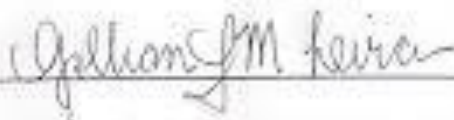
Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Atya Centro Universitário Uninovafapi,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 11/11/2025

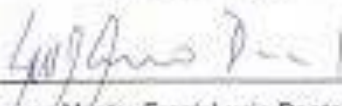
BANCA EXAMINADORA



Professora Mestra Dione Cardoso de Alcantara
Atya Centro Universitário Uninovafapi
(Orientadora)



Professora Doutora Gillian Santana Mendes Lira
Atya Centro Universitário Uninovafapi
(1º Examinador)



Professor Mestre Frank Lucio Dantas Noronha
Atya Centro Universitário Uninovafapi
(2º Examinador)

À Deus. À meus pais e familiares, por todo apoio e carinho!

Dedico!

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de expressar nossa profunda gratidão a todos que contribuíram para a realização deste trabalho. Agradecemos primeiramente à nossa família, pelo apoio incondicional e por acreditarem em nós em cada etapa dessa jornada. Agradecemos também à nossa orientadora, Dione Cardoso de Alcântara, pela paciência, pelas valiosas orientações e por compartilhar seu conhecimento, que foram fundamentais para o desenvolvimento deste projeto.

Aos amigos e colegas que estiveram ao nosso lado, oferecendo apoio, incentivo e compreensão nos momentos de desafio, nossos sinceros agradecimentos. Por fim, agradecemos a todos os professores e colaboradores que, direta ou indiretamente, contribuíram para o nosso crescimento pessoal e acadêmica ao longo dessa trajetória.

*A persistência é o
caminho do êxito.*

Charles Chaplin.

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo analisar como o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região aplica os instrumentos normativos para fundamentar as decisões de (in)deferimento em casos de assédio moral no ambiente laboral. A pesquisa é de abordagem qualitativa, natureza descritiva e exploratória, e utilizou como base a análise de 11 sentenças proferidas pelo TRT-22ª Região no período de 2019 a 2024. Os resultados demonstraram que o Tribunal adota um critério de rigor probatório, exigindo a comprovação do abuso do poder diretivo e distinguindo-o de cobranças lícitas. Nas condenações, observou-se a aplicação dos princípios de proporcionalidade e razoabilidade, com valores indenizatórios oscilatórios. Uma descoberta importante é a utilização da perícia médica para reduzir o valor de indenizações, caso o assédio seja classificado apenas como concausa na doença psíquica da vítima. Conclui-se que o TRT-22ª Região, tem sido fundamental para conciliar a autonomia empresarial com a proteção da dignidade e da saúde do trabalhador, exercendo uma essencial função pedagógica e preventiva no ambiente laboral do estado.

Palavras-chave: Assédio Moral; Proteção a Saúde Mental do Trabalhador; Relações de Trabalho; Responsabilidade Civil do Empregador..

ABSTRACT

This article aimed to analyze how the Regional Labor Court of the 22nd Region applies normative instruments to justify decisions of (non-)approval in cases of workplace harassment. The research is qualitative in approach, descriptive and exploratory in nature, and used as a basis the analysis of 11 judgments issued by the TRT-22nd Region between 2019 and 2024. The results demonstrated that the Court adopts a criterion of evidentiary rigor, requiring proof of abuse of managerial power and distinguishing it from lawful demands. In the convictions, the application of the principles of proportionality and reasonableness was observed, with fluctuating compensation values. An important finding is the use of medical expertise to reduce the amount of compensation if the harassment is classified only as a contributing cause to the victim's mental illness. It is concluded that the TRT-22nd Region has been fundamental in reconciling business autonomy with the protection of the dignity and health of workers, exercising an essential pedagogical and preventive function in the state's work environment.

Keywords: Workplace harassment; Protection of workers' mental health; Labor relations; Employer's civil liability.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 –	26
Tabela 2 –	27

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

-

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

MPT – MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO

TEPT - TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ARTIGO	14
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	35
ANEXO A	36

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral vem se destacando como um dos temas principais no Direito do Trabalho, em razão dos impactos diretos que exerce sobre a saúde física e psicológica dos trabalhadores, bem como sobre a sua produtividade e a imagem das organizações, caracterizando-se por condutas abusivas, reiteradas e intencionais, que visam humilhar, constranger ou desqualificar o empregado, comprometendo sua dignidade, autoestima e integridade emocional.

Constata-se que tais práticas podem desencadear diversas doenças, como baixa autoestima, depressão, ansiedade, síndrome do pânico, síndrome de burnout, distúrbios do sono, hipertensão arterial, transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), e em casos extremos, a pressão e o sofrimento psicológico podem afetar de forma significativa a saúde física e psíquica do trabalhador levando-o a pensamentos de tirar a própria vida.

Destaca-se que além das consequências individuais, que geram prejuízos econômicos e sociais significativos, pode ocorrer um grande aumento de afastamentos, redução da eficiência e sobrecarga do sistema judicial, em razão do crescimento de ações trabalhistas relacionadas à matéria.

No contexto jurídico, o tema adquire relevância especial devido à necessidade de conciliar o poder diretivo do empregador com a proteção integral da dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988. A responsabilidade do empregador em casos de assédio moral envolve a análise de fundamentos normativos previstos na Constituição, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Código Civil, bem como em tratados e convenções internacionais de direitos humanos e do trabalho.

Dessa forma, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) desempenha um dos principais papéis na definição dos parâmetros normativos. Na consolidação de entendimentos sobre a caracterização do assédio moral bem como na fixação de critérios para a responsabilização do empregador.

Diante deste cenário, coloca-se a seguinte indagação: como o TRT da 22ª Região aplica os instrumentos normativos para embasar as decisões de (in)deferimento em casos de assédio moral no ambiente laboral?

A justificativa deste estudo encontra suporte no aumento expressivo de demandas judiciais relacionadas ao assédio moral evidenciando, portanto, a necessidade de uma análise crítica da jurisprudência recente em relação a responsabilidade do empregador em casos de assédio moral.

Destaca-se que ao examinar os fundamentos, que o artigo busca aprofundar o conhecimento, contribuindo tanto para a prática advocatícia, quanto para fomentar o debate acadêmico e social, destacando por vez a importância de parâmetros claros e consistentes para a responsabilização do empregador e para a proteção do trabalhador.

A pesquisa teórica ora desenvolvida é de abordagem qualitativa, propondo-se a compreender e interpretar, a forma como o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, vem decidindo sobre casos relacionados ao assédio moral nas relações laborais. Configurando-se como um estudo descritivo, explicativo e exploratório, pois busca descrever o assédio moral, explicar seus fundamentos jurídicos e suas repercussões no âmbito trabalhista, bem como explorar os padrões decisórios adotados pela Justiça do Trabalho do Piauí.

A pesquisa fundamenta-se em levantamento bibliográfico e documental, com o objetivo de examinar a tendência das decisões judiciais, identificando se estas têm se mostrado favoráveis ao empregado ou ao empregador. Buscando ainda observar os principais critérios utilizados para o reconhecimento ou afastamento do assédio moral nas decisões, assim como os fundamentos jurídicos utilizados quanto à fixação do valor das indenizações.

Na primeira seção, foram analisados os conceitos, tipos e fundamentos do Assédio Moral, buscando aprofundar a compreensão da sua teoria e de seu conceito, sendo esses essenciais para contextualização do tema e para possíveis discussões posteriores. Na segunda seção, avalia-se a responsabilidade civil do empregador na proteção à saúde do trabalhador, tendo em vista as possíveis

consequências diretas e indiretas que o assédio acarreta na vida pessoal e profissional do trabalhador, justificando a necessidade de medidas preventivas e reparatórias. Por fim, na terceira seção analise-se as jurisprudências no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região incluídas para demonstrar como os tribunais do estado vêm interpretando e aplicando a legislação sobre assédio moral, permitindo identificação de padrões de proteção aos direitos dos trabalhadores e uma avaliação mais crítica das decisões analisadas.

2 ARTIGO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DO TRABALHO: fundamentos normativos do tribunal regional do trabalho da 22ª Região sobre a responsabilidade do empregador entre 2019 – 2024

MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS: normative foundations of the Regional Labor Court of the 22nd Region on the employer's liability between 2019 and 2024

Erika da Luz Silva Negreiros¹

Mikaelle da Silva de Souza²

Rãnya Victoria Caciano dos Santos³

RESUMO:

O presente artigo teve como objetivo analisar como o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região aplica os instrumentos normativos para fundamentar as decisões de (in)deferimento em casos de assédio moral no ambiente laboral. A pesquisa é de abordagem qualitativa, natureza descritiva e exploratória, e utilizou como base a análise de 11 sentenças proferidas pelo TRT-22ª Região no período de 2019 a 2024. Os resultados demonstraram que o Tribunal adota um critério de rigor probatório, exigindo a comprovação do abuso do poder diretivo e distinguindo-o de cobranças lícitas. Nas condenações, observou-se a aplicação dos princípios de proporcionalidade e razoabilidade, com valores indenizatórios oscilatórios. Uma descoberta importante é a utilização da perícia médica para reduzir o valor de indenizações, caso o assédio seja classificado apenas como concausa na doença psíquica da vítima. Conclui-se que o TRT-22ª Região, tem sido fundamental para conciliar a autonomia empresarial com a proteção da dignidade e da saúde do trabalhador, exercendo uma essencial função pedagógica e preventiva no ambiente laboral do estado.

Palavras-chave: Assédio Moral; Proteção a Saúde Mental do Trabalhador; Relações de Trabalho; Responsabilidade Civil do Empregador.

ABSTRACT:

This article aimed to analyze how the Regional Labor Court of the 22nd Region applies normative instruments to justify decisions of (non-)approval in cases of workplace harassment. The research is qualitative in approach, descriptive and exploratory in nature, and used as a basis the analysis of 11 judgments issued by the TRT-22nd Region between 2019 and 2024. The results demonstrated that the Court adopts a criterion of evidentiary rigor, requiring proof of abuse of managerial power and distinguishing it from lawful demands. In the convictions, the application of the principles of proportionality and reasonableness was observed, with fluctuating compensation values. An important finding is the use of medical expertise to reduce the amount of compensation if the harassment is classified only as a contributing cause to the victim's mental illness. It is concluded that the TRT-22nd Region has been fundamental in reconciling business autonomy with the protection of the dignity and health of workers, exercising an essential pedagogical and preventive function in the state's work environment.

Keywords: Workplace harassment; Protection of workers' mental health; Labor relations; Employer's civil liability.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral vem se destacando como um dos temas principais no Direito do Trabalho, em razão dos impactos diretos que exerce sobre a saúde física e psicológica dos trabalhadores, bem como sobre a sua produtividade e a imagem das organizações, caracterizando-se por condutas abusivas, reiteradas e intencionais, que visam humilhar, constranger ou desqualificar o empregado, comprometendo sua dignidade, autoestima e integridade emocional.

Constata-se que tais práticas podem desencadear diversas doenças, como baixa autoestima, depressão, ansiedade, síndrome do pânico, síndrome de burnout, distúrbios do sono, hipertensão arterial, transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), e em casos extremos, a pressão e o sofrimento psicológico podem afetar de forma significativa a saúde física e psíquica do trabalhador levando-o a pensamentos de tirar a própria vida.

Destaca-se que além das consequências individuais, que geram prejuízos econômicos e sociais significativos, pode ocorrer um grande aumento de afastamentos, redução da eficiência e sobrecarga do sistema judicial, em razão do crescimento de ações trabalhistas relacionadas à matéria.

No contexto jurídico, o tema adquire relevância especial devido à necessidade de conciliar o poder diretivo do empregador com a proteção integral da dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988. A responsabilidade do empregador em casos de assédio moral envolve a análise de fundamentos normativos previstos na Constituição, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Código Civil, bem como em tratados e convenções internacionais de direitos humanos e do trabalho.

Dessa forma, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) desempenha um dos principais papéis na definição dos parâmetros normativos. Na consolidação de entendimentos sobre a caracterização do assédio moral bem como na fixação de critérios para a responsabilização do empregador.

Diante deste cenário, coloca-se a seguinte indagação: como o TRT da 22ª Região aplica os instrumentos normativos para embasar as decisões de (in)deferimento em casos de assédio moral no ambiente laboral?

A justificativa deste estudo encontra suporte no aumento expressivo de demandas judiciais relacionadas ao assédio moral evidenciando, portanto, a

necessidade de uma análise crítica da jurisprudência recente em relação a responsabilidade do empregador em casos de assédio moral.

Destaca-se que ao examinar os fundamentos, que o artigo busca aprofundar o conhecimento, contribuindo tanto para a prática advocatícia, quanto para fomentar o debate acadêmico e social, destacando por vez a importância de parâmetros claros e consistentes para a responsabilização do empregador e para a proteção do trabalhador.

A pesquisa teórica ora desenvolvida é de abordagem qualitativa, propondo-se a compreender e interpretar, a forma como o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, vem decidindo sobre casos relacionados ao assédio moral nas relações laborais. Configurando-se como um estudo descritivo, explicativo e exploratório, pois busca descrever o assédio moral, explicar seus fundamentos jurídicos e suas repercussões no âmbito trabalhista, bem como explorar os padrões decisórios adotados pela Justiça do Trabalho do Piauí.

A pesquisa fundamenta-se em levantamento bibliográfico e documental, com o objetivo de examinar a tendência das decisões judiciais, identificando se estas têm se mostrado favoráveis ao empregado ou ao empregador. Buscando ainda observar os principais critérios utilizados para o reconhecimento ou afastamento do assédio moral nas decisões, assim como os fundamentos jurídicos utilizados quanto à fixação do valor das indenizações.

Na primeira seção, foram analisados os conceitos, tipos e fundamentos do Assédio Moral, buscando aprofundar a compreensão da sua teoria e de seu conceito, sendo esses essenciais para contextualização do tema e para possíveis discussões posteriores. Na segunda seção, avalia-se a responsabilidade civil do empregador na proteção à saúde do trabalhador, tendo em vista as possíveis consequências diretas e indiretas que o assédio acarreta na vida pessoal e profissional do trabalhador, justificando a necessidade de medidas preventivas e reparatórias. Por fim, na terceira seção analisa-se as jurisprudências no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região incluídas para demonstrar como os tribunais do estado vêm interpretando e aplicando a legislação sobre assédio moral, permitindo identificação de padrões de proteção aos direitos dos trabalhadores e uma avaliação mais crítica das decisões analisadas.

2 CONCEITOS, TIPOS E FUNDAMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

O termo assédio moral tem sua origem na tradução do conceito de *mobbing*, desenvolvido pelo sueco Heinz Leymann, psicólogo e psicoterapeuta com formação também em psiquiatria organizacional na década de 1980. Ao observar comportamentos hostis recorrentes em ambientes organizacionais e utilizando-o para descrever condutas repetitivas no ambiente de trabalho que afetavam a saúde psíquica dos empregados. Desde então começou a ganhar visibilidade a partir de estudos científicos na Europa, sendo posteriormente incorporado ao debate jurídico e social em diversos países (Leymann, 1996). *Harassment* e *psychological terror* (terror psicológico), eram outras palavras encontradas na literatura de língua inglesa para designar o assédio moral.

Na década de 1990, a psicóloga francesa Hirigoyen (1998) aprofundou essa discussão com a publicação da obra *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. A autora ampliou a compreensão do fenômeno, abordando o assédio moral como uma forma de violência perversa do dia a dia, presente não apenas nas empresas, mas também em relações familiares e sociais. Sua abordagem humanizou o tema e contribuiu para que o conceito fosse difundido internacionalmente, influenciando legislações e políticas públicas (Hirigoyen, 1998).

No Direito brasileiro, a expressão passou a ser utilizada a partir do início dos anos 2000, principalmente por meio da atuação de estudiosos como a médica e pesquisadora Margarida Barreto, que realizou pesquisas pioneiras sobre o sofrimento psíquico de trabalhadores em função de práticas abusivas (Barreto, 2000). A partir de então, o tema passou a integrar pautas sindicais, acadêmicas e jurídicas, culminando na criação de leis específicas para reprimir essa violência.

O assédio moral consolidou-se na jurisprudência trabalhista e na doutrina, como uma das formas de violência psicológica, sendo caracterizada por atitudes repetidas que constroem, humilham, ou isolam o trabalhador dentro do próprio ambiente de trabalho. Diferenciando-se de conflitos pontuais, pois pressupõe insistência na intenção, e uma degradação desse ambiente laboral, por sua vez atentando contra a dignidade da pessoa humana e tendo como fundamento o Estado Democrático de Direito, com base no art. 1º, III, CF/88 (Brasil, 1988).

Desta forma o conceito de assédio moral surgiu como uma resposta às transformações nas relações de trabalho e à necessidade de proteger a saúde mental dos trabalhadores. A consolidação do termo ao longo das últimas décadas permitiu o avanço de políticas de prevenção e a criação de ambientes mais éticos e

respeitosos, podendo ser classificado em diferentes tipos, como o assédio vertical, que ocorre entre indivíduos com diferentes níveis de poder, o assédio horizontal, que ocorre entre colegas de trabalho ou pessoas do mesmo nível hierárquico, e o assédio misto, que combina elementos de ambos (Barreto, 2003).

No âmbito das relações de trabalho, o assédio moral manifesta-se de diferentes formas, a depender da posição hierárquica e das circunstâncias em que se desenvolve. O assédio moral vertical pode ser dividido em dois, vertical descendente, que é o mais recorrente e se caracteriza quando o superior hierárquico utiliza de seu poder diretivo para humilhar, isolar ou desqualificar o subordinado, por meio de ameaças veladas, críticas constantes, sobrecarga de tarefas ou desvalorização profissional.

O assédio moral vertical ascendente embora menos comum, ocorre em sentido inverso, quando empregados se viram-se contra o superior hierárquico, com o intuito de enfraquecer sua autoridade ou provocar seu afastamento do cargo, também comprometendo o equilíbrio das relações de trabalho e a funcionalidade da organização.

Já o assédio moral horizontal, ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico, não havendo uma relação direta de subordinação, mas sim atitudes hostis motivadas por rivalidades interpessoais, competição ou até mesmo preconceito. Prática esta que pode se manifestar de maneira sutil, como na exclusão de um trabalhador de atividades coletivas, ou na sabotagem de tarefas.

Destaca-se por fim, o chamado assédio moral misto, que combina elementos dos anteriores, envolvendo tanto superiores quanto colegas, o que intensifica o dano emocional e a vulnerabilidade da vítima (Barreto, 2003). Fazendo com que outras pessoas enxerguem nessas atitudes uma oportunidade para assumirem comportamentos semelhantes contra as vítimas, seja de forma reservada ou pública, contínua ou isolada.

Os fundamentos jurídicos do assédio moral encontram-se dispersos em diversos diplomas legais, uma vez que o ordenamento brasileiro ainda não dispõe de uma lei federal específica que trate de maneira sistemática do tema. A Constituição Federal de 1988, contudo, estabelece as bases principiológicas que asseguram a proteção à dignidade da pessoa humana com base no art. 1º, III, ao valor social do trabalho, art. 1º, IV e à inviolabilidade da honra e da imagem, art. 5º, X, servindo de fundamento para a responsabilização do empregador. Esses

princípios são complementados pelo art. 7º, XXII, que impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Além da Constituição, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) oferece suporte normativo ao proteger o trabalhador de práticas abusivas e atentatórias à dignidade humana. O art. 483, alínea “e”, permite ao empregado considerar inválido o contrato e pleitear indenização quando for tratado com rigor excessivo.

A Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal também é relevante, ao prever a presunção de culpa do patrão ou comitente pelos atos de seus empregados, servindo de base para a aplicação da responsabilidade civil objetiva nos casos de dano moral no ambiente de trabalho (Brasil, 1943).

O Código Civil de 2002 complementa a proteção ao estabelecer em seus artigos 186 e 927, a definição da responsabilidade civil.¹

Esses dispositivos fundamentam a responsabilização do empregador por atos de assédio moral, seja de forma direta, quando praticado pelo próprio empregador, seja de forma indireta, quando o empregador se omite diante de condutas abusivas praticadas por seus prepostos (Brasil, 2002).

No plano internacional, o Brasil é signatário de importantes tratados e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que reforçam o direito a um ambiente laboral saudável e livre de violência. Destaca-se, entre eles, a Convenção nº 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio

¹ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (artigos, 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. 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)

Ambiente de Trabalho², que reconheceu expressamente a violência e o assédio no mundo do trabalho como violações dos direitos humanos. Esses instrumentos têm caráter normativo e orientam a atuação do Judiciário brasileiro na interpretação das normas internas.

Verifica-se que os fundamentos jurídicos do assédio moral não se limitam a um único dispositivo, mas formam conjunto de leis e normas que formam a base ou estrutura de um sistema normativo e consolidam-se em princípios constitucionais, leis trabalhistas, civis e internacionais. A consolidação desses fundamentos demonstra o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com a promoção de ambientes de trabalho baseados no respeito, na dignidade e na valorização da pessoa humana, reafirmando o trabalho como expressão essencial da cidadania e da justiça social.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NA PROTEÇÃO A SAÚDE DO TRABALHADOR.

O assédio moral, enquanto forma de violência psicológica recorrente, produz efeitos violentos não apenas na vida profissional, mas também na saúde física e emocional do trabalhador. O ambiente de trabalho, que deveria ser espaço de desenvolvimento humano e exercício digno da profissão, transforma-se em um cenário de medo e insegurança, com consequências que vão além a esfera individual, atingindo também a organização e a sociedade como um todo.

Tendo em vista que compromete principalmente integridade psíquica do indivíduo, podendo gerar grandes danos à saúde do trabalhador, quadros de depressão, ansiedade, se tornam cada vez mais comuns, e por vezes passando despercebidos ou sendo confundidos com o cansaço rotineiro em algumas situações. Em casos mais graves, podendo evoluir para o desenvolvimento da Síndrome do Esgotamento Profissional mais conhecido como síndrome de burnout,

² Convenção nº 155: concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992; depositada a Carta de Ratificação em 18 de maio de 1992; entrada em vigor internacional em 11 de agosto de 1983 e, para o Brasil, em 18 de maio de 1993, na forma de seu artigo 24; e promulgada em 29 de setembro de 1994.

caracterizada por um estresse crônico e exaustivo podendo levar a um colapso físico e mental. (BRASIL, 2025).

Segundo Barreto (2000), as vítimas de assédio moral vivenciam um processo gradual de desestabilização emocional, marcado pela perda de autoestima, isolamento e sentimento de inutilidade. Essas condições frequentemente culminam em afastamentos prolongados de seus trabalhos, incapacidade laboral e até mesmo tentativas de suicídio.

No âmbito coletivo, as consequências se manifestam de forma generalizada e contínua, promovendo um clima hostil e um acentuado desgaste no ambiente de trabalho os tornando desmotivadores. Havendo assim um aumento na rotatividade de pessoal e na redução de produtividade, afetando não apenas a vítima diretamente, mas toda a estrutura organizacional, ocasionando prejuízos econômicos e sociais expressivos, além do comprometimento da imagem da instituição.

A proteção à saúde física e mental do trabalhador constitui um dever jurídico do empregador, decorrente de normas constitucionais e infraconstitucionais. O art. 7º, XXII, da Constituição Federal assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O art. 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) impõe ao empregador a obrigação de fazer cumprir tais normas, assegurando um ambiente laboral equilibrado e livre de condutas abusivas.

Constata-se que o assédio moral extrapola os limites de um conflito laboral comum, configurando uma violação sistemática à saúde, à honra e à dignidade da pessoa humana. As consequências desse fenômeno exigem do empregador não apenas a reparação civil pelos danos causados, mas também a adoção de medidas efetivas de prevenção e promoção do bem-estar no trabalho.

O assédio moral representa uma grave falha no dever de proteção do empregador com o trabalhador, uma vez que compromete diretamente sua saúde psíquica e dignidade. A omissão patronal diante dessas situações de humilhação e constrangimento reiterado pode configurar culpa por negligência, nos termos do art. 186 do Código Civil, ensejando o dever de reparação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também reconhece o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável como princípio fundamental, estabelecido por sua Convenção nº 190 (2019), (importante ressaltar que o governo

brasileiro já deu início ao processo de ratificação desta convenção desde 08 de março de 2023, enviando ao Conselho Nacional pra a sua ratificação), que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Norma essa que amplia o conceito de proteção, impondo ao empregador a adoção de políticas preventivas, canais de denúncia e medidas educativas que promovam o respeito mútuo e a cultura de integridade nas relações laborais.

O cumprimento do dever de proteção reflete o equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do empregado, garantindo que as relações laborais se desenvolvam de forma segura, ética, humana. Exigindo do empregador atenção aos sinais de vulnerabilidade dos trabalhadores, e adoção de medidas que minimizem riscos à saúde física e emocional, assegurando a todos condições para desempenhar suas funções com dignidade e respeito.

Nesse sentido, a responsabilidade do empregador assume caráter preventivo, reparatório e pedagógico, buscando não apenas compensar a vítima, mas também desencorajar novas práticas abusivas e promover o respeito no ambiente organizacional. Assim, a reparação do dano moral decorrente do assédio deve ser compreendida como instrumento de efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

A análise das consequências e dos deveres do empregador revela, portanto, a necessidade de atuação firme do Poder Judiciário Trabalhista na consolidação de critérios uniformes que assegurem a efetividade desses direitos. É nesse cenário que a jurisprudência do TRT 22ª Região ganha destaque, ao estabelecer parâmetros interpretativos sobre a caracterização do assédio moral e os limites da responsabilidade patronal.

A responsabilidade civil do empregador surge como instrumento jurídico essencial para assegurar a reparação dos danos e reafirmar os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. De acordo com o disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Assim, a omissão do empregador em coibir práticas abusivas ou em criar mecanismos eficazes de prevenção e denúncia configura violação do dever de proteção e enseja o dever de indenizar.

Destaca-se que além da responsabilidade direta do empregador, a doutrina e a jurisprudência admitem, em determinadas situações, a responsabilidade civil

subsidiária, especialmente em relações de terceirização ou prestação de serviços, é o que se indica na sumula 331 do TST e na lei 6.019/74. Esses casos o tomador de serviços pode ser responsabilizado subsidiariamente pelos danos decorrentes do assédio moral cometido por trabalhadores da empresa contratada, caso fique comprovada a omissão na fiscalização do cumprimento das normas de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador.

Tal mecanismo busca ampliar a efetividade da tutela jurisdicional e assegurar que a vítima tenha acesso à reparação integral, mesmo quando o empregador direto não possua condições de arcar com o ressarcimento, garantindo, assim, a observância dos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Para Barros (2017), a responsabilidade do empregador decorre da quebra do dever de segurança, uma vez que este é o principal garantidor do ambiente de trabalho sadio e equilibrado. Já Delgado (2022) ressalta que o poder diretivo do empregador não é absoluto e deve ser exercido dentro dos limites da legalidade e da dignidade do trabalhador, sob pena de responsabilidade civil e trabalhista. Nessa mesma linha, Alckmin (2019) observa que o dano moral trabalhista ultrapassa a simples ofensa à honra subjetiva, atingindo a esfera existencial do indivíduo, e que a reparação deve cumprir também função pedagógica, inibindo a reincidência de condutas lesivas no ambiente corporativo.

A doutrina ainda reconhece que essa responsabilidade pode assumir natureza subjetiva ou objetiva, conforme as circunstâncias do caso concreto. Em regra, adota-se o critério subjetivo, exigindo a comprovação da culpa ou dolo do empregador. No entanto, nas situações em que a atividade exercida implique em risco acentuado, aplica-se a responsabilidade objetiva, nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, onde o dano é entendido como presumido. Essa perspectiva demonstra a evolução do ordenamento jurídico brasileiro na busca por maior efetividade na tutela da saúde e da dignidade do trabalhador.

4 ANÁLISE DAS JURISPRUDÊNCIAS NO TRIBUNAL REGIONAL DA 22ª REGIÃO

De acordo com Ministério Público do Trabalho, o número de denúncias de assédio moral e sexual aumentou 54% no Piauí entre 2023 e 2024. Segundo dados,

foram 212 denúncias de assédio moral e 15 de assédio sexual no ano de 2023. Em 2024, o número saltou para 327 denúncias de assédio moral e 24 de assédio sexual. (MPT-PI, 2025).

Diante dos dados apresentados pelo órgão ministerial do trabalho o presente estudo buscou analisar como judiciário trabalhista do Piauí está fundamentando os julgamentos a cerca dessa temática. É nesse cenário que a jurisprudência do TRT 22ª Região ganha especial relevância, ao consolidar entendimentos e parâmetros interpretativos sobre a caracterização do assédio moral e os limites da responsabilidade patronal. A partir da análise jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região entre os anos de 2019 e 2024, destaca-se os principais fundamentos normativos utilizados, as tendências observadas nas decisões e a forma como o Tribunal tem contribuído para o fortalecimento da proteção à dignidade do trabalhador no ambiente laboral.

A análise processual é uma ferramenta indispensável para compreensão do mundo jurídico. Essa ferramenta permite desvendar as complexidades do processo judicial, desde o início até a sua conclusão, avaliando cada etapa com rigidez e a exatidão que a ciência jurídica requer.

Para a análise da aplicação e interpretação, a pesquisa concentrou-se no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. A coleta de dados foi realizada por meio de busca na base de dados de jurisprudência, utilizando as seguintes palavras-chaves: "assédio moral", "proteção à saúde mental" "relações de trabalho " e " responsabilidade civil do empregador", abrangendo o período de 2019 a 2024.

Dos resultados iniciais, foram selecionadas as jurisprudências que apresentavam fundamentação detalhada sobre o nexo causal entre a conduta laboral e o dano psíquico do trabalhador, o estudo aprofundou-se nos fundamentos jurídicos mais recorrentes, possibilitando inclinação interpretativa quanto à exigência de prova, à fixação da reparação por danos morais e aos critérios de configuração do esgotamento profissional.

A presente análise das 11 sentenças proferidas pelo Tribunal Regional Trabalho da 22ª Região, revela um panorama jurídico aprimorado, pautado pela rigidez na análise processual e pela aplicação do princípio da proporcionalidade na fixação de indenizações.

O conjunto de dados demonstra que o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, está atento às diversas formas da violência psicológica no ambiente laboral,

desde o assédio moral clássico, interpessoal e direcionado, até o assédio moral organizacional, característico de modelos de gestão focados na pressão excessiva por resultados.

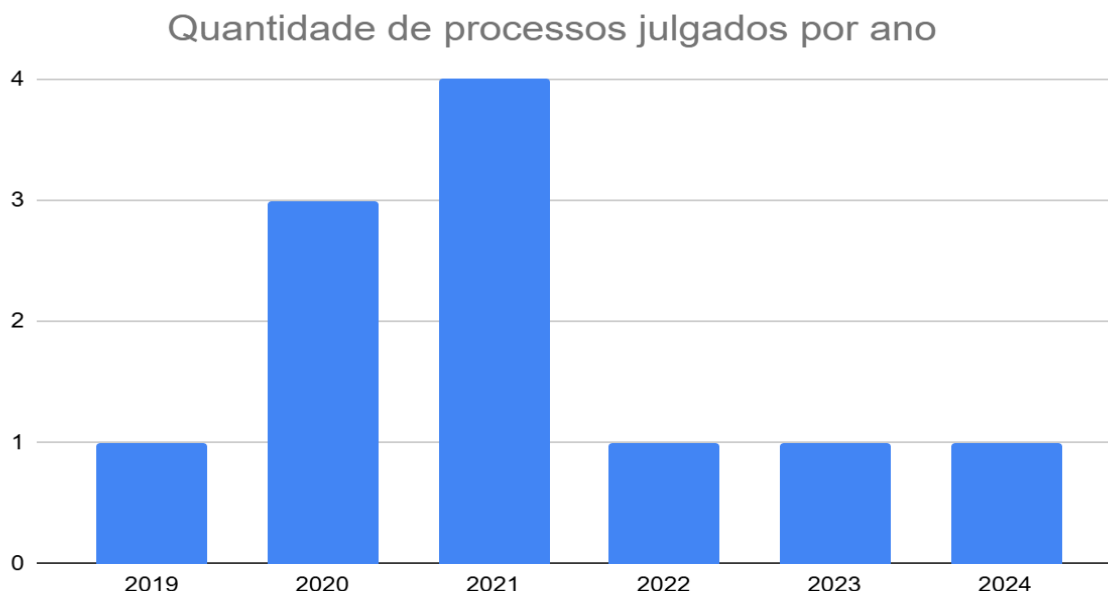
Das 11 decisões analisadas, o resultado foi parcialmente favorável ao empregado em 7 casos e favorável integralmente ao empregador em 4 casos. No entanto, ao pesquisar separadamente cada pedido de indenização por assédio moral, observa-se um maior equilíbrio nas sentenças, com 6 casos resultando em condenação e 5 em absolvição. Este resultado comprova que a concessão da reparação moral está diretamente conectada com a comprovação do dano.

PROCESSOS FAVORÁVEIS AO TRABALHADOR	PROCESSOS FAVORÁVEIS AO EMPREGADOR
ATOrd 0001947-22.2018.5.22	ATSum 0001090-08.2020.5.22.0001
RTOOrd 0000361-41.2018.5.22.0004	ATOrd 0000736-77.2020.5.22.0002
ATOrd 0000046-37.2023.5.22.0004	ATOrd 0001543-34.2019.5.22.0002
ATOrd 0002951-31.2017.5.22.0002	ATOrd0000428-10.2021.5.22.0001
ATOrd 0000428-10.2021.5.22.0001	ATOrd 0001692-98.2017.5.22.0002
ATOrd 0001085-34.2021.5.22.0006	

De acordo com o gráfico abaixo, entre 2019 a 2024 o cenário dos processos relacionados ao assédio moral no Piauí passou por várias análises significativas. Em 2019, o número de registros ainda era baixo, reflexo da falta de denúncias e do medo das vítimas em expor essas situações. Em 2020 e 2021, observou-se um aumento expressivo de casos, ampliada pela notoriedade do tema, assim como pela atuação do Ministério Público do Trabalho e campanhas de conscientização promovidas pelo TRT-22ª Região, esse crescimento revelou uma maior confiança das vítimas na busca por seus direitos.

No entanto, entre 2022 a 2024, houve uma redução significativa nos processos, possivelmente decorrente das ações preventivas, da adoção de políticas

institucionais mais exigentes e de uma maior ampliação do diálogo a respeito da ética no ambiente de trabalho laboral.



Foram analisados como critérios de pesquisa, se as sentenças ocorreram de forma favorável ao empregado ou ao empregador, considerando os principais critérios utilizados para identificar se houve de fato o reconhecimento do assédio moral nas sentenças, bem como qual o fundamento jurídico utilizado quanto a fixação de valores das indenizações.

O conjunto das decisões estabeleceu que o TRT-22ª Região, ao coibir a violência psicológica, exigiu a comprovação de que o empregador excedeu os limites lícitos do seu poder diretivo. A simples cobrança de metas e resultados é considerada inerente ao ambiente de trabalho e não configura assédio por si só.

A licitude da cobrança foi o argumento central para a absolvição em cinco dos onze processos. Nesses casos, a rejeição do pedido se deu principalmente pela falha no ônus da prova por parte do empregado. O Juízo rejeitou a pretensão quando o testemunho era frágil, ou quando a própria prova documental, contradizia a tese do reclamante.

A condenação, por outro lado, ocorreu quando o empregado conseguiu comprovar que houve de fato abuso e humilhação no ambiente de trabalho. Os critérios utilizados em sua maior parte se deram pela demonstração da tabela de produtividade e a exposição vergonhosa, cobrança em voz alta e o envio de

mensagens de trabalho em horários de descanso. Práticas que caracterizaram o assédio moral organizacional, criando um ambiente de trabalho hostil.

A análise de como os valores de indenização variam, mostram que a aplicação estrita dos princípios da proporcionalidade, razoabilidade e do poder pedagógico da pena, demonstrou flexibilidade e critério técnico ao arbitrar as indenizações, cujos montantes variaram de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

O valor máximo de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) foi aplicado em um único caso, destinado a punir condutas de maior gravidade, de acordo com a classificação adotada no processo nº ATOrd 0001947-22.2018.5.22 que envolveram agressões verbais com conotação sexual em ambiente laboral. O valor não visa apenas compensar o dano à dignidade da vítima, mas estabelece também o maior efeito instrutivo, especialmente contra grandes corporações reincidentes.

Os valores intermediários, estabelecidos entre R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) e R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), de acordo com as classificações adotadas nos processos nº RTOrd 0000361-41.2018.5.22.0004 e nº ATOrd 0000046-37.2023.5.22.0004, foram aplicados aos casos de assédio com menor gravidade, mas ainda assim prejudiciais, como a exposição pública e as ameaças de demissão que comprovaram problemas de saúde mental no ambiente laboral.

O menor valor foi aplicado em três processos, n: ° ATOrd 0002951-31.2017.5.22.0002, nº ATOrd 0000428-10.2021.5.22.0001, nº ATOrd 0001085-34.2021.5.22.0006 e a análise destes casos é muito importante para entender o como são atribuídas as decisões judiciais. Nessas situações, embora reconhecendo o assédio em forma de excesso de cobrança e invasão de jornada, o juiz utilizou a perícia médica para a definição do valor, o fato de o laudo pericial atestar que o trabalho era apenas uma concausa para a doença psíquica, e não a causa exclusiva, resultando em uma redução significativa de cinquenta por cento na indenização inicialmente arbitrado no valor de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Observa-se que a análise dos casos, oferece uma direção clara a respeito do assédio moral em relação a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 22 Região, refletindo uma balança justa quanto à dignidade do trabalhador, e impositiva em relação ao ônus da prova. A demanda reside na capacidade de modificar a percepção subjetiva ao mesmo tempo em que o Judiciário demonstra

responsabilidade ao ajustar as indenizações, de forma compatível com o assédio moral sofrido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo geral analisar como o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, aplica os instrumentos normativos de proteção à dignidade do trabalhador de maneira criteriosa e equilibrada. A partir das análises jurisprudenciais realizadas, foi possível verificar que o TRT 22ª Região não se restringiu somente a reconhecer o assédio moral como uma simples insatisfação, mas exigiu uma rigorosa comprovação do abuso do poder diretivo por parte do empregador.

Observou-se um equilíbrio no resultado das sentenças que refletiu a importância do ônus da prova para o trabalhador, considerando a simples cobrança de metas, resultados lícitos e característicos ao ambiente de trabalho. Por outro lado, a condenação ocorreu quando comprovado o excesso de humilhações e a criação de um ambiente hostil, por meio de exposição vergonhosa em tabelas de produtividade e a invasão da jornada de descanso.

No que se refere à determinação dos valores de indenização, observa-se que os magistrados buscam um equilíbrio que reflita não apenas a gravidade da conduta, o nexo causal estabelecido e a extensão do dano, mas também a capacidade econômica do empregador, estabelecendo à responsabilidade civil uma clara função preventiva e pedagógica.

Os valores arbitrados demonstram essa variação criteriosa, oscilando entre R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) e R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Este último valor foi aplicado em uma situação de extremo prejuízo, conforme o julgado no processo nº ATO-RD-0001947-22.2018.5.22.0001, que envolveu reiteradas agressões verbais e exposição humilhante perante colegas.

O Tribunal tem buscado, adotar critérios objetivos e concretos, alinhando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, previstos no art. 944 do Código Civil. Nos casos de improcedência, a decisão judicial tem dado ênfase a necessidade de prova robusta e evidente da prática abusiva, reforçando a premissa

de que a mera alegação de ambiente hostil, desacompanhada de elementos reais, é insuficiente para caracterizar o assédio.

Além disso, o estudo revelou um interessante desenvolvimento na análise normativa. Compreendendo uma maior rigidez na avaliação das condutas patronais entre 2020 e 2022, período influenciado pelo aumento do debate social acerca da saúde mental no trabalho e pelo contexto pandêmico que evidenciou a fragilidade do suporte institucional e a sobrecarga de trabalhadores (Melo et al., 2024). Nos anos seguintes observou-se um maior equilíbrio nas decisões, com um destaque para ônus da prova e em uma análise do contexto organizacional.

Outro ponto relevante é a utilização da perícia médica como fator modificador do valor da indenização, aplicando-se um fator redutor quando o assédio é considerado apenas concausa na doença psíquica, e não a causa exclusiva, a análise jurisprudencial demonstra que o TRT da 22ª Região tem sido fundamental na busca pela conciliação entre a proteção da dignidade do trabalhador e a preservação da autonomia empresarial, impondo limites concretos ao poder diretivo quando este excede sua função.

A atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, contribui para construção de um ambiente laboral mais ético, humanizado e juridicamente seguro, reafirmando o compromisso com a efetivação dos direitos fundamentais, especialmente no que concerne à dignidade humana, à saúde psíquica e ao valor social do trabalho.

Dessa forma, conclui-se, que a análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, demonstra que o tribunal tem buscado alcançar objetivos e resultados relevantes pela dignidade do trabalhador. Não só se restringindo a apenas a fundamentar as decisões de (in)deferimento em casos de assédio moral no ambiente laboral, mas visando identificar tendências e convergências na aplicação do direito, por meio de critérios objetivos e proporcionais de fixação valores indenizatórios, cumprindo uma essencial função pedagógica e preventiva no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

ALCKMIN, Maria Aparecida. **Dano moral nas relações de trabalho: responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. Tese de Doutorado em Psicologia Social – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2025. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/17370>. Acesso em: 30 out. 2025.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. [Brasília, DF]: Ministério da Saúde, Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho no Piauí – MPT-PI**. Número de denúncias de assédio moral e sexual cresce mais de 54% no Piauí. Teresina, 17 mar. 2025. Disponível em: <https://www.prt22.mpt.mp.br/procuradorias/2-uncategorised/923-numero-de-denuncias-de-assedio-moral-e-sexual-cresce-mais-de-54-no-piaui>. Acesso em: 30 out. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: Syros, 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/qRMWypfpJZbdJBq35PXGmk/?format=html&lang=pt> Acesso em: 16 set. 2025.

LEYMANN, Heinz. The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/?lang=pt> Acesso em: 16 set. 2025.

MELO, Ana Beatriz Oliveira de. et al. O impacto da pandemia da COVID-19 na saúde mental dos profissionais da saúde. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, Macapá, v. 6, n. 11, p. 2339–2349, 2024. Disponível em: <https://bjhs.emnuvens.com.br/bjhs/article/view/4430>. Acesso em: 30 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 155**: sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Promulgada no Brasil pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. Consolidada pelo Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm Acesso em: 30 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 190**: sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019. Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdic/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria/canal-de-denuncias/arquivos-e-imagens/convencao-sobre-a-eliminacao-da-violencia-e-do-assedio-no-mundo-do-trabalho-c190-2013-convencao-no-190-sobre-violencia-e-assedio-2019.pdf/view. Acesso em: 30 out. 2025

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo geral analisar como o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, aplica os instrumentos normativos de proteção à dignidade do trabalhador de maneira criteriosa e equilibrada. A partir das análises jurisprudenciais realizadas, foi possível verificar que o TRT 22ª Região não se restringiu somente a reconhecer o assédio moral como uma simples insatisfação, mas exigiu uma rigorosa comprovação do abuso do poder diretivo por parte do empregador.

Observou-se um equilíbrio no resultado das sentenças que refletiu a importância do ônus da prova para o trabalhador, considerando a simples cobrança de metas, resultados lícitos e característicos ao ambiente de trabalho. Por outro lado, a condenação ocorreu quando comprovado o excesso de humilhações e a

criação de um ambiente hostil, por meio de exposição vergonhosa em tabelas de produtividade e a invasão da jornada de descanso.

No que se refere à determinação dos valores de indenização, observa-se que os magistrados buscam um equilíbrio que reflita não apenas a gravidade da conduta, o nexo causal estabelecido e a extensão do dano, mas também a capacidade econômica do empregador, estabelecendo à responsabilidade civil uma clara função preventiva e pedagógica.

Os valores arbitrados demonstram essa variação criteriosa, oscilando entre R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) e R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Este último valor foi aplicado em uma situação de extremo prejuízo, conforme o julgado no processo nº ATO-RD-0001947-22.2018.5.22.0001, que envolveu reiteradas agressões verbais e exposição humilhante perante colegas.

O Tribunal tem buscado, adotar critérios objetivos e concretos, alinhando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, previstos no art. 944 do Código Civil. Nos casos de improcedência, a decisão judicial tem dado ênfase a necessidade de prova robusta e evidente da prática abusiva, reforçando a premissa de que a mera alegação de ambiente hostil, desacompanhada de elementos reais, é insuficiente para caracterizar o assédio.

Além disso, o estudo revelou um interessante desenvolvimento na análise normativa. Compreendendo uma maior rigidez na avaliação das condutas patronais entre 2020 e 2022, período influenciado pelo aumento do debate social acerca da saúde mental no trabalho e pelo contexto pandêmico que evidenciou a fragilidade do suporte institucional e a sobrecarga de trabalhadores (Melo et al., 2024). Nos anos seguintes observou-se um maior equilíbrio nas decisões, com um destaque para ônus da prova e em uma análise do contexto organizacional.

Outro ponto relevante é a utilização da perícia médica como fator modificador do valor da indenização, aplicando-se um fator redutor quando o assédio é considerado apenas concausa na doença psíquica, e não a causa exclusiva, a análise jurisprudencial demonstra que o TRT da 22ª Região tem sido fundamental na busca pela conciliação entre a proteção da dignidade do trabalhador e a preservação da autonomia empresarial, impondo limites concretos ao poder diretivo quando este excede sua função.

A atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, contribui para construção de um ambiente laboral mais ético, humanizado e juridicamente seguro,

reafirmando o compromisso com a efetivação dos direitos fundamentais, especialmente no que concerne à dignidade humana, à saúde psíquica e ao valor social do trabalho.

Dessa forma, conclui-se, que a análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 22^a Região, demonstra que o tribunal tem buscado alcançar objetivos e resultados relevantes pela dignidade do trabalhador. Não só se restringindo a apenas a fundamentar as decisões de (in)deferimento em casos de assédio moral no ambiente laboral, mas visando identificar tendências e convergências na aplicação do direito, por meio de critérios objetivos e proporcionais de fixação valores indenizatórios, cumprindo uma essencial função pedagógica e preventiva no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2 maio 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/em-cinco-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>
Acesso em: 30 out. 2025.

**ANEXO A - COMPROVANTE DE SUBMISSÃO OU APROVAÇÃO DO ARTIGO NA
REVISTA ONDE CONSTE O NOME DE TODOS OS AUTORES DO TRABALHO**