

# **RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR ASSÉDIO MORAL: CRITÉRIOS DE REPARAÇÃO NAS DECISÕES DO TST E DO TRT DA 21ª REGIÃO.**

Samara Veruska da Rocha Ferreira<sup>1</sup>

Marcelo Maurício da Silva<sup>2</sup>

## **RESUMO**

Este trabalho analisa o tratamento jurisprudencial conferido ao assédio moral como fundamento para a rescisão indireta do contrato de trabalho, a partir de estudo comparativo entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21). Se utiliza metodologia qualitativa, com revisão bibliográfica e análise de decisões judiciais proferidas entre 2018 e 2025, contemplando os elementos centrais para configuração da falta grave patronal: prova, imediatidade, rigor excessivo e danos extrapatrimoniais. Os resultados demonstram que o TST adota postura protetiva, valorizando a prova testemunhal, relativizando o requisito da imediatidade e diferenciando expressamente dano moral e dano existencial, reconhecendo este último quando o assédio repercute na rotina e no projeto de vida do trabalhador. Em contrapartida, o TRT-21 apresenta abordagem mais conservadora, exigindo provas materiais robustas e restringindo o reconhecimento do assédio moral a situações de ofensa explícita, sem adotar, de forma clara, a distinção entre as duas categorias de dano. As diferenças entre as Cortes revelam déficit de uniformização jurisprudencial, o que compromete a previsibilidade das decisões e a efetividade da tutela trabalhista. Conclui-se pela necessidade de maior coerência interpretativa e pelo fortalecimento de políticas preventivas voltadas à proteção da saúde mental no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Rescisão Indireta; Dano Existencial; Rigor Excessivo.

---

<sup>1</sup> Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN.  
[samara.rf@hotmail.com](mailto:samara.rf@hotmail.com)

<sup>2</sup> Professor Orientador Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN. [marcelomauricio@unirn.edu.br](mailto:marcelomauricio@unirn.edu.br)

**INDIRECT TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO MORAL  
HARASSMENT: CRITERIA FOR COMPENSATION IN THE DECISIONS OF THE  
SUPERIOR LABOR COURT (TST) AND THE REGIONAL LABOR COURT OF THE  
21ST REGION (TRT-21).**

**ABSTRACT**

This study analyzes the jurisprudential treatment given to workplace harassment as grounds for indirect termination of employment contracts, based on a comparative study between the Superior Labor Court (TST) and the Regional Labor Court of the 21st Region (TRT-21). It uses a qualitative methodology, with a literature review and analysis of judicial decisions issued between 2018 and 2025, considering the central elements for establishing serious employer misconduct: evidence, immediacy, excessive rigor, and non-pecuniary damages. The results demonstrate that the TST adopts a protective stance, valuing testimonial evidence, relativizing the requirement of immediacy, and expressly differentiating between moral damages and existential damages, recognizing the latter when the harassment impacts the worker's routine and life project. In contrast, the TRT-21 presents a more conservative approach, requiring robust material evidence and restricting the recognition of workplace harassment to situations of explicit offense, without clearly distinguishing between the two categories of damages. The differences between the Courts reveal a lack of uniformity in jurisprudence, which compromises the predictability of decisions and the effectiveness of labor law protection. It is concluded that there is a need for greater interpretative coherence and for strengthening preventive policies aimed at protecting mental health in the workplace.

**Keywords:** moral harassment; constructive dismissal; existential harm; excessive rigor.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem como tema a análise da rescisão indireta do contrato de trabalho motivada por assédio moral, com enfoque na forma como os tribunais vêm interpretando esse fenômeno e aplicando o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Embora o assédio moral não esteja previsto de maneira expressa no referido dispositivo, a doutrina e a jurisprudência reconhecem como causa legítima para a ruptura contratual por culpa do empregador, especialmente quando enquadrado nas hipóteses de rigor excessivo e de atos lesivos à honra e à boa fama.

A relevância desse estudo decorre da crescente judicialização de conflitos envolvendo condutas abusivas no ambiente de trabalho e da ausência de uniformidade jurisprudencial quanto aos critérios utilizados para reconhecer a falta grave patronal. Persistem dúvidas sobre os elementos necessários para caracterizar o assédio moral, a prova testemunhal, a interpretação do requisito da imediatidade, bem como a distinção entre dano moral e dano existencial, sendo a diferenciação essencial para a adequada reparação do trabalhador.

Nesse cenário, é formulada a seguinte pergunta-problema: “quais critérios o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21) têm adotado para reconhecer ou afastar a rescisão indireta motivada por assédio moral, e de que forma fundamentam as reparações concedidas ao trabalhador? ”

Para respondê-la, se estabelece enquanto objetivo geral investigar o comportamento decisório desses tribunais na análise de casos envolvendo rescisão indireta fundada em assédio moral. Os objetivos específicos consistem em contextualizar o assédio moral como fenômeno social e trabalhista, mapear a legislação aplicável, examinar decisões do TST e do TRT-21 proferidas entre 2018 e 2025 bem como identificar padrões, divergências e critérios utilizados pelos julgadores.

A pesquisa tem caráter qualitativo, de natureza dogmática jurídica, com abordagem explicativa. Foram utilizados como eixos metodológicos a análise jurisprudencial, selecionando acórdãos publicados entre 2018 e 2025 nos sites oficiais dos tribunais, a partir dos descritos “assédio moral”, “rescisão indireta” e “art. 483 da CLT”; pesquisa bibliográfica, com consulta a doutrina contemporânea e bases

acadêmicas, bem como análise legislativa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), das Normas Regulamentadoras aplicáveis e de demais dispositivos pertinentes. O método de análise é o dedutivo, partindo do referencial teórico para interpretar os casos concretos e identificar os critérios utilizados pelos tribunais.

Assim, a presente investigação busca contribuir para a compreensão da atuação judicial na proteção da dignidade do trabalhador, destacando avanços, limitações e desafios interpretados relacionados à rescisão decorrente de assédio moral.

## **2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Nos últimos anos, o assédio moral tem sido entendido para além de uma questão de relações interpessoais, sendo um grave problema organizacional que interfere na produtividade e na saúde do empregado afetado. Sua periodicidade revela um desequilíbrio de poder e uma cultura corporativa liberal a práticas autoritárias e abusivas (Marazzo *et al.*, 2017). No Brasil, a discussão sobre o tema ganhou destaque a partir dos anos 2000 com os estudos de Margarida Barreto, que, em sua tese *Assédio Moral: a violência sutil* (2005), examinou o fenômeno de maneira empírica em diferentes categorias profissionais. A pesquisadora ressalta que o assédio tende a ocorrer em ambientes de gestão autoritária, caracterizados por metas inatingíveis e excessiva valorização da meritocracia, circunstâncias que reprimem a manifestação do sofrimento dos trabalhadores e intensificam os prejuízos psicológicos. Hirigoyen (2002) destaca que, embora camufladas como cobranças legítimas, essas ações constituem violência simbólica institucionalizada, afetando profundamente a autoestima e a saúde do trabalhador.

Da perspectiva jurídica, o enfrentamento do assédio moral se insere no campo do Direito do Trabalho, sendo entendido como uma agressão que viola princípios constitucionais como; a dignidade da pessoa humana, direito à saúde bem como direitos fundamentais do trabalhador.

A Constituição da República de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, consagra a dignidade da pessoa humana como um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Já o artigo 7º assegura aos trabalhadores a diminuição dos riscos relacionados à atividade laboral, bem como o direito a indenização por ofensa de natureza moral

decorrente da relação de emprego. A luz desses dispositivos, a jurisprudência nacional tem reconhecido o assédio moral como conduta ilícita passível de reparação. (Silva; Ramos; Macedo, 2016).

Apesar dos progressos alcançados, a eficácia da tutela jurídica voltada ao combate do assédio moral ainda encontra diversos entraves. Entre eles, ressaltam-se a complexidade na demonstração das condutas, a falta de instrumentos normativos específicos, o receio de represálias por parte das vítimas e a lentidão no trâmite processual. Esses elementos reduzem a efetividade da resposta judicial e favorecem a perpetuação do problema (Valadão Júnior; Mendonça, 2015; Vasconcelos, 2015).

Entre os anos de 2023 e 2024, o assédio moral no ambiente de trabalho tem recebido atenção crescente, com aumento significativo de casos registrados. Segundo o Painel de Estatísticas da Justiça do Trabalho, o número de processos que envolvem assédio moral cresceu de 91.049 em 2023 para 116.739 em 2024, um aumento de aproximadamente 28% em todo o país. Embora os dados específicos do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21) não estejam detalhados publicamente, o Observatório da Justiça do Trabalho indica que os setores de saúde e serviços administrativos estão entre os mais afetados. A cultura do silêncio permanece como um obstáculo relevante à denúncia, agravada por falhas institucionais, como ausência de canais eficazes e lentidão nos processos, evidenciando a necessidade de políticas públicas preventivas (LIMA, 2015; GUIMARÃES, 2012).

O assédio moral caracteriza-se por comportamentos repetitivos do empregador ou colegas que visam humilhar, inferiorizar ou constranger o trabalhador, criando ambiente laboral insustentável (LIMA, 2004; HIRIGOYEN, 2009). Segundo Godinho Delgado (2000), tais condutas comprometem não apenas a saúde psicológica, mas também a dignidade do indivíduo, violando princípios constitucionais de proteção à pessoa humana.

O prolongamento do assédio moral pode gerar estresse, depressão, Síndrome de Burnout e alcoolismo, comprometendo gravemente a qualidade de vida do trabalhador (THOME, 2008; STEPHAN, 2013; DALLEGRAVE NETO, 2008; MARTINS, 2013). O estresse se desenvolve em fases de alarme, resistência e esgotamento, sendo este último responsável pela maior vulnerabilidade a doenças (THOME, 2008). A síndrome de Burnout é reconhecida como doença ocupacional pelo Decreto nº 6.042/2007, e o alcoolismo, classificado pela CID-10, pode ser consequência direta do assédio prolongado.

### 3. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

O assédio moral pode configurar falta grave cometida pelo empregador, apta a justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, embora não esteja previsto de forma literal nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em regra, enquadra-se na alínea “e”, que se refere a “ato lesivo da honra e da boa fama”, pois as condutas abusivas atingem diretamente a dignidade e a imagem do trabalhador.

Contudo, a doutrina e a jurisprudência reconhecem que o assédio moral também pode ser enquadrado em outras alíneas do art. 483<sup>3</sup>, dependendo da natureza da conduta praticada. A alínea “b”, por exemplo, abrange hipóteses de rigor excessivo, frequentemente presentes em casos de cobranças humilhantes, metas abusivas e exposição vexatória. Já a alínea “a” pode ser aplicada quando o assédio decorre do descumprimento das obrigações contratuais do empregador, especialmente o dever de garantir ambiente de trabalho saudável, seguro e pautado pelo respeito à dignidade humana.

Dessa forma, o assédio moral é reconhecido como causa legítima da rescisão indireta não apenas pela alínea “e”, mas também, conforme o caso concreto, pelas alíneas “a” e “b” do art. 483 da CLT, revelando a natureza multifacetada da violação e seu impacto grave na continuidade da relação laboral.

O assédio moral pode, portanto, justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho quando a relação se torna insustentável e forma-se a falta grave. Alice Monteiro de Barros (2010) destaca que a rescisão indireta é um instrumento jurídico essencial para preservar os direitos fundamentais do trabalhador quando há conduta gravemente prejudicial por parte do empregador.

Para a aplicação da rescisão indireta, geralmente, é necessário que o trabalhador, via de regra, recorra ao judiciário, apresentando a demanda adequada. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado esclarece em sua obra que, ao considerar

---

<sup>3</sup> Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

insustentável a continuidade do vínculo devido a infrações do empregador, o empregado deve propor ação trabalhista, fundamentando a demanda em argumentos fático-jurídicos e solicitando a resolução do contrato.

Reconhecida a rescisão indireta, os efeitos são equivalentes aos da dispensa sem justa causa, produzindo repercussões diretas nas verbas rescisórias devidas ao trabalhador. Assim, o empregado faz jus ao aviso-prévio indenizado, ao saldo de salário, às férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço, ao décimo terceiro salário proporcional, ao levantamento do FGTS com a multa de 40% e à guia para recebimento do seguro-desemprego, quando preenchidos os requisitos legais. Além disso, caso o assédio moral tenha causado danos extrapatrimoniais, o empregador poderá ser condenado ao pagamento de indenização por dano moral ou existencial. Dessa forma, a rescisão indireta não apenas põe fim ao vínculo empregatício por culpa do empregador, mas também assegura ao trabalhador todas as garantias financeiras decorrentes da ruptura contratual.

Dessa forma, o trabalhador precisa instruir a ação com todas as informações indispensáveis para que o juiz constate a ocorrência da rescisão indireta. Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem adotado uma postura mais protetiva em suas decisões, reconhecendo a rescisão indireta em situações de assédio persistente, enquanto alguns tribunais regionais, como o TRT-21, podem apresentar maior rigor, dificultando a efetividade da proteção legal (ALMEIDA, 2015; GODINHO DELGADO 2002).

Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem adotado uma postura mais protetiva em suas decisões, reconhecendo a rescisão indireta em situações de assédio persistente:

Em precedente, assentou-se que o assédio moral configura dano *in re ipsa*, sendo prescindível a demonstração do abalo psicológico sofrido pelo empregado, dada a natureza ofensiva das condutas reiteradas (TST, RRAg - 49 - 32.2017.5.10.0005, 7ª Turma, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 12/03/2025).

Em outro caso, o TST reconheceu a possibilidade de convenção do pedido de demissão em rescisão indireta, enfatizando que práticas de assédio moral violam a honra e a dignidade do trabalhador, tornando insustentável a continuidade do vínculo laboral (TST, RR-1592-09.2012.5.09.0673, 6ª Turma, Rel. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 11/12/2019, publicado em 13/12/2019).

Ainda, a Corte reforçou a necessidade de exame específico pelas instâncias ordinárias dos atos que caracterizam ou não o assédio moral, por serem aspectos indispensáveis à solução da lide e ao reconhecimento da rescisão indireta.

A omissão nesse ponto foi considerada violação ao dever de fundamentação das decisões judiciais, previsto no art. 93, IX, da Constituição Federal (TST, RR-91000-85.2008.5.02.0013, 3ª Turma, Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 07/02/2018).

Esses precedentes demonstram que o TST reconhece que o assédio moral configura falta grave do empregador, justificando a rescisão indireta do contrato de trabalho.

#### **4. DANO MORAL X DANO EXISTENCIAL**

A reparação jurídica distingue entre dano moral, que se refere a violação dos direitos da personalidade, e dano existencial, que aborda impactos na qualidade de vida e no bem-estar do indivíduo (VIEIRA, 2009; LIMA, 2015).

O dano existencial caracteriza-se como a lesão ao conjunto de relações que permitem o desenvolvimento normal da personalidade humana, abrangendo tanto o âmbito pessoal quanto o social. Trata-se de um efeito negativo, total ou parcial, temporário ou permanente, sobre uma atividade ou conjunto de atividades que a vítima, em condições normais, incorporava a sua rotina cotidiana, e que, em razão do impacto lesivo, precisou alterar ou até suprimir (total ou parcialmente) de seu dia a dia. Representa, ainda, uma limitação prejudicial, seja em qualidade ou quantidade, que a pessoa experimenta em suas atividades diárias.

O dano existencial difere do dano moral, pois não se limita ao sofrimento ou a aflição subjetiva; manifesta-se na renúncia ou impossibilidade de realizar uma atividade concreta. Enquanto o dano moral afeta o estado emocional do indivíduo, se relacionando aos sentimentos e a experiência interna, o dano existencial reflete a incapacidade de agir ou a necessidade de modificar a rotina. Ele prejudica o projeto de vida, comprometendo o bem-estar e a qualidade de vida da pessoa. Assim, o dano existencial abrange todas as mudanças negativas na vida cotidiana da vítima, em suas atividades relacionais, como impossibilidade de interagir, executar tarefas essenciais ou cuidar de si e dos familiares, ao passo que o dano moral incide sobre a esfera íntima da pessoa.



Apesar da distinção conceitual entre dano moral e dano existencial, a fixação do valor indenizatório de ambos é profundamente impactada pela tarifação introduzida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). O art. 223 - G da CLT<sup>4</sup> estabelece limites máximos e mínimos para a reparação, vinculando o valor ao salário contratual do trabalhador, conforme a gravidade da ofensa. A doutrina majoritária, porém, critica esse modelo, destacando que ele reduz a proteção da dignidade humana a um parâmetro meramente econômico, desconsiderando a extensão do dano e sua repercussão real na vida da vítima. Na aplicação prática, os tribunais levam em conta critérios como a intensidade da lesão, a gravidade e duração das condutas, o grau de culpa do empregador, a extensão das sequelas, o contexto socioeconômico das partes, a função pedagógica da indenização e a proporcionalidade entre ofensa e reparação.

Em casos de assédio moral que levam à rescisão indireta, tais critérios ganham especial relevância, pois o dano costuma ser contínuo, reiterado e potencialmente devastador para a vida pessoal e profissional do trabalhador. O TST, em diversas decisões, têm afirmado que a tarifação não impede a apreciação judicial da gravidade concreta do dano, permitindo valores superiores quando houver violação intensa à dignidade, enquanto alguns TRTs, como o TRT-21, tendem a aplicar a tarifação de forma mais literal, resultando em condenações mais modestas e, por vezes, insuficientes para reparar adequadamente o dano existencial.

No contexto do Direito do Trabalho, o dano existencial pode ocorrer em situações de assédio moral, que compromete a integridade psicológica do trabalhador, violando o direito à saúde previsto no art. 6º da Constituição Federal, e pode gerar consequências de longo prazo mesmo após cessada a conduta abusiva (GUIMARÃES, 2012; MARIONI, 2018). Pesquisas indicam que os efeitos podem

---

<sup>4</sup> 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.

incluir tanto sintomas físicos, como dores difusas, quanto distúrbios psicológicos relevantes, como alterações do sono, depressão e pensamentos suicidas. Esses eventos, além de prejudicar a capacidade laborativa, podem gerar sofrimento, angústia e abatimento (dano moral), assim como comprometer o projeto de vida, atividades do dia a dia e equilíbrio emocional (dano existencial).

Lima (2015) ressalta que os danos à saúde decorrentes do assédio podem persistir como danos pós-traumáticos, afetando de maneira duradoura a vida do trabalhador e justificando a reparação em ações judiciais trabalhistas.

O fundamento legal da reparação por dano existencial encontra-se nos arts. 1º, III, 5º, V e X, da Constituição Federal, que assegura a possibilidade de reparação por danos extrapatrimoniais. O Código Civil também ampara a indenização, nos termos dos arts. 12, caput, 186 e 927. Esses dispositivos são aplicáveis ao Direito do Trabalho por força do art. 8º, da CLT<sup>5</sup>, que prevê a aplicação subsidiária do direito comum no âmbito laboral.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido que tanto o dano moral quanto o dano existencial se apresentam como consequências indenizáveis da prática de assédio moral, sobretudo quando levam a rescisão indireta do contrato de trabalho.

O dano moral, nessa perspectiva, liga-se diretamente à violação da dignidade humana, sendo traduzida em humilhações, constrangimentos e sofrimento íntimo suportado pelo trabalhador.

Já o dano existencial emerge quando as condutas abusivas repercutem para além da esfera psicológica, atingindo a vida relacional, familiar e social do empregado, limitando seu projeto de vida e impedindo a fruição de atividades essenciais para sua autorrealização.

Nesse ponto, Maurício Godinho Delgado (2019) ressalta que a centralidade da dignidade humana é pilar de todo o Direito do Trabalho e que qualquer conduta patronal que reduza o trabalhador a mera engrenagem econômica desvirtua a razão de ser desse ramo jurídico. A tarifação introduzida pela reforma trabalhista, ao atrelar a indenização ao último salário contratual, reduz a reparação a um critério econômico e fragiliza essa proteção, na medida em que desconsidera a extensão real do dano

---

<sup>5</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

sofrido. Tal prática se revela particularmente grave em casos de assédio moral que culminam na rescisão indireta, pois a reparação não deve ser limitada a cálculos objetivos, mas sim buscar recompor, ainda que de forma simbólica, a dignidade lesada e o impacto na vida do trabalhador.

Sebastião Geraldo de Oliveira, ao tratar do dano extrapatrimonial, reforça que a reforma trouxe a literalidade da CLT a figura do dano existencial (art.223-B)<sup>6</sup>, ao lado do dano moral. Enquanto o primeiro compromete sentimentos e emoções imediatas, como angústia, medo, humilhação e tristeza; o segundo está ligado a um impedimento concreto, a frustração do projeto de vida e a supressão de atividades essenciais de convívio, lazer ou mesmo de relações familiares. Na visão do autor, ambos podem coexistir, uma vez que o assédio moral simultaneamente provoca sofrimento íntimo (dano moral e restringe a realização pessoal e social do trabalhador (dano existencial).

Na prática jurisprudencial, é notável que os tribunais tendem a reconhecer o dano moral de forma mais frequente, incluindo-o diretamente à violação da dignidade, da honra e da integridade psíquica do trabalhador submetido ao assédio moral. Nesse contexto, a indenização por dano moral surge como resposta à agressão que atinge a esfera íntima da pessoa, reparando o sofrimento, a humilhação e a degradação no ambiente de trabalho. Já o dano existencial aparece de forma mais restrita nas decisões, sendo identificado quando a conduta abusiva ultrapassa o âmbito subjetivo e compromete a vida de relações do trabalhador, afetando sua capacidade de conviver socialmente, desenvolver projetos pessoais e manter equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

O Tribunal Superior do Trabalho, em diversos precedentes, tem reconhecido que situações de assédio reiterado podem gerar não apenas dano moral, mas também repercussões existenciais, sobretudo quando comprovado que o trabalhador teve sua rotina, convívio familiar ou até mesmo projetos de vida inviabilizados. No entanto, o TRT da 21ª Região revela uma prática mais contida, limitando-se, em regra, a condenações por dano moral, sem explicitar a autonomia do dano existencial, o que sugere uma aplicação ainda tímida dessa categoria no âmbito regional.

Assim, a manifestação prática dessas duas modalidades de dano reflete tanto a abertura teórica do TST em acolher o dano existencial como categoria distinta,

---

<sup>6</sup> Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

quanto a tendência regional de concentrar a responsabilização na reparação moral tradicional, sem avançar na diferenciação mais sofisticada proposta pela doutrina.

## 5. RIGOR EXCESSIVO

O rigor excessivo na análise judicial pode dificultar o reconhecimento do assédio moral como causa de rescisão indireta (ALMEIDA, 2015). Essa questão se relaciona diretamente à necessidade de distinguir entre o legítimo exercício do poder diretivo do empregador e o abuso de poder, configurando o chamado rigor excessivo. O empregador possui autoridade para organizar e supervisionar a atividade laboral, estabelecer normas internas, fiscalizar tarefas e aplicar sanções disciplinares, conforme previsto no artigo 2º da CLT<sup>7</sup> (BRASIL, 1943), podendo inclusive advertir ou suspender empregados quando descumprirem suas obrigações contratuais (DALLEGRAVE NETO, 2008; MARTINS FILHO, 2013). Todavia, esse poder não é absoluto, encontrando limites no contrato de trabalho, na legislação vigente e, principalmente, nos direitos fundamentais positivos e implícitos na Constituição Federal, notadamente a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e a proteção à integridade moral e psíquica do trabalhador.

Nesse sentido, a jurisprudência enfatiza que somente a imposição de metas ou cobranças de resultados de forma abusiva, ameaçadora ou humilhante caracteriza violação dos direitos fundamentais do trabalhador, ensejando responsabilidade civil do empregador. No agravo de Instrumento em Recurso de Revista citado, por exemplo, o tribunal considerou que a cobrança excessiva de metas aliada à intimação e à ameaça de demissão, ultrapassou os limites do poder diretivo, configurando assédio moral vertical descendente e justificando indenização (DALLEGRAVE NETO, 2008). Segundo Marco Antonio Scheuer de Souza (1998), o contrato de trabalho não deve ser utilizado como instrumento para violar os direitos da personalidade do empregado, nem servir de escudo para escapar das consequências jurídicas decorrentes de tal violação, devendo a reparação restabelecer o equilíbrio rompido em benefício tanto do trabalhador quanto da sociedade.

Além disso, Castro (2014) enfatiza que é dever do empregador incentivar atitudes colaborativas e manter um ambiente laboral saudável, respeitando o

---

<sup>7</sup> 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.

equilíbrio físico e psicológico dos empregados. Assim, a delimitação entre poder diretivo e abuso de poder depende da análise do caso concreto, considerando o contexto das exigências feitas, a forma como são cobradas e a repercussão sobre a saúde e dignidade do trabalhador. A interpretação rigorosa por parte de alguns tribunais regionais pode desestimular o trabalhador a buscar seus direitos, destacando a importância de uniformização jurisprudencial para a consolidação de uma proteção efetiva. (ALMEIDA, 2015; MONTEIRO DE BARROS, 2010; GODINHO DELGADO, 2000).

Um exemplo prático de reconhecimento judicial do rigor excessivo que configura assédio moral encontra-se na decisão do TST (Processo: Ag-AIRR 559-09.2021.5.10.0101, 3ª Turma, Relator: José Roberto Freire Pimenta, julgado em 22/08/2025), na qual o Tribunal Regional constatou que o empregador realizava cobrança de metas de forma abusiva, expondo publicamente o ranking de vendas dos empregados, acompanhando tais cobranças de ameaças de dispensa e utilização de linguagem imprópria. A Corte entendeu que tais condutas configuram situação constrangedora e humilhante, evidenciando o abuso de poder e a ultrapassagem dos limites do poder diretivo do empregador. Nesse contexto, foi mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), arbitrado de acordo com critérios de gravidade, repercussão da ofensa e função pedagógica da medida, reforçando que a reparação não se restringe a parâmetros econômicos estritos.

O caso ilustra a necessidade de distinguir o legítimo exercício do poder diretivo do excesso reiterado e abusivo, demonstrando que a imposição de metas se torna ilícita quando associada a ameaças, humilhações ou coações, ensejando a responsabilização civil do empregador. Tal precedente evidencia a postura protetiva do TST frente a situações de assédio moral decorrentes do rigor excessivo, servindo como fator orientador da interpretação judicial, moldando os limites do poder diretivo nas relações de trabalho.

Em contrapartida, uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região apresentou postura mais restritiva ao caso de um garçom que solicitou rescisão indireta alegando ter sido alvo de brincadeiras agressivas por colegas de trabalho. Segundo o relato do empregado, ele teria sido chamado de “burro” e acusado de possuir “deficiência intelectual”, o que teria motivado seu pedido de demissão. No entanto, a 4ª Vara do Trabalho da Comarca de Natal/RN não

reconheceu a rescisão indireta, considerando que, da prova oral produzida, não se extraiu comprovação de coação ou assédio capaz de justificar a saída do trabalhador. O juiz destacou que, no ambiente laboral, havia uma relação considerada “normal” entre os colegas, em que as brincadeiras eram comuns e desprovidas de conotação ofensiva ou prejudicial. Ademais, mensagens apresentadas pelo autor demonstraram tratamento urbano, adequado e reconhecedor do valor profissional, sem qualquer desvio do empregador no diálogo com o empregado, evidenciando que não houve abuso do poder diretivo.

Em síntese, a análise do rigor excessivo na atuação judicial em casos de assédio moral demonstra que o poder diretivo do empregador, embora inerente à relação de emprego, não é absoluto e deve ser exercido respeitando os limites do contrato de trabalho, da legislação vigente e dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente a dignidade humana. Conforme ensina Maurício Godinho Delgado (2011, p.192), o princípio da proteção orienta o Direito do Trabalho de forma protetiva e retificadora, impondo a prevalência dos direitos do obreiro sobre eventuais prerrogativas do empregador que possam comprometer sua integridade física, psicológica ou moral. Essa proteção se manifesta não apenas na definição de limites do poder diretivo, mas também na interpretação judicial de casos concretos, como evidenciado pelas decisões do TST, que reconhecem a configuração de assédio moral quando há cobrança abusiva de metas acompanhada de humilhação ou ameaça, garantindo indenização (Ag-AIRR 559-09.2021.5.10.0101). Por outro lado, decisões restritivas do TRT-21, como a que envolveu o garçom que pediu rescisão indireta alegando brincadeiras agressivas, demonstram que a caracterização do abuso depende da comprovação de coação efetiva e de contexto concreto da relação laboral, evitando a aplicação excessiva e desproporcional do princípio da proteção.

Assim, a doutrina e a jurisprudência convergem no sentido de que o poder diretivo possui fundamento contratual e funcional, sendo limitado por normas externas (Constituição, legislação, normas coletivas) e internas (boa-fé, exercício regular do direito), conforme Delgado (2011) e Alice Monteiro de Barros (2000). A aplicação equilibrada do princípio da proteção permite a tutela efetiva do trabalhador sem inviabilizar a autoridade do empregador, assegurando que o rigor judicial seja calibrado de acordo com as circunstâncias do caso concreto, evitando tanto a omissão frente ao abuso quanto a superproteção que poderia gerar desequilíbrio nas relações de trabalho.

Diante desse cenário, observa-se que o assédio moral tem sido reconhecido pela jurisprudência brasileira como causa idônea para a rescisão indireta do contrato de trabalho, justamente por representar violação grave à dignidade e à integridade psíquica do empregado. Em decisões recentes, o TST tem afirmado que as condutas abusivas, especialmente quando reiteradas, humilhantes ou associadas ao rigor excessivo na cobrança de metas, rompem a confiança necessária à continuidade do vínculo laboral, configurando a falta grave prevista no art. 483 da CLT. Todavia, a análise do rigor excessivo não é uniforme; enquanto a Corte Superior adota postura mais protetiva e sensível às dinâmicas de assédio, alguns Tribunais Regionais, como o TRT-21, aplicam critérios mais restritivos, exigindo prova robusta e contextualizada das condutas patronais. Assim, a caracterização do assédio moral como fato gerador da rescisão indireta depende da interpretação judicial sobre os limites do poder diretivo e sobre a intensidade das condutas abusivas, reforçando a importância de uma compreensão coerente entre as instâncias para assegurar a efetividade da proteção ao trabalhador.

## **6. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Embora decisões pontuais já tenham sido mencionadas nos tópicos anteriores para ilustrar conceitos específicos, a presente seção se dedica à análise jurisprudencial sistematizada, organizada metodologicamente a partir de critérios objetivos; fatos relevantes, questão jurídica, fundamentos e conclusão. Aqui, os precedentes são examinados de modo comparativo, permitindo identificar padrões decisórios, divergências e tendências interpretativas entre o TST e o TRT-21.

### **6.1 Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**

Entre as decisões do TST, é notável uma tendência majoritária de reconhecer o assédio moral como falta grave patronal, suficiente para ensejar a rescisão indireta, especialmente quando comprovada a violação à dignidade e a honra do trabalhador.

No julgamento de 2019, o TST reafirmou a possibilidade de converter o pedido de demissão em rescisão indireta diante da comprovação de assédio moral reiterado. Conforme assentou o relator:

“PEDIDO DE DEMISSÃO. INVALIDADE. CONVERSÃO PARA RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. A conduta de assédio moral pelo empregador justifica a resolução do contrato em vista de configurar-se rigor excessivo ou mesmo ato lesivo à sua honra e boa fama, não importando para ter o efeito da rescisão indireta a alínea do art. 483 da CLT em que se enquadrará a conduta do empregador.” RR-1592-09.2012.5.09.0673 (6ª Turma, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 11/12/2019)

Tem-se aqui o reconhecimento da conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, evidenciando assim a postura humanista e protetiva do TST, ao considerar que o elemento central para o rompimento contratual é a quebra da confiança e da dignidade, e não a forma processual como o pedido é formulado.

Já em 2021, a 4ª Turma do TST adotou entendimento mais rigoroso ao indeferir o pedido de rescisão indireta formulado por empregado vítima de ofensas, ressaltando a ausência de imediatidade:

“NEGATIVA DE RESCISÃO INDIRETA - EXIGÊNCIA DE IMEDIATIDADE. Para se configurar a rescisão indireta, é imprescindível que o ato do empregador cause prejuízos ao empregado e torne inviável a manutenção da relação de emprego. No caso, contudo, não foram demonstradas faltas atribuídas à empregadora nem foi observado o princípio da imediatidade em relação à alegada conduta da empresa.” (TST - RR, 4ª Turma, Rel. Min. Caputo Bastos, julgado em 26/03/2021)

O Tribunal negou o reconhecimento da rescisão indireta, entendendo que o empregado, ao ajuizar a ação seis meses após o fato, teria renunciado tacitamente ao direito de rescindir o contrato. Para o relator, a demora no ajuizamento “impede o reconhecimento de falta grave do empregador, diante da ausência de reação imediata do trabalhador à ofensa sofrida”. A decisão revela resistência, ainda presente em parte da jurisprudência, em flexibilizar o requisito da imediatidade, mesmo diante da vulnerabilidade econômica e psicológica do trabalhador.

Em contraposição, a 2ª Turma do TST consolidou, em 2022, orientação protetiva ao afastar a exigência de imediatidade, reconhecendo que o trabalhador hipossuficiente muitas vezes suportar situações degradantes para não perder o sustento:

“DEMORA NO AJUIZAMENTO - FLEXIBILIZAÇÃO DA IMEDIATIDADE. O trabalhador, em regra, possui condições financeiras limitadas e muitas vezes se vê na obrigação de suportar situações que lhe são gravosas para manter o seu emprego, fonte de sustento para si e seus familiares.” (TST - RR - XXXXX-58.2014.5.09.0016 (Rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 15/02/2022)



Desse modo, tem-se afastada a tese da falta de imediatidade ao reconhecer o direito de um analista financeiro à rescisão indireta por assédio moral. A relatora ponderou que o empregado “em regra, possui condições financeiras limitadas e muitas vezes se vê na obrigação de suportar situações que lhe são gravosas para manter seu sustento”, entendendo que a demora não impede o reconhecimento da falta grave quando as condutas são reiteradas. A decisão revela evolução interpretativa ao alinhar o raciocínio jurídico às condições reais do trabalhador.

Ainda no campo protetivo, em decisão de 2020 envolvendo empregada gestante vítima de perseguições e humilhações, o TST reafirmou o caráter continuado do assédio moral, afastando a exigência de reação imediata. Nas palavras da relatora:

“ASSÉDIO MORAL DURANTE GRAVIDEZ - AFASTAMENTO DA EXIGÊNCIA DE IMEDIATIDADE. A ausência de imediatidade não se aplica, pois, o assédio moral se configura por condutas reiteradas e continuadas no tempo” (TST - RR-XXXXX-71.2016.5.04.0012, 2ª Turma, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 17/11/2020)

O colegiado concluiu que “a ausência de imediatidade não se aplica, pois, o assédio moral se configura por condutas reiteradas e continuadas no tempo”, reafirmando o compromisso do TST com a proteção da mulher trabalhadora e a dignidade da pessoa humana.

Esses julgados (2019,2020 e 2022) consolidam uma linha protetiva e flexível da Corte, enquanto o precedente de 2021 ilustra a permanência de entendimentos formalistas.

## **6.2 Julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21)**

No âmbito regional, o TRT - 21 adotou postura firme ao reconhecer o assédio moral em contexto de ofensas públicas. Segundo o magistrado:

“ASSÉDIO COM OFENSAS VERBAIS GRAVES (“GORDO MALAMANHAD O”). Os xingamentos direcionados ao empregado eram de natureza preconceituosa e discriminatória, afetando a honra do trabalhador. Tal comportamento é desprezível e incompatível com o ambiente de trabalho” (TRT-21, 11ª Vara do Trabalho de Natal, Processo nº 000XXXX-47.2021.5.21.0011, julgado em 2022)

O magistrado entendeu que as ofensas eram “de natureza preconceituosa e discriminatória, afetando a honra do trabalhador”. A decisão demonstra sensibilidade

social e alinhamento aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Por outro lado, o mesmo tribunal indeferiu a rescisão indireta de garçom que alegou brincadeiras ofensivas, por ausência de prova robusta. O juízo registrou:

“BRINCADEIRAS NO AMBIENTE DE TRABALHO - AUSÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL. Da prova oral produzida não se extrai comprovação de coação motivada por assédio para o ato de pedir demissão. Ficou provado que havia relação normal entre os colegas, sem conotação ofensiva ou detrimetosa.” (TRT-21, 4ª Vara do Trabalho de Natal (Processo nº 000XXXX-14.2023.5.21.0004)

O juízo concluiu que as provas demonstraram “uma relação normal entre os colegas, sem conotação ofensiva ou detrimetosa”. Essa decisão reflete a exigência de prova contundente para o reconhecimento do assédio moral e evidencia uma tendência regional mais restritiva, que prioriza o formalismo probatório em detrimento de análise contextual e da vulnerabilidade do trabalhador.

### **6.3 Convergências e divergências**

A comparação entre os julgados evidencia que a divergência entre o TST e o TRT-21 não é pontual, mas estrutural. Cada instância adota um modelo distinto de interpretação dos elementos essenciais à configuração da rescisão indireta por assédio moral. Enquanto o TST se orienta pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção e da valorização do trabalho, o TRT-21 tende a privilegiar critérios formais, probatórios e procedimentais mais rígidos, aproximando-se de uma postura conservadora.

Do ponto de vista interpretativo, o TST reconhece que o assédio moral, por sua natureza silenciosa e progressiva, raramente deixa vestígios documentais. Por essa razão, valoriza a prova testemunhal e admite a flexibilização do requisito da imediatidade, compreendendo que a hipossuficiência e a dependência econômica podem retardar a reação do empregado. Essa visão permite maior aderência a realidade laboral e confere efetividade material do art. 483 da CLT.

Em sentido oposto, o TRT-21 mantém maior rigor quanto à prova e ao tempo de reação, exigindo testemunhos contundentes, documentos formais ou evidências inequívocas da falta grave. Embora essa postura busque segurança jurídica, ela acaba impondo barreiras práticas à comprovação do assédio moral, sobretudo em situações de violência psicológica sutil, institucional ou normalizada no cotidiano de

trabalho. Assim, condutas como cobranças abusivas, ironias reiteradas ou constrangimentos periódicos podem ser desconsideradas por insuficiência probatória, ainda que caracterizem assédio segundo a doutrina majoritária.

Essas diferenças revelam um déficit de uniformização que afeta a previsibilidade das decisões judiciais. Para o trabalhador, há o risco concreto de tratamento desigual conforme a instância; para o empregador, reduz a clareza dos limites do poder diretivo; para o Judiciário, compromete-se a coerência interna e dificulta a consolidação de um entendimento estável sobre assédio moral como causa de rescisão indireta.

A análise dos julgados também demonstra que TST e TRT-21 divergem quanto à diferenciação entre dano moral e dano existencial. O TST, alinhado à doutrina contemporânea, reconhece que o assédio pode produzir repercussões que ultrapassam a esfera subjetiva, atingindo a vida cotidiana do trabalhador, sua rotina, seu convívio social e seus projetos de vida. Assim, admite a autonomia do dano existencial como categoria indenizável distinta. O TRT-21, entretanto, tende a tratar o dano existencial de forma implícita, inserindo-o no dano moral tradicional e sem destacá-lo como modalidade independente, o que afasta a interpretação mais ampla defendida por autores como Maurício Godinho Delgado e Sebastião Geraldo de Oliveira.

Outro ponto relevante é o tratamento conferido ao rigor excessivo. O TST entende que cobranças reiteradas, metas abusivas, exposição vexatória e pressões desproporcionais configuram abuso do poder diretivo e são aptas a caracterizar assédio moral, justificando a rescisão indireta. O TRT-21, por sua vez, só reconhece o rigor excessivo quando acompanhado de ofensas explícitas ou violência verbal evidente. Em situações mais sutis, como cobranças invasivas, monitoramento exacerbado ou ironias reiteradas, o tribunal regional costuma exigir prova robusta contundente, o que dificulta o reconhecimento do assédio institucionalizado e restringe a proteção do trabalhador.

Materialmente, a postura protetiva do TST reforça seu papel como instância uniformizadora, garantindo aplicação compatível com os direitos fundamentais e com a função social do Direito do Trabalho. Ao flexibilizar a imediatidade, reconhecer o dano *in re ipsa* e valorizar a prova testemunhal o TST amplia a efetividade da tutela dos direitos de personalidade. Já a posição mais rígida do TRT-21 pode fortalecer

práticas abusivas, uma vez que a elevação do ônus probatório desestimula denúncias e perpetua ciclos de violência psicológica.

Assim, a análise demonstra que o TST tem construído um paradigma mais humanizado e coerente com a doutrina especializada, enquanto o TRT-21 oscila entre decisões progressivas e interpretações conservadoras. Essa assimetria reforça a necessidade de diretrizes jurisprudenciais mais claras, capazes de equilibrar segurança jurídica e proteção efetiva, especialmente em matéria tão sensível quanto o assédio moral.

Por fim, os resultados apontam que a proteção jurídica contra o assédio moral somente se efetiva quando o judiciário reconhece a complexidade da violência psicológica e interpreta os requisitos da rescisão indireta à luz dos princípios constitucionais. A consolidação de entendimento mais uniforme, especialmente quanto à prova, imediatidade e danos morais/existenciais, é indispensável para garantir coerência decisória, promover práticas laborais mais saudáveis e fortalecer a justiça social que fundamenta o Direito do Trabalho brasileiro.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa teve como objetivo analisar de que maneira o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21) vem decidindo casos de rescisão indireta motivada por assédio moral, verificando se há diferenciação entre dano moral e dano existencial e se o rigor excessivo tem sido reconhecido como fator apto a justificar a ruptura contratual. Assim, buscou-se responder se existe uniformidade na interpretação desses elementos e se a proteção jurídica efetivamente alcança o trabalhador vítima de condutas abusivas.

A análise jurisprudencial evidenciou padrões distintos entre as Cortes. De modo geral, o TST adota interpretação mais sensível à realidade das relações de trabalho, admitindo prova testemunhal como suficiente à demonstração das condutas abusivas, flexibilizando o requisito da imediatidade e reconhecendo que o assédio moral pode gerar tanto dano moral quanto dano existencial, diferenciando-os expressamente. Já o TRT-21 apresenta postura mais restritiva, exigindo maior robustez probatória e reconhecendo o dano existencial apenas de forma implícita, o que demonstra uma dificuldade de acompanhar a evolução doutrinária sobre o tema. Quanto ao rigor

excessivo, verificou-se que somente o TST o reconhece de forma consistente como conduta típica de assédio moral, enquanto o TRT-21 tende a limitá-lo a situações explícitas ou manifestamente humilhantes.

Essas diferenças revelam uma deficiência de uniformização jurisprudencial, que compromete a previsibilidade das decisões e pode afetar a efetividade da tutela trabalhista, na medida em que trabalhadores inseridos em contextos semelhantes podem receber soluções distintas a depender da instância julgadora.

A pesquisa apresenta limitações inerentes ao recorte adotado. O número reduzido de decisões publicadas pelo TRT-21 restringiu a amplitude comparativa entre as Cortes, e a opção por uma abordagem qualitativa impede inferências estatísticas mais amplas. Ademais, o estudo abrange decisões proferidas entre 2018 e 2025, o que limita o escopo temporal analisado. Assim, eventuais mudanças ou consolidações jurisprudenciais que venham a ocorrer após esse período não puderam ser consideradas.

Diante dos resultados obtidos, recomenda-se o aperfeiçoamento da uniformização jurisprudencial, sobretudo quanto aos critérios de prova, à relativização da imediatidade e ao reconhecimento autônomo do dano existencial. Sugere-se, também, o fortalecimento de políticas preventivas no ambiente de trabalho, com mecanismos seguros de denúncia, capacitação de gestores e estratégias institucionais voltadas ao combate do assédio moral. No âmbito acadêmico, destacam-se a necessidade e a pertinência de novas pesquisas com recortes ampliados, capazes de aprofundar a evolução da jurisprudência regional.

Conclui-se que a proteção contra assédio moral somente se efetiva quando o Poder Judiciário reconhece a complexidade da violência psicológica e interpreta os requisitos da rescisão indireta à luz dos princípios constitucionais da dignidade humana e da proteção do trabalhador. A consolidação de práticas jurisprudenciais coerentes e preventivas é indispensável para promover ambientes laborais mais saudáveis e fortalecer a justiça social que fundamenta o Direito do Trabalho Brasileiro.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, João Batista. ***Assédio moral e suas implicações jurídicas***. São Paulo: LTr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. ***Curso de Direito do Trabalho***. São Paulo: LTr, 2010.

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

CASTRO, Manuel. ***Ambiente de trabalho saudável: limites do poder diretivo***. São Paulo: Atlas, 2014.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. ***Responsabilidade civil no Direito do Trabalho***. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. ***Assédio moral nas relações de trabalho***. Campinas, SP: Russell, 2010.

GUIMARÃES, Vanessa. ***Assédio moral nas relações laborais: impactos na saúde mental***. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. ***Assédio moral: a violência perversa no cotidiano***. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

KPMG. ***Mapa do Assédio no Brasil 2024***. Disponível em: [https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.html?utm\\_source](https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.html?utm_source). Acesso em: 14 mai. 2025.

LIMA, Danilo Chaves. ***Assédio moral, terror psicológico?*** JusNavigandi, 2014. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/30716/assedio-moral-terror-psicologico>. Acesso em: 5 ago. 2014.

LIMA, Rúbia Zanotelli de. ***Assédio moral e saúde do trabalhador***. São Paulo: LTr, 2015.

MARAZZO, Mariana et al. ***Assédio moral organizacional***. Curitiba: Juruá, 2017.

MARIONI, Felipe. ***Danos existenciais nas relações de trabalho***. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. ***Manual de Direito e Processo do Trabalho***. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do Trabalho***. São Paulo: Atlas, 2013.

MONTEIRO DE BARROS, Alice. ***Curso de Direito do Trabalho***. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. ***História do Trabalho, do Direito do Trabalho da Justiça do Trabalho***. São Paulo: LTR, 1998

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, 2019.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Método, 2010. p. 261  
SOUZA, Marco Antonio Scheuer de. **O dano moral nas relações entre empregados e empregadores**. Porto Alegre: Edelbra, 1998.

STEPHAN, Denise. **Assédio moral e sofrimento psíquico do trabalhador**. Florianópolis: Insular, 2013.

THOME, Cláudio. **Estresse e assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008.

VALADÃO JÚNIOR, Sandro; MENDONÇA, Carlos. **Assédio moral no trabalho: desafios contemporâneos**. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

VASCONCELOS, Ana Paula. **Violência psicológica no trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2015.

VIEIRA, Regina Beatriz Tavares. **Dano moral e dano existencial**. São Paulo: RT, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão nº RR-91000-85.2008.5.02.0013**. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*. Acesso em: 14 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Assistente consegue manter rescisão motivada por assédio moral durante gravidez**. Brasília, DF, 17 nov. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/assistente-consegue-manter-rescis%C3%A3o-motivada-por-ass%C3%A9dio-moral-durante-gravidez>. Acesso em: 14 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Demora no ajuizamento da ação impede reconhecimento de rescisão indireta de agente de atendimento**. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/demora-no-ajuizamento-da-a%C3%A7%C3%A3o-impede-reconhecimento-de-rescis%C3%A3o-indireta-de-agente-de-atendimento>. Acesso em: 14 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral**. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0?utm\\_source](https://www.tst.jus.br/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0?utm_source). Acesso em: 14 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Jurisprudência**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Número de ações sobre assédio moral cresce 35% entre 2023 e 2024**. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/n%C3%BAmero-de-a%C3%A7%C3%B5es-sobre-ass%C3%A9dio-moral-na-justi%C3%A7a-do-trabalho-cresce-35-entre-2023-e->

[2024?utm\\_source.](#)

Acesso em: 14 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Oitava Turma. **Negativa de rescisão indireta afasta indenização por estabilidade de gestante.** Relator: Ministro Sérgio Pinto Martins. Publicado em: 28 jan. 2025. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/negativa-de-rescisao-indireta-afasta-indenizacao-por-estabilidade-de-gestante>. Acesso em: 14 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº RR-1592-09.2012.5.09.0673. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*. Acesso em: 14 mai. 2025.

Tribunal Regional do Trabalho da 21ª região. **Vendedor xingado de “gordo malamanhado” consegue rescisão indireta e indenização.** 11ª Vara do Trabalho de Natal/RN, decisão de 2022. Disponível em: <https://www.trt21.jus.br/noticias/noticia/vendedor-xingado-de-gordo-malamanhado-consegue-rescisao-indireta-e-indenizacao>. Acesso em: 14 mai. 2025.

Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **Vara não reconhece rescisão indireta de garçom alvo de brincadeiras no serviço.** Natal, RN, 2023. Disponível em: <https://www.trt21.jus.br/noticias/noticia/vara-nao-reconhece-rescisao-indireta-de-garcom-alvo-de-brincadeiras-no-servico>. Acesso em: 14 mai. 2025.

AMBÍTO JURÍDICO. **A dignidade humana nas relações de trabalho.** Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho/#:~:text=2.2.&text=Maur%C3%ADcio%20Godinho%20Delgado%20\(DELGADO%2C%202011,b%C3%A1sicas%20da%20pessoa%20do%20trabalhador.&text=Essas%20regras%20e%20princ%C3%ADpios%20gerais,e%20%C3%A0%20dignidade%20do%20empregado](https://ambitojuridico.com.br/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho/#:~:text=2.2.&text=Maur%C3%ADcio%20Godinho%20Delgado%20(DELGADO%2C%202011,b%C3%A1sicas%20da%20pessoa%20do%20trabalhador.&text=Essas%20regras%20e%20princ%C3%ADpios%20gerais,e%20%C3%A0%20dignidade%20do%20empregado). Acesso em: 23 set. 2025.

REASE. Revista. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12478/5799>. Acesso em: 23 set. 2025.

RECIMA21. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/4769/3294>. Acesso em: 14 mai. 2025.

REVISTA DCS. Disponível em: <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/3264/2508>. Acesso em: 18 set. 2025.

REVISTA LEV – New Science Publishing. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/4626/6333>. Acesso em: 23 set. 2025.

SCARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2002.



PUC MINAS. Biblioteca Digital – Teses. Disponível em:  
[https://bib.pucminas.br/teses/Direito\\_FariaFN\\_1.pdf](https://bib.pucminas.br/teses/Direito_FariaFN_1.pdf). Acesso em: 23 set. 2025.

PUC GOIÁS. Repositório Institucional. Disponível em:  
<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8288/1/LEANE%20DE%20SOUSA%20CARNEIRO.pdf> . Acesso em: 18 set. 2025.

FAI Faculdade. Artigos. Disponível em: <https://faifaculdade.com.br/portal/wp-content/uploads/2025/07/022.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025.

TRT-21. Notícia: **Indenização por humilhações e ameaça**. Disponível em:  
<https://www.trt21.jus.br/noticias/noticia/trt-rn-mantem-indenizacao-trabalhador-vitima-de-humilhacoes-e-ameaca-de-demissao>. Acesso em: 23 set. 2025.

TOLEDO PRUDENTE. Revista Intertemas. Disponível em:  
<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/viewFile/5863/5573>. Acesso em: 18 set. 2025.