



CENTRO DE ENSINO SUPERIOR CESREI LTDA

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

SIDNEYMAR SILVA COSTA

**A RESCISÃO INDIRETA E O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
DIFICULDADES PROBATÓRIAS E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Cesrei Faculdade como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela referida instituição.

Orientador: Prof. Me. Lauro Cristiano Marculino Leal, Cesrei Faculdade.

1º Examinador: Prof. Me. Júlio Cesar de Farias Lira, Cesrei Faculdade.

2º Examinador: Prof. Ma. Nayara Maria Moura Lira Lins, Cesrei Faculdade.

Campina Grande – PB

2025

A RESCISÃO INDIRETA E O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIFICULDADES PROBATÓRIAS E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

COSTA, Sidneymar Silva¹

LEAL, Lauro Cristiano Marculino²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a rescisão indireta do contrato de trabalho decorrente da prática de assédio moral no ambiente laboral, com foco nos desafios probatórios enfrentados pelo trabalhador e na evolução da interpretação jurisprudencial sobre o tema no Direito do Trabalho brasileiro. A relevância da discussão decorre da crescente incidência de condutas abusivas nas relações de trabalho e dos obstáculos à sua identificação e comprovação perante a Justiça do Trabalho, o que compromete a efetividade dos direitos fundamentais do empregado e a proteção da dignidade no ambiente laboral. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de cunho bibliográfico e documental, fundamentada na análise de doutrina especializada, legislação aplicável e julgados contemporâneos. Constatou-se que, embora o assédio moral apresente natureza subjetiva, reiterada e frequentemente velada, a jurisprudência tem avançado na admissão de provas indiciárias, laudos periciais e testemunhos consistentes. Contudo, ainda persistem decisões pautadas em formalismo excessivo, com exigências probatórias que desconsideram as peculiaridades desse tipo de violência psicológica. Diante disso, conclui-se pela necessidade de adoção de um modelo integrado de enfrentamento, que envolva não só o aperfeiçoamento do marco normativo e a capacitação dos operadores do Direito, mas também a implementação de políticas organizacionais preventivas, como condição essencial para garantir ambientes de trabalho saudáveis, seguros e alinhados aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral. Rescisão indireta. Direito do trabalho. Prova. Jurisprudência.

ABSTRACT

This article aims to analyze the constructive dismissal of an employment contract resulting from the practice of moral harassment in the workplace, focusing on the evidentiary challenges faced by workers and the way Brazilian case law has interpreted such situations. The relevance of this study lies in the growing incidence of abusive conduct in labor relations and the difficulty of identifying and proving these behaviors before the Labor Court, which compromises the effectiveness of workers'

¹ Graduando no curso Bacharelado em Direito, sidneymar.costa@gmail.com;

² Doutorando em Filosofia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), mestre em Filosofia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), bacharel em Direito pelo Centro Universitário Unifacisa (UNIFACISA) e licenciado em Filosofia pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Possui especializações em Neuroaprendizagem e Ética e Filosofia Política. Desenvolve pesquisas na área de Filosofia do Direito, História da Filosofia, Teorias da Justiça, Ética e Educação.

fundamental rights and the protection of dignity in the workplace. The research adopts a qualitative approach, based on bibliographic and documentary analysis, drawing on specialized legal doctrine, relevant legislation, and contemporary case law. The findings show that, although moral harassment is characterized by its subjective, subtle, and repeated nature, jurisprudence has advanced in recognizing circumstantial evidence, expert reports, and consistent witness testimony. However, there are still decisions marked by excessive formalism and evidentiary standards misaligned with the specificities of psychological violence in labor relations. Therefore, this paper advocates for an integrated approach that combines the improvement of legal frameworks, the technical and humanized training of legal professionals, and the implementation of preventive organizational policies as essential measures to ensure healthy, safe, and dignified work environments, in accordance with the constitutional principles of human dignity and the social value of labor.

Keywords: Moral harassment. Constructive dismissal. Labor law. Evidence. Case law.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho contemporâneas têm revelado uma crescente complexidade nas interações entre empregadores e empregados, sobretudo no que se refere à preservação da dignidade, do respeito mútuo e da integridade psíquica do trabalhador. Nesse cenário, o assédio moral no ambiente laboral emerge como uma prática insidiosa, reiterada e muitas vezes silenciosa, que provoca a degradação das condições de trabalho e impacta severamente a saúde física, mental e emocional das vítimas. Mais do que uma questão de má gestão, trata-se de condutas sistemáticas que extrapolam os limites da razoabilidade, configurando grave violação contratual e fundamento legítimo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A escolha do tema se justifica pela relevância social, jurídica e institucional do enfrentamento ao assédio moral, considerando-se a elevada incidência desse fenômeno nas relações de trabalho e a dificuldade de sua efetiva repressão, especialmente diante dos desafios que permeiam a produção de provas. A naturalização de práticas abusivas no ambiente corporativo, associada à insuficiência de mecanismos eficazes de prevenção e reparação, contribui para a perpetuação de contextos laborais tóxicos, marcados pela opressão, pela insegurança e pela violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante desse contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar os aspectos jurídicos e probatórios que envolvem a rescisão indireta do contrato de trabalho fundada na prática de assédio moral, com especial atenção às dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores na comprovação dos fatos perante a Justiça do Trabalho e à evolução da jurisprudência brasileira no enfrentamento dessa problemática. Busca-se compreender de que maneira o Poder Judiciário tem interpretado e enfrentado tais demandas, considerando os desafios impostos pela natureza subjetiva, velada e, muitas vezes, carente de testemunhas diretas, que caracteriza o assédio moral.

Para tanto, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de cunho bibliográfico e documental, com base na análise de doutrina especializada, da legislação aplicável e de decisões jurisprudenciais recentes, particularmente do Tribunal Superior do Trabalho. A partir desse referencial, pretende-se examinar os limites e as possibilidades da tutela jurídica do trabalhador, especialmente no que diz respeito à necessária reinterpretação dos critérios tradicionais de valoração da prova, à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção adequada e da hipossuficiência do empregado.

Ademais, o estudo considera os impactos multifacetados do assédio moral, que se desdobram em três dimensões inter-relacionadas: (i) no plano individual, mediante o comprometimento da saúde e da estabilidade emocional do trabalhador; (ii) no âmbito organizacional, pela deterioração do clima interno, redução da produtividade e aumento dos conflitos; e (iii) na esfera social, ao contribuir para a consolidação de uma cultura de violência simbólica, desumanização das relações de trabalho e fragilização dos direitos sociais.

Por fim, o artigo defende a adoção de um modelo integrado e multidimensional de enfrentamento do assédio moral no trabalho, que contemple não apenas a responsabilização jurídica dos empregadores, mas também o aprimoramento do marco normativo, a capacitação técnica e humanizada dos operadores do Direito e a implementação de políticas organizacionais preventivas. Tal abordagem é fundamental para promover ambientes laborais mais saudáveis, éticos, seguros e compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa.

1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO, MANIFESTAÇÕES E EFEITOS

1.1 DEFINIÇÃO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES (REPETIÇÃO, INTENCIONALIDADE, DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO)

O assédio moral no ambiente de trabalho é definido como a exposição repetitiva e prolongada de um indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, com o objetivo de desestabilizá-lo emocional e profissionalmente (Fiorelli; Malhães Júnior, 2015; TST, 2019). Para sua configuração, são necessários três elementos principais: repetição, intencionalidade e degradação das condições de trabalho.

A repetição é um elemento fundamental, pois práticas hostis isoladas não caracterizam essa conduta — é preciso que ocorram com frequência (pelo menos uma vez por semana) e duração prolongada (em média, seis meses), Fiorelli *et al.* (2015). A intencionalidade refere-se à vontade consciente do agressor em prejudicar a vítima, seja por meio de humilhações públicas, isolamento social ou atribuição de tarefas impossíveis (TST, 2022)³. Já a degradação do ambiente de trabalho inclui ações como retirada de funções, imposição de tarefas humilhantes ou criação de um clima hostil (Fiorelli *et al.*, 2015).

A dinâmica dessa problemática é descrita por Hirigoyen (2000) como uma "guerra psicológica" que envolve abuso de poder e manipulação perversa, iniciando-se de forma sutil e se agravando progressivamente, levando a vítima a um estado de exaustão e depressão. A autora destaca que esse comportamento é um processo circular, no qual a vítima é sistematicamente desestabilizada, muitas vezes sem intervenção de colegas ou superiores. Além disso, contrariando estereótipos, as vítimas nem sempre são indivíduos frágeis, mas frequentemente profissionais dedicados e resistentes, que se tornam alvos por se oporem a autoritarismos ou por passarem por mudanças pessoais, como gravidez, vistas como "inconvenientes" pelo empregador.

As consequências dessa conduta são graves, afetando não apenas a saúde física e mental do trabalhador, mas também o ambiente organizacional como um todo. A exposição prolongada a práticas abusivas pode levar a transtornos como

³ A referida cartilha do TST consolida o entendimento jurisprudencial sobre a necessidade de comprovação do elemento subjetivo (ânimo de perseguir) para caracterização do assédio moral.

ansiedade, depressão e até mesmo ao afastamento do trabalho (Fiorelli *et al.*, 2015; TST, 2019). A Cartilha do Tribunal Superior do Trabalho - TST (2022) reforça a necessidade de combater esse fenômeno, destacando que ele viola princípios básicos de dignidade e integridade. Dessa forma, o assédio moral configura-se como uma violência psicológica sistemática, cuja prevenção e enfrentamento exigem ações tanto no âmbito jurídico quanto organizacional.

1.2 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO: VERTICAL, HORIZONTAL E INSTITUCIONAL

O assédio moral no ambiente de trabalho pode se manifestar de diversas formas, dependendo das relações de poder e da dinâmica organizacional. Hirigoyen (2000), identifica três principais formas de manifestação dessa prática abusiva: vertical, horizontal e institucional. O assédio moral vertical é caracterizado pelo abuso de poder dentro de relações hierárquicas bem definidas, podendo se manifestar de duas formas principais: descendente e ascendente. No assédio vertical descendente, que é o mais comum, um superior hierárquico utiliza sua posição de autoridade para coagir, humilhar ou perseguir um subordinado.

Esse tipo de assédio frequentemente envolve práticas como a atribuição intencional de tarefas degradantes, a sonegação de informações essenciais para o trabalho ou a exclusão deliberada do funcionário de processos decisórios. Zanetti (2022) complementa que essas ações têm como objetivo minar a autoestima do trabalhador, fragilizando-o psicologicamente até que, em muitos casos, ele acabe deixando o emprego por não suportar mais a pressão. Esse fenômeno é particularmente comum em organizações com estruturas hierárquicas rígidas, onde há pouca fiscalização sobre os abusos de poder.

O assédio vertical ascendente é menos frequente e ocorre quando um grupo de subordinados se une para desestabilizar um superior hierárquico. Hirigoyen (2000) explica que essa situação geralmente surge quando o gestor é visto como uma ameaça ao status quo, seja por implementar mudanças organizacionais, seja por ter um estilo de liderança mais rigoroso. Zanetti (2022) acrescenta que conflitos de personalidade e resistência a novas diretrizes também podem motivar esse tipo de assédio. Embora menos estudado, o assédio ascendente pode ser igualmente danoso, pois isola o gestor e dificulta seu trabalho, podendo até levá-lo a pedir demissão ou ser afastado por questões de saúde.

O assédio moral horizontal ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico, sem que haja uma relação formal de subordinação. Esse tipo de assédio muitas vezes é motivado por rivalidades pessoais, inveja ou intolerância a diferenças, como gênero, raça ou orientação sexual. As vítimas costumam ser alvo de comportamentos como exclusão social, fofocas maldosas, piadas ofensivas e até sabotagem profissional . Hirigoyen (2000). Zanetti (2022) ressalta que, em muitos casos, as empresas não possuem mecanismos eficazes para coibir esse tipo de conduta, o que acaba perpetuando um ambiente de trabalho hostil.

Um agravante do assédio horizontal é que, por ocorrer entre pares, muitas vezes é banalizado ou visto como "brincadeira", dificultando a identificação e o combate. No entanto, seus efeitos podem ser devastadores, levando a quadros de ansiedade, depressão e até mesmo à síndrome de burnout. Zanetti (2022) destaca que organizações que não investem em políticas de convivência saudável e mediação de conflitos tendem a apresentar índices mais altos desse tipo de assédio, com reflexos negativos na produtividade e no clima organizacional.

O assédio moral institucional é a forma mais sistêmica e enraizada de violência no ambiente de trabalho, pois está diretamente ligado à cultura e às políticas organizacionais. Conforme Hirigoyen (2000), esse tipo de assédio ocorre quando a própria empresa, por meio de suas normas e práticas, cria condições que permitem ou até incentivam comportamentos abusivos. Exemplos comuns incluem a imposição de metas inatingíveis, jornadas excessivas e a promoção de uma cultura de competição extrema entre os funcionários. Zanetti (2022) alerta que essas práticas, embora possam aumentar os resultados no curto prazo, geram um custo humano elevado, com casos de esgotamento físico e mental.

Além disso, o assédio institucional pode ser agravado em períodos de mudança organizacional, como fusões, reestruturações ou demissões em massa. Nessas situações, os funcionários são frequentemente submetidos a pressões excessivas para se adaptar, sem receber o suporte necessário. Zanetti (2022) observa que muitas empresas falham em implementar mecanismos de prevenção, como canais de denúncia eficientes ou programas de saúde mental, o que contribui para a perpetuação do problema. Em casos extremos, o assédio institucional pode levar a processos judiciais e danos irreparáveis à imagem da organização.

1.3 IMPACTOS PSICOLÓGICOS, SOCIAIS E ECONÔMICOS PARA O TRABALHADOR

Práticas reiteradas de hostilidade e constrangimento no ambiente de trabalho impactam não apenas o desempenho profissional, mas também a saúde mental, as relações sociais e a estabilidade econômica do indivíduo. Os danos ultrapassam os limites do espaço laboral, refletindo negativamente na vida pessoal e emocional do trabalhador. Tais condutas comprometem profundamente sua identidade, autoestima e capacidade de enfrentar situações adversas, revelando a complexidade e a gravidade do fenômeno. Trata-se de uma forma de violência silenciosa que corrói o equilíbrio psicológico e fragiliza o vínculo entre o sujeito e o trabalho, contribuindo para o adoecimento e a exclusão social.

Os impactos psicológicos são profundos, manifestando-se tanto subjetivamente (medo, angústia, tristeza profunda) quanto objetivamente (distúrbios do sono, hipertensão, ganho de peso), esses sintomas estão frequentemente associados a transtornos como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático, podendo evoluir para quadros graves, incluindo ideação suicida. Ademais, o processo de somatização pode desencadear doenças físicas, como gastrite e AVC, agravando ainda mais o estado de saúde do trabalhador (Fiorelli, 2015; Malhadas Júnior, 2015).

O assédio moral no ambiente laboral gera profundas repercussões sociais, estendendo-se além do espaço profissional. As vítimas frequentemente enfrentam isolamento, tanto no trabalho — onde colegas evitam contato por medo de represálias — quanto na vida pessoal, devido ao esgotamento emocional que limita interações sociais. O processo de estigmatização atribui às vítimas rótulos depreciativos, como 'problemáticas' ou 'incompetentes', prejudicando sua reputação e dificultando a reinserção no mercado de trabalho.

Relações familiares são afetadas pelo estresse crônico, levando a conflitos e afastamento. Além disso, a perda de autoconfiança e a dependência emocional reduzem sua participação em atividades comunitárias, enquanto problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade, ampliam a vulnerabilidade social. Essa dinâmica reforça ciclos de exclusão, evidenciando a necessidade de políticas públicas e organizacionais para combater essa violência invisível (Hirigoyen, 2000).

As práticas abusivas e persistentes de desvalorização e constrangimento no ambiente corporativo geram impactos econômicos expressivos para as organizações, indo além das consequências individuais sobre as vítimas. Estudos demonstram que essa prática contribui para o aumento do absenteísmo, da rotatividade de funcionários, da queda na produtividade e da elevação dos custos com afastamentos por doenças psicossomáticas, como depressão e síndrome do pânico.

Além disso, há repercussões financeiras relacionadas à imagem institucional e à judicialização de conflitos, o que acarreta gastos com indenizações e honorários advocatícios. Tais efeitos comprometem a sustentabilidade econômica das empresas e evidenciam a importância de políticas organizacionais preventivas e de gestão ética nas relações de trabalho (Barreto, 2005).

1.4 ENTENDENDO QUANDO O ASSÉDIO MORAL NÃO ESTÁ PRESENTE

Considerando a complexidade inerente às relações humanas no ambiente de trabalho, é comum que manifestações de humilhação ou ofensa à dignidade sejam interpretadas de maneira imprecisa e confundidas como assédio moral. Todavia, como elucidam Fiorelli e Malhadas Júnior (2015), torna-se imprescindível reconhecer que nem toda situação desconfortável ou humilhante preenche os requisitos configuradores dessa prática abusiva. As análises expostas pelos autores oferecem um exame criterioso de diversas ocorrências que, embora potencialmente geradoras de dano emocional, não se enquadram na definição técnica e jurídica do instituto.

Inicialmente, é importante esclarecer que a mera ocorrência de humilhação, mesmo em grau elevado, não configura automaticamente o assédio moral. A humilhação é altamente subjetiva e depende de fatores culturais, experiências pessoais e contextos específicos. Por exemplo, realizar tarefas consideradas abaixo da capacidade de alguém pode ser profundamente humilhante para alguns, enquanto para outros pode ser visto como uma forma de "esperteza" ou até mesmo irrelevante. Situações como atrasos em encontros ou filas intermináveis em bancos também podem ser vistas como humilhantes por alguns, mas não configuram tal comportamento abusivo, pois não há uma intenção sistemática de prejudicar/humilhar alguém (Fiorelli *et al.*, 2015).

No âmbito das relações interpessoais e institucionais, impõe-se a necessária distinção entre o tratamento tirânico e a prática de condutas reiteradas, intencionais e dirigidas especificamente a causar prejuízo a determinado indivíduo, caracterizando o assédio moral. Embora manifestações autoritárias de chefes, cônjuges ou professores possam ensejar severos danos emocionais, resultando, por vezes, em separações conjugais, desligamentos laborais ou evasão escolar, tais comportamentos não configuram, ipso facto, a prática em questão. O tratamento tirânico constitui, em regra, expressão do estilo pessoal de quem o adota e da permissividade do sistema que o sustenta, não representando, desta forma, uma estratégia consciente e sistemática de humilhação e degradação da vítima (Fiorelli, 2015).

Ademais, procedimentos de fiscalização preventiva no ambiente corporativo, ainda que possam gerar constrangimento, não se enquadram como assédio moral quando conduzidos de forma impessoal e sem o propósito deliberado de humilhar. Com frequência, essas medidas são implementadas como instrumentos de segurança e controle, e não como mecanismos destinados a cercear ou ridicularizar indivíduos.

Da mesma forma, condições de trabalho adversas ou encontros motivacionais que envolvam atividades constrangedoras podem ser moralmente questionáveis e gerar dano moral, mas não configuram a prática abusiva mencionada, a menos que estejam voltados deliberadamente a prejudicar alguém. Importante destacar que a reação contra essas situações pode, em alguns casos, desencadear comportamentos hostis futuros, sobretudo quando o trabalhador passa a ser percebido como uma ameaça ao sistema organizacional (Fiorelli *et al.*, 2015).

2 FUNDAMENTOS DA RESCISÃO INDIRETA: CONCEITO E HIPÓTESES LEGAIS EM RELAÇÃO À JUSTA CAUSA

A rescisão indireta do contrato de trabalho, também conhecida como resolução contratual por culpa do empregador, ocorre quando o empregador pratica atos que violam gravemente as obrigações contratuais ou legais, tornando insustentável a manutenção do vínculo empregatício.

Sua base legal está prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no artigo 9º da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)⁴, que reforçam a possibilidade de o empregado rescindir o contrato com direito às verbas rescisórias em casos de descumprimento patronal (Delgado, 2019). A rescisão indireta é uma das modalidades mais importantes de término do contrato de trabalho, equiparando-se à dispensa sem justa causa em seus efeitos, pois garante ao trabalhador o recebimento de todas as verbas rescisórias, incluindo aviso-prévio, FGTS com multa de 40%, férias proporcionais e 13º salário.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 483, estabelece os fundamentos jurídicos que autorizam a rescisão indireta do contrato de trabalho, instituto que visa proteger o empregado diante da prática de faltas graves por parte do empregador. Essa modalidade de extinção contratual permite ao trabalhador romper o vínculo empregatício sem prejuízo do recebimento das verbas rescisórias típicas de uma dispensa sem justa causa, desde que demonstrada conduta patronal incompatível com a boa-fé objetiva e com as obrigações contratuais.

Dentre as hipóteses legalmente previstas, incluem-se situações como a imposição de tarefas excessivas ou alheias às funções inicialmente contratadas, a adoção de tratamento rigoroso ou abusivo, a exposição do trabalhador a risco manifesto à sua saúde ou integridade física, o inadimplemento das obrigações assumidas pelo empregador, a prática de ofensas à honra ou à reputação do empregado, bem como a redução arbitrária da remuneração, especialmente nos casos de salário por peça ou tarefa. Essas condutas, se verificadas de forma inequívoca, conferem ao empregado o direito à dissolução contratual por justa causa do empregador (Art. 483, CLT).

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ampliou a proteção ao incluir situações como a violação de direitos fundamentais do trabalhador (art. 9º), reforçando a aplicação da rescisão indireta em casos de assédio moral e sexual. Enquanto a justa causa do empregador (art. 483 da CLT) ocorre quando o empregador comete infrações graves que justificam a rescisão contratual por

⁴ A Reforma Trabalhista, por meio do art. 9º da Lei 13.467/2017, ampliou a possibilidade de rescisão indireta em casos de violação de direitos fundamentais. Contudo, o art. 818-A da CLT, introduzido pela mesma reforma, impôs exigências probatórias mais rigorosas, o que pode dificultar o reconhecimento do assédio moral. Art. 818-A da CLT (Lei nº 13.467/2017): Embora regule primariamente a hierarquia entre acordos e convenções coletivas, sua interpretação sistemática com o art. 483 da CLT (rescisão indireta) revela que cláusulas acordadas não podem validar práticas de assédio moral ou suprimir proteções contra degradação laboral.

iniciativa do empregado, a justa causa do empregado (art. 482 da CLT)⁵ refere-se a faltas cometidas pelo trabalhador que autorizam sua dispensa sem direitos. A rescisão indireta, assim, é um mecanismo de proteção ao empregado, assegurando-lhe os mesmos direitos de uma dispensa sem justa causa (Delgado, 2019).

3 RELAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL, RESCISÃO INDIRETA, RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E DIREITOS DO EMPREGADO

O assédio moral no ambiente de trabalho, compreendido como um conjunto de condutas sistemáticas que comprometem a dignidade do empregado e degradam o clima organizacional, configura violação grave das obrigações contratuais por parte do empregador. Tal prática pode fundamentar a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme previsto no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Comportamentos como a imposição de rigor excessivo e ações que atentem contra a honra do trabalhador são exemplos típicos que caracterizam o assédio moral e legitimam a ruptura contratual por iniciativa do empregado (Delgado, 2019).

A prática de perseguições sistemáticas e comportamentos humilhantes, representa uma violação direta ao princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecido no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, e ao dever de proteção do empregador previsto no artigo 157 da CLT. O reconhecimento da rescisão indireta, nesse cenário, constitui importante instrumento de proteção do trabalhador, permitindo-lhe a ruptura contratual preservando todos os direitos equivalentes à dispensa imotivada (Hirigoyen, 2000).

A jurisprudência tem reconhecido essa relação, como demonstrado no julgado do TRT-10ª Região (Recurso Ordinário nº 00687-2006-002-10-00-5), em que se afirmou:

Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho (Zanetti, 2022, p. 165).

⁵ Cf. Art. 482 da CLT: Embora discipline as hipóteses de justa causa, sua aplicação não pode servir como pretexto para práticas assediadoras. O TST já invalidou demissões baseadas neste artigo quando configurado excesso patronal (RO n. 1000-83.2011.5.09.0001, 6ª Turma, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 27/06/2014).

O relator do caso, assim consignou:

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral - ou mobbing - como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. (Santos, 2020)⁶

Conforme análise de Leymann (1996, *apud* Zanetti, 2022), tais comportamentos geram impactos psicossociais tão relevantes quanto os acidentes de trabalho. A alegação de ruptura contratual motivada por práticas abusivas exige robusta comprovação. Julgados⁷ do TRT da 10ª Região apontam que características como "personalidade forte" de superiores hierárquicos não são suficientes para ensejar a configuração de violação grave (Zanetti, 2022). Em complemento, o TST tem decidido que a ruptura contratual é admissível quando os danos à saúde do empregado forem comprovados, especialmente em casos de risco psicossocial severo (TST, 2022).

A dificuldade probatória representa um dos maiores entraves para a caracterização da violação contratual derivada de práticas abusivas. Zanetti (2022) destaca que, muitas vezes, essas práticas ocorrem sem testemunhas ou documentação, dificultando a instrução processual adequada. Delgado (2019) observa que a demora na reação judicial pode ser interpretada como aceitação tácita das condições adversas, o que reforça a necessidade de políticas internas de prevenção e de canais de denúncia eficazes.

O dever de garantir um ambiente de trabalho saudável, isento de condutas abusivas ou desrespeitosas, está amparado pelo artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelos artigos 1º, inciso III, e 170 da Constituição Federal,

⁶ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 3ª Turma - RO - AC - 00687- 2006-002-10-00-5, Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho. Publicado no DOE/SP em 11.05.2007.

⁷ Conforme decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), como nos processos AC 0156410-57.2015.8.21.7000 RS, Nº 71003940269 RS e RO 744200600210006 DF 00744-2006-002-10-00-6, a alegação de práticas abusivas, como assédio moral, exige comprovação substancial para a configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo insuficiente apenas a menção a características como "personalidade forte" de superiores hierárquicos. As decisões apontam a necessidade de robusta prova de danos à saúde do trabalhador, especialmente em casos de risco psicossocial severo. Disponível em: jusbrasil.com.br.

que estabelecem como fundamentos a valorização da pessoa humana e a promoção do bem-estar nas relações laborais. A ausência de medidas de prevenção, fiscalização e combate a tais práticas expõe o empregador a responsabilidade jurídica, que pode culminar em indenizações por danos morais, verbas rescisórias integrais e, em casos de reincidência, em sanções administrativas aplicadas pelo Ministério do Trabalho.

A prática de atos que atentem contra a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador, como o assédio moral, autoriza a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, com fundamento no artigo 483 da CLT. Nessa hipótese, denominada rescisão indireta, o empregado faz jus ao recebimento de todas as verbas trabalhistas que lhe seriam devidas em caso de despedida sem justa causa, tais como aviso-prévio, multa de 40% sobre o saldo do FGTS, férias proporcionais acrescidas de um terço e décimo terceiro salário.

A configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, caracterizada por condutas reiteradas de humilhação, constrangimento e desrespeito à dignidade do trabalhador, enseja, além da rescisão do contrato, o direito à indenização por danos morais. Ademais, é possível a cumulação com indenizações por danos materiais e, em situações excepcionais, por danos estéticos, conforme reconhecido pela jurisprudência do TST. Nesse sentido, destaca-se o julgamento do Recurso de Revista nº 1267-39.2013.5.04.0511, em que a Primeira Turma do TST manteve a decisão que converteu o pedido de demissão de uma auxiliar de produção em rescisão indireta, reconhecendo a ocorrência de assédio moral praticado por superior hierárquico.

O relator, Ministro Walmir Oliveira da Costa, observou que a trabalhadora havia solicitado desligamento em razão da gravidade do assédio sofrido, e não por livre e espontânea vontade. A decisão enfatizou que a gravidade do assédio moral sofrido pela empregada inviabilizou a continuidade do vínculo empregatício, justificando a rescisão indireta do contrato de trabalho (TST, 2020). A jurisprudência consolidada do TST reforça a tutela jurídica do trabalhador submetido a práticas de assédio moral, reconhecendo-lhe o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho sempre que demonstrada a gravidade da conduta patronal.

4 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DESAFIOS PROBATÓRIOS E ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS

A subjetividade que envolve o assédio moral constitui um dos maiores entraves à sua comprovação jurídica. Como apontam Hirigoyen (2000) e Zanetti (2022), muitas práticas ocorrem de maneira velada, sem a presença de testemunhas diretas, o que torna a produção de provas especialmente difícil. Essa característica demanda uma análise atenta dos elementos contextuais, visto que, segundo Leymann (1996), esse fenômeno se manifesta como um processo gradual de desgaste psicológico, cujos efeitos tendem a ser mais perceptíveis do que os próprios atos. Além disso, o impacto nas vítimas assume uma dimensão subjetiva relevante, variando de acordo com a personalidade e a resiliência de cada indivíduo, o que pode gerar interpretações distintas quanto à gravidade das situações enfrentadas (Zanetti, 2022).

O assédio moral tem se consolidado como uma das principais causas de litígios trabalhistas no Brasil, revelando uma grave mazela estrutural nas relações laborais. Trata-se de uma conduta reiterada e abusiva que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, comprometendo sua saúde física e mental. De acordo com o TST, apenas no ano de 2021 foram ajuizadas mais de 52 mil ações trabalhistas relacionadas a assédio moral nas varas do trabalho em todo o país (TRT13, 2021).

Esse número expressivo reflete, por um lado, o aumento da conscientização por parte dos trabalhadores acerca de seus direitos e, por outro, a intensificação de práticas abusivas no ambiente de trabalho, muitas vezes naturalizadas sob a forma de “cobrança de metas” ou “pressão por produtividade”. A pandemia de COVID-19, ao alterar profundamente as dinâmicas laborais, com a introdução do teletrabalho e a intensificação do uso de tecnologias, também contribuiu para o agravamento de situações de assédio. No ambiente virtual, cobranças fora do expediente, isolamento organizacional e excesso de controle passaram a configurar novas formas de violência psicológica (Estadão, 2021).

Apesar do número elevado de ações, a dificuldade probatória continua sendo um dos principais obstáculos enfrentados pelas vítimas. Ao contrário de infrações mais objetivas, o assédio moral caracteriza-se por comportamentos subjetivos, muitas vezes sutis, que se repetem ao longo do tempo. Trata-se de uma violência

que, na maioria das vezes, ocorre sem testemunhas ou com testemunhas temerosas de represálias, o que enfraquece o conjunto probatório. Nesse contexto, a palavra da vítima, embora juridicamente válida, tende a ser insuficiente para formar a convicção do julgador (Martins, 2020).

O assédio moral muitas vezes ocorre de forma velada e oculta, o que dificulta sua comprovação. Mesmo quando presenciado por outras pessoas, como colegas de trabalho, o medo de represálias e consequências negativas pode fazer com que não testemunhem (Sousa, 2023). No que concerne aos meios de prova admissíveis, a doutrina e a jurisprudência têm reconhecido a validade de diversas formas de comprovação.

Testemunhas, ainda que escassas em muitos casos, são frequentemente invocadas nos processos trabalhistas. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reafirmado a importância da prova testemunhal, mesmo quando isolada, como meio apto a comprovar o assédio moral. Exemplo disso é o Recurso de Revista nº 196-04.2011.5.09.0003, em que se reconheceu a ocorrência de ofensas verbais continuadas, configurando violação aos direitos da personalidade do trabalhador:

A evidente falta de reconhecimento do trabalhador por parte da organização e, mais ainda, a implícita ou explícita manifestação de desprezo pelo trabalho realizado, quando injustas, são causadoras de dano moral. A prova testemunhal produzida pela autora é bastante para comprovar o tratamento indigno dispensado pelo réu aos empregados. (TST, 2016)⁸.

A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do TST (2022, p.19) enumera como meios probatórios válidos: "gravações telefônicas entre as partes (sem ser realizada por terceiro), prints de mensagens em aplicativos, e-mails, post-its, gravações do circuito interno da empresa e vídeos de segurança". Gravações de conversas, por outro lado, enfrentam maiores controvérsias, pois sua admissibilidade depende do atendimento aos requisitos do art. 5º, X, da Constituição Federal, que protege a intimidade e a vida privada. Laudos psicológicos e perícias médicas assumem papel crucial nesses casos, pois documentam os danos à saúde mental do trabalhador, estabelecendo um nexos causal entre as condutas alegadas e os

⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 196-04.2011.5.09.0003. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. DJe 09 set. 2016.

prejuízos sofridos (Zanetti, 2022). Contudo, como alerta Gulotta (2007), é essencial distinguir entre transtornos genuínos e simulações, o que exige avaliação técnica criteriosa.

A prova indireta e as presunções desempenham papel fundamental na superação da ausência de evidências diretas, sobretudo em litígios envolvendo assédio moral, nos quais a conduta ofensiva raramente ocorre de forma aberta ou documentada. Nesses casos, a realidade vivenciada pela vítima é frequentemente marcada por atitudes sutis, mas reiteradas, que se revelam através de indícios, comportamentos e circunstâncias concretas.

A jurisprudência brasileira tem reconhecido a importância da análise de elementos indiretos na caracterização do assédio moral para fins de rescisão indireta do contrato de trabalho. Os tribunais têm considerado não apenas atos explícitos de agressão, mas também comportamentos reiterados e sutis que, em conjunto, configuram um ambiente de trabalho hostil e degradante.

No caso julgado pela 1ª Vara do Trabalho de Betim-MG, uma auxiliar administrativa de uma drogaria foi submetida a tratamento rigoroso e intolerante por parte de seu gerente. Ela foi obrigada a desempenhar funções além de suas atribuições sem a devida compensação, além de ser constantemente humilhada na frente de clientes e colegas. O juiz reconheceu que tais condutas configuraram assédio moral, autorizando a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenando a empresa ao pagamento de indenização por danos morais:

O V. Acórdão Regional considerou provado, em conformidade com os testemunhos prestados em audiência, o fato de que a reclamante foi vítima de prolongado assédio moral por parte do gerente da reclamada, que se utilizava de rigor excessivo contra a obreira e a discriminava em relação aos demais empregados. E esse reiterado procedimento ilícito foi tido, nas circunstâncias do caso, como razão suficiente para a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador, na forma do artigo 483, b, da CLT, assim como para a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (TST, 2014)

No julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 1962-54.2012.5.03.0026, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho debruçou-se sobre um pedido de demissão de uma auxiliar de produção. A trabalhadora alegou ter sido

vítima de assédio moral por parte de seu superior hierárquico, que a expôs repetidamente a situações constrangedoras e vexatórias em ambiente laboral.

Diante da pressão psicológica sofrida, a empregada optou por solicitar sua dispensa. Contudo, ao analisar o contexto em que se deu o desligamento, a Corte Superior reconheceu que a manifestação de vontade não foi plenamente livre, tratando-se, na realidade, de uma reação forçada à conduta abusiva do empregador. Por essa razão, o TST reformou as decisões anteriores e reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho, condenando a empresa ao pagamento das verbas rescisórias devidas:

O V. Acórdão Regional considerou provado o fato de que a reclamante foi vítima de prolongado assédio moral por parte do gerente da reclamada. E esse reiterado procedimento ilícito foi tido, nas circunstâncias do caso, como razão suficiente para a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador, na forma do artigo 483, b, da CLT. Trata-se de matéria de fatos e provas, insuscetível de reexame em sede de recurso de revista, nos moldes da Súmula 126, do C. TST. Descabe falar em violação literal aos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC, cumprindo lembrar, de todo modo, que a distribuição do ônus probatório se opera, no Processo do Trabalho, de forma dinâmica e não estática, levando em conta as particularidades do caso concreto e a aptidão de cada parte para a prova em Juízo. O dissídio pretoriano com base no qual suscita a agravante a ausência de imediatidade como fundamento para a exclusão da justa causa imputada ao empregador é, a seu turno, ostensivamente inespecífico à hipótese dos autos, o que atrai a incidência da Súmula 296, I, do C.TST. (TST,2014)

Tem sido entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista que atitudes repetidas de desrespeito, humilhação e abuso de poder praticadas por superiores hierárquicos caracterizam assédio moral, afetando negativamente o ambiente laboral e podendo fundamentar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Um exemplo emblemático é o julgamento do Recurso de Revista nº 2068-55.2014.5.09.0001, pela 2ª Turma do TST, em 2022, em que um analista financeiro relatou ter sido submetido a condutas abusivas e desrespeitosas por seu superior, o que o levou a pedir demissão. A Corte entendeu que tais práticas violaram a dignidade do trabalhador e representaram infração contratual grave por parte do empregador. Além disso, destacou-se que a demora no ajuizamento da ação não inviabiliza o reconhecimento da rescisão indireta quando a conduta ofensiva persiste ao longo do tempo, reforçando a tutela à integridade psíquica do empregado:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. 1. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. ART. 483, 'E', DA CLT. O artigo 483 da CLT, ao estabelecer as hipóteses autorizadoras da rescisão indireta do contrato de trabalho, prevê a conduta patronal no sentido de praticar, ainda que por meio de prepostos, ato lesivo da honra e da boa fama contra o empregado ou pessoas de sua família. No caso, registrou a Corte de origem que 'a reclamante era constantemente exposta a situações constrangedoras que ultimaram por macular sua imagem no meio ambiente de trabalho, repercutindo no seu âmago. Tais circunstâncias já seriam suficientes para aplicação da pena máxima à reclamada.' Nesse contexto, a manifestação de vontade exposta pela operária, formalmente voltada à dissolução injustificada do pacto, não subsiste eficaz (CLT, art. 9.º), sendo irrelevante a circunstância de que a ação foi proposta dois meses após o encerramento do pacto, pois não se aplica, nesses casos, com o mesmo rigor, o requisito da imediatidade observado nos casos de falta grave cometida pelo trabalhador. Violado o art. 483, 'e', da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido."(TST- RR-80100-77.2008.5.02.0034, Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 7.ª Turma, DEJT 18/3/2016.). (TST, 2021)

Outros julgados, como o do TRT da 2ª Região (Processo nº 00153-2004-261-02-00-4), destacaram a importância de diferenciar pressão laboral legítima de condutas abusivas, estabelecendo parâmetros objetivos para essa distinção.

ASSÉDIO MORAL – CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral está ligado às condições hierárquicas e de autoridade do empregador, mais especificamente aos desvios no uso destas faculdades, não se confundindo com a "pressão" psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregador, tampouco com o simples "receio de perder a comissão". O direito de exigir produtividade dos seus empregados é faculdade inerente do empregador, já que este assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º). Inexistem nos autos elementos que apontem ter sido a empregada exposta a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo a sofrimento psicológico, por ter sido pressionada a cumprir as metas ou ter sido descomissionada. O simples desconforto não caracteriza o assédio moral e não justifica a indenização pretendida. Recurso ordinário obreiro conhecido e não provido. (TRT-2ª Região, 2007)⁹

Os tribunais têm considerado especialmente relevantes a frequência e a gravidade das ações, bem como seu impacto na saúde do trabalhador, conforme

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 00153-2004-261-02-00-4. Relator: Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto. DJ 24 jun. 2005.

documentado em laudos médicos (Zanetti, 2022). No que se refere às tendências jurisprudenciais, nota-se uma evolução considerável ao longo dos anos. Em um momento inicial, as decisões judiciais demonstravam certo ceticismo em relação às alegações de assédio moral, exigindo, para a sua caracterização, provas contundentes e diretas.

Entretanto, com o desenvolvimento dos estudos na área da psicologia e a crescente visibilidade do tema nas relações de trabalho, os tribunais passaram a adotar uma abordagem mais sensível e contextualizada, reconhecendo a complexidade da prova nesse tipo de conduta. Essa mudança é evidenciada em recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho, que têm reconhecido o assédio moral com base em provas indiretas e no conjunto fático-probatório do processo (TST, 2024).

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe impactos ambíguos: se, por um lado, ampliou a discricionariedade do empregador na gestão de pessoal, por outro, manteve a responsabilização por condutas abusivas, como destacado no Recurso de Revista nº TST-RR-580-91.2022.5.09.0128, julgado pela 3ª Turma do TST. Nesse caso, o Tribunal reconheceu a ocorrência de assédio moral caracterizado por comportamento hostil e persecutório por parte da empregadora, enfatizando que tais condutas violam a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador, independentemente das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista.

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. OFENSAS. COMPORTAMENTO HOSTIL E PERSECUTÓRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA. 1. A Resolução nº 351/2020 do CNJ, com as alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31.8.2023, conceitua o assédio moral como a "violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho". 2. No caso em tela, a Corte de origem, reformando a sentença recorrida, concluiu que não houve conduta abusiva protagonizada pela empregadora, excluindo, desse modo, a condenação da reclamada ao pagamento da indenização por dano moral decorrente de assédio moral. Contudo, a situação retratada no acórdão recorrido demonstra uma conduta patronal abusiva, evidenciando comportamento hostil e persecutório dirigido à reclamante. Registre-se que é preciso romper com a naturalização de toda e qualquer conduta abusiva no ambiente de trabalho, sendo inadmissível utilizar da justificativa de "variação de humor da

empregadora" para depreciação de trabalhadores e trabalhadoras, mediante a violação de sua integridade física e psíquica. O caso, portanto, retrata efetivo assédio moral. (TST, 2023)¹⁰

Para a concessão da rescisão indireta, os tribunais brasileiros exigem a demonstração de condutas graves por parte do empregador, que tornem insustentável a manutenção do vínculo empregatício. Conforme estabelecido no art. 483 da CLT, situações como humilhação pública, perseguição sistemática ou exposição a riscos à saúde podem justificar o pedido. O nexo causal entre o assédio moral e a rescisão indireta é analisado com rigor, exigindo-se que o trabalhador comprove não apenas os atos abusivos, mas também seu efeito direto sobre a decisão de rescindir o contrato (TST, RO nº 00030-2006-047-02-00-2). Nesse contexto, a prova técnica assume papel central, pois corrobora a narrativa da vítima e legitima suas alegações perante o Judiciário:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável. Hipótese em que, porém, a indicação é de encarregada que se dirigia a todos, indistintamente, de forma grosseira e inadequada. Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral. Recurso da ré a que se dá provimento, nesse aspecto – (TRT 2ª Região, 2007)¹¹.

No julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000401-48.2022.5.23.0006, o Tribunal Superior do Trabalho reafirmou a exigência de prova robusta e inequívoca para o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, especialmente quando fundamentada em alegações de assédio moral. Conforme disposto no art. 483 da CLT, a configuração dessa modalidade de ruptura contratual pressupõe a ocorrência de falta grave por parte do empregador, tornando insustentável a continuidade da prestação de serviços.

¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 580-91.2022.5.09.0128. Relatora: Ministra Maria Cristina Peduzzi. 3ª Turma. DEJT 20 out. 2023.

¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário RO nº 00030-2006-047-02-00-2. Relator Ministro Juiz Eduardo de Azevedo Silva, publicado no DJSP de 06.03.2007.

No caso analisado, a reclamante não logrou êxito em demonstrar, de forma convincente, a conduta patronal que justificasse a rescisão indireta, tampouco produziu prova testemunhal capaz de corroborar sua versão dos fatos. A fragilidade dos depoimentos apresentados, somada à ausência de outros elementos de convicção, levou à manutenção da sentença de improcedência, evidenciando a dificuldade de se provar com a necessária robustez a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente diante do princípio da continuidade da relação empregatícia, assim julgou a jurisprudência:

O reconhecimento da rescisão indireta demanda robusta comprovação de grave falta patronal, de acordo com as hipóteses arroladas no art. 483 da CLT, tornando insustentável o prosseguimento da prestação de serviços. Dado o princípio da continuidade da relação de emprego, a configuração da justa causa, para efeito de rescisão oblíqua do pacto, requer prova estreme de qualquer dúvida ou suspeita acerca da gravidade das condutas imputadas ao empregador. Por se tratar de fato constitutivo de seu direito, cabia à reclamante comprovar a ocorrência de falta por parte da empregadora a ensejar a rescisão indireta, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, inciso I do CPC, ônus do qual não se desvencilhou a contento. Da mesma forma, as testemunhas Alzira e Adriana também não se mostram robustas a esclarecer os fatos, na medida em que a primeira é a própria encarregada apontada como autora das supostas perseguições e tratamento insultoso, de modo que não se espera que confirmaria a narrativa da reclamante, ao passo que a segunda demonstrou certa animosidade em relação à reclamante, ao afirmar "que sentia que a Sra. Jane lhe perseguia, trocando o setor todo período." Assim, as provas testemunhais produzidas não se prestam ao esclarecimento dos fatos afirmados na petição inicial, como alega a reclamante. Nessa esteira e ausente outros meios probatórios, imperioso reconhecer que a reclamante não produziu prova apta a demonstrar a alegada falta grave cometida pelo empregador. Desse modo, mantenho a sentença que julgou improcedente o pedido de rescisão indireta. (TST, 2024)

Diante desse entendimento, percebe-se que o Tribunal Superior do Trabalho mantém uma postura criteriosa quanto à análise dos pedidos de rescisão indireta, especialmente quando amparados em alegações subjetivas como o assédio moral. A decisão evidencia a rigidez do ônus probatório imposto ao trabalhador, que deve demonstrar, de maneira inequívoca, a prática de condutas graves por parte do empregador. Fica claro que, na ausência de elementos probatórios consistentes, prevalece o princípio da continuidade da relação de emprego, resguardando a

estabilidade contratual e evitando que alegações não suficientemente comprovadas sirvam de fundamento para a dissolução unilateral do vínculo laboral por justa causa do empregador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo desenvolvido buscou demonstrar que a prática de condutas abusivas no ambiente de trabalho, quando configurada como um processo sistemático de degradação das condições laborais, ultrapassa a esfera da mera violação contratual para se constituir em grave afronta aos direitos fundamentais do trabalhador. A pesquisa tentou mostrar que o assédio moral, caracterizado pelos elementos essenciais de repetição, intencionalidade e efetiva deterioração das condições de trabalho, apresenta desafios probatórios singulares ao sistema jurídico, dada sua natureza frequentemente implícita, subjetiva e, muitas vezes, desprovida de testemunhas diretas.

Verificou-se que as diversas formas de manifestação desse fenômeno — sejam elas verticais, horizontais ou institucionais — produzem efeitos danosos que se revelam em três dimensões interligadas: no plano individual, com impactos profundos sobre a saúde física e mental das vítimas; no âmbito organizacional, por meio do comprometimento do ambiente de trabalho; e na esfera social, com a perpetuação de uma cultura de violência simbólica e degradação das relações laborais.

No campo jurídico-trabalhista, a rescisão indireta prevista no artigo 483 da CLT consolida-se como um importante instrumento de proteção, permitindo ao trabalhador romper o vínculo empregatício em condições equivalentes à dispensa sem justa causa. No entanto, percebe-se que a dificuldade de produção de provas constitui um dos maiores entraves ao reconhecimento judicial dessa modalidade de extinção contratual.

As recentes decisões dos tribunais, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, têm apontado para a importância de uma leitura mais sensível e realista da prova, com destaque para a admissão de elementos indiciários, testemunhos consistentes, laudos periciais e presunções razoáveis, em consonância com os princípios da hipossuficiência do empregado e da dignidade da pessoa humana.

A análise jurisprudencial revelou uma tendência de evolução no tratamento do tema, especialmente após o aumento dos litígios envolvendo assédio moral e as transformações nas relações de trabalho, como o teletrabalho intensificado pela pandemia. Ainda assim, persistem decisões marcadas por formalismo excessivo e pela exigência de provas diretas, que, na prática, dificultam o acesso à justiça e a efetivação dos direitos trabalhistas. Nesse contexto, torna-se essencial a adoção de mecanismos interpretativos que reconheçam as especificidades da violência psicológica no trabalho e que sejam capazes de romper com a invisibilidade dessas práticas.

Como conclusão, defende-se a adoção de um modelo integrado de enfrentamento do assédio moral e de fortalecimento da tutela da rescisão indireta, sustentado por três eixos fundamentais: o aprimoramento do marco normativo, com atualização dos dispositivos legais e procedimentais; a capacitação técnica e humanizada dos operadores do Direito; e a promoção de uma transformação cultural nas organizações, com ênfase na prevenção e no respeito à integridade dos trabalhadores. Essa abordagem multidimensional revela-se indispensável para garantir a efetividade dos postulados constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, transformando os ambientes laborais em espaços mais justos, seguros e compatíveis com os princípios democráticos que regem o Direito do Trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7. ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-1267-39.2013.5.04.0511**. Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa. Julgado em 09 out. 2020. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/trab/2trabalhista131020.htm>. Acesso em: 4 ma. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AgRg no AIRR nº 1962-54.2012.5.03.0026**. Agravo Regimental no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 25 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000401-48.2022.5.23.0006**. Relator: Ministro Dezena da Silva. Brasília, DF, julgado em 27 fev. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 25 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário nº 00687-2006-002-10-00-5**. Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho. Disponível em: <https://www.trt10.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão em Assédio Moral. Recurso Ordinário**. São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 00153-2004-261-02-00-4**. São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1**. Vitória, 2001. Disponível em: <https://www.trt17.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Evolução da jurisprudência sobre assédio moral no TST. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 10, n. 3, p. 123-145, jul./set. 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rri/article/view/68587>. Acesso em: 4 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento. Assédio Moral. Indenização por Dano Moral. Processo nº TST-AIRR-580-91.2022.5.09.0128**. Brasília, DF, 3ª Turma. Julgado em 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-1412-19.2017.5.12.0031**. Brasília, DF, 6ª Turma. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. Brasília: TST, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1267-39.2013.5.04.0511**. Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa. Brasília, DF, 1ª Turma, julgado em 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº RR 196-04.2011.5.09.0003**. Brasília, DF, julgado em 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 00030-2006-047-02-00-2**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIORELLI, José Oswaldo; FIORELLI, João Baptista Crestani; MALHADAS JÚNIOR, Homero. **Assédio moral**: um enfoque interdisciplinar. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

GULOTTA, Carmen. **Assédio moral**: o lado perverso das relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral no trabalho**: como reconhecer, se defender e lidar com a perversidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

LEYMAN, Heinz. **Mobbing**: la persécution au travail. Paris: Seuil, 1996.

SANTOS, Adelson Silva dos. **O paradigma jusambiental nas relações de emprego e seu impacto na reforma trabalhista brasileira**. Belo Horizonte: Editora Expert, 2024.

SANTOS, Anélio. **Assédio moral**: análise sob a ótica jurídica. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

SOUSA, Carla Matos de. **Assédio moral nas relações de trabalho**: um enfoque probatório. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

ZANETTI, Felipe Bernardes. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: aspectos jurídicos e práticas de prevenção. São Paulo: Juspodivm, 2022.

ESTADÃO. **Assédio volta a crescer no Brasil na pandemia após longa tendência de queda**. 2021. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/assedio-volta-a-crescer-no-brasil-na-pandemia-apos-longa-tendencia-de-queda/>. Acesso em: 4 mai. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

TRT8. **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual**. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2024. Disponível em: <https://portal.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/n690-em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 4 mai. 2025.

TRT13. **Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral em 2021**. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 2021. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 4 mai. 2025.