

ASSÉDIO MORAL LABORAL: A DIFICULDADE PROBATÓRIA E A EFETIVIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL TRABALHISTA À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA PROTEÇÃO

WORKPLACE HARASSMENT: THE DIFFICULTY OF PROVING IT AND THE EFFECTIVENESS OF LABOR COURT PROTECTION IN LIGHT OF THE PRINCIPLES OF HUMAN DIGNITY AND PROTECTION

ACOSO LABORAL: LA DIFICULTAD DE PROBARLO Y LA EFICACIA DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRIBUNALES LABORALES A LA LUZ DE LOS PRINCIPIOS DE DIGNIDAD HUMANA Y PROTECCIÓN

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL: LA DIFFICULTÉ DE LE PROUVER ET L'EFFICACITÉ DE LA PROTECTION OFFERTE PAR LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL À LA LUMIÈRE DES PRINCIPES DE DIGNITÉ HUMAINE ET DE PROTECTION

Gabrielle Eduarda do Nascimento Roberto

Gustavo Cotomacci

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo analisar a dificuldade probatória enfrentada pelo trabalhador em casos de assédio moral, buscando compreender como tal limitação impacta a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da busca pela verdade real. O assédio moral, mediante prática reiterada e abusiva, compromete não apenas a saúde e a integridade psíquica do trabalhador, mas também a harmonia do ambiente laboral. Verifica-se que a hipossuficiência do empregado e a natureza velada das condutas dificultam a comprovação dos fatos, exigindo do julgador uma postura interpretativa mais sensível e comprometida com a justiça material. Nessa perspectiva, a aplicação da teoria da carga dinâmica da prova e a valorização das provas indiciárias apresentam-se como instrumentos eficazes para equilibrar a relação processual e concretizar a proteção ao trabalhador. O estudo também ressalta o papel da indenização por dano extrapatrimonial, que deve exercer função punitiva e pedagógica, além da necessidade de políticas preventivas nas organizações, capazes de mitigar riscos e promover ambientes laborais éticos e saudáveis. Conclui-se que a efetividade da tutela jurisdicional depende da conjugação entre uma interpretação protetiva e uma cultura institucional voltada ao respeito e à dignidade nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral; ônus da prova; verdade real; princípios processuais e constitucionais; Tutela jurisdicional Trabalhista.

ABSTRACT: This article aims to analyze the evidentiary difficulties faced by workers in cases of workplace harassment, seeking to understand how this limitation impacts the effectiveness of labor court protection in light of the principles of human dignity and the pursuit of truth. Workplace harassment, through repeated and abusive practices, compromises not only the health and psychological integrity of the worker, but also

the harmony of the work environment. It is observed that the employee's vulnerability and the veiled nature of the conduct hinder the proof of facts, requiring the judge to adopt a more sensitive and committed interpretative stance towards substantive justice. From this perspective, the application of the theory of the dynamic burden of proof and the valorization of circumstantial evidence are presented as effective instruments to balance the procedural relationship and realize the protection of the worker. The study also highlights the role of compensation for non-pecuniary damages, which should serve a punitive and pedagogical function, in addition to the need for preventive policies in organizations, capable of mitigating risks and promoting ethical and healthy work environments. It is concluded that the effectiveness of judicial protection depends on the combination of a protective interpretation and an institutional culture geared towards respect and dignity in labor relations.

Keywords: Workplace harassment; burden of proof; factual truth; procedural and constitutional principles; Labor court protection.

RESUMÉN: Este artículo analiza las dificultades probatorias que enfrentan los trabajadores en casos de acoso laboral, buscando comprender cómo esta limitación afecta la efectividad de la protección judicial laboral a la luz de los principios de dignidad humana y la búsqueda de la verdad. El acoso laboral, mediante prácticas reiteradas y abusivas, compromete no solo la salud y la integridad psicológica del trabajador, sino también la armonía del ambiente de trabajo. Se observa que la vulnerabilidad del empleado y la naturaleza velada de la conducta dificultan la prueba de los hechos, lo que exige que el juez adopte una postura interpretativa más sensible y comprometida con la justicia sustantiva. Desde esta perspectiva, la aplicación de la teoría de la carga dinámica de la prueba y la valoración de la prueba circunstancial se presentan como instrumentos efectivos para equilibrar la relación procesal y lograr la protección del trabajador. El estudio también resalta el papel de la compensación por daños no pecuniarios, que debe cumplir una función punitiva y pedagógica, además de la necesidad de políticas preventivas en las organizaciones, capaces de mitigar riesgos y promover ambientes de trabajo éticos y saludables. Se concluye que la eficacia de la protección judicial depende de la combinación de una interpretación protectora y una cultura institucional orientada al respeto y la dignidad en las relaciones laborales.

Palabras clave: Acoso laboral; carga de la prueba; veracidad de los hechos; principios procesales y constitucionales; protección ante los tribunales laborales.

RÉSUMÉ: Cet article analyse les difficultés probatoires rencontrées par les travailleurs victimes de harcèlement au travail, afin de comprendre comment ces difficultés affectent l'efficacité de la protection offerte par les tribunaux du travail, au regard des principes de dignité humaine et de recherche de la vérité. Le harcèlement au travail, par ses pratiques répétées et abusives, compromet non seulement la santé et l'intégrité psychologique du travailleur, mais aussi l'harmonie du milieu professionnel. On constate que la vulnérabilité du salarié et le caractère insidieux des agissements entravent la preuve des faits, obligeant le juge à adopter une approche interprétative plus sensible et engagée en faveur d'une justice substantielle. Dans cette perspective, l'application de la théorie de la charge dynamique de la preuve et la valorisation des preuves circonstancielles apparaissent comme des outils efficaces pour équilibrer les rapports de force et garantir la protection du travailleur. L'étude souligne également le rôle de l'indemnisation du préjudice moral, qui devrait avoir une fonction punitive et pédagogique, ainsi que la nécessité de politiques préventives au sein des organisations, capables d'atténuer les risques et de promouvoir des environnements de travail éthiques et sains. Il ressort de cette étude que l'efficacité de la protection judiciaire dépend de la combinaison d'une interprétation protectrice et d'une culture institutionnelle axée sur le respect et la dignité dans les relations de travail.

Mots-clés: Harcèlement au travail ; charge de la preuve ; vérité factuelle ; principes procéduraux et constitutionnels ; protection du tribunal du travail.

1 Introdução

Trabalho é uma atividade inerente ao ser humano, presente desde os primórdios de sua história, ainda que, ao longo do tempo, tenha assumido formas e significados

Assédio moral laboral: a dificuldade probatória e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção

distintos daqueles reconhecidos na contemporaneidade. De acordo com Albornoz (1994), o termo trabalho, em língua portuguesa, remete tanto à realização de uma obra que permite ao indivíduo expressar a si mesmo e alcançar reconhecimento social, quanto à ideia de uma atividade repetitiva e exaustiva, marcada pela ausência de liberdade e pela inevitabilidade do esforço.

No contexto contemporâneo, o acesso e a permanência no trabalho representam não apenas uma fonte de sustento e o meio de inserção do indivíduo no sistema econômico global, mas também um elemento que confere reconhecimento social, honra e dignidade. Logo, a atividade laboral transcende a mera contraprestação de serviços, constituindo-se como expressão da própria existência humana e reflexo dos valores fundamentais que estruturam o Estado Democrático de Direito. A partir dessa centralidade e importância do labor na vida humana, evidencia-se a necessidade de assegurar condições de trabalho dignas e compatíveis com os princípios consagrados pela CRFB/88, em especial o da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho.

Nesse sentido, o ambiente laboral, por sua natureza coletiva, exige convivência harmônica entre diferentes indivíduos, especialmente diante da relação hierárquica existente entre empregador e empregado, o que impõe respeito mútuo e necessidade de equilíbrio no exercício do poder diretivo. Quando tais premissas são desrespeitadas e passam a ocorrer condutas reiteradas e abusivas, de caráter vexatório ou degradante, que atentam contra a dignidade e a integridade psíquica do indivíduo, configura-se o assédio moral, fenômeno que compromete a saúde do trabalhador, desestabiliza o ambiente de trabalho e enseja eventual responsabilização jurídica.

Ocorre que, ao ajuizar demanda trabalhista visando a responsabilização do agente causador por tais práticas, o empregado se depara com significativas dificuldades probatórias, tendo em vista os critérios rígidos impostos para a comprovação dos fatos. Tais exigências, quando aplicadas de forma inflexível, podem acabar por lesionar direitos constitucionalmente assegurados, não apenas em razão da condição de trabalhador, mas sobretudo por se tratar de um ser humano, comprometendo, assim, a efetividade da tutela jurídica.

Com isso, o presente artigo tem como objetivo geral compreender de que forma a dificuldade de produção de provas pelo empregado, em casos de assédio moral e diante de sua condição de hipossuficiência na relação de trabalho, impacta a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista em ações individuais de indenização por dano moral enquanto instrumento de justiça, bem como analisar sua relação com os princípios constitucionais e processuais que orientam a proteção do trabalhador.

Quanto aos objetivos específicos, busca-se analisar a responsabilidade do empregador quanto à saúde do meio ambiente laboral, avaliar a aplicação e a interpretação dos julgadores quanto à distribuição do ônus da prova em casos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral; interpretar de que maneira a dificuldade de desincumbência do encargo probatório pode comprometer a busca pela tutela jurisdicional e afetar sua efetividade, apontando alternativas para seu suprimento; identificar, com base em dados oficiais, a relevância quantitativa das ações trabalhistas que envolvem alegações de assédio moral, contextualizando sua presença no Judiciário e justificando a pertinência do tema; e, por fim, compreender o papel dos princípios

constitucionais e processuais na promoção da eficácia social da tutela jurisdicional trabalhista em demandas que envolvem o assédio moral..

Para tanto, será utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica, por meio da leitura de artigos e livros correlacionados, de forma a elucidar tal tese. Busca-se, primordialmente, promover a conscientização acerca dos fatores que permeiam a temática, de modo que sejam compreendidos antes mesmo da ocorrência de seus efeitos, evidenciando, assim, a relevância social do estudo ao abordar aspectos intrínsecos à dinâmica das relações laborais.

2 O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade do empregador

Meio ambiente conceitua-se como a reunião de condições, elementos e interações de natureza física, química e biológica que possibilitam, sustentam e orientam a vida em suas diversas manifestações (Pires; Silva, 2017, p. 219). Ao tratar da Política Nacional do Meio Ambiente, o artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/91, assim preceitua:

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Sob o mesmo sentido, a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 225, garante a todos os cidadãos o direito a um meio ambiente equilibrado, de usufruto comum do povo e indispensável a uma boa qualidade de vida, sendo dever dos órgãos públicos e dos demais o dever de preservação e garantia às futuras gerações.

Nesse contexto, é cediço que o equilíbrio ambiental é condição essencial para a efetividade dos demais direitos humanos em qualquer espaço, abrangendo também o meio ambiente laboral, que sob a ótica supra explicitada, abrange os aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais presentes no espaço de trabalho, os quais exercem influência direta sobre a saúde, a segurança e a qualidade de vida do trabalhador.

Segundo Barros (2013, p. 1036) apud Camilo (2015), meio ambiente do trabalho seria:

local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e, até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio (Barros, 2013, p. 1036 apud Camilo, 2015, p.56)

Nesse viés, pode-se afirmar que o meio ambiente do trabalho não se restringe apenas ao espaço físico em que o trabalhador exerce suas funções, abrangendo também fatores internos e externos que se relacionam com a atividade laboral, capazes de impactar positiva ou negativamente o equilíbrio desse ambiente (Pires; Silva, 2017, p. 220).

Ao ser considerado o período que o indivíduo permanece no espaço laboral a fim de garantir sua subsistência e desenvolvimento, é basilar que esse meio ambiente seja

Assédio moral laboral: a dificuldade probatória e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção

equilibrado, de forma a priorizar a proteção da saúde mental, física social, assegurando a salubridade, saúde, dignidade e integridade do trabalhador (Pires; Silva, 2017, p. 221).

Conclui-se que havendo o equilíbrio em um meio ambiente laboral, que ofereça condições de trabalho decentes, ocorre a efetiva prática dos direitos humanos do trabalhador, incluindo seus direitos da personalidade e aqueles essenciais ao desenvolvimento humano, assegurando a proteção da dignidade da pessoa humana e a qualidade de vida no exercício laboral.

Com isso, a doutrina passou a destacar, como ramo do Direito do Trabalho, o Direito Ambiental do Trabalho, regulado por normas que disciplinam o meio ambiente laboral, bem como a segurança e a medicina do trabalho (Schiavi, 2025, p. 53), sendo dever de todos os envolvidos neste espaço zelar pela preservação e integridade de seus elementos, assegurando a proteção do trabalhador e a efetivação de sua dignidade no exercício de suas atividades.

Nessa perspectiva, quanto ao marco inicial, sabe-se que a relação de emprego decorre do pacto entre duas partes, denominadas empregador e empregado, sendo este quem fornece a força de trabalho e aquele quem fornece a atividade e tem a necessidade de produção, enfatizando a premissa que desencadeia o firmamento do pacto laboral, conforme disposição dos artigos 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Sob esse enfoque, ao assumir a posição de empregador, este torna-se responsável por zelar pelo cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, conforme dispõe o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho e tal responsabilidade se insere no contexto mais amplo do meio ambiente laboral, que abrange não apenas os aspectos físicos, mas também os fatores psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho. É dever do empregador garantir condições que, inclusive, preservem a saúde mental e o bem-estar do trabalhador, promovendo um ambiente equilibrado, salubre e digno, sendo que ação ou omissão em contrário, é ensejador de responsabilidade e possível reparação. A respeito, é a jurisprudência:

TRATAMENTO RÍSPIDO E DESRESPEITOSO. EXPERIÊNCIA SUBJETIVA COM PREJUÍZOS PRÁTICOS E EMOCIONAIS PARA O TRABALHADOR E PARA A ORGANIZAÇÃO LABORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. A manutenção de um meio ambiente do trabalho livre de riscos à saúde não apenas física, mas também psíquica dos empregados, é dever e responsabilidade do empregador, conforme Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada no TST ("Enunciado 39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também no ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização"). 2. A Constituição Federal garante (art. 7º, XXII), a manutenção de um ambiente de trabalho hígido, com redução dos riscos inerentes ao trabalho,

incluindo os riscos de cunho psicológico e emocional, sem dúvida alguma, que também integram o conceito do meio ambiente de trabalho. 3. Conduta do motorista da demandada que caracteriza atitudes reprováveis, inadequadas e ilícitas. 4. Caracterizado o abalo moral ensejador da reparação pretendida, diante da evidente degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. 6. Indenização devida. (TRT-4 - RO: 00208497720175040028, Data de Julgamento: 25/03/2019, 2ª Turma)

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O meio ambiente do trabalho é o local onde se desenvolvem as atividades do trabalho humano. A partir de 1.988 ele passou a ser considerado um direito material constitucional vinculado a um dos valores fundamentais da vida, que é a vida saudável. Sempre que houver uma lesão ou ameaça na esfera de atuação da competência jurisdicional do Direito do Trabalho, da Justiça do Trabalho haverá uma hipótese de responsabilidade civil. A responsabilidade existirá independentemente da existência de culpa porque à empresa cabe zelar pela segurança do empregado. (TRT-15 - RO: 15996 SP 015996/2006, Relator.: EDNA PEDROSO ROMANINI, Data de Publicação: 07/04/2006)

Se faz imperioso destacar que há a imputação de responsabilidade civil ao empregador quando da ocorrência de danos ao meio ambiente laboral, haja vista que ela decorre de uma situação em que o agente viola uma norma ou obrigação contratual a que se vinculava, reconhecendo-se a extensão da responsabilidade à esfera subjetiva do dano causado, ao plano moral ou íntimo (Camilo, 2015, p. 62).

Assim, a atuação do empregador é fundamental para garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado, digno e adequado à preservação da saúde e bem-estar do trabalhador, de forma a assegurar que o espaço laboral respeite os direitos da personalidade, assegurados constitucionalmente, objetivando, além da segurança física, a prevenção de práticas que possam comprometer a integridade física, psicológica e moral do empregado. Dessa forma, destaca-se a primordialidade dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

3 O dano moral e o assédio moral laboral

Como relatado, entre os requisitos da relação de emprego, está a necessidade de subordinação, consistente no estado jurídico do empregado de acatar a estrutura do empregador e o poder de direção deste sobre suas atividades, nos termos do contrato de trabalho e da legislação (Schiavi, 2025, p. 119).

De acordo com Delgado (2019), a etimologia da palavra subordinação, remete a estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores: “Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência” (Nascimento, 1976, p. 103 apud Delgado, 2019, p. 349).

Nesse viés, extrai-se que a relação de emprego, exprime a hipossuficiência do empregado diante da subordinação ao empregador, que além de remunerar, detém o poder de gestão e ocupa posição hierárquica superior no ambiente de trabalho. Ocorre que por meio de tal hierarquia, a empregadora exerce poder sobre o trabalhador, poder

Assédio moral laboral: a dificuldade probatória e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção

este que se perpetua por meio de ordens, posturas e falas, que se desprovidas da adequada responsabilidade que carecem, podem desencadear um dano.

Para Nascimento (2015), “Dano pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que uma pessoa sofre, devido a um certo evento, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral.” (Nascimento, 2015, p. 13).

Ressalta-se que um refere-se ao dano que recai sobre bens de natureza patrimonial, passíveis de avaliação econômica imediata, como ocorre nos danos emergentes, correspondentes à perda efetiva e nos lucros cessantes, que representam aquilo que razoavelmente se deixou de ganhar em decorrência direta do ato lesivo. Já o dano moral, espécie do dano extrapatrimonial, possui conceituação mais complexa, inicialmente sendo compreendido pela doutrina sob uma ótica restritiva, limitada à dor, à angústia e ao sofrimento experimentados pela vítima, entendimento este que ficou conhecido como a concepção tradicional do dano moral (Nascimento, 2015, p. 13).

Ultrapassando as concepções iniciais e ampliando a ótica, em consonância com a adequação do Código Civil à Constituição Federal, buscou-se atrelar o dano moral à violação da premissa maior de tutela da pessoa humana e dos seus direitos da personalidade (Nascimento, 2015, p. 14). Nesse sentido:

Entende por danos morais aquelas lesões ocorridas no plano valorativo da pessoa na sociedade, alcançando os aspectos mais íntimos da personalidade humana (a intimidade e a consideração pessoal) ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou o da consideração social). (Bittar, 1998, p. 45 apud Nascimento, 2015, p. 14)

Com isso, os danos morais decorrem, de condutas que atentam contra a personalidade humana, atingindo o valor intrínseco do indivíduo, seja em sua esfera íntima, seja em sua projeção social, violando direitos personalíssimos e comprometendo a dignidade da pessoa humana, essência da proteção jurídica à integridade moral do trabalhador.

Ainda, conforme Nascimento (2015), o dano moral mostra-se como gênero, que envolve inúmeras espécies de constrangimento no ambiente laboral, citando-se dentre os vários, o dano existencial, dano estético, assédio sexual e o assédio moral, enfoque do presente artigo.

De acordo com Delgado (2019), o assédio moral seria uma nova figura a ser analisada pela doutrina e jurisprudência trabalhista, a partir da ótica de uma dinâmica ilícita que permeia a relação de emprego, que anteriormente à CRFB/88 não teria tido o devido destaque. Quanto a definição, assim preceitua:

Conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves (Delgado, 2019, p. 770).

De igual modo, Nascimento (2015) compreende que a doutrina pátria assim define o assédio moral:

conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho (Nascimento, 2015, p. 30).

À luz dessa perspectiva, realça-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Convenção nº 155 de 1981, versou sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, sendo ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto Federal nº 1254 de 1994, o qual estabelece em seu artigo 3º que o termo saúde, no âmbito laboral “abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (Nascimento, 2015, p. 57).

Ademais, evidencia-se que a eliminação da discriminação no âmbito do trabalho e do emprego constitui um dos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), voltado à promoção da justiça social e à proteção dos direitos humanos. Nesse contexto, todos os Estados-Membros têm o dever de respeitar esses direitos fundamentais, consagrados em diversas Convenções, mesmo que não tenham procedido à sua ratificação formal (Nascimento, 2015, p. 58).

De igual modo, em 2019 foi adotada a Convenção nº 190 da OIT, que, de maneira específica, definiu violência e assédio como o “conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”. A partir dessa definição, a Convenção estabelece diretrizes para a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, reafirmando o direito universal de todos os trabalhadores a um ambiente laboral livre de tais práticas. Destaca-se, ainda, que a violência e o assédio constituem violações de direitos humanos, afetando de forma grave a saúde física, psicológica e sexual das pessoas, além de repercutirem negativamente em sua dignidade, em suas relações familiares e no convívio social.

Nesse viés, se faz de suma importância destacar que o assédio moral não se trata de conduta isolada e pontual, mas de ações ou omissões em série e prolongadas, muitas vezes velada e longe de qualquer meio testemunhal que possa resguardar ou apoiar a vítima, existindo inúmeras formas de ser praticado, sendo as mais comuns:

(i) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (ii) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (iii) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (iv) apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (v) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (vi) descrédito da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores ou boatos sobre a sua vida pessoal ou profissional; (vii) exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; (viii) alegação pelo agressor, quando e se confrontados, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (ix) identificação da vítima como “criadora de caso” ou indisciplinada. (Nascimento, 2015, p. 30)

Assédio moral laboral: a dificuldade probatória e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção

Não obstante, no âmbito do trabalho, em que pese a maior incidência dos casos de assédio moral se dê verticalmente em sentido descendente, partindo da liderança para com os liderados, existem os episódios horizontais, advindos de colegas na mesma posição hierárquica, bem como os verticais ascendentes, dos chefiados aos gestores, embora não seja tão comum. (Delgado, 2019, p. 770).

Sob a mesma linha, tem-se que o assédio moral praticado por um ou mais empregados pode, em determinadas situações, ocorrer sem o conhecimento do empregador ou de seus prepostos, inviabilizando a possibilidade de responsabilização direta pela conduta ofensiva. Contudo, ainda que o ato assediador seja praticado entre colegas, na versão horizontal, o empregador pode vir a responder pelos danos causados, uma vez que lhe incumbe o dever legal de assegurar um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e seguro, conforme determinam os artigos 2º e 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (Delgado, 2019, p. 1.448).

Ainda, o grau de gravidade da conduta de assédio, é capaz de gerar consequências ao contrato de trabalho, conforme pontuado por Maurício Godinho Delgado:

Do mesmo modo, o chamado assédio moral, que consiste na exacerbação desarrazoada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar pelo empregador de modo a produzir injusta e intensa pressão sobre o empregado, ferindo-lhe o respeito, o bem-estar, a higidez físico-psíquica e a dignidade. Esta conduta pode se enquadrar em distintas alíneas do art. 483 da CLT (“a”, “b”, “d”, “e” e “f”), embora se insira mais apropriadamente, de maneira geral, na regra vedatória do rigor excessivo (alínea “b”) (Delgado, 2019, p. 1.457).

Nesse sentido, embora as situações degradantes já existissem anteriormente, o assédio moral passou a ter maior relevância no âmbito jurídico a partir da ótica de afronta ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, passando a emergir o número de casos de assédio moral. De acordo com dados do CNJ, entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho recebeu cerca de 458.164 novas ações em que há pleito de indenização por dano moral decorrente de assédio moral.

O índice apurado, destaca a emergente necessidade de práticas voltadas à prevenção e conscientização, a fim de salvaguardar a saúde e a moral do trabalhador, ambos protegidos constitucionalmente e ensejadores de reparação indenizatória (Delgado, 2019), a ser suportado pelo empregador.

A respeito, é o entendimento jurisprudencial:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA.

Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus

prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia a dia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho (TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5 .15.0022, Relator.: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Com efeito, da análise dos arts. 932, III e 933 do Código Civil, extrai-se que o empregador ou comitente é civilmente responsável por atos de seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte. Exsurge, portanto, dos referidos dispositivos, a responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos praticados por seus empregados. Por outro lado, note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardeais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem-estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art. 3º, IV, ab initio, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, in fine, CF). Conforme se depreende do acórdão regional, "em decorrência de sua opção sexual, a reclamante passou a ser objeto de chacotas ou ofensas, perpetradas pelo funcionário Paulo, dentro do local de trabalho" - premissa fática inconteste à luz da Súmula 126/TST. Nesse contexto, diante do quadro fático delineado pela Corte de origem, forçoso concluir que os fatos ocorridos com a Obreira realmente atentaram contra sua dignidade, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os artigos 186 e 927 do Código Civil, bem assim o inciso X do art. 5º da Constituição Federal. Agravo de instrumento desprovido (TST - AIRR: 116429620145150046, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24/05/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017).

Dessa maneira, observa-se que o assédio moral representa grave violação aos fundamentos do Estado Democrático de Direito, substancialmente aos princípios da dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, pilares que sustentam as relações laborais justas e equilibradas. Assim, cabe ao empregador, pela responsabilidade que lhe é atribuída adotar medidas efetivas de prevenção e repressão

a condutas abusivas, garantindo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso (Pires; Silva, 2017, p. 227).

3.1. Da caracterização do assédio moral

Identificado e conceituado o assédio moral, se faz necessária a análise dos elementos que caracterizam o assédio moral, a partir da conceituação legal brasileira e da doutrina. Segundo Nascimento (2015), identificam-se os pontos comuns: “(i) conduta de natureza psicológica; (ii) ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo; (iii) existência de dano; e (iv) nexa causal” (Nascimento, 2015, p. 73).

Em explicação de cada elemento, tem-se que segundo Nascimento (2015), a conduta de natureza psicológica caracteriza-se por comportamentos direcionados a atingir o aspecto emocional e psicológico da vítima, por meio de atitudes de desprezo, perseguição, humilhação ou isolamento, de modo que o assédio moral se revela mais pelas ações praticadas do que pelas palavras proferidas. Tal conduta pode ser dolosa ou culposa, sendo que, nesta última hipótese, decorre muitas vezes de traços da personalidade do assediador, independentemente de intenção específica.

Além disso, destaca-se que o assédio deve ocorrer de maneira reiterada e contínua ao longo do tempo, sendo a repetição prolongada elemento indispensável à sua configuração. Quanto ao dano psicológico, compreendido como o abalo emocional ou sofrimento causado à vítima, ainda que não haja lesão psíquica comprovada, os próprios fatos podem presumir o prejuízo moral suportado. Já o nexa causal se estabelece quando a conduta ofensiva parte do empregador, de seus prepostos ou ocorre no próprio ambiente de trabalho, consolidando o vínculo entre a prática abusiva e o dano sofrido pelo trabalhador (Nascimento, 2015, p. 73).

Os quatro elementos são requisitos fundamentais para que seja caracterizado o assédio moral. Enfatiza-se que na análise do ambiente laboral, diferencia-se o exercício regular do direito decorrente do poder de direção do abuso de direito, sendo este último verificado no excesso do poder de direção por parte do empregador, ou na omissão em adotar medidas preventivas e repressivas diante de condutas que caracterizem o assédio moral, de forma a ser essencial tal diferencial para caracterização.

Nesse sentido são os julgados:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A figura do assédio moral se caracteriza pela conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Existindo prova de tais fatos nos autos, é devida a respectiva indenização reparadora. (TRT-3 - ROT: 0010631-92.2023.5.03 .0129, Relator.: Anemar Pereira Amaral, Sexta Turma)

ASSÉDIO MORAL. Presentes nos autos os elementos caracterizadores do instituto jurídico denominado assédio moral nas relações de emprego, que são o dano, a repetição, a duração no tempo, bem como a considerável intensidade da violência psicológica, têm-se por devida à vítima (parte reclamante) a indenização correspondente, nos moldes dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil c/c art. 8º da CLT. (TRT-17 - ROT: 0000950-22.2014.5.17 .0001, Relator.: JOSE LUIZ SERAFINI, 1ª Turma - OJ de Análise de Recurso)

4 A dificuldade probatória em casos de assédio moral

Saindo do campo do direito material, emerge-se ao campo do direito processual do trabalho, o qual rege a via buscada para reparação de danos e lesões ocorridas no espaço de trabalho. Ao buscar a Justiça do Trabalho para julgamento e salvaguarda de seus direitos, o trabalhador vítima do assédio moral depara-se com a necessidade de provar, de maneira robusta e que não deixe dúvidas razoáveis, a ocorrência do episódio.

Ocorre que em muitos casos, o empregado, demonstrado como parte hipossuficiente na relação empregatícia, é impedido de produzir as provas que comprovem o fato, seja pela condição hierárquica, seja pelo viés financeiro, por ser a produção onerosa e se mostrar inviável, ou ainda pela dificuldade de produzir a prova no ato do episódio de assédio moral.

No tocante à conceituação e finalidade da prova, Schiavi (2025) assim define:

De nossa parte, as provas são os instrumentos admitidos pelo Direito como idôneos a demonstrar um fato ou um acontecimento, ou, excepcionalmente, o direito que interessa à parte no processo, destinados à formação da convicção do órgão julgador da demanda (Schiavi, 2025, p. 841)

Destaca-se que o direito a provas consiste em garantia fundamental processual e direito fundamental do cidadão, como fator de efetividade do princípio do acesso à justiça, bem como a formação de um sistema jurídico justo (Schiavi, 2025, p. 841).

Sob o mesmo ponto, da ótica do Código de processo Civil, não há uma definição estabelecida de provas, facultando, no artigo 369 do diploma, a produção de todas as provas legítimas e moralmente admitidas, desde que respeitado o contraditório na fase instrutória (Schiavi, 2025, p. 841). Analisa-se a norma:

Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

Nesse viés, a partir da liberdade da produção das provas, torna-se necessário o entendimento do ônus probatório, que se traduz como o dever processual da parte autora de provar o fato constitutivo de seu direito, e da parte ré o fator que possa extinguir, impedir ou modificar tal direito (Schiavi, 2025, p. 853).

No tocante à classificação, a doutrina realiza a distinção entre ônus subjetivo e objetivo, da seguinte forma:

O primeiro (subjetivo) concerne às partes, que têm o ônus de comprovar os fatos que alegam, segundo as regras de distribuição do ônus da prova. O segundo (objetivo) é dirigido ao juiz, pois se reporta ao raciocínio lógico do julgador no ato de decidir, analisando e valorando as provas (Schiavi, 2025, p. 853).

Nesse sentido, o artigo 818 da CLT, de redação da Lei 13.467/2017, dispõe:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:
I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

Assédio moral laboral: a dificuldade probatória e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante

Tal estabelecimento consiste no ônus estático ou tarifado, conforme define Schiavi (2025), devendo o reclamante provar aquilo que gere seu direito, como em casos de sobrejornada para recebimento de horas extras ou nexos causais entre a doença e a função que desempenhava na empresa. O reclamado deve demonstrar fatos impeditivos, como diferença de tempo de função superior a dois anos para equiparação salarial; modificativo, sendo aqueles que alteram a relação havida entre as partes; e extintivos, quando prescritos o direito.

Evidencia-se que o ônus estático é rígido e objetivo quanto a distribuição do ônus da prova, o que nem sempre se mostra adequado quando aplicado ao caso concreto, haja vista a necessidade de inferir outras questões de suma relevância, como a posição de vulnerabilidade do trabalhador e hipossuficiência probatória, encontrando reais dificuldades para comprovar o ocorrido, sobretudo diante da hierarquia existente e da natureza velada dessas condutas.

Sendo assim, quanto aos episódios de assédio moral, mostra-se indispensável a adoção de uma interpretação mais flexível das regras probatórias, que leve em conta as peculiaridades da relação de emprego e a dificuldade do trabalhador em produzir provas diretas.

4.1 A prova, a teoria da carga dinâmica da prova e a aplicabilidade no reconhecimento do assédio moral

A prova, seria o coração do processo, por ser o meio pelo qual se definirá o resultado da relação jurídica. Trata-se de direito fundamental do cidadão para que se efetive o princípio do acesso à justiça em si. Nesse contexto, o objeto da prova recai sobre os fatos narrados e apenas nos casos previstos em Lei que se exigirá a prova do direito (Schiavi, 2025).

Com relação aos fatos, estes podem ser notórios quando de conhecimento comum; afirmados por uma parte e confessados pela contrária; incontroversos, quando não contestados e por fim, os de presunção de existência e veracidade. A presunção não constitui exatamente uma prova, mas sim uma dedução lógica, que permite concluir a existência de um fato com base em outros já comprovados ou que se repetem com frequência, decorrendo da lei ou da experiência de algo que acontece ordinariamente (Schiavi, 2025). Dessa forma, tem-se que os fatos consistem na narrativa do caso concreto, sobre o qual a prova deverá ratificar.

Nesse contexto, no tocante ao ônus probatório, admite-se a possibilidade de inversão do mesmo, quando “o fato negativo terá de ser demonstrado pela parte contra a qual o ônus da prova fora invertido” (Schiavi, 2025, p. 854). Com este instrumento, visa-se não obstar a tutela do direito à parte que pode ter razão, mas não possui condições para a produção do fato constitutivo, incumbindo ao Magistrado atribuir o encargo ao que tiver melhor condição de produzir a prova de acordo com seu argumento.

Tal inversão é disciplinada pelo parágrafo 1º do artigo 818 da CLT, que viabiliza a inversão do ônus probatório em casos de impossibilidade ou dificuldade excessiva à parte originalmente detentora, veja-se:

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Nesse contexto, a admissão da inversão do ônus da prova, surge como maneira de reestabelecimento do equilíbrio entre as partes envolvidas na lide, aplicando-se analogamente o disposto no Código de Defesa do Consumidor, artigo 6º, VIII (Delgado, 2019), que assertivamente enxerga o consumidor, ora trabalhador, como hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências.

Não obstante, a doutrina caracteriza o ônus dinâmico como a atribuição do encargo probatório baseada no princípio da aptidão para a prova, ou seja, quem possui melhores condições de produzir a prova deve assumir tal responsabilidade. Segundo Schiavi (2025), a teoria da carga dinâmica difere da inversão do ônus da prova, embora se relacionem: a inversão depende da existência de critérios legais previamente definidos e de verossimilhança na alegação do autor, enquanto o ônus dinâmico dispensa essas condições, cabendo ao juiz avaliar, caso a caso, quem está em posição mais adequada para comprovar os fatos.

Ainda, há discussões doutrinárias e jurisprudenciais quanto a fixação do ônus dinâmico ser uma faculdade do juiz ou direito processual subjetivo da parte (Schiavi, 2025, p. 856), pois o art. 818, §1º da CLT determina a faculdade do juiz para fixar o ônus da prova de forma diversa, enquanto a doutrina vem entendendo que ao estarem presentes os requisitos legais, torna-se direito subjetivo da parte, de forma a melhor se adequar à efetividade da justiça que se objetiva.

Quanto ao uso do ônus probatório dinâmico no Processo do Trabalho, Schiavi (2025) assim observa:

Na esfera trabalhista, o ônus dinâmico pode ser utilizado nas hipóteses em que o reclamante pretende reparações por danos morais, assédio moral, assédio sexual ou discriminação, uma vez que a dificuldade probatória do trabalhador é muito acentuada e o reclamado, via de regra, tem maiores possibilidades de produção da prova. No entanto, mesmo nessas situações, deve o magistrado sopesar a boa-fé do trabalhador e a seriedade da alegação e todas as circunstâncias que envolvem o caso concreto, e ainda a existência de algum indício. (Schiavi, 2025, p. 856)

Nessa ótica, deve-se atentar à dificuldade probatória diante do fato de que por vezes, o julgador exige prova robusta do episódio para acolher o pleito indenizatório. A exemplo, são os julgados:

ASSÉDIO MORAL. PROVA ROBUSTA. INEXISTÊNCIA. Para fins de verificação da responsabilidade civil do empregador acerca de eventuais violações à esfera extrapatrimonial do empregado, é necessário constatar a ocorrência de um dano, do nexo de causalidade (entre o dano e a conduta) e a existência de ato ilícito. Seu reconhecimento demanda prova robusta a cargo do ofendido, à luz dos artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, encargo do qual não logrou se desincumbir a contento. RECURSO ORDINÁRIO CONHECIDO E IMPROVIDO (TRT-7 - ROT: 00009427120225070024, Relator.: JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/07/2023)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NÃO CARACTERIZADO. INDEVIDA. A condenação em danos morais requer prova robusta da existência de ofensa à personalidade e a autora não se desincumbiu do ônus da prova dos fatos aludidos, constitutivos do seu direito. Refira-se, ainda, que a responsabilidade do empregador por indenização decorrente de dano moral é estritamente subjetiva. A imposição condenatória requer, por conseguinte, comprovação incontestada do dolo ou culpa do empregador, condição indispensável para a eventual concessão da indenização. A obrigação de indenizar, entretanto, está condicionada à existência de prejuízo moral. Ademais, é sabido que o assédio moral revela-se em atitudes reiteradas de violência à integridade moral da vítima, constituindo verdadeiro e prolongado terror psicológico, o que não se verifica na hipótese em apreço. Assim, após análise apurada do conjunto probatório, restou patente a ausência de comprovação cabal, por parte da laborista, de situação humilhante, tal qual alegada. Nesse passo, mantém-se a r. sentença de Origem, quanto ao ponto. Recurso ordinário da reclamante não provido (TRT-15 - RORSum: 00112902520205150145 0011290-25.2020.5.15 .0145, Relator.: OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI, 1ª Câmara, Data de Publicação: 24/06/2021).

Contudo, com relação aos casos de assédio moral, se faz necessário atentar-se ao fato de possível acúmulo do trabalhador enquanto vítima diante da postura do agressor, continuidade do assédio e medo da possibilidade de perda do emprego, como fatores comprometedores à obtenção de prova (Pires; Silva, 2017), além da própria dificuldade em produzir as provas que necessita.

Ao manter-se o ônus probatório à literalidade do artigo (ônus estático), incumbindo ao trabalhador a completa responsabilidade de provar robustamente o fato, a proporção de decisões reconhecendo o caso de assédio mostra-se consideravelmente inferior a quantidade de ocorrências (Pires; Silva, 2017). Tal fato evidencia a valorização da prova robusta sobre a dificuldade probatória enfrentada pelo trabalhador, deixando de avaliar a subjetividade e focando tão somente na comprovação de um dano de esfera extrapatrimonial, muitas vezes realizado sem a presença de testemunhas, de forma velada.

Nesse sentido, a presunção de existência e veracidade supracitada se conecta diretamente com a Teoria da Carga Dinâmica da Prova, pois ambas buscam revelar a verdade real e equilibrar a relação entre as partes no processo. Enquanto a presunção permite que o juiz deduza a ocorrência de um fato a partir de indícios confiáveis, a carga dinâmica transfere o dever de provar para quem tem melhores condições de produzir a prova. Nos casos de assédio moral, em que o trabalhador enfrenta grandes dificuldades para comprovar a conduta abusiva, faz sentido que o empregador, que detém controle sobre registros, documentos e o ambiente de trabalho, assume a responsabilidade de demonstrar que não houve ilícito.

A inversão do ônus da prova ou atribuição da teoria da carga dinâmica em favor do trabalhador, não se trata de alterar o dispositivo legal ou criar espaço para demandas infundadas, mas se mostra medida que transfere ao empregador a responsabilidade de demonstrar que o ambiente laboral se encontra em condições adequadas a garantir a proteção de direitos fundamentais intrínsecos ao trabalhador enquanto pessoa humana. Tal medida facilita a apreciação judicial das condições do local de trabalho, auxiliando o juiz na obtenção da verdade real e prevenindo a impunidade de eventuais infratores.

Inobstante, veja-se a conclusão do Tribunal Superior do Trabalho:

DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DE PROVA. PRINCÍPIOS PROCESSUAIS DA LEALDADE PROCESSUAL, DA COOPERAÇÃO E DA BOA-FÉ. 1. Consigno que a distribuição do ônus de prova deve ser realizada de forma dinâmica, à luz do caso específico, recaindo sobre a parte que detiver melhores condições técnicas, profissionais ou econômicas, nos termos dos artigos 765, da CLT e 373, §§ 1º e 2º, do CPC/15. 2. Trata-se de corolário legal dos princípios da lealdade processual, da cooperação para um processo justo e efetivo e da boa-fé. 3. Recursos ordinários conhecidos e parcialmente provido o apelo do autor (TRT-3 - RO: 00209201513703006 MG 0000209-15.2015.5.03 .0137, Relator.: Paula Oliveira Cantelli, Quarta Turma, Data de Publicação: 23/01/2017.).

I - AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. Ante a possível violação ao artigo 186 do CC, deve ser provido o agravo de instrumento. II - RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. Em se tratando de empregado, parte hipossuficiente nas relações jurídicas, esta Corte Superior, com fulcro no princípio da aptidão para prova, tem admitido a inversão do ônus da prova em diversos casos, até mesmo por analogia a Súmula 443 do TST, principalmente no que tange à discriminação. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 0000453-20.2011.5 .09.0006, Relator.: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 15/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: 24/06/2016).

Dessa forma, é possível dinamizar o ônus probatório a fim de que não ocorra óbice indevido à busca de reparação do direito lesado do empregado.

4.2 A relevância das provas indiciárias/indiretas em casos de assédio moral

O Processo do Trabalho admite a produção de todos os meios de prova legalmente reconhecidos, tais como a documental, pericial, oral, digital e testemunhal. Embora a prova documental possua relevância significativa em razão de seu caráter formal, as provas oral e testemunhal revelam-se instrumentos essenciais à busca da verdade real, por carregarem o relato da experiência vivenciada no ambiente laboral.

Com relação à prova testemunhal, é estabelecido que esta deve ter presenciado os fatos que depõe e que se relacionam ao reclamante, sendo, por vezes, desconsideradas respostas que não se referenciem diretamente ao autor do litígio, mas que relatam episódios semelhantes com outros colegas, permitindo a inferência de ocorrência.

Tais provas são denominadas indiciárias ou indiretas, que apesar de não demonstrar o fato diretamente, a partir de indícios, conclui-se pelo acontecimento, mediante análise lógica de circunstâncias conhecidas e correlatas, sendo importante mencionar a aplicabilidade comum nas esferas penal e civil, mas que se mostra viável para o Direito do Trabalho, conforme jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. PROVA. O assédio moral se configura como causa de dano moral passível de reparação, caracterizando-se, em geral, pela repetição de atos por parte do empregador, prepostos ou colegas de trabalho, que submetem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma contínua e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. No que tange à prova em casos dessa natureza,

Assédio moral laboral: a dificuldade probatória e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção

não é razoável exigir prova robusta do comportamento assediador, considerando que tais condutas raramente ocorrem na presença de testemunhas. Portanto, é sensato considerar suficiente até mesmo a prova indiciária, desde que coerente com os demais elementos dos autos. Sentença reformada (TRT-9 - ROT: 00001439120245090124, Relator.: VALDECIR EDSON FOSSATTI, Data de Julgamento: 27/11/2024, 4ª Turma).

PROVA INDICIÁRIA - VALIDADE - A prova indiciária, a cada dia mais importante no contexto processual, compreende todo e qualquer rastro, vestígio ou circunstância relacionada com um fato devidamente comprovado, suscetível de levar, por inferência, ao conhecimento de outro fato até então obscuro. A inferência indiciária é um raciocínio lógico-formal, apoiado em operação mental, que, em elos, permite encontrar vínculo, causalidade, sucessão ou coexistência entre os fatos que circundam a controvérsia (TRT-3 - RO: 00109566820165030014 0010956-68.2016 .5.03.0014, Relator.: Maria Lucia Cardoso Magalhaes, Quarta Turma).

Com relação ao assédio moral, denota-se que, quando analisada em conjunto com outros elementos do conjunto probatório, como registros de afastamento, laudos médicos e mensagens, a prova indiciária, por meio de um raciocínio lógico e dedutivo, adquire relevante valor probatório e se mostra aliada à efetividade da tutela jurídica do trabalhador lesado, assegurando a observância dos princípios processuais da primazia da realidade e da dignidade da pessoa humana.

5 O papel dos princípios constitucionais e processuais na eficácia da tutela jurisdicional trabalhista

O Direito do Trabalho, assim como as demais áreas, é formado por regras e princípios, que juntos formam a norma e o ordenamento jurídico, sendo as fontes do direito, o meio em que se busca conduzir e decidir.

A respeito, Delgado assim conceituou:

Normas, Princípios e Regras — A composição do Direito faz-se por meio das normas jurídicas, isto é, preceitos gerais, abstratos, impessoais, imperativamente aplicáveis à vida social. A natureza normativa é requisito qualitativo essencial dos componentes da ordem jurídica; assim, todos os seus componentes têm de se qualificar como normas jurídicas, em sentido amplo — sob pena de não a integrarem. (Delgado, 2019, p. 167)

Neste viés, o conceito de norma jurídica é composto pela regra jurídica e o princípio jurídico. Conceitua-se regra como algo abstrato, instituído por formalidades e ritos e que possui poder sobre fatos, situações e pessoas, possuindo delimitação, objetivo e finalidade dentro do contexto em que é criada. (Delgado, 2019, p. 167).

De acordo com Delgado (2017) apud Delgado (2019), princípios constituem “proposições gerais inferidas da cultura e do ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do Direito”, revelando função até mesmo interpretativa das regras, dando forma ao papel de fonte supletiva ou diante de lacunas.

A respeito do conceito e finalidade interpretativa dos princípios, Schiavi (2025) discorre:

Na função interpretativa, os princípios ganham especial destaque, pois eles norteiam a atividade do intérprete na busca da real finalidade da lei e também se ela está de acordo com os princípios constitucionais. Segundo a doutrina, violar um princípio é muito mais grave do que violar uma norma, pois é desconsiderar todo o sistema de normas. (Schiavi, 2025, p. 56)

No âmbito do Direito do Trabalho a incidência de princípios constitucionais desempenha papel central na proteção do trabalhador, parte hipossuficiente da relação laboral, assegurando a concretização dos direitos fundamentais que orientam a ordem social. A doutrina reconhece um conjunto de princípios constitucionais incidentes na seara trabalhista, extraídos ao longo da própria Constituição, que não se encontram reunidos em um único dispositivo, mas decorrem de diversos preceitos constitucionais voltados à proteção social do trabalho, à dignidade humana e à organização econômica.

Entre esses princípios, destacam-se: (a) o princípio da dignidade da pessoa humana; (b) o princípio da valorização do trabalho e do emprego; (c) o princípio da inviolabilidade da vida; (d) o princípio do bem-estar social; (e) o princípio da justiça social; (f) o princípio da não discriminação; (g) o princípio da segurança jurídica; (h) o princípio da vedação ao retrocesso social. Tais princípios estruturam a interpretação constitucional das normas trabalhistas e reforçam o caráter protetivo que norteia todo o sistema laboral.

Há destaque para o princípio da dignidade da pessoa humana, baseado no artigo 1º, inciso III da CF/88 e o princípio da proteção, típico e estruturante do Direito do Trabalho com nítida matriz constitucional, sendo que ambos atuam como base interpretativa que orientam a atuação da seara trabalhista. Enquanto a dignidade da pessoa humana não se restringe a um valor ético e constitui parâmetro normativo que orienta a aplicação das normas jurídicas, estabelecendo que a interpretação e a decisão judicial preservem a integridade física, psíquica e moral do trabalhador, o princípio da proteção resguarda o trabalhador diante da desigualdade estrutural da relação, instituído como forma de equilibrar a relação entre empregador e empregado.

Nesse sentido, a norma trabalhista possui viés fortemente protetivo, com o intuito de dar visibilidade ao trabalhador, a fim de compensar as discrepâncias econômica, técnica e social quando comparado ao próprio empregador (Schiavi, 2025).

O princípio da proteção se subdivide em norma mais favorável, condição mais benéfica e in dubio pro operario, todos voltados à aplicação da norma em si e que não se volta à distribuição do ônus da prova, pelo que se entende a inaplicabilidade na esfera processual (Schiavi, 2025).

Por outro lado, entende-se pela existência de diversas presunções favoráveis ao trabalhador, como a “aplicação das teorias de inversão do ônus da prova, aptidão para a prova e da carga dinâmica na distribuição do encargo probatório (Schiavi, 2025, p. 65), já citadas no presente trabalho.

A partir disso, embora se compreenda que os desdobramentos do princípio da proteção se direcionem predominantemente ao campo material, vislumbra-se a necessidade e a possibilidade de sua incidência também no plano processual. Além da correlação existente entre matéria e processo, a própria finalidade de equilíbrio que orienta os princípios permite essa leitura ampliada. Nesse sentido, torna-se indispensável garantir proteção ao empregado quanto à produção de provas e aos demais atos processuais, pois, em razão de sua condição de hipossuficiência, carece de

mecanismos que assegurem a efetiva reparação do direito violado, não podendo ficar à mercê de uma improcedência pautada exclusivamente em critérios estáticos.

Com isso, a análise de casos de assédio moral a partir da ótica de tais princípios, mostra-se solução compatível com a real função dos princípios, de proteger e orientar.

Inobstante, o princípio processual da verdade real, viabiliza ao julgador a condução de maneira ativa, determinando a produção de provas necessárias para a elucidação dos fatos, ainda que não requeridas pelas partes. A aplicação desse princípio no processo do trabalho, não se limita a uma atuação passiva, mas também assegura à parte mais frágil que não seja prejudicada diante da dificuldade na reunião de provas diretas da ocorrência do assédio.

Dessa forma, a eficácia social da tutela jurisdicional em casos de assédio moral se mostra conjugada à correlação de princípios constitucionais e processuais vistos de uma ótica que vise assegurar o instituto a que se dispõem. A busca da verdade real permite que o processo atinja sua finalidade de forma substantiva, concretizando a reparação dos danos e prevenindo a perpetuação de práticas abusivas. Assim, não apenas se garante a proteção individual do trabalhador, mas também se promove a função pedagógica e preventiva do Direito do Trabalho, assegurando a efetividade da ordem jurídica em sua dimensão social.

6 Aspectos punitivos e pedagógicos da responsabilização para reparação do dano moral

Ao restar demonstrada a ocorrência de assédio moral no ambiente laboral, nos termos do Título II-A da CLT, que disciplina o dano extrapatrimonial, o agente causador deverá suportar a reparação correspondente, mediante o pagamento de indenização ao trabalhador lesado. Nesse sentido, Mauro Schiavi (2025) realça a importância da reparação com intuito de que não haja tolerância a episódios semelhantes:

Se o dano moral não fosse reparável, o ofensor ficaria impune e as agressões morais continuariam se perpetuando, gerando nas pessoas sentimento de impunidade, injustiça e até de fúria, que não podem ser tolerados. Além disso, significaria perpetuação da indignidade da pessoa que fora ofendida. (Schiavi, 2025, p. 453)

A responsabilização do empregador em casos de assédio moral não se limita à mera compensação pelos danos suportados pela vítima, mas também assume função punitiva e pedagógica, buscando desestimular a reiteração da conduta lesiva e fomentar a adoção de práticas empresariais pautadas no respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho. Essa perspectiva ultrapassa o viés reparatório, projetando-se como instrumento de prevenção e transformação do ambiente laboral, ao reafirmar o papel da empresa e o dever de garantir condições dignas de trabalho. A respeito, Schiavi (2025) pontua:

A natureza jurídica da reparação por dano moral tem caráter dúplice. Em relação à vítima é compensatória, ou seja, a vítima recebe um valor em pecúnia ou uma prestação in natura para abrandar o sofrimento. Com relação ao ofensor, tem natureza sancionatória, ou seja, é uma sanção pecuniária pelo ato

ilícito praticado e também para que ele não volte a ser praticado (caráter inibitório) (Schiavi, 2025, p. 464).

Nesse sentido, o montante reparatório deve atender alguns critérios, a fim de que seja justo e adequado ao dano causado. Para fins de auxílio na fixação, tem-se o art. 223-G da CLT, que estabelece o que e como se analisar:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Destarte, cabe ao Magistrado sopesar todos os elementos dos autos para arbitrar um valor indenizatório justo e suficiente, apto a atender as finalidades reparatórias, punitivas e pedagógicas da compensação.

7 O papel da empregadora na prevenção do assédio moral

A prevenção sempre será a maneira mais eficaz de se enfrentar o assédio moral no ambiente laboral. Tratar e prevenir por meio de investimento na qualidade das condições de trabalho, sempre será mais benéfico que suportar todos os encargos econômicos desses infortúnios, tais como queda de produtividade, desestímulo, ausências reiteradas, pedidos de desligamento e possíveis reclamações trabalhistas (Nascimento, 2015).

Incumbe à empregadora planejar e adotar medidas preventivas efetivas voltadas à eliminação de práticas que possam acarretar dano extrapatrimonial, especialmente aquelas decorrentes do assédio moral, sendo responsabilidade compartilhada entre todos os que integram os níveis de gestão e liderança da organização. Nesse sentido, Nascimento (2015) pontua: “O estabelecimento de condutas preventivas do assédio no local de trabalho deve também contar com a ativa participação de profissionais de

recursos humanos, principalmente aqueles com especialização em psicologia social ou do trabalho.” (Nascimento, 2015, p. 198).

Alguns exemplos de atuação na prevenção, seria a identificação de condutas inseguras no ambiente de trabalho e uso de técnicas para aumentar a frequência de condutas seguras, criação de planos de igualdade de oportunidades, capacitação de chefias, previsões em acordos e convenções coletivas, bem como instituição de conselho interno com parceria do sindicato (Nascimento, 2015).

Assim, por representar uma ameaça à harmonia e à funcionalidade da dinâmica laboral, o assédio moral deve ser prevenido e tratado como um fator de risco à saúde física e mental dos trabalhadores. Cabe ao empregador adotar postura ativa e responsável diante desse fenômeno, implementando políticas internas de prevenção, conscientização e acolhimento, a fim de garantir um ambiente de trabalho pautado no respeito, na ética e na dignidade da pessoa humana.

8 Considerações finais

A partir de toda a análise realizada, constatou-se que o assédio moral laboral configura prática reiterada e abusiva, caracterizada por condutas que expõem o trabalhador a situações de humilhação, constrangimento e degradação no ambiente de trabalho. Tais ações, muitas vezes veladas e praticadas sem testemunhas, afetam de forma direta a dignidade e a integridade psíquica do indivíduo, repercutindo negativamente na harmonia do ambiente laboral e nas relações interpessoais.

Ao examinar o volume de litígios trabalhistas relacionados ao assédio moral e a relevância crescente do tema no judiciário, verificou-se que o trabalhador, ao buscar reparação, frequentemente se depara com severa dificuldade probatória. A natureza velada das condutas e a posição de hipossuficiência do empregado limitam sua capacidade de demonstrar os fatos constitutivos de seu direito, o que pode comprometer a efetividade da tutela jurisdicional nos casos de ações individuais de reparação, como realçado neste trabalho.

Nesse cenário, a análise doutrinária e jurisprudencial permitiu compreender que a aplicação da teoria da carga dinâmica da prova, da inversão do ônus probatório e da valorização das provas indiciárias, mostra-se não apenas possível, mas necessária. A redistribuição do encargo probatório encontra amparo na maior aptidão da parte empregadora para demonstrar a inexistência do ilícito, bem como na necessidade de concretizar o princípio processual da primazia da verdade real, garantindo que o processo reflita a realidade vivida pelo trabalhador.

De igual modo, o estudo demonstrou que a dificuldade probatória nos casos de assédio moral deve ser analisada à luz dos princípios constitucionais que orientam o Direito do Trabalho. Destacam-se, sobretudo, a dignidade da pessoa humana, que assegura a proteção integral do trabalhador enquanto ser humano, e o princípio da proteção, que, embora tradicionalmente aplicado ao plano material, oferece parâmetros interpretativos relevantes quando a assimetria probatória coloca o empregado em posição de evidente vulnerabilidade. Somado a isso, o princípio processual da busca da verdade real reforça a necessidade de que a análise judicial vá além da leitura estritamente formal, permitindo ao julgador reconstruir, com maior fidelidade, a realidade vivenciada no ambiente laboral. Desse modo, considerar tais princípios não

significa afastar a legalidade, mas assegurar que a tutela jurisdicional seja efetiva e compatível com a finalidade constitucional de garantir condições dignas e justas de trabalho.

Dessa forma, a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista depende da conjugação entre técnica processual, sensibilidade jurídica e incidência dos princípios de forma coerente com a realidade das relações de trabalho. Como evidenciado, enfrentar o assédio moral não se limita ao campo judicial, mas exige uma postura institucional, preventiva e cultural por parte das empresas, a fim de promover ambientes laborais saudáveis e compatíveis com os valores constitucionais que orientam o Direito do Trabalho.

Referências Bibliográficas

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1994. (Coleção Primeiros Passos, v. 171).

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 out. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 3 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 4 out. 2025.

CAMILO, Adélia Procópio. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Minas Gerais, v. 1, n. 1, p. 21, 2015. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/338/pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

EM CINCO anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral. **Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**, 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: 6 set. 2025.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de *et al.* (org.). **Assédio Moral no Trabalho: fundamentos e ações**. Florianópolis: Lagoa Editora, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (nº 190)**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdic/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria/canal-de-denuncias/arquivos-e-

Assédio moral laboral: a dificuldade probatória e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção

[imagens/convencao-sobre-a-eliminacao-da-violencia-e-do-assedio-no-mundo-do-trabalho-c190-2013-convencao-no-190-sobre-violencia-e-assedio-2019.pdf](#). Acesso em: 16 nov. 2025.

PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 2, p. 216-249, ago. 2017. DOI: 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito e Processo do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025.

SOUZA JÚNIOR, Alberto Gonçalves de; BÚRIGO, Henrique. **A Prova do Assédio Moral no Processo do Trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2017.

SOUZA, Edson Bueno de. **Teoria e prática da prova no processo do trabalho**. 2007. 186 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/7494>.



Editorial

Editor-chefe:

Vicente de Paulo Augusto de Oliveira Júnior
Centro Universitário Fanor Wyden
vicente.augusto@wyden.edu.br

Editor responsável:

Francisco Rigoberto Barbosa Xavier Filho
Centro Universitário Fanor Wyden
raimundo.bfilho@wyden.edu.br

Autor(es):

Gabrielle Eduarda do Nascimento Roberto
Centro Universitário Metrocamp Wyden
202051877081@alunos.unimetrocamp.edu.br

Contribuição: *Investigação, escrita e desenvolvimento do texto.*

Gustavo Cotomacci
Centro Universitário Metrocamp Wyden
gustavo.cotomacci@unimetrocamp.edu.br
Contribuição: *Orientação.*

Submetido em: 04.03.2026

Aprovado em: 05.03.2026

Publicado em: 05.03.2026

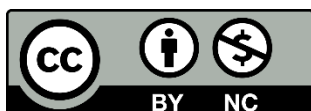
DOI: 10.5281/zenodo.18877035

Financiamento: N/A

Como citar este trabalho:

ROBERTO, Gabrielle Eduarda do Nascimento; COTOMACCI, Gustavo. ASSÉDIO MORAL LABORAL: A DIFICULDADE PROBATÓRIA E A EFETIVIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL TRABALHISTA À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA PROTEÇÃO . **Revista de Educação à Distância**, [S. l.], v. 2, n. Especial, p. 52–75, 2026. DOI: 10.5281/zenodo.19335348. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/READ/article/view/1333>. Acesso em: 30 mar. 2026. (ABNT)

Roberto, G. E. N., & Cotomacci, G. (2026). Assédio moral laboral: A dificuldade probatória e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção. *Revista de Educação à Distância*, 2(Especial), 52–75. <https://doi.org/10.5281/zenodo.19335348> (APA)



© 2026 Revista de Educação à Distância. Centro Universitário Fanor Wyden – UniFanor Wyden. Este trabalho está licenciado sob uma licença *Creative Commons* Atribuição - Não comercial - Compartilhar 4.0 Internacional CC-BY NC 4.0 Internacional).

