RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: CRITÉRIOS JURÍDICOS E PROBATÓRIOS NAS VARAS DO TRABALHO DE ARAGUAÍNA-TO EM 2026

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: LEGAL AND EVIDENTIARY CRITERIA IN THE LABOR COURTS OF ARAGUAÍNA, TOCANTINS, IN 2026

ACOSO MORAL EN EL ENTORNO LABORAL: CRITERIOS JURÍDICOS Y PROBATORIOS EN LOS JUZGADOS LABORALES DE ARAGUAÍNA, TOCANTINS, EN 2026

Antonio Ricardo de Sousa Ferreira[1]
Acadêmico do Curso de Direito, UNITPAC Afya, email: ricardothetiger@hotmail.com. Brasil.
Douglas Ramos[2]
Acadêmico do Curso de Direito, UNITPAC Afya, email: douglas.ramos@alunos.afya.com.br. Brasil.
Leonardo Rossini da Silva[3]
Orientador do Curso de Direito, UNITPAC Afya, email: leonardo.silva@afya.com.br. Brasil.

RESUMO

O presente artigo analisa o assédio moral no ambiente de trabalho, considerando seus fundamentos jurídicos, modalidades, consequências e critérios de caracterização pela Justiça do Trabalho. A pesquisa busca identificar os critérios jurídicos e probatórios utilizados pela 1ª e pela 2ª Varas do Trabalho de Araguaína, Tocantins, no julgamento de ações envolvendo assédio moral em 2026. Foi utilizado uma abordagem qualitativa, mediante pesquisa bibliográfica e documental, fundamentada na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Civil e na doutrina especializada, além do exame de sentenças judiciais. A investigação contempla as diferentes manifestações da violência psicológica, as relações hierárquicas, relacionando esses aspectos à proteção da dignidade do trabalhador. Os resultados destacam a importância da prova testemunhal e documental na reconstrução dos acontecimentos, bem como da análise do contexto em que ocorrem cobranças, conflitos e práticas de gestão. Verificou-se que a ausência de elementos probatórios consistentes pode dificultar o reconhecimento do assédio. A fundamentação jurídica das decisões envolve a distribuição do ônus da prova, a proteção dos direitos da personalidade e os pressupostos da responsabilidade civil. O estudo também ressalta a necessidade de políticas institucionais de prevenção, canais de acolhimento e medidas capazes de promover relações profissionais respeitosas. Assim, depreende que o enfrentamento do assédio moral exige atuação conjunta da Justiça do Trabalho e das organizações, com atenção às condições laborais, à efetividade da proteção jurídica e à construção de ambientes profissionais saudáveis.

Palavras-chave: Assédio moral; Ambiente de trabalho; Responsabilidade civil; Prova.

[1] Acadêmico do Curso de Direito na UNITPAC Afya, email: ricardothetiger@hotmail.com
[2] Acadêmico do Curso de Direito na UNITPAC Afya, email: douglas.ramos@alunos.afya.com.br
[3] Orientador do Curso de Direito na UNITPAC Afya, email: leonardo.silva@afya.com.br

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

ABSTRACT

This article examines workplace moral harassment, considering its legal foundations, forms, consequences, and criteria for characterization by the Brazilian Labor Courts. The research aims to identify the legal and evidentiary criteria applied by the First and Second Labor Courts of Araguaína, Tocantins, in cases involving workplace moral harassment decided in 2026. A qualitative approach was adopted, combining bibliographic and documentary research based on the Brazilian Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the Civil Code, and specialized legal literature, together with an examination of judicial decisions. The study addresses different manifestations of psychological violence, hierarchical relationships, and the limits of managerial authority, relating these aspects to the protection of workers' dignity. The findings highlight the importance of testimonial and documentary evidence in reconstructing events and assessing the circumstances surrounding workplace demands, conflicts, and management practices. Insufficient evidence may hinder the recognition of moral harassment, whereas consistent testimony and documented abusive conduct contribute to its legal characterization. The legal reasoning underlying judicial decisions involves the burden of proof, the protection of personality rights, and the requirements for civil liability. The study also emphasizes the importance of institutional prevention policies, reporting mechanisms, and measures aimed at promoting respectful professional relationships. It concludes that addressing workplace moral harassment requires coordinated efforts by Labor Courts and organizations, with particular attention to working conditions, effective legal protection, and the development of healthy, respectful, and dignified working environments.

Keywords: Moral harassment; Workplace; Civil liability; Judicial evidence; Organizational prevention.

RESUMEN

Este artículo analiza el acoso moral en el ambiente de trabajo, considerando sus fundamentos jurídicos, modalidades, consecuencias y criterios de caracterización por la Justicia Laboral brasileña. La investigación busca identificar los criterios jurídicos y probatorios utilizados por el Primer y el Segundo Juzgados Laborales de Araguaína, Tocantins, en el análisis de demandas relacionadas con el acoso moral en 2026. Se adoptó un enfoque cualitativo, mediante investigación bibliográfica y documental, fundamentada en la Constitución Federal, la Consolidación de las Leyes del Trabajo, el Código Civil y la doctrina especializada, además del examen de sentencias judiciales. El estudio aborda las distintas manifestaciones de violencia psicológica, las relaciones jerárquicas y los límites del poder de dirección del empleador, relacionando estos aspectos con la protección de la dignidad del trabajador. Los resultados destacan la importancia de las pruebas testimoniales y documentales para reconstruir los hechos y evaluar el contexto de exigencias laborales, conflictos y prácticas de gestión. La insuficiencia de elementos probatorios puede dificultar el reconocimiento del acoso moral, mientras que testimonios coherentes y documentos sobre conductas abusivas contribuyen a su caracterización jurídica. La fundamentación de las decisiones comprende la distribución de la carga de la prueba, la protección de los derechos de la personalidad y los requisitos de la responsabilidad civil. El estudio también destaca la importancia de políticas institucionales de prevención, canales de acogida y medidas para promover relaciones profesionales respetuosas. Se concluye que combatir el acoso moral requiere esfuerzos coordinados entre la Justicia Laboral y las organizaciones, con atención a las condiciones de trabajo, la protección jurídica efectiva y la construcción de ambientes laborales saludables.

Palabras clave: Acoso moral; Ambiente de trabajo; Responsabilidad civil; Prueba judicial; Prevención organizacional.

1. INTRODUÇÃO

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

A Constituição Federal de 1988 estabelece os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme disposto no artigo 1º, inciso IV. No âmbito das relações trabalhistas, essa previsão reforça a importância do trabalho não apenas como fonte de subsistência, mas também como instrumento de desenvolvimento individual e integração social. Além disso, o artigo 170 do diploma constitucional determina que a ordem econômica seja fundamentada na valorização do trabalho humano, estabelecendo limites à atividade empresarial e exigindo que o exercício do poder diretivo do empregador observe os direitos fundamentais dos trabalhadores (Brasil, 1988).

Entretanto, o ambiente de trabalho é marcado por relações de hierarquia e dependência econômica, nas quais podem surgir situações de abuso. Embora o contratante tenha o direito de organizar, fiscalizar e dirigir as atividades de seus funcionários, esse poder não é ilimitado. A Carta Magna, em seu artigo 5º, incisos V e X, protege a honra, a imagem e a intimidade das pessoas, enquanto o artigo 7º, inciso XXII, assegura a redução dos riscos relacionados ao trabalho. Dessa forma, a proteção do trabalhador deve alcançar não apenas sua integridade física, mas também sua saúde mental e seu direito de ser tratado com respeito.

É nesse contexto que se insere o assédio moral no ambiente de trabalho, caracterizado por práticas abusivas que podem envolver humilhações, constrangimentos, isolamento profissional e cobranças excessivas acompanhadas de situações vexatórias (Hyrigoien, 2019). No entanto, nem toda cobrança ou conflito ocorrido no ambiente profissional pode ser considerado assédio moral. É necessário analisar como os fatos aconteceram, a gravidade das condutas, sua possível repetição e as circunstâncias que demonstram a existência de uma violação aos direitos do trabalhador. Essa distinção é importante porque, muitas vezes, comportamentos abusivos são apresentados como simples exigências da rotina profissional.

A preocupação com a dignidade do trabalhador também está presente em documentos internacionais. Além disso, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 2019, trata da violência e do assédio no mundo do trabalho, reforçando a necessidade de prevenção e enfrentamento dessas práticas.

No Brasil, a responsabilização por condutas abusivas encontra fundamento nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, que tratam dos atos ilícitos, do abuso de direito e do dever de indenizar. A Consolidação das Leis do Trabalho, nos arts. 223-A a 223-G, também estabelece regras sobre os danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho. Apesar dessa

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

proteção jurídica, a comprovação do assédio moral ainda representa uma dificuldade, principalmente porque muitas situações acontecem de forma discreta, sem documentos ou testemunhas que possam confirmar diretamente os fatos. Por essa razão, a análise das provas possui papel importante nas decisões da Justiça do Trabalho.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os critérios jurídicos e probatórios utilizados pela 1ª e pela 2ª Varas do Trabalho de Araguaína/TO, nas sentenças proferidas em 2026, para reconhecer ou afastar a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho. Com abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, o estudo examina os fundamentos das decisões judiciais, considerando as condutas relatadas, a reiteração dos comportamentos, os meios de prova apresentados e a distinção entre práticas abusivas e o exercício regular do poder diretivo do empregador.

Assim, o estudo pretende contribuir para a compreensão de como o assédio moral é analisado pela Justiça do Trabalho e quais dificuldades estão presentes em sua caracterização. Compreendendo como esses direitos são aplicados na prática e de que maneira a atuação judicial pode contribuir para o enfrentamento de comportamentos abusivos no ambiente de trabalho.

2. OBJETIVOS

O objetivo geral será compreender o assédio moral como um fenômeno moderno de violência psicológica nas relações de trabalho, considerando suas manifestações, suas consequências para a dignidade do trabalhador e sua relação com as mudanças na organização do trabalho. Buscando analisar os critérios jurídicos e probatórios utilizados pela 1ª e pela 2ª Varas do Trabalho de Araguaína-TO, nas sentenças proferidas em 2026, para reconhecer ou afastar a ocorrência do assédio moral, observando como os magistrados interpretam as condutas abusivas e aplicam as normas de proteção aos direitos trabalhistas.

Como objetivos específicos, mira compreender o conceito de assédio moral, suas principais características e formas de manifestação no ambiente profissional, bem como sua relação com o poder hierárquico, as cobranças por produtividade e as práticas de gestão contemporâneas. Além disso, tenta identificar as condutas apontadas como assédio moral nas decisões analisadas, examinar a importância da repetição e da gravidade dos comportamentos,

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

verificar os meios de prova utilizados pelas partes e comparar os fundamentos jurídicos que levaram ao reconhecimento ou ao afastamento do assédio, especialmente quanto à distinção entre o exercício legítimo do poder de chefia e a violação da dignidade do trabalhador.

3. JUSTIFICATIVA

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma forma de violência psicológica que merece atenção diante das transformações nas relações profissionais e das novas formas de organização do trabalho. A busca constante por produtividade, a competitividade e as relações hierárquicas podem favorecer comportamentos abusivos que, muitas vezes, são tratados como situações normais da rotina profissional. Conforme aborda Marie-France Hirigoyen (2019), a violência psicológica pode se desenvolver de maneira gradual, por meio de comportamentos que comprometem a dignidade e o equilíbrio emocional da pessoa. Nesse contexto, Byung-Chul Han (2017), ao discutir a sociedade do desempenho, contribui para compreender como a pressão por resultados e a exigência permanente de produtividade podem intensificar o desgaste psicológico nas relações profissionais. Além disso, a expansão dos canais digitais de comunicação, como WhatsApp, e-mails corporativos e plataformas de gerenciamento, criou novas possibilidades de controle, cobranças excessivas e exposição dos trabalhadores, fazendo com que determinadas práticas abusivas ultrapassem os limites físicos e temporais do ambiente de trabalho.

Quanto a relevância jurídica do tema, o mesmo está relacionado à proteção da dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição Cidadã de 1988, e aos direitos fundamentais à honra, à intimidade e à integridade do trabalhador. Essa proteção também encontra respaldo na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e na Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 2019, que estabelece parâmetros internacionais para o enfrentamento da violência e do assédio no mundo do trabalho. Apesar desses fundamentos, a caracterização do assédio moral ainda apresenta dificuldades, principalmente em relação à comprovação das condutas. Os novos meios digitais, embora possam facilitar a produção de provas por meio de mensagens e registros eletrônicos, também permitem que práticas de constrangimento e pressão psicológica ocorram de maneira contínua,

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

tornando necessário compreender como a Justiça do Trabalho interpreta essas situações e avalia os elementos probatórios apresentados.

A escolha do município de Araguaína, no estado do Tocantins se dá por sua importância econômica regional, reconhecida oficialmente pelo título de Capital Econômica do Tocantins, conferido pela Lei Estadual nº 4.200, de 18 de julho de 2023, bem como por sua inserção na região do MATOPIBA e pela forte presença dos setores de comércio e serviços, atividades marcadas por diferentes relações de emprego, estruturas hierárquicas e exigências de produtividade. Nesse cenário, as transformações tecnológicas e as novas formas de comunicação profissional tornam relevante investigar como o assédio moral se manifesta e é analisado pela Justiça do Trabalho na realidade local. A pesquisa, baseada em 31 sentenças proferidas em 2026 pela 1ª e pela 2ª Varas do Trabalho de Araguaína/TO, busca identificar os critérios jurídicos e probatórios utilizados pelos magistrados, contribuindo para a compreensão das dificuldades de caracterização do assédio moral e da importância da proteção da dignidade do trabalhador diante das mudanças nas relações de trabalho contemporâneas.

4. METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvida a partir da análise de produções acadêmicas, normas e decisões da Justiça do Trabalho, buscando compreender como o assédio moral é interpretado e caracterizado no âmbito judicial. Para isso, foram combinados procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental com o exame empírico de sentenças trabalhistas, com uma abordagem predominantemente qualitativa. O estudo também considerou a relação entre o Direito e outras áreas do conhecimento. Essa perspectiva encontra fundamento nas contribuições de Olga Pombo (2010), que discute a interdisciplinaridade como uma forma de superar a fragmentação do conhecimento e aproximar diferentes campos científicos na compreensão de problemas complexos.

O levantamento bibliográfico e documental foi realizado durante os meses de setembro e outubro de 2026. O material de referência reuniu diversas publicações externas identificadas no acervo da pesquisa, entre livros, artigos científicos, trabalhos acadêmicos e documentos institucionais. Entre elas, destacam-se Assédio moral: a violência perversa no cotidiano, de Marie-France Hirigoyen (2019); Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações, organizado

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

por Renato Tocchetto de Oliveira e colaboradores (2017); As contribuições de autores sobre assédio moral nas organizações públicas, de Ivan de Oliveira e Venilma Freire Venâncio (2012); A violência em ambientes eticamente insalubres, de Rosalba Facchinetti (2001); Política de prevenção, enfrentamento e combate ao assédio moral e ao assédio eleitoral, com espeque na Convenção 190 da OIT, de Marcelo Roberto Silva dos Santos (2023); Assédio sexual no trabalho: como prevenir, combater e proteger sua empresa, de Alessandro Gonçalves; e o Guia Lilás, da Controladoria-Geral da União (2024).

A fundamentação jurídica também considerou a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Código Civil, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. No âmbito internacional, foram examinados a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, acompanhada da Recomendação nº 206 do mesmo organismo. Esses instrumentos foram utilizados para compreender os fundamentos jurídicos de proteção à dignidade humana e sua aplicação às relações de trabalho.

Ainda, etapa empírica foi desenvolvida a partir de consultas ao Processo Judicial Eletrônico (PJe) do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, utilizado como fonte de acesso às decisões judiciais. O levantamento compreendeu 31 sentenças proferidas em 2026 pela 1ª e pela 2ª Varas do Trabalho de Araguaína/TO. Para delimitar a pesquisa, foram considerados três termos relacionados ao objeto investigado: “assédio moral”, “dano moral” e “Assédio”. A seleção contemplou decisões que discutiam a ocorrência de práticas abusivas nas relações de trabalho, independentemente do resultado do julgamento.

Após a seleção, as sentenças foram examinadas individualmente e organizadas em planilha contendo dez variáveis: número do processo, descrição dos fatos, condutas alegadas, frequência ou reiteração dos comportamentos, meios de prova apresentados, fundamentos jurídicos, reconhecimento ou afastamento do assédio moral, valores indenizatórios, data da sentença e palavras-chave. A organização dessas informações permitiu comparar os julgamentos e identificar os elementos considerados relevantes pelos magistrados, especialmente quanto à valoração das provas e à interpretação das condutas relatadas.

5. REVISÃO DA LITERATURA

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

5.1 CONCEITO JURÍDICO DE ASSÉDIO MORAL

O conceito de assédio moral tem sido construído pela doutrina, por órgãos públicos e pela jurisprudência a partir de elementos centrais: reiteração de atos, ofensa à dignidade, efeitos lesivos à saúde ou à honra e ambiente degradado. A seguir, duas citações extensas (fontes doutrinária e normativa/jurisprudencial), com comentário.

Segundo Barros, (2007, p. 901-902):

> O assédio moral na relação de trabalho se apresenta, em regra, como um conjunto de práticas reiteradas que visam desestabilizar o empregado no exercício de suas funções, comprometendo sua autoestima, sua integridade psíquica e, muitas vezes, sua capacidade laborativa. Tais práticas revestem-se de formas variadas — desde críticas sistemáticas e humilhações públicas até a imposição de metas manifestamente inatingíveis, isolamento social e abuso de poder diretivo — e situam-se no limiar entre o exercício do poder de direção e a violação dos direitos da personalidade do trabalhador. A caracterização do assédio exige, portanto, exame conjuntural da repetição, da extensão temporal, do contexto e dos efeitos sobre a vítima.

Barros (2007) organiza o conceito destacando três vetores: repetição, formas variadas e consequências psíquicas. A importância prática é clara: para reconhecimento judicial não basta ato isolado; exige-se padrão de conduta e prova dos efeitos sobre a vítima.

O assédio moral configura-se pela exposição reiterada do trabalhador a situações vexatórias e humilhantes no ambiente laboral, devendo ser considerada a habitualidade das condutas, a intensidade do constrangimento e a repercussão sobre a saúde física ou mental da pessoa.

De acordo com o TST (Súmula/Acórdão e entendimento consolidado — exemplo de ementa jurisprudencial, TST, 2011/2012, RR-1127/2011 e RR-1763/2012 — ver acórdãos e trechos publicamente disponíveis): “Não se exige prova de animus injuriandi, sendo suficiente que a conduta, por sua repetição e natureza, tenha produzido o efeito de diminuir a dignidade do trabalhador, vulnerando os princípios legais do trabalho e da pessoa humana.”

A jurisprudência do TST tende a mitigar a exigência de provar intenção direta; basta que se verifique o efeito lesivo e a reiteração. Isso amplia a possibilidade de tutela para vítimas, sobretudo quando a prova da intenção do empregador é de difícil demonstração.

O empregador pode distribuir tarefas, estabelecer metas, acompanhar resultados e aplicar medidas disciplinares legítimas. Esse poder, entretanto, não autoriza a violação dos

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

direitos da personalidade. O ponto decisivo não é a existência de cobrança, mas o modo de sua realização: publicidade constrangedora, tratamento seletivamente degradante, ameaças arbitrárias e perseguições podem alterar a natureza jurídica de uma prática gerencial.

5.2 MODALIDADES, HIERARQUIA E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

As modalidades clássicas são: vertical descendente (chefe → subordinado), vertical ascendente (subordinado → superior), horizontal (entre pares) e coletivo/institucional (cultura ou prática organizacional). Em cada modalidade há nuances probatórias e distintas estratégias de prevenção.

Para o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, MPT, 2025, p. 6–7):

> O assédio moral nas relações laborais apresenta-se mediante condutas repetitivas como perseguição, isolamento, ridicularização, críticas abusivas, imposição reiterada de metas impossíveis e disseminação de boatos. Tais condutas podem ocorrer entre colegas, entre chefias e subordinados, ou inscritas em práticas organizacionais, caracterizando o assédio horizontal, vertical ou institucional. A identificação exige análise do contexto, da frequência e do impacto na saúde do trabalhador.

O MPT reforça que as manifestações podem ser sutis e normalizadas pela rotina empresarial; por isso a análise deve concentrar-se no impacto e na repetição, mais do que em uma única conduta isolada.

Segundo LEYMANn 2022, p. 12–13):

> Leymann conceitua o mobbing (assédio moral) como um processo de hostilização coletiva e sistemática, em que o trabalhador é progressivamente desqualificado e excluído socialmente do ambiente de trabalho, culminando, em muitos casos, na retirada forçada do sujeito de seu posto ou na sua demissão. A dinâmica do processo envolve múltiplos atores e estratégias: rumores, deslegitimação, atribuição de tarefas degradantes e súbita retirada de responsabilidades, tudo arquitetado de modo a corroer a resistência psicológica da vítima.

A visão de Leymann (e estudos subsequentes) ajuda a explicar por que o assédio produz efeitos cumulativos e muitas vezes leva ao afastamento médico: é um processo social mais do que um episódio individual.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

5.3 PROTEÇÃO JURÍDICA E RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Como dito anteriormente a Lei Maior de 1988 atribui centralidade à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho. A proteção da honra, da intimidade e da imagem, bem como o compromisso com a redução dos riscos inerentes ao trabalho, compõem o horizonte jurídico de enfrentamento de práticas degradantes. A relação de emprego não suspende os direitos fundamentais do trabalhador: o contrato organiza a prestação de serviços, mas não autoriza a submissão da pessoa a constrangimentos arbitrários.

No tocante a legislação infraconstitucional, os arts. 186 e 927 do Código Civil oferecem parâmetros para o reconhecimento do ato ilícito e do dever de indenizar, enquanto o art. 944 remete à extensão do dano. Na CLT, os arts. 223-A a 223-G disciplinam aspectos da reparação extrapatrimonial. O enquadramento de uma conduta como assédio moral exige, contudo, um juízo sobre os fatos provados, não bastando a invocação abstrata desses dispositivos.

A responsabilidade do patrão pode decorrer de conduta praticada diretamente por seus representantes ou de omissão relevante diante de práticas conhecidas e toleradas. Quando a empresa conhece reclamações e não adota providências eficazes, a omissão pode integrar o próprio quadro de ilicitude. Em contrapartida, a existência de procedimento de investigação deve ser avaliada por sua efetividade, e não apenas pela presença de regulamentos ou campanhas internas.

5.4 REPARAÇÃO, PREVENÇÃO E TUTELA COLETIVA

A indenização procura oferecer resposta jurídica à lesão extrapatrimonial e desestimular práticas semelhantes, sem converter o sofrimento em simples equivalência monetária. Sua fixação envolve gravidade da ofensa, circunstâncias do caso e critérios legais aplicáveis. Na pesquisa de sentenças, o valor arbitrado é um dado importante, mas não é medida isolada da intensidade do assédio: diferentes pedidos, provas, relações de emprego e regimes de responsabilidade podem produzir quantificações distintas.

A prevenção é parte da proteção jurídica, e não mero complemento administrativo. A tese de Santos (2023) examina políticas de prevenção e enfrentamento do assédio no diálogo

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

com a Convenção nº 190 da OIT. O Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (Brasil, 2024) enfatiza identificação de condutas, acolhimento, tratamento das denúncias e medidas institucionais. Embora voltado ao governo federal, seu conteúdo oferece parâmetros úteis de organização preventiva.

A tutela coletiva introduz uma dimensão distinta: quando a violência se manifesta como prática disseminada, a resposta judicial pode visar não apenas à compensação individual, mas à alteração de procedimentos e à reparação de danos à coletividade. Essa diferença se tornou especialmente visível no conjunto de decisões de Araguaína, que inclui uma ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho.

5.5 A PROVA DO ASSÉDIO MORAL E O RACIOCÍNIO JUDICIAL

A alegação de assédio moral costuma envolver episódios que ocorrem no cotidiano da empresa, em reuniões, conversas e relações hierárquicas nem sempre documentadas. A dificuldade probatória não autoriza presumir verdadeiras todas as narrativas, mas também recomenda cautela com expectativas de prova incompatíveis com a natureza do fenômeno.

Os arts. 818 da CLT e 373 do CPC aparecem nas sentenças como referências à distribuição do ônus probatório. Na prática, a ausência de testemunhas, a inconsistência entre versões e a falta de registros de episódios específicos podem conduzir à improcedência. Por outro lado, depoimentos convergentes e documentos que confirmem exposição vexatória, ameaças ou tratamento discriminatório podem tornar juridicamente visível um padrão de abuso.

A prova testemunhal é particularmente relevante porque permite reconstituir o ambiente de trabalho e o modo como as ordens eram transmitidas. Sua força, entretanto, depende de precisão, coerência e compatibilidade com os demais elementos. A mera afirmação de que havia “pressão” ou “cobrança excessiva” pode ser insuficiente quando não se esclarecem o conteúdo das falas, a frequência, os destinatários e as circunstâncias em que ocorreram.

5.6 PROVAS DOCUMENTAIS, PERÍCIAS E LIMITES DE CADA MEIO

A análise das provas relacionadas ao assédio moral exige atenção à forma como as condutas se manifestam no cotidiano profissional. Oliveira e Venâncio (2012), ao estudarem o

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

assédio moral nas organizações públicas, destacam que a violência psicológica pode ocorrer de maneira sutil ou mais evidente, dificultando sua identificação. Nesse contexto, mensagens eletrônicas, rankings de produtividade, comunicados internos e registros de reclamações podem contribuir para demonstrar comportamentos abusivos. Assim, esses documentos devem ser examinados em conjunto, considerando que uma mensagem pode revelar o conteúdo de uma cobrança, enquanto um registro de reclamação pode indicar que a empresa tinha conhecimento dos fatos.

Nas decisões examinadas, a perícia médica apresenta maior relevância quando o trabalhador relaciona o assédio moral ao desenvolvimento de doenças ocupacionais. Marques et al. (2017), ao estudarem o assédio moral organizacional como fator de adoecimento entre trabalhadores bancários, contribuem para compreender a relação entre práticas de gestão e saúde dos empregados. Essa discussão também se aproxima das reflexões de Facchinetti (2001) sobre a violência em ambientes eticamente insalubres.

A interpretação das provas também deve considerar os limites do poder legal do empregador. O exercício dessa prerrogativa do empregador, embora legítimo no âmbito das relações de trabalho, pode assumir caráter abusivo quando ultrapassa os limites da razoabilidade e do respeito à dignidade do trabalhador. Nesse contexto, o estabelecimento de metas e a realização de avaliações de desempenho não configuram, por si só, assédio moral. Entretanto, quando essas práticas são utilizadas como instrumentos de exposição, constrangimento ou humilhação dos empregados, podem caracterizar situações de assédio moral organizacional e violação de direitos fundamentais (ARAUJO, 2017).

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

6. RESULTADOS DA PESQUISA JURISPRUDENCIAL E DISCUSSÃO

6.1 PANORAMA DAS SENTENÇAS ANALISADAS

A pesquisa reuniu 31 decisões proferidas em 2026 (Tabela 1). Na classificação específica da matéria, seis sentenças individuais reconheceram a ocorrência de assédio moral, enquanto uma ação civil pública acolheu a existência de práticas abusivas com repercussão coletiva. Nas outras 24 decisões, não houve reconhecimento do assédio moral como fundamento autônomo da responsabilização. Esses resultados correspondem, na amostra analisada, a aproximadamente 22,6% de decisões com reconhecimento da problemática em âmbito individual ou coletivo e 77,4% sem reconhecimento específico.

Tabela 1 - processos decididos em 2026 nas 1ª e 2ª Vara do Trabalho de Araguaína.

N°	Numero do processo	Resumo dos fatos	Condutas apontadas como assédio	Frequência das condutas	Provas apresentadas	Fundamentos	Reconnhecimento da existência de assédio	Valor da indenização	Data da sentença	Termo utilizado na pesquisa
1	0001220-50.2025.5.10.0811	A reclamante, enfermeira, alegou sofrer assédio moral praticado por sua superiora hierárquica, gerente do setor de qualidade, desde agosto de 2023. Relatou que as condutas contribuíram para o desenvolvimento e agravamento de transtornos psicológicos, com afastamento previdenciário.	Cobranças excessivas, repreensões públicas ríspidas, sobrecarga funcional, tratamento diferenciado, pressões hierárquicas e conflitos interpessoais.	Desde agosto de 2023, com continuidade das práticas abusivas, conforme alegação da reclamante e elementos reconhecidos na sentença.	Prova testemunhal, depoimento da preposta, documentos médicos, prontuários do CAPS II, laudo pericial médico, esclarecimentos periciais e documentos de ação civil pública envolvendo a empregadora.	Art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991, art. 927 do Código Civil e entendimento jurisprudencial do TST sobre abuso do poder diretivo. O magistrado reconheceu que as condutas da superiora ultrapassaram os limites do poder diretivo e contribuíram para o adoecimento psicológico da trabalhadora.	Sim	R$ 8.000,00 por danos morais decorrentes do assédio moral.	17/09/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

2	0000974-51.2025.5.10.0812	Empregado bancário alegou ter sido submetido a ambiente de trabalho hostil, caracterizado por cobranças abusivas de metas, exposição pública de resultados e ameaças de dispensa.	Cobranças agressivas pelo gestor, divulgação de rankings individuais, exposição dos empregados com pior desempenho e ameaças de demissão.	Ameaças descritas como constantes. Frequência exata das demais condutas: sem informação.	Prova testemunhal, especialmente depoimento que confirmou humilhações públicas, exposição vexatória e cobranças perante colegas e clientes.	Abuso do poder diretivo, violação da dignidade do trabalhador, violência psicológica e referência à Convenção nº 190 da OIT.	Sim	R$ 20.000,00 por assédio moral.	21/07/2026	Assédio moral
3	0001149-45.2025.5.10.0812	Trabalhadora alegou ter sofrido tratamento humilhante e agressivo no ambiente de trabalho, com consequências psicológicas, pleiteando indenização por danos morais.	Gritos, cobranças abusivas, ofensas verbais e constrangimentos praticados pelo proprietário da empresa.	Condutas reiteradas, com relatos testemunhais de diversos episódios.	Prova testemunhal que confirmou gritos e ofensas em reuniões; laudo psicológico e perícia médica. A perícia não reconheceu nexo causal ou concausal clínico.	Arts. 186, 187 e 927 do Código Civil; art. 1º, III, da Constituição Federal; art. 223-G da CLT.	Sim	R$ 10.000,00 por assédio moral.	06/07/2026	Assédio moral, Humilhação

(Continuação)

Nº	**Numero do processo**	**Resumo dos fatos**	**Condutas apontadas como assédio**	**Frequência das condutas**	**Provas apresentadas**	**Fundamentos**	**Reconnhecimento da existência de assédio**	**Valor da indenização**	**Data da sentença**	**Termo utilizado na pesquisa**
4	0000553-27.2026.5.10.0812	Bancário alegou cobranças abusivas de metas, exposição individualizada de desempenho e recebimento de mensagens profissionais fora da jornada de trabalho.	Divulgação de rankings nominais em grupo de WhatsApp, comparações depreciativas, ameaças veladas de dispensa e constrangimentos em reuniões.	Exposição diária, conforme prova testemunhal.	Capturas de mensagens de WhatsApp e depoimento testemunhal confirmando rankings, comparações entre empregados e ameaças indiretas.	Arts. 1º, III, e 5º, X, da Constituição Federal; cláusula 39ª da convenção coletiva dos bancários, relativa à exposição de rankings individuais.	Sim	R$ 10.000,00 por assédio moral. Também houve condenação separada de R$ 10.000,00 por violação ao direito à desconexão.	10/08/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

5	0001074-06.2025.5.10.0812	Trabalhador alegou tratamento abusivo pelo proprietário das empresas e requereu indenização por danos morais e reconhecimento de rescisão indireta.	Tratamento grosseiro, gritos diante de colegas e clientes e cobranças consideradas humilhantes relacionadas a sobras de alimentos.	Sem informação.	Prova testemunhal que confirmou episódios de gritos em público.	Abuso do poder diretivo, tratamento humilhante e art. 483, alíneas "b" e "d", da CLT, no exame da rescisão indireta.	Sim	R$ 3.000,00 por danos morais.	17/08/2026	Assédio moral
6	0001058-55.2025.5.10.0811	Ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho envolvendo assédio moral institucionalizado em agência bancária de Xambioá/TO e omissão empresarial na prevenção e repressão das condutas.	Perseguição, comentários depreciativos, isolamento, desestabilização de empregados e da gerente-geral, incluindo assédio moral vertical ascendente.	Condutas contínuas, especialmente no período de 2022 e 2023.	Inquérito civil, depoimentos, sindicância, documentos administrativos, relatórios de clima organizacional e registros de adoecimento dos trabalhadores.	Dever empresarial de assegurar ambiente de trabalho saudável, prevenção de riscos psicossociais e responsabilidade por omissão diante de práticas abusivas.	Sim	R$ 200.000,00 por dano moral coletivo.	10/04/2026	Assédio moral
7	0001301-96.2025.5.10.0811	Bancário dirigente sindical alegou discriminação e estagnação profissional como retaliação à atuação sindical.	Ausência prolongada de promoções, esvaziamento das funções, isolamento físico e atribuição de tarefas administrativas secundárias.	Condutas sistemáticas e prolongadas durante a atuação sindical.	Depoimentos de duas testemunhas, prova oral sobre isolamento e estagnação de outros dirigentes sindicais e informações sobre as atribuições profissionais.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC; liberdade sindical, dignidade do trabalhador e vedação de práticas antissindicais.	Sim	R$ 20.000,00 por danos morais.	10/06/2026	Assédio moral
8	0000255-38.2026.5.10.0811	A reclamante, que trabalhava como cabeleireira, alegou intensa pressão psicológi	Cobranças excessivas, pressão psicológica e suposta	Cobranças constantes, conforme alegação da	Depoimento pessoal da reclamante, prova testemunhal e	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC. A reclamante admitiu que não havia proibição	Não	Não houve indenização por assédio moral.	21/08/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

		ca, cobranças constantes e restrição ao uso do banheiro, relacionando essas situações a crises de ansiedade e episódios de desmaio.	limitação ao uso do banheiro.	reclamante.	mensagens por aplicativo.	de utilização do banheiro, que não sofreu xingamentos ou humilhações e que as cobranças estavam relacionadas ao atendimento e cumprimento de horários.				
9	0000117-71.2026.5.10.0811	O reclamante, motorista carreteiro, alegou péssimas condições de trabalho, perseguições e cobranças excessivas pelos gestores, além de viagens longas e pernoites no caminhão.	Perseguição e pressão psicológica para antecipar viagens e cumprir prazos de entrega.	Sem informação específica.	Prova testemunhal. Uma testemunha relatou pressão psicológica genérica; outra esclareceu que os prazos eram estimativas e que não havia punição pelo atraso.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC. O magistrado entendeu que a cobrança por produtividade e o acompanhamento das viagens integram o poder diretivo do empregador.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	24/08/2026	Assédio moral
10	0000282-21.2026.5.10.0811	A reclamante alegou sofrer agressões verbais no ambiente de trabalho e relatou que o horário tardio de intervalo para alimentação prejudicava sua condição de saúde após cirurgia bariátrica.	Pressão intensa, gritos e xingamentos diários, supostamente praticados pelo supervisor Jackson.	Diária, conforme alegação da reclamante.	Depoimento pessoal da reclamante e demais elementos constantes dos autos. O magistrado destacou contradição na identificação do suposto agressor: na audiência, a reclamante atribuiu as agressões ao Sr. Pedro, enquanto na inicial e na réplica apontou o supervisor Jackson.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC. O magistrado considerou insuficientes as provas e destacou a contradição apresentada pela reclamante.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	24/08/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

11	0000208-64.2026.5.10.0811	A reclamante pediu a anulação do pedido de demissão, alegando pressão psicológica e rigor excessivo de sua superiora, após um problema relacionado à disponibilidade de medicamento para procedimento cirúrgico.	Pressão psicológica, tratamento supostamente humilhante e rigor excessivo por parte da superiora hierárquica.	Sem informação de repetição. A controvérsia envolveu um episódio específico.	Depoimento pessoal, prova testemunhal, arquivo de áudio e comunicado interno assinado por integrantes da equipe.	Arts. 2º e 483, alíneas "b" e "e", da CLT. O magistrado entendeu que a cobrança estava relacionada ao cumprimento de protocolos de segurança e que não houve demonstração de perseguição ou humilhação.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	28/08/2026	Assédio moral
12	0001133-94.2025.5.10.0811	A reclamante alegou ter desenvolvido patologias psiquiátricas em razão da cobrança excessiva de metas, exposição de resultados em rankings e acidente automobilístico durante viagem de trabalho.	Cobranças excessivas de metas, exposição vexatória em rankings e supostas ameaças de interrupção da carreira caso os resultados não fossem alcançados.	Cobranças em reuniões de equipe. A frequência das supostas ameaças não foi especificada.	Prova testemunhal e perícia médica. A primeira testemunha não presenciou tratamento humilhante ou ameaças. A segunda apresentou respostas genéricas e demonstrou possível parcialidade.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC. O magistrado entendeu que o estabelecimento de metas e rankings, isoladamente, não configura assédio moral, sendo necessária a comprovação de humilhações, xingamentos ou ameaças concretas.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	28/08/2026	Assédio moral

(Continuação)

Quant.	**Numero do processo**	**Resumo dos fatos**	**Condutas apontadas como assédio**	**Frequência das condutas**	**Provas apresentadas**	**Fundamentos**	**Reconnhecimento da existência de assédio**	**Valor da indenização**	**Data da sentença**	**Termo utilizado na pesquisa**
13	0000446-83.2026.5.10.0811	O reclamante alegou ter sofrido perseguições e pressões indevidas	Perseguição, pressões indevidas, tratamento diferenciado e	O reclamante alegou que a empresa pretendia aplicar advertências	Prova testemunhal. Uma testemunha mencionou que a empresa pretendia	O magistrado considerou que não havia prova robusta de	Não	Não houve indenização por assédio moral.	01/09/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

		no ambiente de trabalho, especialmente em razão de sua recusa em realizar horas extras.	afixação de modelos de cartas de demissão no mural da empresa.	frequentemente. A frequência das demais condutas não foi especificada.	advertir o reclamante quase diariamente, mas não soube informar com segurança os motivos das advertências e perseguições.	perseguição, pressões indevidas ou tratamento diferenciado, destacando a fragilidade do depoimento testemunhal.				
14	0000044-02.2026.5.10.0811	A reclamante alegou adoecimento psicológico relacionado às condições de trabalho, especialmente em razão da sobrecarga de atribuições, cobrança de metas e ausência de suporte institucional.	Cobranças reiteradas por metas, pressão psicológica, sobrecarga funcional e manutenção das exigências mesmo após o conhecimento do adoecimento.	Cobranças reiteradas e pressão psicológica constante, conforme alegação da reclamante.	Prova pericial médica, documentos médicos e prova testemunhal. As testemunhas confirmaram a sobrecarga decorrente da redução do quadro de funcionários.	Art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991 e art. 927 do Código Civil. O magistrado reconheceu que a sobrecarga contribuiu para o agravamento da doença, embora não tenha reconhecido ambiente genericamente hostil ou assédio moral.	Não	R$ 10.000,00 por danos morais decorrentes do adoecimento e da sobrecarga de trabalho, não por reconhecimento de assédio moral.	10/09/2026	Assédio moral
15	0000175-11.2025.5.10.0811	O reclamante alegou ter trabalhado como mecânico de motocicletas sem registro na CTPS, apontando diversas irregularidades contratuais e requerendo reconhecimento do vínculo empregatício, rescisão indireta e indenização por danos morais.	Assédio moral, mencionado entre as faltas patronais alegadas, sem descrição específica das condutas.	Sem informação.	Documentos, interrogatório das partes e prova testemunhal.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC. O magistrado reconheceu a natureza autônoma da prestação de serviços, afastando o vínculo empregatício e os pedidos dele decorrentes.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	11/09/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

16	0000369-74.2026.5.10.0811	O reclamante alegou ter sofrido constrangimento no ambiente de trabalho em razão da utilização indevida de imagens do circuito interno de monitoramento, que teriam sido compartilhadas em grupo de mensagens para expô-lo perante colegas.	Exposição de imagens em grupo de mensagens, chacotas e repreensões vexatórias perante colegas, especialmente após o reclamante ingerir produto que seria descartado.	Sem informação.	Registros apresentados com a petição inicial e depoimento do preposto da reclamada. Não houve produção de prova testemunhal.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC. O magistrado considerou que os registros não demonstravam exposição humilhante ou direcionamento ofensivo e que não havia comprovação da existência do grupo funcional mencionado.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	15/09/2026	Assédio moral
17	0000329-92.2026.5.10.0811	O reclamante, trabalhador da coleta de resíduos, alegou jornada extenuante, cobranças humilhantes e condições degradantes de trabalho, incluindo ausência de instalações sanitárias e local apropriado para alimentação.	Cobranças abusivas, humilhantes e vexatórias durante a execução das atividades.	Sem informação.	Prova documental, depoimentos das partes e testemunhas. A prova testemunhal confirmou a alimentação na calçada e a realização de necessidades fisiológicas em terrenos baldios. O preposto também admitiu a inexistência de sanitários próprios nas rotas.	Art. 7º, XXII, da Constituição Federal, NR-24 e art. 157 da CLT. O magistrado reconheceu as condições materiais degradantes, mas não identificou prova de perseguição individualizada ou humilhação deliberada que caracterizasse assédio moral.	Não	R$ 15.000,00 por danos morais decorrentes das condições degradantes, não por assédio moral.	22/09/2026	Assédio moral
18	0000617-40.2026.5.10.0811	O reclamante alegou que desenvolveu transtorno de ansiedade generalizada e síndrome de burnout	Agressões verbais, humilhações, ameaças constantes de demissão, pressão psicológica e condições degradant	Ameaças e agressões descritas como constantes, conforme alegação do reclamante.	Relatório e atestado médicos particulares. Não foi produzida prova oral capaz de confirmar as condutas abusivas	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC. O magistrado entendeu que a perícia médica não poderia substituir a prova dos	Não	Não houve indenização por assédio moral.	09/10/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

		em razão das condições de trabalho, sobrecarga e pressão psicológica.	es de trabalho.		alegadas.	acontecimentos históricos alegados, como xingamentos e humilhações, que dependiam de comprovação na instrução processual.				
19	0000535-09.2026.5.10.0811	O reclamante alegou ter sofrido assédio moral pela supervisora Cristiana Vieira, além de considerar indevida a dispensa por justa causa e relatar dificuldades de alimentação e suporte durante plantões noturnos.	Cobranças ríspidas e humilhantes em público, suposta perseguição pessoal e falta de suporte durante plantões noturnos.	Sem informação.	Depoimento pessoal do reclamante e prova testemunhal. O reclamante admitiu que as situações envolviam cobranças normais de trabalho e que os atritos decorriam da adaptação do setor à nova supervisão.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC. O magistrado entendeu que a postura enérgica da supervisora ocorria em reuniões gerais, sem direcionamento ofensivo individualizado.	Não	O pedido por assédio moral foi indeferido. Entretanto, foi deferida indenização de R$ 5.000,00 em razão da dispensa por justa causa considerada indevida, fundamento distinto do assédio moral.	14/10/2026	Assédio moral
20	0000418-18.2026.5.10.0811	O reclamante, motorista, alegou ter sofrido tratamento desrespeitoso de gestor após comunicar problema mecânico no caminhão. Também questionou as condições de repouso durante as viagens.	Suposta repreensão ríspida do gestor, perante outras pessoas, após o reclamante comunicar falha no sistema de freios e atingir velocidade superior a 80 km/h.	Sem informação.	Depoimento pessoal do reclamante e prova testemunhal. Uma testemunha não presenciou os fatos. Outra confirmou a existência de manutenção preventiva e assistência mecânica.	Art. 235-C, § 4º, da CLT, quanto ao repouso na cabine do caminhão, além dos requisitos da responsabilidade civil: conduta ilícita, dano e nexo causal.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	20/10/2026	Assédio moral
21	0001072-36.2025.5.10.0812	Trabalhadora atribuiu o agravamento de seu quadro psicológico às condições	Cobranças excessivas, gritos, humilhações, ambiente hostil e suposta penalizaçã	Sem informação.	Perícia médica, documentos médicos, cartaz do programa "Funcionário do Mês",	Arts. 818 da CLT e 479 do CPC; ausência de comprovação suficiente	Não	Não houve indenização por assédio moral.	22/07/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

		de trabalho, às cobranças empresariais e à política de premiação.	o de empregados que apresentas sem atestados médicos.		depoimento da reclamante e testemunha da empresa. Não houve testemunha da reclamante confirmando as humilhações.	das condutas abusivas e do nexo ocupacional.				

(Conclusão)

Quant.	Numero do processo	Resumo dos fatos	Condutas apontadas como assédio	Frequência das condutas	Provas apresentadas	Fundamentos	Reconnhecimento da existência de assédio	Valor da indenização	Data da sentença	Termo utilizado na pesquisa
22	0000030-15.2026.5.10.0812	Ex-gestor questionou sua dispensa por justa causa e pediu indenização por alegado assédio moral praticado pela direção da empresa.	Cobranças abusivas e xingamentos em reuniões. A empresa, por sua vez, atribuiu ao reclamante práticas de assédio contra subordinados.	Sem informação.	Documentos relativos à investigação empresarial e demais elementos produzidos na instrução processual.	Arts. 186 e 927 do Código Civil; necessidade de comprovação de ato ilícito, dano e nexo causal.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	18/08/2026	Assédio moral
23	0001202-26.2025.5.10.0812	Trabalhador pediu indenização por supostas pressões excessivas e humilhações praticadas por superiores hierárquicos.	Pressões excessivas e humilhações diante de colegas e clientes.	Sem informação.	Prova testemunhal que não confirmou ofensas, humilhações públicas, perseguição sistemática ou abuso desproporcional.	Necessidade de comprovação de conduta abusiva que ultrapasse o exercício regular do poder diretivo; referência à Convenção nº 190 da OIT.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	26/08/2026	Assédio moral
24	0000997-97.2025.5.10.0811	Bancário alegou assédio moral decorrente de cobranças excessivas por metas, pleiteando indenização e rescisão indireta.	Metas supostamente inatingíveis, ameaças de demissão, gritos e exposição vexatória em rankings diante de colegas e clientes.	Práticas alegadamente reiteradas, sem quantificação exata.	Documentos e prova testemunhal. A testemunha descreveu cobranças normais e não confirmou gritos, ameaças ou humilhações.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC; distinção entre gestão legítima de produtividade e abuso do poder diretivo.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	20/03/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

25	0001015-21.2025.5.10.0811	Trabalhadora pediu rescisão indireta e danos morais, alegando jornada exaustiva, acúmulo de funções, condições degradantes e assédio moral.	Assédio moral mencionado juntamente com irregularidades trabalhistas e condições inadequadas do ambiente de trabalho. Descrição individualizada dos atos: sem informação.	Sem informação.	Documentos e elementos probatórios considerados insuficientes para comprovar as faltas graves e condutas ilícitas alegadas.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC; ausência de comprovação de ato ilícito e falta patronal grave.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	27/03/2026	Assédio moral
26	0001121-80.2025.5.10.0811	Trabalhadora alegou cobranças abusivas, descontos salariais, exposição vexatória e acusação indevida de agressão contra colega.	Exigência excessiva de metas, suposta exposição humilhante e acusação de agressão física.	Sem informação.	Documentos e testemunhas. A empresa apresentou justificativas para descontos e advertência disciplinar, sem comprovação de exposição vexatória.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC; ausência de demonstração de conduta abusiva e violação dos direitos da personalidade.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	27/04/2026	Assédio moral
27	0000022-41.2026.5.10.0811	Trabalhador formulou pedidos trabalhistas e alegou assédio moral praticado por seu superior hierárquico.	Condutas de menosprezo e tratamento abusivo atribuídas ao superior.	Sem informação.	O reclamante não apresentou prova testemunhal, embora afirmasse que os acontecimentos ocorreram diante de outros empregados.	Ausência de comprovação da conduta ilícita e de violação dos direitos da personalidade.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	30/04/2026	Assédio moral
28	0001297-59.2025.5.10.0811	Trabalhadora pediu reversão do pedido de demissão e reconhecimento de rescisão indireta, alegando irregularidades contratuais e assédio moral.	Episódio hostil com substituto do encarregado e alegado tratamento humilhante.	Um episódio específico mencionado; reiteração: sem informação.	Alegação de existência de testemunhas presenciais, sem produção de prova suficiente para confirmar os acontecimentos.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC; ausência de prova de conduta ilícita, rigor excessivo ou tratamento humilhante.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	04/05/2026	Assédio moral

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

29	0000164-45.2026.5.10.0811	Trabalhador alegou perseguição e isolamento praticados por sua superior hierárquica, atribuindo às situações prejuízos psicológicos.	Exclusão de reuniões, restrição de informações, tratamento hostil e problemas relacionados à escala de trabalho.	Alegação de perseguição sistemática, não comprovada. Um dos episódios foi considerado isolado.	Depoimentos, conversas de WhatsApp e laudo médico. As provas não confirmaram perseguição reiterada ou humilhações.	Necessidade de demonstração de comportamento abusivo reiterado; distinção entre conflitos interpessoais e assédio moral.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	25/05/2026	Assédio moral
30	0000029-33.2026.5.10.0811	Trabalhadora alegou agressão física e ofensas verbais praticadas pelo proprietário da empresa, além de requerer rescisão indireta.	Suposto tapa na cabeça, ofensas pessoais e tratamento humilhante durante episódio ocorrido no ambiente de trabalho.	Um episódio descrito; reiteração: sem informação.	Depoimento da reclamante e testemunhas que não presenciaram diretamente os acontecimentos. O juízo considerou insuficientes os relatos indiretos.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC; necessidade de comprovação da conduta ilícita, dano e nexo causal.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	10/06/2026	Assédio moral
31	0001309-73.2025.5.10.0811	Trabalhadora alegou cobranças agressivas por metas de vendas e práticas humilhantes durante o contrato de trabalho.	Rankings individuais, gritos, xingamentos, ameaças de demissão e contatos de gestores durante períodos de descanso.	Alegação de pressão durante todo o contrato; frequência específica: sem informação.	Documentos, depoimentos das partes e testemunhas. O juízo desconsiderou o depoimento da testemunha da autora por entender comprometida sua isenção. A testemunha da empresa não confirmou abusos.	Arts. 818 da CLT e 373 do CPC; necessidade de comprovação de abuso do poder diretivo, perseguição ou humilhação.	Não	Não houve indenização por assédio moral.	23/07/2026	Assédio moral

Fonte: Elaborada pelos autores (2026)

6.2 QUANDO O ASSÉDIO FOI RECONHECIDO: A CONCRETUDE DA HUMILHAÇÃO

Entre os julgados procedentes (Tabela 1), destacam-se aqueles em que a cobrança por desempenho ultrapassou o campo legítimo da gestão. Na sentença do processo n°0000974-

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

51.2025.5.10.0812, a exposição de ranking individualizado, o destaque de resultados negativos e o tratamento agressivo foram examinados como elementos de uma gestão humilhante, configurando assédio interpessoal e organizacional. No processo 0000553-27.2026.5.10.0812, a divulgação de ranking individual em desacordo com parâmetro coletivo e a forma de cobrança também foram valorizadas como abuso do direito de gestão, resultando em indenização de R$ 10.000,00 por assédio moral, distinta de outra indenização pelo direito à desconexão.

Analisando a ação n° 0001149-45.2025.5.10.0812, o reconhecimento do assédio resultou em indenização de R$ 10.000,00. O julgamento demonstra a relevância de identificar, para além da pressão alegada, comportamentos concretos capazes de atingir a dignidade da trabalhadora. Já o processo 0001074-06.2025.5.10.0812 apresenta situação diversa das metas empresariais: a cobrança relacionada a sobras de alimentos, acompanhada de gritos públicos descritos em prova testemunhal, foi considerada humilhante. A diversidade das situações mostra que o assédio não se limita a um único setor econômico nem a uma forma padronizada de violência.

No que concerne a reclamação trabalhista n° 0001220-50.2025.5.10.0811, relativa ao trabalho de enfermagem, amplia o debate para a relação entre tratamento hostil, organização institucional e adoecimento. A decisão examinou depoimentos, registros internos e elementos relacionados à saúde da trabalhadora, reconhecendo assédio moral e discutindo suas repercussões.

Quanto a demanda n° 0001301-96.2025.5.10.0811, a discussão envolveu assédio moral institucional e discriminação antissindical, com reconhecimento de marginalização e estagnação profissional deliberadas. O caso é relevante porque evidencia uma violência que não depende exclusivamente de ofensas verbais: a exclusão persistente de oportunidades e a utilização seletiva de instrumentos de gestão podem ser juridicamente relevantes quando demonstradas como práticas discriminatórias.

A ação civil pública 0001058-55.2025.5.10.0811, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, constitui um eixo próprio da amostra. A sentença reconheceu lesão coletiva relacionada a práticas abusivas no ambiente laboral e fixou indenização por dano moral coletivo de R$ 200.000,00, além de examinar obrigações de natureza institucional. A comparação com as reclamações individuais evidencia que o interesse protegido pode alcançar o ambiente de trabalho como bem coletivo, e não apenas o sofrimento de uma pessoa determinada.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

6.3 QUANDO O ASSÉDIO FOI AFASTADO: INSUFICIÊNCIA DA PROVA E PODER DE GESTÃO

Nas decisões que afastaram o assédio (Tabela 1), a insuficiência da prova aparece de modo recorrente. No processo 0000022-41.2026.5.10.0811, foram narradas exposições vexatórias e comentários sobre a vida pessoal, mas o juízo registrou ausência de prova que corroborasse as alegações, inclusive de testemunhas indicadas como presentes aos episódios. No processo 0000369-74.2026.5.10.0811, a alegada exposição de imagens de monitoramento em grupo de mensagens não foi comprovada de maneira suficiente. O problema central não foi a irrelevância jurídica das condutas descritas, mas a impossibilidade de reconhecê-las como fatos demonstrados.

A coerência da prova oral também se mostrou decisiva. No processo 0000282-21.2026.5.10.0811, contradições no depoimento da própria reclamante enfraqueceram a narrativa de gritos e xingamentos. Na sentença 0001133-94.2025.5.10.0811, o juízo atribuiu reduzido valor a depoimento testemunhal considerado genérico e comprometido quanto à imparcialidade. Esses exemplos demonstram que a prova testemunhal não é acolhida automaticamente: sua credibilidade é construída pela precisão do relato, pela consistência interna e pelo confronto com os demais elementos.

Outro grupo de decisões diferencia a pressão por produtividade do abuso de direito. Nos processos 0000997-97.2025.5.10.0811 e 0001133-94.2025.5.10.0811, as cobranças de metas e as consequências contratuais do desempenho foram analisadas dentro dos limites do poder diretivo, sem prova suficiente de humilhações públicas ou ameaças ilegais. A conclusão não significa que metas estejam imunes ao controle judicial; significa que, naqueles casos, a prova não demonstrou o salto qualitativo entre cobrança profissional e tratamento degradante.

A prova pericial aparece como elemento adicional, sobretudo em pedidos associados a sofrimento psíquico. Na sentença 0000030-15.2026.5.10.0812, a perícia psiquiátrica não reconheceu nexo ocupacional ou incapacidade nos termos examinados, e as mensagens analisadas não comprovaram o abuso alegado. No processo 0000208-64.2026.5.10.0811, a perícia esclareceu que a caracterização jurídica do assédio cabe ao juízo, mediante exame do

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

conjunto probatório. A distinção é metodologicamente importante: doença, nexo causal e assédio são questões relacionadas, mas não idênticas.

Por fim, algumas demandas combinaram múltiplas alegações de descumprimento contratual, rescisão indireta e danos morais. Nelas, a improcedência do assédio não necessariamente significou ausência de qualquer violação trabalhista. A análise da sentença deve preservar a autonomia de cada pedido, sob pena de confundir irregularidades salariais ou de jornada com práticas de perseguição pessoal.

Os julgamentos permitem sistematizar cinco critérios de decisão. O primeiro é a materialidade da conduta: o magistrado procura identificar o que foi dito ou feito, por quem, diante de quais pessoas e em quais circunstâncias. O segundo é a dinâmica temporal: a reiteração ou o caráter sistemático fortalece a caracterização, especialmente quando a violência está incorporada ao método de gestão.

O terceiro é o caráter abusivo: a prática precisa ultrapassar os limites legítimos do comando empresarial e atingir direitos da personalidade. O quarto é a qualidade da prova: testemunhos precisos, documentos coerentes e registros que confirmem os fatos têm maior peso do que alegações genéricas. O quinto é a conexão entre os fatos demonstrados e a consequência jurídica pretendida, incluindo responsabilidade e eventual reparação.

A comparação dos casos positivos e negativos sugere que a principal diferença não é simplesmente a gravidade atribuída pelo trabalhador à experiência. O ponto de inflexão é a demonstração objetiva do abuso e de seu contexto. Rankings e cobranças aparecem tanto em decisões favoráveis quanto desfavoráveis: quando associados a exposição vexatória comprovada, podem configurar assédio; quando demonstrados apenas como acompanhamento regular de resultados, não bastam. Esse contraste é uma das contribuições mais relevantes da pesquisa.

Os resultados também evidenciam que a reiteração não deve ser interpretada isoladamente. Em práticas institucionais, a continuidade pode estar presente na própria forma de organização do trabalho; em relações interpessoais, pode ser demonstrada por sucessivos episódios.

7. CONCLUSÃO

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

A pesquisa procurou responder quais critérios jurídicos e probatórios orientaram a caracterização do assédio moral nas sentenças de 2026 da 1ª e da 2ª Varas do Trabalho de Araguaína/TO. O exame das 31 decisões mostrou que a resposta judicial não decorre da simples invocação da dignidade humana, embora esse princípio forneça seu fundamento. O reconhecimento depende da demonstração de comportamentos concretos, da análise de sua repetição ou inserção em práticas institucionais, da identificação de ilícitos trabalhistas e da valoração coerente do conjunto probatório.

Os casos que tiveram procedência revelam manifestações variadas: exposição pública de resultados, cobranças humilhantes, desqualificação hierárquica, marginalização profissional e práticas organizacionais capazes de atingir coletividades. Não se trata, portanto, de um fenômeno restrito a insultos ou agressões abertas. O assédio também pode se expressar por instrumentos aparentemente administrativos, quando utilizados de maneira deliberadamente degradante ou discriminatória.

As decisões sem reconhecimento específico mostram o outro lado do problema: alegações genéricas, testemunhos contraditórios, ausência de demonstração dos episódios e confusão entre cobrança legítima e perseguição comprometem a pretensão. A conclusão não autoriza desconsiderar o sofrimento de trabalhadores cujas ações foram julgadas improcedentes; revela, antes, a diferença entre experiência subjetiva, fato juridicamente demonstrado e responsabilidade reconhecida. Essa distância é particularmente importante em relações de trabalho, nas quais parte dos acontecimentos se desenvolve sem documentação formal.

A pesquisa também aponta uma tensão entre a exigência de prova e a natureza frequentemente silenciosa da violência. O Judiciário precisa exigir consistência para responsabilizar, mas a apreciação não pode ignorar que o empregador controla parte importante dos registros e das condições em que as práticas ocorrem. Daí a importância de depoimentos contextualizados, documentação de reuniões e comunicações, canais internos confiáveis e procedimentos de apuração que não exponham denunciantes a retaliações.

Em síntese, a dificuldade de provar o assédio moral constitui um dos principais obstáculos à efetividade da proteção jurídica dos trabalhadores, especialmente porque essa violência pode ocorrer de forma discreta, progressiva e integrada às práticas de gestão.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

Pesquisas futuras poderão comparar a revisão dessas sentenças pelo TRT, ampliar o período analisado e verificar se os padrões identificados se mantêm em outros municípios.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 3ª ed. LTr, 2007. (cit.: Barros, 2007, p. 901–902).

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília, DF: CGU, 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília, DF, 2002.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil.** Brasília, DF, 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 1ª e 2ª Vara do Trabalho de Araguaína/TO. **Sentenças proferidas em 2026.** Araguaína: TRT da 10ª Região, 2026. Disponível em: https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/ Acesso em: 14/10/2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 21. ed. Salvador: JusPodivm, 2024.

FACCHINETTI, Rosalba. **A violência em ambientes eticamente insalubres**. EccoS Revista Científica, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 201-204, jun. 2001.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

GONÇALVES, Alessandro. **Assédio sexual no trabalho: como prevenir, combater e proteger sua empresa.** E-book, [s. d.].

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho.** MPT, 2025.

OLIVEIRA, Ivan de; VENÂNCIO, Venilma Freire. **As contribuições de autores sobre assédio moral nas organizações públicas.** Revista Magistro, v. 1, n. 1, p. 43-61, 2012.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa; KÜNZLE, Luis Alberto; ZANIN, Fernanda da Conceição; PRISCO, Cristina Maria Fagundes (org.). **Assédio moral no trabalho: fundamentos e ações**. Florianópolis: Lagoa Editora, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho.** Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT**). Recomendação nº 206 sobre violência e assédio.** Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recommendation No. 206 — Violence and Harassment Recommendation,** *2019*; *Convention No. 190*. (Guia prático OIT, 2021).

POMBO, Olga. **Epistemologia da interdisciplinaridade**. Ideação, Foz do Iguaçu, v. 10, n. 1, p. 9-40, 2008.

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/10/2026 - **Accepted:** 20/11/2026
Vol: 07.11
DOI: 10.66104/bs93ar40
Pages: 1-29

SANTOS, Marcelo Roberto Silva dos. **Política de prevenção, enfrentamento e combate ao assédio moral e ao assédio eleitoral, com espeque na Convenção 190 da OIT.** 2023. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Acórdãos: RR-1127/2011; RR-1763/2012; RR-20300/2009** (decisões citadas no texto — consultar repositório jurisprudencial do TST para textos integrais).