

Assédio e Saúde Mental nas Relações de Trabalho: Desafios e Perspectivas

Raul de Pontes Aguiar

Advogado - Presidente da Comissão de Direito do Trabalho OAB/CE

Assédio moral e sexual: números registram aumento de demandas na Justiça do Trabalho



Atuação trabalhista e maior conscientização social despertam olhar mais humano, afirma ministro Agra Belmonte

Imprimir



26/2/2026 - Em 2025, a Justiça do Trabalho recebeu 142.828 novos processos de assédio moral no trabalho, aumento de 22% em relação ao ano anterior. Quando o assédio é sexual, o número é de 12.813 novas ações trabalhistas, 40% a mais do que em 2024.

A Realidade Quantitativa: O Volume da Crise

> **540.000**

Ações trabalhistas ajuizadas em 2025 envolvendo segurança e saúde.

142.828

Novos processos de Assédio Moral

Aumento de 22% em relação ao ano anterior

12.813

Novos processos de Assédio Sexual

Aumento de 40% em relação ao ano anterior

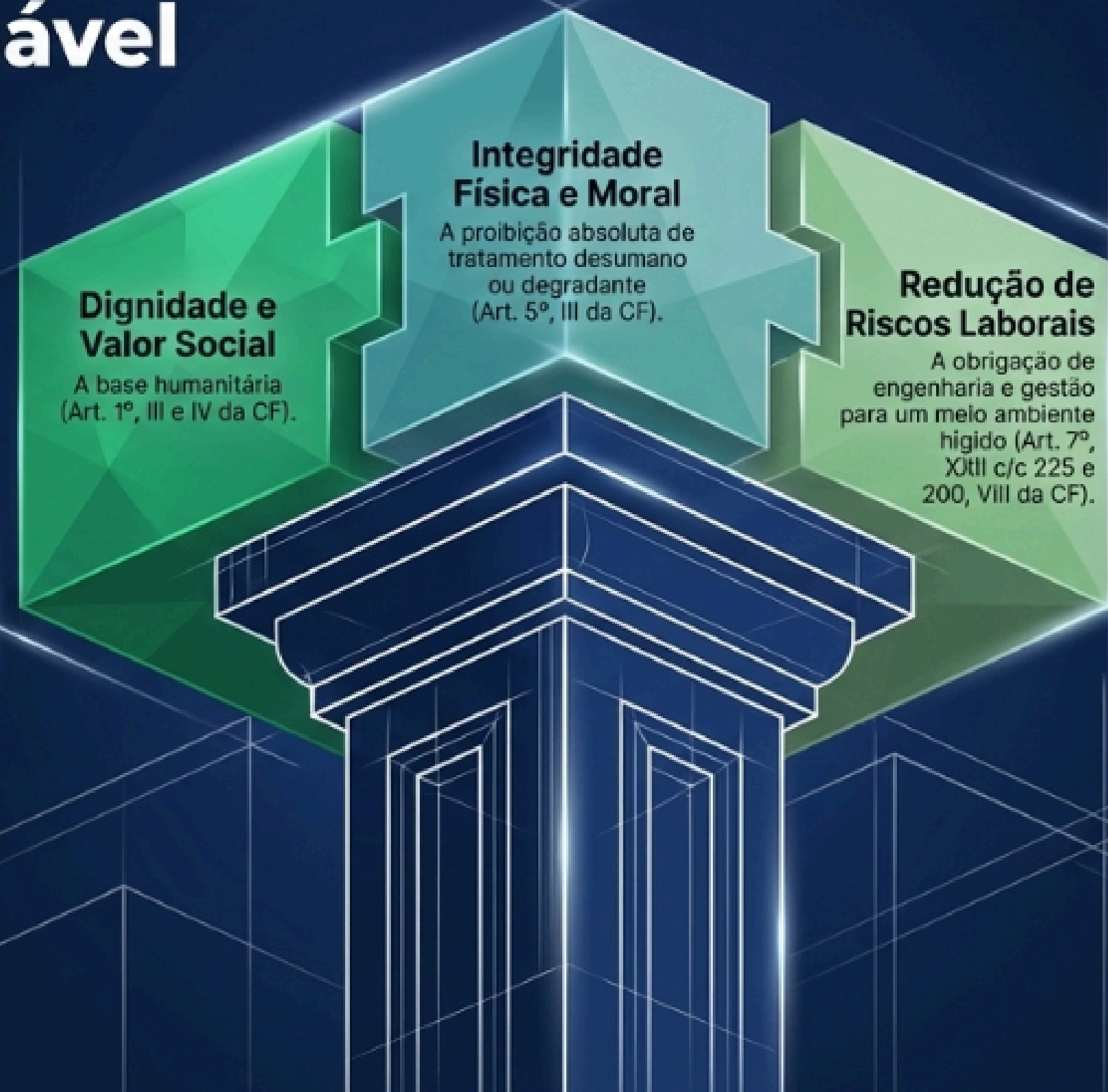
Contexto Adicional:

- Doença Ocupacional: 196.424
 - Acidentes de Trabalho: 170.152
 - Condições Degradantes: 17.906
-

O Alicerce Constitucional do Meio Ambiente Saudável

Erradicar o assédio não é uma concessão gerencial, é o respeito absoluto ao Estado Democrático de Direito.

A Constituição Federal eleva o meio ambiente de trabalho à categoria de bem jurídico tutelado, exigindo que o empregador e o Estado reduzam os riscos inerentes à atividade.



RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DIREITOS FUNDAMENTAIS. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DIREITOS TRANSINDIVIDUAIS. CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Nº 190 E Nº 155. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. TUTELA INIBITÓRIA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA.

1. A questão nos autos consiste em definir se os atos de assédio moral praticados por diretor da demandada, entre 09/2015 e 04/2016, configuraram lesão a direitos transindividuais capaz de justificar indenização por dano moral coletivo e imposição de tutela inibitória.

2. A Constituição Federal protege a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV) e assegura a redução dos riscos laborais (art. 7º, XXII), erigindo o meio ambiente laboral como bem jurídico coletivo (arts. 225 c/c 200, VIII). O assédio moral, por violar diretamente direitos fundamentais e degradar o ambiente de trabalho, impõe deveres de prevenção e repressão pelo empregador e pelo Estado. Tal entendimento está em harmonia com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho nº 190 (violência e assédio) e nº 155 (segurança, saúde e meio ambiente do trabalho).

3. Para configuração do dano moral coletivo basta demonstração de conduta ilícita de impacto transindividual, independendo de prova de sofrimento individual (in re ipsa). Precedentes. A tutela inibitória, por sua vez, é cabível para impedir prática, reiteração ou continuidade das condutas, não se exigindo a efetiva repetição do ilícito, bastando o juízo de probabilidade quanto à sua ocorrência futura. Precedentes.

4. Na hipótese, o Tribunal Regional destacou que diretor hierárquico do ente submeteu subordinados e colegas a situações indesejáveis e impróprias, gerando sentimento de inferioridade e comprometendo o convívio harmonioso no ambiente de trabalho.

5. Reconhecida as condutas reputadas reprováveis e incompatíveis com um ambiente laboral saudável e efetiva vulneração deste, conclui-se pela violação a direitos transindividuais constitucionalmente tutelados - dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e meio ambiente de trabalho - ficando configurado dano moral coletivo.

6. Fixada indenização em R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), considerada proporcional à ofensa, à extensão do dano, a capacidade econômica do ente e observando-se o caráter pedagógico da condenação. Deferida, ainda, tutela inibitória mediante imposição de medidas estruturais de prevenção, abrangendo a abstenção de condutas vexatórias, programa permanente de erradicação do assédio moral, realização de palestras periódicas, afixação de avisos informativos, distribuição de material educativo, instituição de canal sigiloso de denúncias e implementação de normas internas de conduta, com vistas à efetiva proteção da dignidade no ambiente de trabalho. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 00010479020185090005, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 13/11/2025, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/11/2025).

CONVENÇÃO 190 DA OIT: MARCO NORMATIVO REFERENCIAL

A convenção de nº 190 da OIT, embora ainda não ratificada pelo Brasil, representa uma grande referência na luta pela eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho e guarda perfeita consonância com os nossos princípios e garantias constitucionais.

Conceitos importantes da convenção 190:

- O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- O termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Princípios Fundamentais da Convenção 190:

Artigo 4º

1. Cada Membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e realizar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.
2. Cada Membro deverá adotar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:
 - (a) proibir por lei a violência e o assédio;
 - (b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
 - (c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
 - (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
 - (e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
 - (g) prever sanções;
 - (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e
 - (i) garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes.



O Paradigma Global: Convenção 190 da OIT

C190

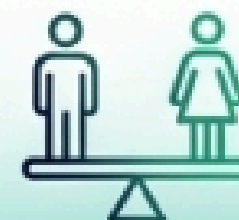


Embora em processo de ratificação, a C190 já atua como o grande **marco referencial normativo** na Justiça do Trabalho brasileira, definindo um roteiro claro de prevenção e intolerância.



Conceito Unificado e Amplo

Define violência e assédio como práticas inaceitáveis de ocorrência única ou repetida (rompendo o mito de que assédio requer sempre habitualidade).



A Perspectiva de Gênero

Reconhece práticas que afetam pessoas de forma desproporcional com base em sexo ou gênero.



Responsabilidade Ampliada

Exige sanções, garantias de investigação, e estratégias que abrangem até comunicações digitais relacionadas ao trabalho.

O Ecossistema Normativo Nacional

Esfera	Lei	Inovação
Esfera Administrativa/Crédito	Lei 11.948/09	Veda empréstimos do BNDES a empresas condenadas por assédio moral.
Esfera Corporativa/Trabalhista	Lei 14.457/22	Transforma a CIPA (inclusão expressa do combate ao assédio sexual e violência).
Esfera Profissional/Disciplinar	Lei 14.612/23	Altera o Estatuto da OAB, incluindo assédio moral, sexual e discriminação como infrações ético-disciplinares.
Esfera Penal	Lei 14.811/24	Tipifica o bullying e o cyberbullying (Art. 146-A do CP).

Nota Judicial: No direito do trabalho, a caracterização é mais ampla e independe da intencionalidade estrita exigida no tipo penal."

Radiografia da Conduta Assediadora

O assédio se manifesta no microgerenciamento e no isolamento.

Comunicação e Exposição

- ✓ Falar aos gritos.
- ✓ Advertências e reprimendas públicas.
- ✓ Comentários desabonadores indiretos via WhatsApp/E-mail.

Carga e Organização

- ✓ Sobrecarga proposital de atividades.
- ✓ Contrato de inação (esvaziamento de funções).
- ✓ Passar tarefas humilhantes.

Humilhação e Isolamento

- ✓ Retirar a autonomia da pessoa.
- ✓ Ignorar a presença da vítima.
- ✓ Ameaças constantes de demissão.
- ✓ Criar apelidos depreciativos.

O Escudo Corporativo: A CIPA Ampliada

4 pilares obrigatórios para empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

Capacitação

Treinamento anual (a cada 12 meses) obrigatório para todos os níveis hierárquicos da empresa.

Regras

Inclusão de regras de conduta explícitas nas normas internas da empresa, com ampla divulgação.


Integração

Inclusão de temas referentes à prevenção do assédio nas atividades e práticas cotidianas da CIPA.

Canais

Fixação de procedimentos para denúncias e apuração de fatos, garantindo o anonimato da vítima.

Lei 14.457/22 -
Ampliação
da CIPA



Abril Verde: saúde física e saúde mental são indissociáveis no ambiente de trabalho



Programa Trabalho Seguro, da Justiça do Trabalho, alerta para a necessidade de cuidar da pessoa por inteiro

Imprimir



7/4/2026 - "Trabalho mais saudável e seguro para todos" é o slogan de 2026 da campanha Abril Verde da Justiça do Trabalho. A iniciativa destaca duas datas importantes: o Dia Mundial da Saúde, nesta terça-feira (7), e o Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho (em 28/4).

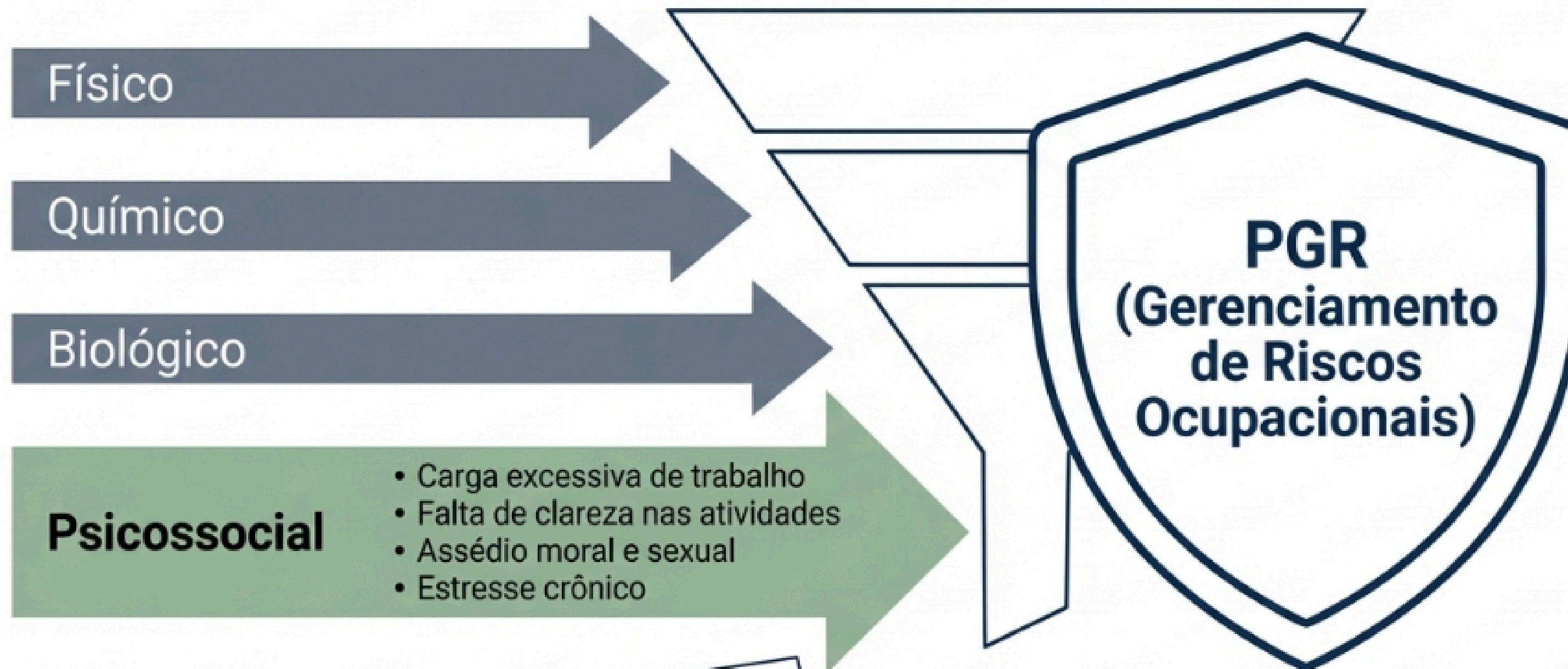
Justiça do Trabalho

Em 2025, mais de 540 mil ações trabalhistas foram ajuizadas com temas relacionados às condições de segurança e saúde em ambientes de trabalho. Confira:

- Doença ocupacional: 196.424;
- Acidentes de trabalho: 170.152;
- Assédio moral: 142.387;
- Condições degradantes: 17.906;
- Assédio sexual: 12.778;
- Limitação de uso de banheiro: 4.362.

Riscos Psicossociais como Fatores Ocupacionais (NR-1)

Portaria MTE 1.419/24 (Vigência Maio/2024). A integração da proteção psicossocial no ambiente de trabalho.



O item 1.5.3.1.4 exige a adoção de medidas de prevenção para eliminar ou controlar riscos psicossociais ligados à organização do trabalho e relacionamentos interpessoais.

QUESTÕES PROCESSUAIS

Necessidade de fixação do montante indenizatório que observe o princípio da reparação integral e que leve em consideração a capacidade financeira da empresa e o seu capital social:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. **Constatado que o montante indenizatório fixado na sentença não atende ao princípio da reparação integral, suficiente a dissuadir o causador do dano em eventos futuros e a permitir à vítima algum bem-estar capaz de minorar os efeitos maléficos da lesão à sua dignidade, impõe-se a elevação do valor respectivo, com fulcro no artigo 944 do Código Civil.** Recurso conhecido e parcialmente provido.

(TRT-10 - RORSum: 00009015120205100005, Relator.: MARIO MACEDO FERNANDES CARON, Data de Julgamento: 10/03/2023, 2ª Turma - Gabinete do Juiz Convocado Francisco Luciano de Azevedo Frota)

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA. SISTEMA DE RANKEAMENTO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MANUTENÇÃO.

O estabelecimento de metas e suas cobranças pelo empregador se revela possível e legítimo ao poder patronal, contudo nunca poderá exorbitar os limites da razoabilidade para ferir a integridade moral de seus empregados. No caso concreto, restou comprovada a ocorrência de assédio moral da empresa por habitual abusividade do poder diretivo na cobrança de cumprimento de metas pelo empregado, inclusive com sistema de ranking e exposição perante colegas de trabalho. O substrato jurídico que respalda a proteção do trabalhador contra tal tipo de conduta é a aplicação direta do art. 1º, III, da Constituição Federal, que consagra o princípio da dignidade da pessoa humana. No tocante ao valor da indenização, reputa-se razoável manter o quantum fixado na origem, de R\$86.290,32 (oitenta e seis mil duzentos e noventa reais e trinta e dois centavos), montante que se mostra adequado e suficiente para atender aos fins a que se destina, estando em consonância com os parâmetros traçados pelos arts. 223-G da CLT, 944, 953 e 884 do Código Civil.

(TRT-7 - ROT: 00002073420235070014, Relator.: JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, 3ª Turma - Gab. Des. José Antônio Parente da Silva)

Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero.

O valor probatório da palavra da vítima e a comprovação através de provas indiciárias.

ASSÉDIO SEXUAL. COMPROVAÇÃO. PROVAS INDICIÁRIAS. PALAVRA DA VÍTIMA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio sexual no ambiente de trabalho ordinariamente é de difícil comprovação, pois, na maioria das vezes, ocorre às escondidas, sem testemunhas, tendo em vista a reprovabilidade social das condutas que o caracterizam. Nesse contexto, emerge o distinto valor probante da prova indiciária e da palavra da vítima, conforme orienta o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo CNJ EM 2021: "Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta". **No caso sob exame, o depoimento testemunhal, que permite delinear o comportamento inadequado do assediador em relação às mulheres no ambiente de trabalho, além da contundência, consistência e verossimilhança do depoimento da reclamante, permitem concluir que a empregada foi vítima de assédio sexual.** Negado provimento ao recurso da reclamada e provido o recurso da reclamante para majorar a indenização por danos morais.

(TRT-3 - ROT: 00103089420245030180, Relator.: Juliana Vignoli Cordeiro, Data de Julgamento: 30/08/2024, Decima Primeira Turma)

QUESTÕES PROCESSUAIS

O valor probatório da palavra da vítima e a comprovação através de provas indiciárias.

PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. ASSÉDIO SEXUAL. Por meio da Resolução CNJ 492/2023, o CNJ tornou obrigatórias as diretrizes do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero. O seu item 4 trata da Justiça do Trabalho, e um dos segmentos formados diz respeito à "Violência e assédio no ambiente do trabalho", Assédio Moral e Sexual". **Cabe, pois, ao julgador, observar as diretrizes do Protocolo, dentre outras, que a falta de reação imediata ou demora em denunciar não ensejam, necessariamente, a interpretação de que houve aceitação; a maior vulnerabilidade da mulher deve ser considerada e deve ser considerada a possibilidade de readequação do ônus probatório, bem como o depoimento da vítima, a relevância da prova indiciária e indireta.** Recurso da reclamada improvido. Recurso da reclamante provido em parte.

(TRT-5 - ROT: 00003780520245050016, Relator.: DALILA NASCIMENTO ANDRADE, Terceira Turma - Gab. Des. Dalila Nascimento Andrade)

ASSÉDIO SEXUAL. PRÁTICA REITERADA DO ASSEDIADOR. HARMONIA PROBATÓRIA. Para a configuração do assédio sexual, não é necessária a consumação de qualquer forma de atividade sexual, bastando o constrangimento com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual (CP, art. 216-A). A prova testemunhal ocular ou presencial relativa à prática de assédio sexual é praticamente impossível, já que o assediador sabe que sua conduta é moral e criminalmente repudiada, buscando realizar o abominável ato às ocultas, com a finalidade de não ser descoberto. **Por isso, a reunião dos fragmentos probatórios, dentre os quais, a reiteração da conduta delituosa em relação a outras vítimas, em harmonia com a palavra da ofendida, são hábeis a comprovar o assédio sexual.**

(TRT-9 - ROT: 00012280820145090660, Relator.: EDUARDO MILLEO BARACAT, Data de Julgamento: 12/08/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/08/2021)

Danos Existenciais

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. **DANO MORAL EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.** Considerando a possibilidade de a decisão recorrida contrariar a jurisprudência desta Corte Superior, verifica-se a transcendência política, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. **DANO MORAL EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. PROVIMENTO.** A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que a toa a sujeição do empregado à jornada extraordinária extenuante revela-se como causa de dano existencial, o qual consiste em uma espécie de dano imaterial. E a lesão moral se estabelece no momento em que se subtrai do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do contrato de trabalho.

Sucedo que a mera demonstração de labor extraordinário, mesmo que excessivo, não caracteriza, de forma automática, dano moral existencial, sendo necessária a demonstração do efetivo prejuízo causado ao projeto de vida do trabalhador nos âmbitos profissional, social e/ou pessoal. A simples ocorrência de labor suplementar, ressalte-se, tem como a consequência jurídica tão somente reflexos de ordem patrimonial, não gerando, por si só, dano moral existencial.

Precedentes. Na hipótese, a Corte Regional assentou que os documentos juntados ao processo indicam a supressão de folgas e a prorrogação dos horários de trabalho além dos limites legais, características da jornada extenuante. Por conseguinte, reformou a sentença para condenar a reclamada ao pagamento de **compensação por dano moral no valor de R\$10.000,00** (dez mil reais), por entender que o dano existencial decorrente da submissão do trabalhador à jornada extenuante é presumível (*in re ipsa*) e, assim, independe de comprovação dos prejuízos sofridos nas relações interpessoais e nos projetos de vida.

Como visto, para assim decidir, o Tribunal Regional nada consignou acerca da efetiva comprovação de que o trabalho, nessas circunstâncias, teria privado o recorrido de períodos de descanso, lazer e de convívio com a sua família, ao longo da vigência contratual. Ver-se, de tal sorte, que a decisão regional está em dissonância com a jurisprudência iterativa e atual desta Corte Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 0000697-79.2021.5.09.0011, Relator.: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 22/05/2024, 8º Turma, Data de Publicação: 03/06/2024)

OBRIGADO