A (IN)EFICÁCIA DO DIREITO DO TRABALHO DIANTE DA NORMALIZAÇÃO E BANALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

THE (IN)EFFECTIVENESS OF LABOR LAW IN THE FACE OF THE NORMALIZATION AND BANALIZATION OF WORKPLACE HARASSMENT IN CONTEMPORARY LABOR RELATIONS

Autor: Mayros Gustavo de Souza
Estudante de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário de Tecnologia de Curitiba (UNIFATEC)
Instituição: Centro Universitário de Tecnologia de Curitiba (UNIFATEC)
Endereço: 449, R. Itacolomi, Portão, Curitiba - PR, CEP: 81070-150 E-mail:

Orientador - Oséias
_____ pelo Programa de Pós-Graduação em _____ pela _____
Instituição: Centro Universitário de Tecnologia de Curitiba (UNIFATEC)
Endereço: 449, R. Itacolomi, Portão, Curitiba - PR, CEP: 81070-150

RESUMO
O presente trabalho analisa a (in)eficácia do Direito do Trabalho diante da normalização e banalização do assédio moral nas relações de trabalho contemporâneas. Parte-se do aumento de demandas judiciais envolvendo assédio moral na Justiça do Trabalho, evidenciando a recorrência do problema. A pesquisa busca compreender em que medida a tutela trabalhista protege efetivamente o trabalhador frente às práticas abusivas e à violência psicológica naturalizada no ambiente laboral. Para isso, examinam-se os fundamentos jurídicos de proteção ao trabalhador, os impactos do assédio moral na saúde mental e na dignidade humana, a responsabilização civil e as dificuldades probatórias na comprovação dessas condutas. A metodologia utilizada é bibliográfica, qualitativa e exploratória, com método dedutivo. Conclui-se que, embora existam mecanismos jurídicos de proteção, a eficácia do Direito do Trabalho ainda é limitada diante da normalização dessas práticas, exigindo medidas preventivas.
Palavras-chave: Direito do Trabalho, dignidade da pessoa humana, tutela trabalhista.

ABSTRACT
This study analyzes the (in)effectiveness of Labor Law in the face of the normalization and trivialization of workplace harassment in contemporary labor relations. It is based on the increase in judicial claims involving workplace

harassment before the Labor Court, highlighting the recurrence of the problem. The research seeks to understand to what extent labor protection effectively safeguards workers against abusive practices and psychological violence that has become normalized in the work environment. To this end, it examines the legal foundations for worker protection, the impacts of workplace harassment on mental health and human dignity, civil liability, and the evidentiary difficulties in proving such conduct. The methodology adopted is bibliographic, qualitative, and exploratory, using a deductive approach. It concludes that, although legal protection mechanisms exist, the effectiveness of Labor Law is still limited in the face of the normalization of these practices, requiring preventive measures.
Keywords**:** Labor Law, human dignity, labor protection.

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho contemporâneas vêm sendo marcadas por intensas cobranças por produtividade, competitividade e desempenho, fatores que contribuem para a naturalização de práticas abusivas no ambiente laboral, especialmente o assédio moral. Nesse contexto, condutas humilhantes, constrangedoras e psicologicamente desgastantes passam, muitas vezes, a ser banalizadas dentro das organizações, comprometendo a saúde mental, a dignidade e a integridade do trabalhador. (Garcia, 2024; Tinti, 2024).

A relevância do tema evidencia-se diante do aumento significativo das demandas envolvendo assédio moral na Justiça do Trabalho nos últimos anos, demonstrando a permanência e a gravidade do problema nas relações laborais contemporâneas. Apesar da existência de mecanismos jurídicos voltados à proteção da dignidade do trabalhador, a banalização da violência psicológica e as dificuldades práticas de prevenção e comprovação dessas condutas ainda comprometem a efetividade da tutela trabalhista. (Tst, 2026; Cnj, 2025).

Diante desse cenário, o presente trabalho busca responder à seguinte pergunta central: em que medida o Direito do Trabalho consegue proteger efetivamente o trabalhador diante da normalização e banalização do assédio moral nas relações de trabalho contemporâneas?

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar a efetividade da proteção trabalhista frente ao assédio moral nas relações de trabalho atuais. Como objetivos específicos, pretende-se compreender os fundamentos jurídicos de proteção ao trabalhador, identificar os impactos do assédio moral na saúde e dignidade humana, examinar a responsabilização do empregador e analisar os limites da tutela trabalhista diante da normalização dessas práticas abusivas. (Delgado, 2025; Garcia, 2024).

Quanto à metodologia, a pesquisa possui natureza bibliográfica, abordagem qualitativa e caráter exploratório, sendo desenvolvida por meio do método dedutivo, a partir da análise de doutrina, legislação, jurisprudência e dados institucionais relacionados ao assédio moral e à proteção do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro.

Para o desenvolvimento da pesquisa, o trabalho foi estruturado em capítulos que abordam, inicialmente, os fundamentos jurídicos do assédio moral e da proteção ao trabalhador nas relações laborais. Em seguida, analisa-se os impactos do assédio moral na saúde mental e na dignidade do trabalhador, bem como a responsabilização do empregador diante dessas práticas abusivas. Por fim, examina-se a (in)eficácia da tutela trabalhista frente à normalização e banalização do assédio moral nas relações de trabalho contemporâneas.

2. O ASSÉDIO MORAL E OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

2.1 Definição de assédio moral no ambiente laboral

O assédio moral no ambiente laboral consiste na prática reiterada de condutas abusivas, humilhantes e constrangedoras direcionadas ao trabalhador durante o exercício de suas funções. Diferentemente de conflitos isolados ou desentendimentos pontuais, caracteriza-se pela repetição sistemática de comportamentos ofensivos que expõem o empregado a situações vexatórias e

hostis no ambiente de trabalho, como perseguições, intimidações, isolamento profissional e cobranças excessivas (Garcia, 2024).

Nesse sentido, a habitualidade das condutas é elemento essencial para sua caracterização jurídica, pois é justamente a permanência e a frequência desses comportamentos que diferenciam o assédio moral de conflitos eventuais inerentes às relações interpessoais no cotidiano profissional. Conforme salienta Garcia (2024):

> Assédio moral é a conduta individual ou coletiva, praticada de modo continuado e sistemático, de exacerbação de poder e de desrespeito à higidez emocional e psíquica de alguém, mediante a prática de atos ou omissões congêneres ou diferenciados entre si, embora logicamente convergentes (Garcia, 2024, p. 145)

Outrossim, a doutrina contemporânea compreende o assédio moral como forma de violência psicológica desenvolvida de maneira reiterada no ambiente de trabalho, marcada pela continuidade de atos ofensivos direcionados ao trabalhador durante a relação laboral. A prática contínua dessas condutas contribui para o comprometimento das relações profissionais e para a criação de um ambiente organizacional marcado por constrangimentos frequentes. (Tinti, 2024).

> Quando falamos em meio ambiente do trabalho saudável não nos referimos apenas a condições de trabalho, salário e remuneração, limite de jornada de trabalho, inexistência de acidentes típicos, entre outros temas corriqueiros, mas também sobre todo o bem-estar emocional dos empregados que se identificam com o trabalho e que estão satisfeitos naquele ambiente, sem medos ou ameaças. (Tinti, 2024, p. 103)

Sob este prisma, a caracterização do assédio moral exige a presença de determinados comportamentos, evidenciando uma dinâmica humilhante, exaustiva e normalizada, trazendo hostilidade no ambiente profissional.

Em termos gerais, a compreensão do assédio moral nas relações laborais exige a identificação dos elementos que caracterizam sua ocorrência no

ambiente profissional, especialmente quanto às formas pelas quais essas condutas abusivas se manifestam no cotidiano das relações de trabalho contemporâneas. (Garcia, 2024).

2.2 Modalidades do assédio moral nas relações de trabalho

O assédio moral nas relações de trabalho pode manifestar-se de diferentes formas, conforme a posição hierárquica dos envolvidos e a dinâmica estabelecida no ambiente laboral. Não se restringe à figura do empregador, podendo ocorrer entre colegas de mesma função ou até mesmo partir de subordinados contra superiores (Garcia, 2024; Tinti, 2024).

Além da classificação hierárquica, o assédio moral também pode ser analisado quanto à sua abrangência. Garcia (2024) destaca o assédio moral interpessoal, praticado diretamente contra o trabalhador, e o assédio moral organizacional ou institucional, quando a própria empresa tolera ou estimula práticas abusivas como método de gestão.

A forma mais comum é o assédio moral vertical descendente, caracterizado quando a conduta abusiva parte do superior hierárquico em direção ao empregado subordinado, por meio de humilhações, cobranças excessivas, isolamento e exposição ao ridículo, tornando o ambiente de trabalho hostil e degradante (Garcia, 2024).

Também pode ocorrer o assédio moral vertical ascendente, quando subordinados adotam condutas hostis contra o superior hierárquico, geralmente por resistência à chefia ou conflitos internos, sendo comuns o boicote deliberado e a desmoralização funcional (Tinti, 2024).

O assédio moral horizontal ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico, normalmente ligado à competitividade excessiva, discriminação ou rivalidades internas, manifestando-se por exclusão social, difamações e boicote profissional (Garcia, 2024).

Há ainda o assédio moral misto, caracterizado pela ocorrência simultânea de mais de uma dessas modalidades, especialmente quando o trabalhador sofre perseguições tanto da chefia quanto dos colegas de trabalho, o que intensifica os danos emocionais e dificulta sua permanência no ambiente profissional (Tinti, 2024).

> O assédio moral pode apresentar-se sob diversas formas, conforme a posição hierárquica dos envolvidos, sendo mais comum a modalidade vertical descendente, sem prejuízo da ocorrência das formas horizontal, ascendente e mista, todas igualmente lesivas à dignidade do trabalhador (Garcia, 2024, p. 112).

De forma concisa, a correta identificação dessas modalidades é essencial para prevenir a banalização da conduta e permitir a adequada responsabilização jurídica, assegurando maior efetividade à proteção do trabalhador.

2.3 A proteção jurídica do trabalhador diante do assédio moral e do adoecimento ocupacional

A proteção jurídica do trabalhador diante do assédio moral exige não apenas a repressão da conduta abusiva, mas também a preservação de condições adequadas de trabalho capazes de evitar o adoecimento ocupacional. Quando o ambiente laboral é marcado por humilhações reiteradas, perseguições e constrangimentos constantes, há comprometimento direto da saúde do empregado e da própria continuidade da relação de emprego (Garcia, 2024).

Nesse contexto, os arts. 157 e 158 da CLT impõem ao empregador o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e compatível com a saúde do trabalhador, demonstrando que a proteção jurídica não se limita à prevenção de acidentes físicos, mas também alcança a preservação de um meio ambiente laboral saudável e livre de práticas abusivas (Delgado, 2025).

Quando essas condutas provocam afastamentos, redução da capacidade laboral ou enfermidades relacionadas ao trabalho, pode haver o reconhecimento

do adoecimento ocupacional. A Lei nº 8.213/1991, em seu art. 20, admite o enquadramento de doenças decorrentes das condições em que o trabalho é executado, desde que comprovado o nexo entre a atividade desenvolvida e o prejuízo sofrido pelo empregado (Delgado, 2025).

Além disso, o art. 483 da CLT permite ao trabalhador pleitear a rescisão indireta do contrato quando o empregador pratica faltas graves, como rigor excessivo ou atos lesivos à honra. Nos casos de assédio moral reiterado, esse mecanismo funciona como importante forma de proteção jurídica e de preservação da saúde ocupacional (Delgado, 2025).

Nesta conjuntura, a tutela trabalhista deve atuar de forma preventiva e corretiva, buscando impedir a permanência de ambientes degradantes e assegurar a proteção integral do trabalhador.

3 OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL

3.1 Os princípios do Direito do Trabalho aplicáveis à proteção do trabalhador

Os princípios do Direito do Trabalho exercem função essencial na proteção do trabalhador, especialmente diante da desigualdade existente entre empregado e empregador na relação de emprego. Eles orientam a interpretação das normas trabalhistas e asseguram maior efetividade à tutela jurídica, funcionando como base para a prevenção de abusos e para a garantia de condições dignas de trabalho (Delgado, 2025).

O principal deles é o princípio da proteção, considerado o fundamento central do Direito do Trabalho. É um princípio implícito, extraído de todo o sistema protetivo trabalhista, especialmente do art. 7º da Constituição Federal, que assegura os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais. Seu objetivo é conferir tratamento mais favorável ao empregado, parte hipossuficiente da relação empregatícia (Delgado, 2025).

Outro princípio relevante é o da irrenunciabilidade de direitos, segundo o qual o trabalhador não pode renunciar validamente aos direitos mínimos assegurados pela legislação trabalhista. Seu fundamento decorre do art. 9º da CLT, que invalida atos destinados a fraudar ou impedir a aplicação das normas trabalhistas, além da própria indisponibilidade dos direitos sociais constitucionais (Delgado, 2025).

Também se destaca o princípio da continuidade da relação de emprego, de natureza implícita, que privilegia a manutenção do vínculo empregatício. Seu respaldo pode ser extraído do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, que prevê a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (Delgado, 2025).

Além disso, o princípio da primazia da realidade determina que os fatos prevalecem sobre a forma documental, possuindo fundamento no art. 9º da CLT, especialmente para impedir fraudes e reconhecer a realidade efetiva da prestação de serviços (Tinti, 2024).

Há ainda o princípio da boa-fé, aplicado às relações de trabalho como dever de lealdade, respeito e confiança recíproca entre as partes, com fundamento no art. 422 do Código Civil, aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho pelo art. 8º, §1º, da CLT (Delgado, 2025).

Por tais fundamentos, esses princípios são fundamentais para prevenir o assédio moral e garantir um ambiente de trabalho saudável, assegurando a proteção da integridade física, psíquica e moral do trabalhador.

3.2 A dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais e os direitos humanos nas relações de trabalho

A proteção do trabalhador nas relações de trabalho contemporâneas deve ser compreendida a partir de dois planos complementares de tutela: o plano constitucional interno e o plano internacional de direitos humanos. Em ambos, o princípio da dignidade da pessoa humana constitui o eixo central de proteção,

funcionando como limite material à organização do trabalho e às práticas de gestão empresarial (Tinti, 2024).

No plano interno, a Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, irradiando efeitos sobre todas as relações jurídicas, inclusive as laborais. Nesse contexto, os direitos fundamentais asseguram a proteção da honra, da imagem e da integridade psíquica do trabalhador, impedindo que o ambiente de trabalho se converta em espaço de violação de direitos da personalidade. Delgado destaca que, a constitucionalização do Direito do Trabalho reforça a centralidade da pessoa humana no sistema trabalhista, consolidando sua função protetiva e civilizatória (Delgado, 2025).

Já no plano internacional, a proteção do trabalhador é ampliada por instrumentos de direitos humanos que reconhecem a dignidade humana como valor universal e garantem mecanismos de tutela contra violações. A Declaração Universal de Direitos Humanos e as Convenções Americana e Internacional de Direitos Civis e Políticos asseguram o direito a um recurso efetivo perante tribunais independentes, reforçando a ideia de proteção integral contra violações de direitos fundamentais no ambiente laboral (Tinti, 2024).

Nesse sentido, Piovesan sintetiza a centralidade da proteção jurisdicional no Estado de Direito:

> No estado de direito, toda lesão ou ameaça a direito merece a proteção do Poder Judiciário [...] asseguram a toda e qualquer pessoa o direito a um recurso simples, rápido e efetivo perante juízes e tribunais competentes, independentes e imparciais (Piovesan, 2017, p.1).

Garcia (2024), ressalta que a tutela trabalhista contemporânea não se limita à dimensão econômica do contrato de trabalho, mas alcança diretamente a proteção da integridade moral e psíquica do trabalhador, especialmente diante de condutas abusivas reiteradas no ambiente laboral.

Conforme os autores Santos e Almeida (2023):

> A interpretação constitucional deve ser guiada por uma postura principiológica e finalística, na qual o trabalho digno não seja visto apenas como um direito em si, mas como meio de efetivação de outros direitos fundamentais, como saúde, educação, liberdade, identidade e participação social. (Santos; Almeida, 2026, p. 54).

Dessa forma, verifica-se que a dignidade da pessoa humana, tanto no plano constitucional, quanto no plano internacional, constitui o fundamento estruturante da proteção do trabalhador, impondo limites à organização do trabalho e exigindo a efetivação de um ambiente laboral compatível com os direitos fundamentais e os direitos humanos.

3.3 Os impactos do assédio moral na saúde mental e dignidade do trabalhador

Os impactos do assédio moral recaem diretamente sobre a vítima, atingindo sua integridade física, emocional e sua dignidade no ambiente de trabalho. Assim, compromete o equilíbrio psíquico do trabalhador e interfere de forma significativa em sua vida profissional e social, produzindo efeitos progressivos e muitas vezes permanentes. Nesse sentido, a Cartilha institucional do Ministério do Trabalho e Emprego de 2023, sintetiza os principais efeitos dessa conduta:

> Consequências físicas: problemas de saúde como insônia, dores de cabeça, problemas digestivos e doenças cardíacas; em casos extremos, autoagressão.
> Consequências profissionais: desempenho reduzido, absenteísmo frequente e transtornos na carreira, com demissão ou mudanças forçadas de trabalho.
> Consequências emocionais e psicológicas: ansiedade, depressão, baixa autoestima e isolamento social. (Lopes; Santos, 2020, p. 16)

A partir disso, observa-se que a vítima do assédio moral passa a sofrer um processo de deterioração gradual de sua saúde, que se manifesta tanto no plano físico quanto no psicológico. Sintomas como estresse contínuo, fadiga emocional

e insegurança constante comprometem diretamente sua capacidade de desempenho e sua estabilidade no emprego (Brasil, 2023).

Além disso, os impactos profissionais são relevantes, uma vez que o trabalhador tende a apresentar queda de produtividade, maior incidência de faltas e, em situações mais graves, afastamento ou ruptura do vínculo empregatício como forma de preservar sua saúde mental (Brasil, 2023).

No campo emocional e social, o assédio moral frequentemente leva ao isolamento da vítima, à perda de autoestima e ao desenvolvimento de quadros de ansiedade e depressão, afetando não apenas sua vida laboral, mas também suas relações familiares e sociais (Brasil, 2023).

Em virtude do exposto, o assédio moral não se limita ao ambiente de trabalho, mas constitui grave violação à dignidade da pessoa humana, exigindo atuação efetiva do Direito do Trabalho na prevenção e repressão.

4 A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL

4.1 A responsabilidade civil do empregador nas relações de trabalho

A responsabilidade civil do empregador, no âmbito das relações de trabalho, consiste no dever jurídico de reparar os danos decorrentes de condutas ilícitas praticadas no ambiente laboral, especialmente quando tais condutas violam direitos da personalidade do trabalhador, como a dignidade, a honra, a imagem e a integridade psíquica. Trata-se de instituto de natureza simultaneamente reparatória e preventiva, voltado não apenas à recomposição do dano sofrido, mas também à inibição de práticas abusivas no ambiente de trabalho (Delgado, 2025).

No ordenamento jurídico brasileiro, a responsabilidade civil encontra fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil, segundo os quais aquele que,

por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem comete ato ilícito, surgindo o dever de indenizar.

No contexto das relações laborais, a regra geral adotada é a responsabilidade civil subjetiva, conforme previsão expressa do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que assegura ao trabalhador o direito à indenização decorrente de acidente de trabalho quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. Assim, exige-se a demonstração cumulativa de quatro elementos estruturantes: conduta, dano, nexo causal e culpa.

Nesse contexto, especialmente quando o dano decorre de atos praticados por outros empregados ou prepostos no ambiente de trabalho, a doutrina e a legislação civil reforçam a responsabilização do empregador (Garcia, 2024).

> Sendo assim, aplica-se o art. 933 do Código Civil de 2002 em favor de empregado que sofre dano moral ou patrimonial, causado por conduta de outro empregado ou preposto, a fim de responsabilizar o empregador, inclusive em decorrência de assédio moral ou sexual (Garcia, 2024, p. 146)

Além disso, a responsabilização do empregador também se fundamenta em seu dever de vigilância, prevenção e organização do meio ambiente de trabalho, sobretudo diante de condutas reiteradas de assédio (Tinti, 2024).

> Desse modo, o empregador deve ser responsabilizado se permitir que o seu empregado seja assediado moralmente por outro trabalhador, ou por preposto, sem tomar atitudes para prevenir ou eliminar a prática, nem fiscalizar adequadamente o meio ambiente de trabalho (Tinti, 2024, p. 147)

A conduta corresponde à ação ou omissão do empregador ou de seus prepostos no ambiente de trabalho, podendo se manifestar, no caso do assédio moral, tanto por práticas diretas de humilhação quanto pela tolerância institucional diante de condutas reiteradas de violência psicológica. A omissão relevante se caracteriza quando a empresa se abstém de adotar medidas

eficazes de prevenção, repressão ou correção de práticas abusivas (Garcia, 2024).

O dano, por sua vez, assume predominantemente natureza extrapatrimonial, atingindo direitos da personalidade do trabalhador, especialmente sua esfera psíquica e emocional. No assédio moral, o dano decorre da violação à dignidade humana no ambiente laboral, sendo suficiente para sua configuração a demonstração da lesão à integridade moral, ainda que não haja repercussão econômica direta (Garcia, 2024).

O nexo causal consiste na relação de imputação entre a conduta ilícita e o dano experimentado pela vítima, sendo elemento indispensável para a responsabilização civil. No âmbito do assédio moral, exige-se a demonstração de que o sofrimento psíquico ou o adoecimento do trabalhador decorre das práticas abusivas ocorridas no ambiente de trabalho (Garcia, 2024).

Já a culpa, elemento central da responsabilidade subjetiva, pode se manifestar sob as modalidades de negligência, imprudência ou imperícia, abrangendo também a omissão culposa do empregador que deixa de garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de práticas abusivas. No contexto do assédio moral, a culpa frequentemente se revela na falha de gestão organizacional e na ausência de mecanismos internos de prevenção e combate a condutas reiteradamente lesivas (Tinti, 2024).

Embora a responsabilidade subjetiva constitua a regra no sistema jurídico trabalhista, admite-se, de forma excepcional, a incidência da responsabilidade objetiva, especialmente nas hipóteses em que a atividade desenvolvida implica risco acentuado, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Ainda assim, no campo específico do assédio moral, prevalece a necessidade de demonstração da culpa, justamente por se tratar de violação ligada à organização do ambiente de trabalho e à atuação humana.

Nesse cenário, a doutrina trabalhista contemporânea reconhece que a responsabilização do empregador deve ser compreendida de forma ampliada,

considerando a centralidade da dignidade da pessoa humana e a proteção integral do trabalhador como fundamentos estruturantes do Direito do Trabalho. Assim, ainda que a responsabilidade subjetiva permaneça como regra, observa-se uma tendência jurisprudencial de flexibilização da análise probatória da culpa, diante da dificuldade de comprovação direta das práticas de assédio, frequentemente praticadas de forma velada e reiterada.

Dessa forma, a responsabilidade civil subjetiva do empregador no contexto do assédio moral revela-se instrumento essencial de tutela da dignidade do trabalhador, cumprindo simultaneamente função reparatória, pedagógica e preventiva, ao mesmo tempo em que reforça o dever patronal de assegurar um meio ambiente de trabalho saudável e compatível com os direitos fundamentais.

4.2 A dificuldade probatória do assédio moral no ambiente laboral

A comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho constitui um dos principais desafios enfrentados pela vítima no âmbito do processo trabalhista. Isso ocorre porque as práticas assediadoras, em regra, desenvolvem-se de maneira silenciosa, reiterada e velada, geralmente sem registros formais ou testemunhas diretas, dificultando significativamente a demonstração da violência psicológica sofrida pelo trabalhador (Coelho; Santos e Coelho 2024).

Estudos publicados na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2020), pelos Autores Lopes e Santos, reconhecem que o assédio moral frequentemente ocorre em ambientes restritos, longe da presença de terceiros, circunstância que torna complexa a produção de provas diretas da conduta abusiva. Em razão disso, a análise judicial desses casos exige maior valorização do conjunto fático-probatório e dos elementos indiciários apresentados pela vítima (Lopes; Santos 2020).

Nesse contexto, admite-se a utilização de diversos meios de prova aptos a demonstrar a prática do assédio moral, tais como mensagens eletrônicas, e-

mails, conversas em aplicativos de comunicação, documentos internos, gravações, fotografias, registros em redes sociais e depoimentos testemunhais. A jurisprudência também vem reconhecendo a validade de gravações realizadas por um dos interlocutores da conversa quando destinadas à proteção de direito próprio, especialmente diante da dificuldade de obtenção de provas em situações de violência psicológica no ambiente laboral (Lopes; Santos 2020).

Além das provas diretas, destaca-se a relevância da prova indiciária nos processos envolvendo assédio moral. Isso porque, diante da ausência de elementos probatórios robustos, a reunião de indícios coerentes e convergentes pode contribuir para a formação do convencimento judicial acerca da existência da conduta abusiva. Dessa forma, fatores como alterações comportamentais da vítima, afastamentos médicos, histórico de humilhações reiteradas, relatos convergentes e o contexto organizacional podem ser analisados em conjunto pelo magistrado (Lopes; Santos 2020).

A doutrina processual trabalhista também passou a defender a aplicação da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, prevista no art. 818, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e no art. 373, §1º, do Código de Processo Civil. Tal mecanismo autoriza o magistrado a atribuir o ônus probatório à parte que detenha maior facilidade na produção da prova, especialmente quando houver excessiva dificuldade para que a vítima demonstre os fatos alegados (Lopes; Santos 2020).

A aplicação dessa técnica busca evitar situações em que a produção da prova se torne praticamente impossível ao trabalhador, fenômeno frequentemente denominado pela doutrina como “prova diabólica”. Assim, considerando a hipossuficiência do empregado e a complexidade inerente à comprovação do assédio moral, admite-se maior flexibilização probatória como forma de assegurar a efetividade da tutela jurisdicional e o acesso à justiça (Lopes; Santos 2020).

Nesse sentido, a própria jurisprudência trabalhista tem reconhecido a importância da chamada “constelação de indícios”, teoria segundo a qual um conjunto harmônico de elementos indiretos pode ser suficiente para demonstrar a ocorrência do assédio moral, sobretudo diante da natureza subjetiva e silenciosa dessa modalidade de violência laboral (Lopes; Santos 2020).

A dificuldade probatória também evidencia a necessidade de atuação preventiva das empresas, mediante a implementação de políticas internas de prevenção, canais de denúncia, programas de compliance e mecanismos de registro das ocorrências. Tais medidas contribuem não apenas para a proteção da dignidade e da saúde mental do trabalhador, mas também para a produção de elementos capazes de auxiliar na apuração das práticas abusivas.

Nesse aspecto, Coelho, Santos e Coelho (2024) ressaltam que:

> o assédio moral muitas vezes torna-se algo invisível, passando despercebido. Por isso, é necessário haver uma mudança na organização de trabalho, sempre em busca de trazer práticas preventivas, tais como palestras, presença de psicólogos, discussão de leis sobre a temática no trabalho e fazer sua aplicação para que traga resultados positivos que reduzam ou eliminem esse problema Coelho; Santos e Coelho 2024, p. 61)

Por conseguinte, a complexidade probatória do assédio moral reflete diretamente na atuação do Poder Judiciário, que passou a desenvolver entendimentos jurisprudenciais voltados à flexibilização da análise probatória e à proteção da dignidade do trabalhador nos casos de violência psicológica no ambiente laboral.

4.3 Jurisprudência acerca da responsabilização do empregador nos casos de assédio moral

A jurisprudência trabalhista contemporânea tem desempenhado papel central na concretização da tutela contra o assédio moral, especialmente diante da dificuldade probatória e da frequente banalização dessas práticas no ambiente

laboral. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao analisar casos envolvendo discriminação, abuso de poder diretivo e violação à dignidade do trabalhador, tem reafirmado que a responsabilidade civil do empregador decorre não apenas da prática direta do ato ilícito, mas também da sua omissão em prevenir e coibir condutas abusivas no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a Corte Superior tem reconhecido que o assédio moral, quando configurado, gera dever de indenizar com fundamento nos artigos 5º, V e X, da Constituição Federal e nos artigos 186 e 927 do Código Civil, sendo irrelevante a tentativa de minimizar a conduta quando presentes os requisitos de dano, nexo causal e culpa patronal.

A seguir, destacam-se julgados paradigmáticos do Tribunal Superior do Trabalho:

> (...) responsabilidade civil do empregador. indenização por dano moral. discriminação de gênero. ofensa à dignidade da pessoa humana. configuração de ato ilícito no ambiente de trabalho. majoração do quantum indenizatório. violação aos arts. 5º, v e x, da constituição federal. recurso conhecido e provido. no caso, restou comprovada ofensa à empregada em contexto laboral, com exposição pública e tratamento pejorativo, evidenciando violação à dignidade da pessoa humana e ao patrimônio imaterial da trabalhadora (TST, RR-555-65.2021.5.17.0007, 1ª Turma, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 07/01/2025).

> (...) assédio moral e discriminação racial e homofóbica. responsabilidade civil do empregador. violação à dignidade da pessoa humana. necessidade de reparação do dano moral. reconhecimento da gravidade das condutas no ambiente de trabalho. aplicação dos princípios constitucionais e direitos fundamentais. (TST, RR-21276-78.2019.5.04.0004, 2ª Turma, Rel. Min. Liana Chaib, DEJT 09/08/2024).

> (...) assédio moral configurado. abuso do poder diretivo do empregador. responsabilidade civil reconhecida. dano moral comprovado. requisitos configurados: conduta ilícita, nexo causal e dano. indenização mantida diante da gravidade da conduta e violação ao art. 5º, X, da CF. [...]" (TST, AIRR-308-09.2021.5.09.0007, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/09/2023).

A partir desses precedentes, observa-se que o Tribunal Superior do Trabalho tem consolidado entendimento no sentido de que a configuração do assédio moral independe de sua repetição sistemática em todos os casos, bastando a comprovação de conduta abusiva apta a violar a dignidade do trabalhador.

Além disso, a jurisprudência evidencia uma ampliação da proteção jurídica trabalhista, reconhecendo que práticas discriminatórias, especialmente aquelas baseadas em gênero, raça ou orientação sexual, agravam a ilicitude da conduta e reforçam o dever de indenizar.

Também se destaca que o TST tem enfrentado a questão da dificuldade probatória do assédio moral, admitindo a valoração ampliada da prova testemunhal e indiciária, justamente em razão da natureza frequentemente velada dessas práticas no ambiente organizacional.

Nota-se que, a responsabilização do empregador, na jurisprudência atual, cumpre dupla função: reparatória, ao compensar o dano sofrido pela vítima, e pedagógica, ao desestimular a repetição de condutas abusivas, buscando conter a banalização do assédio moral nas relações de trabalho contemporâneas.

5 A (IN)EFICÁCIA DO DIREITO DO TRABALHO DIANTE DA NORMALIZAÇÃO E BANALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

5.1 Dados alarmantes do assédio moral nas relações de trabalho

Os dados recentes divulgados por órgãos da Justiça do Trabalho evidenciam a expressiva incidência de demandas envolvendo assédio moral, revelando a permanência e a relevância do fenômeno nas relações laborais contemporâneas. O aumento no número de ações judiciais demonstra não apenas a ocorrência reiterada dessas práticas, mas também uma maior visibilidade e reconhecimento jurídico do problema.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho aponta crescimento significativo das demandas:

> Em cinco anos, a Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral. Entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, recebeu 458.164 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral no trabalho. Entre 2023 e 2024, esse número cresceu 28%, passando de 91.049 para 116.739 processos. (Conselho Nacional De Justiça, 2025, p. 1).

De forma complementar, dados consolidados pela Justiça do Trabalho evidenciam o volume expressivo de ações envolvendo o tema ao longo dos últimos anos:

> Em 2025, a Justiça do Trabalho recebeu 142.828 novos processos de assédio moral no trabalho, aumento de 22% em relação ao ano anterior. O dado revela a permanência e a expansão do fenômeno, mesmo diante do fortalecimento de políticas institucionais de prevenção e conscientização social sobre práticas abusivas no ambiente laboral. (Tribunal Superior Do Trabalho, 2026, p. 1).

Os números evidenciam que o assédio moral permanece como problema enraizado e estrutural no ambiente de trabalho brasileiro, apesar da existência de mecanismos jurídicos de proteção, o que demonstra sua expressiva recorrência no âmbito das relações laborais e a relevância contínua de sua judicialização.

5.2 A normalização da violência psicológica: A banalização como um desafio da efetividade da tutela trabalhista

A normalização do assédio moral nas relações de trabalho contemporâneas constitui um dos principais fatores que contribuem para sua perpetuação, na medida em que práticas abusivas passam a ser incorporadas como elementos naturais da dinâmica organizacional, especialmente em contextos marcados por intensa pressão por produtividade e resultados. Esse

processo reduz a capacidade de identificação da violência psicológica, dificultando sua percepção como violação de direitos trabalhistas (Corrêa et al., 2021).

Esta banalização, traz impactos profundos, conforme os autores Santos e Almeida (2026):

> crescimento contínuo nos afastamentos por causas psíquicas, indicando que o sofrimento no ambiente laboral é uma questão de saúde pública que demanda respostas integradas. Com isso, é urgente consolidar um novo paradigma de políticas públicas que compreenda a saúde mental como um direito exigível, vinculado ao princípio da dignidade e à promoção do trabalho decente. Para isso, é necessário ampliar os investimentos, garantir a formação contínua das equipes, e, sobretudo, escutar os sujeitos diretamente implicados na construção de estratégias de cuidado e inclusão (Santos; Almeida, 2026, p. 125).

Nesse cenário, os discursos organizacionais baseados em pertencimento e meritocracia exercem papel central na legitimação de práticas que envolvem sobrecarga de trabalho, exigência de disponibilidade constante e intensificação de metas, frequentemente apresentadas como estratégias de valorização profissional (Corrêa et al., 2021).

> Nas organizações modernas, os funcionários são influenciados por discursos de pertencimento e meritocracia em prol da produtividade e resultados, onde se argumenta que quanto mais comprometido o funcionário estiver, mais sucesso alcançará (Corrêa et al., 2021, p. 8)

Essa lógica contribui para a internalização da responsabilidade pelos resultados exclusivamente pelo trabalhador, favorecendo a naturalização de práticas abusivas. Assim, condutas que poderiam ser reconhecidas como assédio moral passam a ser interpretadas como exigências normais do ambiente corporativo, o que dificulta a reação e a denúncia por parte das vítimas.

5.3 A insuficiência da tutela trabalhista e a importância da prevenção

A tutela jurídica trabalhista, embora estruturada para a proteção da dignidade do trabalhador, revela-se limitada na contenção do assédio moral nas relações de trabalho contemporâneas (Delgado, 2025). Isso ocorre porque sua atuação é, em grande medida, posterior à ocorrência do dano, voltada à responsabilização e reparação, o que não impede a consolidação de práticas abusivas no cotidiano laboral (Garcia, 2024).

Ainda que haja evolução jurisprudencial no sentido de flexibilizar a produção probatória e ampliar a proteção da vítima, a natureza velada e reiterada do assédio moral dificulta sua comprovação, o que impacta diretamente a efetividade da tutela jurisdicional. (Coelho; Santos e Coelho, 2024)

> Esse contexto demonstra a urgência de repensar a estrutura normativa vigente, considerando os múltiplos fatores que compõem o ambiente laboral e os impactos que este exerce sobre a subjetividade do trabalhador. A transformação desse cenário requer não apenas vontade legislativa, mas também mudança de paradigma jurídico e institucional que reconheça o trabalhador em sua totalidade física, emocional e simbólica. (Santos; Almeida, 2026, 2026, p. 46).

Nesse cenário, a prevenção passa a ocupar papel central no enfrentamento do problema, exigindo não apenas mecanismos formais de controle, mas também transformação cultural no ambiente organizacional, com foco na conscientização e na humanização das relações de trabalho (Garcia, 2024). Conforme os dados da pesquisa do Tst (2026):

> o combate ao assédio nas empresas deve ser tratado como investimento, e não como custo. “Investimento é prevenir. Custo é a empresa ter de pagar indenizações”, afirma. “Não basta agir apenas quando o problema surge. Políticas claras de prevenção e enfrentamento são importantes para tornar o ambiente de trabalho mais humano e saudável.” (Tribunal Superior Do Trabalho, 2026, p. 1).

Além disso, os dados de tópicos anteriores, é interpretado pela própria Justiça do Trabalho como indicativo simultâneo da persistência do fenômeno e do fortalecimento da conscientização social. Nesse sentido, a ampliação do

debate público, o acesso à informação e o fortalecimento dos canais de denúncia são apontados como instrumentos fundamentais para a prevenção e identificação do assédio moral no ambiente laboral (Tst, 2026).

Também se destaca a atuação institucional voltada à educação e prevenção, como a elaboração de cartilhas e campanhas de conscientização pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que visam orientar trabalhadores e empregadores sobre práticas adequadas e formas de enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho. (Tst, 2026)

Assim, a insuficiência da tutela trabalhista em grande parte decorre das limitações práticas de sua efetivação frente à complexidade do fenômeno, reforçando a necessidade de fortes políticas preventivas como condição indispensável, não somente Cartilhas espalhadas, atos que realmente foquem de fato na proteção efetiva do trabalhador e à concretização da dignidade da pessoa humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a (in)eficácia do Direito do Trabalho diante da normalização e banalização do assédio moral nas relações de trabalho contemporâneas, buscando compreender em que medida a tutela jurídica trabalhista é capaz de proteger efetivamente o trabalhador frente às práticas abusivas e à violência psicológica no ambiente laboral.

A partir da análise desenvolvida, verificou-se que o assédio moral representa grave violação aos direitos fundamentais e aos direitos humanos do trabalhador, especialmente por afrontar diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, que constitui o eixo estruturante do ordenamento jurídico brasileiro e fundamento essencial das relações de trabalho. Trata-se, portanto, de conduta incompatível com um Estado Democrático de Direito, pois

compromete não apenas a integridade psíquica da vítima, mas também a própria função social do trabalho.

Embora o Direito do Trabalho disponha de um arcabouço normativo protetivo consistente, com destaque para a responsabilidade civil do empregador, a proteção constitucional da dignidade humana e os mecanismos de reparação de danos, constatou-se que sua efetividade prática encontra limites relevantes. Isso ocorre, sobretudo, em razão da dificuldade probatória e da natureza frequentemente velada e reiterada do assédio moral.

Nesse contexto, destaca-se que a banalização dessas práticas no ambiente laboral contribui de forma significativa para sua perpetuação, na medida em que condutas abusivas passam a ser naturalizadas dentro da lógica organizacional. Essa normalização não apenas enfraquece a percepção da ilicitude, como também potencializa a insuficiência da tutela trabalhista, que atua predominantemente de forma posterior ao dano, com caráter reparatório e não preventivo.

O presente estudo demonstrou que a (in)eficácia do Direito do Trabalho não decorre da ausência de proteção normativa, mas da distância existente entre a previsão jurídica e sua efetivação concreta. Ainda que a jurisprudência venha ampliando mecanismos de proteção e flexibilizando a análise probatória, tais avanços não são suficientes para impedir a consolidação do assédio moral como prática recorrente no ambiente de trabalho contemporâneo.

Assim, evidencia-se que o enfrentamento do problema exige mais do que a atuação repressiva do Poder Judiciário, sendo indispensável o fortalecimento de medidas preventivas e de uma mudança cultural no ambiente organizacional, de modo a assegurar a efetividade dos direitos fundamentais e a plena proteção da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

Contudo, o Direito do Trabalho apresenta eficácia apenas parcial no enfrentamento do assédio moral, sendo diretamente impactado pela sua banalização, que intensifica suas limitações e reforça a necessidade de

estratégias preventivas e estruturais de combate a essas práticas, envolvendo atuação articulada do Estado, por meio de fiscalização e fortalecimento de políticas públicas; das empresas, mediante implementação de programas de compliance, canais de denúncia e gestão organizacional ética; e dos trabalhadores, por meio da conscientização e do estímulo à identificação e à notificação de condutas abusivas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Discriminação e assédio no trabalho.** Brasília, DF: MTE, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte.pdf. Acesso em: 14 maio 2026.

COELHO, Ana Cláudia; SANTOS, Elayne Samili Pereira Silva dos; COELHO, Ana Carla Mendes. **O assédio moral nas relações de trabalho contemporâneas: causas, consequências e prevenção**. Petrolina: FACAPE / OAB-PE, 2025. Disponível em: https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/241218499.pdf. Acesso em: 15 maio 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral**. Brasília, DF: CNJ, 6 maio 2025. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/em-cinco-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-assedio-moral/. Acesso em: 15 maio 2026.

CORRÊA, Gabrielle de Lima Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira; FERREIRA, Jade Fuchs Scisinio; MELO, Gabriel Coutinho. **Percepções de trabalhadores sobre a banalização do assédio moral no trabalho**. SEGET – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2021. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos21/25432269.pdf. Acesso em: 15 maio 2026

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 9. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: JusPODIVM, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 22. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2025. 1744 p. ISBN 978-85-4426-009-8.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. **A prova judicial do assédio moral e sexual nas relações de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 105-129, jan./jun. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/67386. Acesso em: 15 maio 2026.

PIOVESAN, Flávia. **Poder Judiciário e direitos humanos**. Brasília, DF: Senado Federal, 2017.

SANTOS, Fernanda Maria Cordeiro; ALMEIDA, Suenya Talita de. **Saúde mental do trabalhador como direito fundamental: desafios jurídicos e políticas de inclusão social no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Editora Arché, 2026. ISBN 978-65-6054-334-8.

TINTI, Evandro de Oliveira. **Assédio moral e sexual no trabalho: teoria e prática para prevenção por meio do compliance e outras ferramentas.** Campinas Lacier, 2024.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Assédio moral e sexual: números registram aumento de demandas na Justiça do Trabalho**. Brasília, DF: TST, 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/assedio-moral-e-sexual-numeros-registram-aumento-de-demandas-na-justica-do-trabalho. Acesso em: 15 maio 2026.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Assédio moral: Justiça do Trabalho recebeu 600 mil casos de 2020 a 2025**. Brasília, DF: TST, 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/assedio-moral-justica-do-trabalho-recebeu-600-mil-casos-nos-ultimos-cinco-anos. Acesso em: 15 maio 2026.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Cartilhas do TST orientam sobre combate ao assédio, discriminação e violência no trabalho**. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/assedio-moral. Acesso em: 15 maio 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Responsabilidade trabalhista no assédio moral e sexual: tema do mês**. Brasília, DF: TST, 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1295387/34114440/2025_02_responsabilidade_trabalhista_assedio_moral_sexual_final.pdf/251f16b6-b89b-706a-e1c0-1deef891bc70?t=1738618366947. Acesso em: 13 maio 2026.