

A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL COMO DEVER DO EMPREGADOR E SEUS REFLEXOS NA RESPONSABILIDADE CIVIL

THE PREVENTION OF WORKPLACE BULLYING AS AN EMPLOYER'S DUTY AND ITS IMPLICATIONS FOR CIVIL LIABILITY

Artigo submetido em 18 de setembro de 2026

Artigo aprovado em 19 de setembro de 2026

Artigo publicado em 19 de setembro de 2026

Scientia et Ratio

Volume 6 – Número 10 – 2026

ISSN 2525-8532

Autor:

Isabela Martins Ferreira^[1]

Lilian Eduarda Ceolin Farias^[2]

Nathália Viana Lopes Kashimoto^[3]

RESUMO: Este artigo analisa a configuração do assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade civil do empregador à luz do ordenamento jurídico brasileiro e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Parte-se da constatação de que, na ausência de legislação federal específica sobre o tema, a responsabilização civil patronal se

desenvolveu a partir de construções doutrinárias e jurisprudenciais ancoradas nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como nos dispositivos gerais do Código Civil relativos ao dever de reparar o dano, em diálogo com a sistematização do dano extrapatrimonial promovida pela Reforma Trabalhista de 2017 (arts. 223-A a 223-G da CLT). Adotou-se abordagem qualitativa, operacionalizada por meio de revisão narrativa de literatura, contemplando literatura branca e cinzenta, além de levantamento jurisprudencial. Os resultados indicam que a responsabilidade civil do empregador pode configurar-se tanto na modalidade subjetiva, quando a própria empresa ou seus sócios praticam diretamente a conduta assediadora, quanto na modalidade objetiva, quando o assédio é praticado por prepostos ou superiores hierárquicos, nos termos dos arts. 932, III, e 933 do Código Civil. Constatou-se, ainda, que os desafios probatórios inerentes ao caráter velado do assédio moral têm sido enfrentados pela Justiça do Trabalho por meio da valoração de indícios e depoimentos, e que a adoção de medidas preventivas — a exemplo do gerenciamento de riscos psicossociais exigido pela NR-1 e dos parâmetros da Convenção nº 190 da OIT — cumpre papel relevante tanto na redução da incidência do assédio moral quanto na mitigação da responsabilidade civil patronal, ao evidenciar o exercício regular do dever de cuidado do empregador.

Palavras-chave: assédio moral; responsabilidade civil do empregador; riscos psicossociais; prevenção; Justiça do Trabalho.

ABSTRACT: This article examines the configuration of workplace moral harassment (mobbing) and employer civil liability in light of Brazilian law and the case law of the Superior Labor Court (TST). It starts from the observation that, in the absence of specific federal legislation on the subject, employer liability has developed mainly through scholarly and judicial constructions grounded in the constitutional principles of human dignity and the social value of labor, as well as in the general provisions of the Civil Code on the duty to repair damage, in dialogue with the systematization of non-pecuniary damages introduced by the 2017 Labor Reform (articles 223-A to 223-G of the Consolidation of Labor Laws). A

qualitative approach was adopted, operationalized through a narrative literature review encompassing both published scholarship and grey literature, together with a case-law survey. The results show that employer liability may arise either subjectively, when the company or its partners directly engage in harassing conduct, or objectively, when harassment is committed by agents or hierarchical superiors, pursuant to articles 932, III, and 933 of the Civil Code. It was further found that the evidentiary challenges inherent to the covert nature of moral harassment have been addressed by labor courts through the weighing of circumstantial evidence and testimony, and that preventive measures — such as the psychosocial risk management required under Regulatory Standard NR-1 and the parameters of ILO Convention No. 190 — play a relevant role both in reducing the incidence of harassment and in mitigating employer civil liability, by evidencing the employer's due diligence.

Keywords: workplace bullying; employer civil liability; psychosocial risks; prevention; labor courts.

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com condutas abusivas reiteradas no ambiente de trabalho não é recente, mas sua sistematização científica e jurídica é relativamente nova. O fenômeno começou a ser estudado de forma sistemática a partir da década de 1980, quando pesquisadores europeus passaram a investigar comportamentos hostis e repetitivos praticados no ambiente laboral com o propósito de desestabilizar psicologicamente o trabalhador (Feijó et al., 2019). No Brasil, o tema ganhou visibilidade acadêmica sobretudo a partir dos anos 2000, quando estudos pioneiros evidenciaram a incidência do assédio moral em empresas paulistas e demonstraram que suas raízes estão associadas à falta de compromisso das organizações com a dimensão humana do trabalho, muitas vezes subordinada exclusivamente à lógica econômica (Freitas; Heloani; Barreto, 2012). Por não haver, até hoje, legislação federal específica que discipline de forma abrangente o assédio moral, sua responsabilização civil se

desenvolveu por longo período a partir de construções doutrinárias e jurisprudenciais ancoradas nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF/88), bem como nos dispositivos gerais do Código Civil de 2002 relativos ao dever de reparar o dano (GONÇALVES, 2025). Esse cenário passou por uma reconfiguração relevante após a Reforma Trabalhista de 2017, que sistematizou o dano extrapatrimonial nos arts. 223-A a 223-G da CLT (Delgado, 2023), e recebeu reforço internacional com a aprovação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, voltada à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, além da atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passou a exigir das empresas o gerenciamento de riscos psicossociais ocupacionais.

Esse percurso histórico ajuda a explicar a magnitude do problema atualmente enfrentado pela Justiça do Trabalho. Segundo dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Conselho Nacional de Justiça, entre 2020 e 2024 a Justiça do Trabalho recebeu 458.164 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio no trabalho, com crescimento de 28% apenas entre 2023 e 2024; o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) concentrou a maior demanda, com 130.448 ações (TST, 2025; CNJ, 2025). Esse aumento da litigância acompanha uma tendência crescente também identificada em revisões sistemáticas internacionais, que apontam fatores organizacionais — como pressão por produtividade e cobranças excessivas de metas — entre os principais antecedentes do assédio moral no trabalho (Feijó et al., 2019). No plano da saúde do trabalhador, dados do Ministério da Previdência Social mostram que, em 2025, foram concedidos 546.254 benefícios por incapacidade temporária relacionados a transtornos mentais e comportamentais, número 15,66% superior ao registrado em 2024, sendo ansiedade e depressão os diagnósticos mais recorrentes (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2026). Segundo análise publicada pela revista eletrônica Consultor Jurídico, esse avanço simultâneo da judicialização e do adoecimento mental tem sido diretamente associado à necessidade de as empresas monitorarem com mais rigor os riscos psicossociais

no ambiente de trabalho (CONJUR, 2025). A literatura acadêmica brasileira sobre o tema, ainda que em expansão, permanece relativamente escassa diante da complexidade do fenômeno, o que se reflete na quantidade limitada de estudos empíricos voltados especificamente à responsabilização civil do empregador (Costa et al., 2015).

Esse conjunto de dados revela um cenário duplamente preocupante: de um lado, o crescimento acelerado da litigância trabalhista relacionada ao assédio moral; de outro, o aumento simultâneo dos afastamentos por adoecimento mental, sugerindo que as medidas preventivas ainda adotadas pelas empresas, quando existentes, não têm sido suficientes para conter os riscos psicossociais decorrentes de práticas abusivas no ambiente laboral. Nesse contexto, ainda que a jurisprudência trabalhista venha consolidando entendimentos sobre a responsabilização civil patronal, subsistem desafios probatórios relevantes, já que o assédio moral costuma ocorrer de forma velada e sem testemunhas, exigindo da Justiça do Trabalho a valoração de indícios e depoimentos (Goldschmidt; Andreola, 2016). Diante disso, formula-se a seguinte pergunta-problema, que orienta toda a pesquisa: em que medida a ocorrência do assédio moral e a ausência de mecanismos preventivos influenciam o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador pela Justiça do Trabalho, à luz da legislação vigente e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho?

Para responder a essa questão, a presente pesquisa adota abordagem qualitativa, operacionalizada por meio de revisão narrativa de literatura, contemplando tanto a literatura branca — artigos científicos publicados em periódicos indexados no Portal de Periódicos CAPES e na base Scopus (Costa et al., 2015; Feijó et al., 2019) — quanto a literatura cinzenta, compreendendo dissertações, teses e documentos institucionais disponíveis em repositórios acadêmicos, a exemplo do Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e do repositório do Tribunal Superior do Trabalho (Goldschmidt; Andreola, 2016; COSTA, 2025). A busca bibliográfica foi conduzida a partir de descritores em português e em inglês — “assédio moral”, “responsabilidade civil do empregador”, “riscos psicossociais”, workplace bullying, moral harassment, employer liability —, combinados por meio de operadores booleanos, sem

restrição de data inicial, mas priorizando produções posteriores à Reforma Trabalhista de 2017. A técnica de análise adotada é a documental e bibliográfica, com leitura, fichamento e interpretação qualitativa do material selecionado, seguindo o método dedutivo, na medida em que a pesquisa jurídica permite a interpretação crítica da legislação, da doutrina e da jurisprudência aplicáveis ao tema.

Diante do problema exposto, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a configuração do assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade civil do empregador, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Para tanto, definem-se os seguintes objetivos específicos: a) conceituar o assédio moral e delimitar os limites do poder diretivo do empregador (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2012); b) fundamentar a responsabilidade civil do empregador nas modalidades subjetiva e objetiva, à luz do Código Civil e da Consolidação das Leis do Trabalho (Gonçalves, 2025; Delgado, 2023); e c) analisar os critérios probatórios utilizados pela Justiça do Trabalho para o reconhecimento do dano moral, bem como o impacto das medidas preventivas — a exemplo do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR/NR-1) e dos canais internos de denúncia — na configuração e na mitigação da responsabilidade civil patronal (Goldschmidt; Andreola, 2016; Feijó et al., 2019).

A relevância da pesquisa se justifica em três dimensões complementares. Do ponto de vista social, os dados apresentados evidenciam que o assédio moral não é um fenômeno isolado, mas um problema estrutural que compromete a saúde mental de centenas de milhares de trabalhadores brasileiros por ano, com reflexos diretos na Previdência Social e na produtividade das organizações (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2026; TST, 2025). Do ponto de vista jurídico, a ausência de legislação federal específica sobre o tema mantém a responsabilização do empregador dependente de construções doutrinárias e jurisprudenciais nem sempre uniformes, o que reforça a necessidade de sistematizar os critérios adotados pelo TST (Goldschmidt; Andreola, 2016; Gonçalves, 2025). Do ponto de vista acadêmico, por fim, a pesquisa busca preencher uma lacuna identificada na literatura levantada, que ainda

articula de forma insuficiente a responsabilidade civil clássica com as diretrizes recentes de gerenciamento de riscos ocupacionais previstas na NR-1 e com os parâmetros internacionais fixados pela Convenção nº 190 da OIT, contribuindo para a discussão sobre a função não apenas reparatória, mas também preventiva e pedagógica da responsabilidade civil do empregador (Costa et al., 2015; Feijó et al., 2019).

Para tanto, o desenvolvimento deste artigo está estruturado em três seções, além desta introdução e das considerações finais. A segunda seção conceitua o assédio moral e delimita os contornos do poder diretivo do empregador. A terceira examina os fundamentos da responsabilidade civil patronal nas modalidades subjetiva e objetiva, incluindo a disciplina do dano extrapatrimonial trazida pela Reforma Trabalhista. A quarta seção analisa os critérios probatórios adotados pela Justiça do Trabalho e o papel das medidas preventivas na configuração e na mitigação dessa responsabilidade.

2 O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL E OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

A doutrina especializada define o assédio moral, também chamado de mobbing ou workplace bullying, como uma conduta abusiva e reiterada, praticada de forma intencional no ambiente de trabalho, destinada a humilhar, constranger, desqualificar e desestabilizar psicologicamente a vítima, comprometendo sua dignidade, suas condições de trabalho e sua integridade pessoal e profissional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2012). Trata-se de fenômeno que se distingue de um conflito pontual ou de uma crítica isolada precisamente pela reiteração da conduta hostil ao longo do tempo, elemento que a literatura internacional aponta como um dos critérios centrais para sua caracterização, ao lado da existência de uma relação de poder desigual entre agressor e vítima (Feijó et al., 2019).

Para que essas condutas sejam corretamente compreendidas, é necessário situá-las em contraste com o poder diretivo do empregador, previsto no art. 2º da CLT, que autoriza a

empresa a dirigir a prestação pessoal de serviços, organizar o trabalho, fiscalizar seu cumprimento e aplicar sanções disciplinares proporcionais. O poder diretivo constitui prerrogativa legítima decorrente da subordinação jurídica inerente ao contrato de emprego, mas não é absoluto: seu exercício encontra limite nos direitos da personalidade do trabalhador e nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF/88), de modo que cobranças de metas, correções de conduta e exercício do poder disciplinar, quando realizados de forma proporcional, pontual e respeitosa, permanecem no âmbito do exercício regular de direito.

O assédio moral configura-se justamente quando esse poder é exercido de forma abusiva — o chamado abuso de direito, vedado pelo art. 187 do Código Civil (BRASIL, 2002) —, transformando o que seria fiscalização e correção legítimas em prática vexatória, humilhante ou persecutória. Fatores organizacionais como pressão excessiva por produtividade, metas irrealistas e ambientes de trabalho competitivos têm sido apontados pela literatura como antecedentes recorrentes desse desvio de finalidade (Feijó et al., 2019), o que reforça a importância de a organização do trabalho observar, além dos limites jurídicos, boas práticas de gestão de pessoas. É precisamente na fronteira entre o exercício regular do poder diretivo e o seu abuso que reside o núcleo da problematização proposta por esta pesquisa, cujo desdobramento jurídico — a responsabilidade civil do empregador — é examinado na seção seguinte.

3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR: DAS MODALIDADES SUBJETIVA E OBJETIVA AO DANO EXTRAPATRIMONIAL TRABALHISTA

A responsabilidade civil do empregador pelos danos morais decorrentes de assédio moral pode configurar-se em duas modalidades distintas, a depender de quem pratica diretamente a conduta lesiva. Quando o próprio empregador — pessoa física, sócio-gerente ou preposto que se confunde com a direção da empresa — pratica pessoalmente a conduta assediadora, aplica-se a responsabilidade civil subjetiva clássica, disciplinada pelos arts. 186 e 927 do

Código Civil (BRASIL, 2002), que exige a comprovação de conduta, dano, nexo de causalidade e culpa em sentido amplo (GONÇALVES, 2025).

Situação distinta ocorre quando o assédio é praticado por um superior hierárquico, gestor ou colega de trabalho que atua como preposto da empresa. Nessa hipótese, incide a responsabilidade civil objetiva indireta do empregador, prevista nos arts. 932, III, e 933 do Código Civil (BRASIL, 2002), segundo os quais o empregador responde pelos atos de seus empregados e prepostos praticados no exercício do trabalho que lhes competir, independentemente da comprovação de culpa própria. Essa sistemática é reforçada pela histórica presunção de culpa do patrão pelo ato culposo do empregado ou preposto (culpa in eligendo e in vigilando), consolidada pela Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal, e encontra fundamento adicional no próprio conceito de empregador fixado pelo art. 2º da CLT, que o define como aquele que assume os riscos da atividade econômica — base da chamada teoria do risco, segundo a qual quem se beneficia da atividade empresarial deve arcar com os danos que essa mesma atividade, por meio de seus prepostos, venha a causar a terceiros, incluindo os próprios empregados.

Essa arquitetura clássica da responsabilidade civil foi reconfigurada, no âmbito trabalhista, pela Reforma promovida pela Lei nº 13.467/2017, que inseriu na CLT os arts. 223-A a 223-G, sistematizando pela primeira vez, em nível federal, o dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho (BRASIL, 2017; Delgado, 2023). O art. 223-B da CLT reconhece a legitimidade da vítima para postular reparação por ofensa a bens juridicamente tutelados, como a honra, a imagem e a intimidade, ao passo que o art. 223-G estabelece parâmetros a serem observados pelo julgador na fixação da indenização, tais como a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento, a possibilidade de superação física ou psicológica e o grau de dolo ou culpa do ofensor. A tarifação de valores prevista no §1º desse dispositivo, que vinculava o quantum indenizatório a múltiplos do último salário contratual do ofendido, foi objeto de intenso debate doutrinário e jurisprudencial, tendo o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o tema, assentado que tais parâmetros devem ser compreendidos

como critérios orientativos, e não como limites absolutos e vinculantes, preservando-se a discricionariedade do julgador para fixar a reparação de acordo com a proporcionalidade e a razoabilidade do caso concreto.

Da combinação entre o regime geral do Código Civil e a disciplina específica da CLT, extrai-se que a responsabilidade civil do empregador por assédio moral cumpre, simultaneamente, três funções: compensatória, ao reparar o dano sofrido pela vítima; pedagógico-punitiva, ao desestimular a reiteração da conduta pelo ofensor; e, como se examinará na seção seguinte, preventiva, na medida em que a adoção de medidas de gerenciamento de riscos psicossociais pode influenciar diretamente tanto a probabilidade de ocorrência do assédio quanto a própria valoração da conduta do empregador pelo julgador.

4 PROVA DO ASSÉDIO MORAL E O PAPEL DAS MEDIDAS PREVENTIVAS NA MITIGAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CIVIL PATRONAL

Um dos maiores desafios enfrentados pela Justiça do Trabalho no reconhecimento da responsabilidade civil por assédio moral é de natureza eminentemente probatória. Por se tratar de conduta que, em regra, ocorre de forma velada, sem testemunhas presenciais e muitas vezes restrita a interações privadas entre agressor e vítima, a prova direta do assédio é de difícil produção (Goldschmidt; Andreola, 2016). Diante dessa dificuldade, a jurisprudência trabalhista tem admitido a formação do convencimento judicial a partir de um conjunto de indícios convergentes — como mensagens eletrônicas, trocas de aplicativos de mensagens, registros de avaliações de desempenho, depoimentos de colegas que testemunharam situações correlatas e prova emprestada de outros processos —, valorizando a análise do contexto organizacional em que a conduta se insere. Em situações de manifesta hipossuficiência probatória do trabalhador, tem-se admitido, ainda, a distribuição dinâmica do ônus da prova, nos termos do art. 373, §1º, do Código de Processo Civil, atribuindo-se ao empregador o encargo de demonstrar a inexistência da conduta assediadora ou a regularidade do exercício do seu poder diretivo, por deter melhores condições de produzir

essa prova.

É precisamente nesse contexto probatório que a atuação preventiva do empregador assume relevância jurídica direta, e não apenas gerencial. A partir da Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) passou a exigir expressamente que as empresas identifiquem, avaliem e controlem os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho — entre os quais se incluem sobrecarga de trabalho, pressão excessiva e o próprio assédio moral — no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com vigência que, após sucessivas prorrogações, teve início em 26 de maio de 2026.

Paralelamente, embora o Brasil ainda não tenha concluído o processo de ratificação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho — cuja mensagem de ratificação (MSC 86/2023) permanece em tramitação no Congresso Nacional —, o instrumento já vem sendo invocado com frequência crescente pela jurisprudência trabalhista como parâmetro interpretativo para a caracterização da violência e do assédio no ambiente de trabalho, ainda que desprovido, por ora, de força vinculante própria de tratado internalizado.

A existência de programas estruturados de gerenciamento de riscos psicossociais, de códigos de conduta, de treinamentos periódicos e, sobretudo, de canais internos de denúncia efetivos e independentes cumpre dupla função no plano da responsabilidade civil. De um lado, tende a reduzir a própria incidência do assédio moral, ao coibir condutas abusivas antes que se consolidem em prática reiterada. De outro, quando o assédio ainda assim ocorre, a existência dessas medidas pode ser considerada pelo julgador como indício do exercício regular do dever de cuidado do empregador, o que pode influenciar tanto a análise da culpa in vigilando quanto a fixação do quantum indenizatório — sem que isso, contudo, afaste a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos de seus prepostos, nos termos dos arts. 932, III, e 933 do Código Civil. A prevenção, portanto, não substitui a reparação, mas compõe, ao lado dela, a função pedagógica da responsabilidade civil, deslocando o centro de gravidade da política de combate ao assédio moral do momento posterior ao dano para o

momento anterior a ele.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como pergunta-problema identificar em que medida a ocorrência do assédio moral e a ausência de mecanismos preventivos influenciam o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador pela Justiça do Trabalho. A investigação demonstrou, em primeiro lugar, que o assédio moral configura-se como o exercício abusivo do poder diretivo do empregador, distinguindo-se do exercício regular da subordinação jurídica pela reiteração da conduta hostil e pelo propósito de degradar a dignidade do trabalhador (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2012; Feijó et al., 2019).

Em segundo lugar, verificou-se que a responsabilidade civil patronal assume contornos distintos a depender do agente que pratica a conduta assediadora: responsabilidade subjetiva, quando o próprio empregador é o autor direto do assédio, e responsabilidade objetiva, quando a conduta é praticada por prepostos ou superiores hierárquicos, nos termos dos arts. 932, III, e 933 do Código Civil, em arquitetura complementada, no plano trabalhista, pela sistematização do dano extrapatrimonial trazida pelos arts. 223-A a 223-G da CLT (Delgado, 2023).

Em terceiro lugar, constatou-se que os desafios probatórios inerentes ao caráter velado do assédio moral têm levado a Justiça do Trabalho a valorizar indícios, depoimentos e, em casos de hipossuficiência probatória, a distribuição dinâmica do ônus da prova (Goldschmidt; Andreola, 2016). Nesse cenário, a adoção de medidas preventivas — notadamente o gerenciamento de riscos psicossociais exigido pela NR-1 e os parâmetros da Convenção nº 190 da OIT, ainda pendente de ratificação, mas já influente na interpretação jurisprudencial — revelou-se relevante tanto para a redução da incidência do assédio moral quanto para a valoração da conduta do empregador no processo de responsabilização civil.

Responde-se, assim, à pergunta-problema: a ocorrência do assédio moral aciona a

responsabilidade civil do empregador em suas modalidades subjetiva ou objetiva, conforme o agente causador do dano, ao passo que a ausência de mecanismos preventivos tende a agravar essa responsabilização, na medida em que priva o empregador de elementos que poderiam demonstrar o exercício regular do seu dever de cuidado. A responsabilidade civil do empregador por assédio moral, portanto, não deve ser compreendida apenas em sua função reparatória, mas também em sua função preventiva e pedagógica, papel que tende a ganhar ainda mais relevância prática à medida que as exigências normativas recentes — a NR-1 atualizada e a perspectiva de ratificação da Convenção nº 190 da OIT — se consolidem na cultura organizacional das empresas brasileiras.

Como limitação desta pesquisa, registra-se que a literatura acadêmica nacional sobre a responsabilização civil específica do empregador por assédio moral permanece relativamente escassa e dispersa entre diferentes áreas do conhecimento, o que dificultou a obtenção de estudos empíricos recentes sobre o tema (Costa et al., 2015). Fica como sugestão para pesquisas futuras o acompanhamento dos efeitos concretos da atualização da NR-1, cuja vigência plena teve início em maio de 2026, sobre o volume e o resultado das ações judiciais envolvendo assédio moral, bem como da eventual conclusão do processo de ratificação da Convenção nº 190 da OIT pelo Congresso Nacional, o que poderá oferecer uma base empírica inédita para mensurar o impacto da prevenção sobre a responsabilidade civil patronal.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. [Autoria não identificada na fonte consultada — verificar antes da submissão]. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8296>.

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. [Autoria não identificada na fonte consultada]

— verificar antes da submissão]. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/5464>.

AZEREDO, A. H. A responsabilidade civil do empregador diante do assédio moral. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em:
https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08092011-090341/publico/Dissertacao_de_Mestrado_2010.pdf. Acesso em: 24 ago. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 ago. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 24 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (Reforma Trabalhista). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 ago. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Brasília, DF: STF, 1963.

CNJ. Justiça em Números e painéis estatísticos sobre ações trabalhistas relacionadas a assédio moral. Conselho Nacional de Justiça, 2025. [Fonte estatística citada pela banca sem referência completa na versão original — recomenda-se localizar e citar o relatório específico antes da submissão].

CONJUR. Análise sobre o crescimento simultâneo da judicialização do assédio moral e do adoecimento mental no trabalho. Consultor Jurídico, 2025. [Fonte citada pela banca sem referência completa na versão original — recomenda-se localizar a matéria específica e seu link antes da submissão].

COSTA, I. C. P. et al. Scientific production on workplace bullying/harassment in dissertations and theses in the Brazilian scenario. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 49, n. 2, p. 267-276, 2015. DOI: 10.1590/S0080-623420150000200012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-623420150000200012>.

COSTA, I. C. P. Assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade de profissionais da saúde: construção e validação de instrumento. 2016. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/9481>.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2023.

FEIJÓ, F. R.; GRÄF, D. D.; PEARCE, N.; FASSA, A. G. Risk factors for workplace bullying: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 16, n. 11, 2019. DOI: 10.3390/ijerph16111945. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Leonardo Stocker. A responsabilidade civil do empregador decorrente do assédio moral no trabalho: um enfoque constitucional. *Revista do*

TRT da 12ª Região, v. 19, n. 28, p. 419-451, 2016. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/216035>.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. v. 4. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Boletim estatístico sobre benefícios por incapacidade temporária decorrentes de transtornos mentais e comportamentais. Brasília, DF, 2026.

MORAL HARASSMENT: A PORTRAIT OF NORTHERN BRAZIL BASED ON LAWSUITS. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*. [Autoria não identificada na fonte consultada — verificar antes da submissão]. Disponível em:
<https://www.revistafuture.org/FSRJ/article/view/783>.

O BULLYING NO TRABALHO E SEU TRATAMENTO PELA ACADEMIA, SINDICATOS E ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS. *Saúde, Ética & Justiça*, Universidade de São Paulo. [Título e autoria a confirmar na fonte original antes da submissão]. Disponível em:
<https://revistas.usp.br/sej/en/article/view/119306/0>.

THE MAKING AND BREAKING OF WORKPLACE BULLYING PERPETRATION: A SYSTEMATIC REVIEW. [Periódico indexado no Scopus; autoria não identificada na fonte consultada — verificar antes da submissão]. Disponível em:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178923000101>.

TST. Estatísticas sobre ações trabalhistas relacionadas a assédio moral no período de 2020 a 2024. Tribunal Superior do Trabalho, 2025. [Fonte estatística citada pela banca sem referência completa na versão original — recomenda-se localizar e citar o relatório específico antes da submissão].

WHAT INFLUENCES THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE BULLYING AND EMPLOYEE WELL-BEING? A SYSTEMATIC REVIEW OF MODERATORS. [Periódico indexado no Scopus;

autoria não identificada na fonte consultada — verificar antes da submissão]. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2023.2169968>.

[1] Discente do curso de Direito na Instituição de Ensino Afya Porto Velho-RO.

[2] Discente do curso de Direito na Instituição de Ensino Afya Porto Velho-RO.

[3] Docente do curso de Direito da Instituição de Ensino Afya Porto Velho-RO; Advogada; Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Rondônia. Pós-graduada em Direito de Família e Sucessões, Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Líbano; Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Rondônia.