



ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: A LEGAL AND JURISPRUDENTIAL ANALYSIS

ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO: UN ANÁLISIS JURÍDICO Y JURISPRUDENCIAL

Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso¹

e5105860

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i10.5860>

PUBLICADO: 10/2024

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que, além de gerar prejuízos à saúde mental e física dos trabalhadores, compromete a produtividade e o clima organizacional da empresa. Este artigo possui como objetivo realizar uma análise legal e jurisprudencial do assédio moral, explorando seus aspectos conceituais, as consequências jurídicas para o empregador e os direitos dos trabalhadores à luz da legislação brasileira. Por isso, esta pesquisa aborda os principais dispositivos legais que tratam sobre essa temática, como a Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, para cumprir com o objetivo proposto, este estudo também analisa decisões judiciais recentes que tratam do assédio moral, demonstrando as interpretações dos tribunais brasileiros quanto à sua caracterização, provas necessárias para comprovação e às sanções aplicáveis.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Legislação. Jurisprudência. Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT

This work aims to carry out a legal and jurisprudential analysis of moral harassment, with the aim of exploring its concepts, legal consequences for the employer and the rights of workers in light of the legal provisions that govern the employment relationship, such as the Federal Constitution of Brazil of 1988 and the Consolidation of Labor Laws (CLT). Moral harassment is a problem experienced in the workplace, which causes damage to the physical and mental health of workers, therefore, this article, in addition to analyzing the legal basis, also carries out a study of the judicial decisions that deal with this issue, in order to demonstrate how the Courts have decided on these cases that are brought to them, in the interest of researching what evidence is necessary for proof and the applicable sanctions.

KEYWORDS: Moral Harassment. Work Environment. Legislation. Jurisprudence. Labor Rights.

RESUMEN

El objetivo central de este trabajo es analizar, a través de disposiciones legales, principalmente la Constitución Federal de Brasil de 1988 y la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y decisiones judiciales, los impactos jurídicos del acoso moral en el trabajo, así como su conceptualización, causas y efectos jurídicos para los empleadores, ya que el acoso moral puede causar daños físicos y mentales a los trabajadores. A partir de una revisión bibliográfica y decisiones jurisprudenciales, buscamos identificar los principales elementos que constituyen acoso moral, las consecuencias jurídicas para el empleador y las formas de reparación de daños para la víctima. Se concluye que, a pesar de los avances en el reconocimiento del acoso moral como una violación de los derechos de la personalidad, aún existen desafíos para hacer cumplir las normas y prevenir este tipo de conductas en el lugar de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Acoso moral. Ambiente laboral. Legislación. Jurisprudencia. Derechos Laborales.

¹ Centro Universitário Unicerrado.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho, configura uma prática abusiva e reiterada, caracterizada como um fenômeno que vem recebendo crescente atenção nos estudos das relações pela exposição prolongada de trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes e degradantes. Essa é uma problemática que, além de gerar prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, compromete a produtividade e o clima organizacional da empresa.

Este acontecimento configura uma das formas mais perniciosas de violência psicológica, pois afeta diretamente a dignidade do trabalhador, uma vez que é vítima de condutas reiteradas que o expõe a situações humilhantes e vexatórias. Esse comportamento abusivo, intencional ou não, atinge profundamente a dignidade da pessoa humana e a integridade psíquica da vítima, causando impactos não apenas no ambiente laboral, mas também em sua vida pessoal e social. No contexto jurídico, o assédio moral suscita desafios significativos, pois envolve aspectos subjetivos e sutis, nem sempre fáceis de identificar e comprovar.

Do ponto de vista legal, o assédio moral encontra respaldo na proteção aos direitos da personalidade e na dignidade da pessoa humana, princípios consagrados pela Constituição Federal de 1988. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras legislações específicas trazem dispositivos que possibilitam a responsabilização do empregador e a reparação ao empregado vítima de assédio.

O presente artigo busca, portanto, realizar uma análise aprofundada do tratamento jurídico dado ao assédio moral no Brasil, por meio de uma revisão doutrinária e jurisprudencial, com o intuito de compreender como o ordenamento jurídico brasileiro tem lidado com essa problemática. Assim, serão abordadas as características principais do assédio moral, os direitos fundamentais violados, e as formas de responsabilização do empregador à luz das decisões dos tribunais superiores.

A legislação brasileira, ao longo das últimas décadas, passou a incorporar mecanismos para combater e coibir o assédio moral, especialmente a partir de normas constitucionais e infraconstitucionais que buscam a tutela da dignidade no ambiente de trabalho. O ordenamento jurídico brasileiro, por meio de legislações como a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegura aos trabalhadores direitos fundamentais, incluindo a proteção à saúde e à dignidade, bem como o direito a um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

No entanto, apesar dos avanços legais, a prática do assédio moral continua sendo uma realidade persistente em diversas organizações, exigindo uma atuação mais contundente das instituições judiciais. A análise jurisprudencial sobre o tema revela uma evolução no tratamento do assédio moral, com o Judiciário brasileiro consolidando entendimento sobre os elementos caracterizadores dessa prática, os requisitos para sua comprovação e as consequências jurídicas. A jurisprudência tem sido um instrumento essencial para o delineamento de critérios e parâmetros que possibilitem a identificação do assédio moral e a justa reparação das vítimas.

Ao longo dos anos, as decisões dos tribunais trabalhistas têm aprofundado a interpretação de normas legais e princípios constitucionais, contribuindo para a formação de um arcabouço jurídico



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

mais robusto e capaz de enfrentar as complexidades do tema. Por isso, este artigo visa analisar o fenômeno do assédio moral à luz da legislação brasileira e da jurisprudência, explorando os principais aspectos legais envolvidos e as tendências decisórias dos tribunais.

Busca-se, ainda, discutir os desafios que persistem na identificação, comprovação e repressão dessa prática no âmbito das relações de trabalho, bem como as possíveis lacunas existentes no ordenamento jurídico. Por meio de uma abordagem interdisciplinar, que combina o estudo das normas jurídicas com a análise dos entendimentos jurisprudenciais, almeja-se proporcionar uma visão ampla e crítica sobre o combate ao assédio moral no Brasil.

Dessa forma, o presente estudo propõe-se a contribuir para o aprofundamento do conhecimento sobre o tema, oferecendo subsídios teóricos e práticos que possam auxiliar na compreensão do fenômeno do assédio moral, bem como no aprimoramento das políticas públicas e privadas voltadas à sua erradicação. O combate ao assédio moral exige não apenas a aplicação eficaz das normas jurídicas, mas também uma mudança cultural no ambiente de trabalho, onde a dignidade e o respeito ao indivíduo sejam valores centrais.

1. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser caracterizado por toda e qualquer conduta que envolva algum comportamento abusivo de forma frequente, por meio de atitudes, escritos ou gestos, que interferem na integridade física e moral do ser humano, ocasionado dentro do ambiente de trabalho.

Ainda, conforme Fiorelli, J., Fiorelli, M e Malhadas Júnior (2015, p. 87), o assédio moral pode ser conceituado como a conduta de um indivíduo ou grupos de pessoas contra um terceiro, em um longo período. Zanetti (2018) ainda ressalta que o assédio moral pode atingir a saúde do trabalho, tanto física como mental, causando danos em sua esfera moral, pois pode abalar a sua honra e imagem.

Assim, pode-se dizer que o assédio moral é uma forma de violência psicológica caracterizada por comportamentos repetitivos e abusivos que visam humilhar, constranger, diminuir ou desestabilizar emocionalmente uma pessoa no ambiente de trabalho.

Para Freitas (2001), a conduta do assédio moral, ocasiona vários males ao trabalhador, como ansiedade, depressão, baixa autoestima, apatia, cansaço, pensamentos suicidas, ataques de pânico, nervosismo, sociofobia e outros.

Ele pode ocorrer entre colegas de mesma hierarquia ou entre superiores e subordinados, sendo este último o mais comum. O objetivo dessas ações, muitas vezes, é desestabilizar a vítima, levando-a ao desgaste emocional, psicológico e até físico, resultando em queda de produtividade, adoecimento e, em casos extremos, no desligamento do trabalho.

Para Vieira (2007, p. 88), a questão da hierarquia dentro de um ambiente de trabalho pode gerar problemas relacionados ao assédio moral, em que um superior hierárquico está acima de outros trabalhadores e acham que podem humilhar, envergonhar, rebaixar, ridicularizar os subordinados, gerando um possível desequilíbrio de poder no ambiente de trabalho.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

Os exemplos mais comuns de assédio moral incluem críticas constantes e sem fundamento, isolamento social, atribuição de tarefas impossíveis ou desnecessárias, retirada de responsabilidades sem justificativa e a exposição pública a situações vexatórias. Essas atitudes podem afetar gravemente a autoestima da pessoa e comprometer sua saúde mental.

As manifestações de assédio moral no ambiente de trabalho podem variar de acordo com o contexto, mas normalmente são praticadas da seguinte forma: Humilhação pública, criticismo desproporcional, isolamento, sobrecarga ou subutilização e desqualificação profissional.

Conforme explica Melo (2017, p. 91), o assédio moral pode ser realizado da seguinte forma:

“Assim, o assédio moral pode se manifestar por atos que não importem palavras e escritos, pois algumas manifestações, como suspiros, olhares de desprezo e silêncio, como resposta a indagações, podem ser caracterizadas como formas humilhantes de tratar o trabalhador. Da mesma maneira, podem se manifestar por atos e mandados que envolvem ordens inócuas, tarefas desprovidas de qualquer utilidade prática, metas de produtividade impossíveis de serem alcançadas”.

Sobre isso, Santos (2015, p. 520-521) disserta que

"Se dá o assédio moral quando o superior em relação ao subalterno dá instruções confusas e imprecisas ao trabalhador, dificulta seu trabalho, atribui erros imaginários ao trabalhador ou trabalhadora; exige, sem necessidade, trabalho urgentes; sobrecarga de tarefas; ignora a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimenta-lo (a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente; faz críticas ou brincadeiras de mau gosto ao (à) trabalhador (a) em público; impõe horários injustificados, retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho; agride física ou verbalmente, quando estão sós o (a) assediador (a) e a vítima; revista vexatória; restrição ao uso de sanitários; ameaças; insultos; isolamento e outros."

A prática do assédio moral pode ser acompanhada por vários motivos, entre eles, tentar forçar o empregado a pedir demissão, licença ou uma aposentadoria. As manifestações do assédio, normalmente são realizadas de forma sutil, para que o trabalhador não tenha opção de revide.

Conforme disserta Maria Aparecida Alkimim (2005, p. 11), o assédio moral viola os princípios constitucionais, como também, os princípios da boa-fé e não-discriminação, pois fere a personalidade e dignidade do trabalhador, podendo ocasionar problemas de saúde, tanto físicos, como mentais.

2. ENTENDIMENTO LEGAL

O marco legal do assédio moral no Brasil aconteceu junto com a Constituição Federal de 1988, que, no art. 1º, inciso III, assegura a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Além disso, o art. 5º, dispõe que são invioláveis a honra e a imagem das pessoas, como também no art.6º é previsto que o trabalho é um direito social, em que, no art. 7º da Constituição



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

Federal prevê a proteção das relações de trabalho, estabelecendo direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo a preservação de um ambiente de trabalho saudável.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Outro exemplo também que pode ser usado para fundamentar o assédio moral é o previsto no art. 186 do Código Civil, o qual define que: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Já no âmbito penal, embora o Código Penal Brasileiro, não preveja um tipo específico para o assédio moral, a Lei nº 9.029/1995 proíbe a adoção de práticas discriminatórias para efeitos admissionais e de permanência no emprego, o que abrange o assédio moral. Também, no campo das relações de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do art. 483, o qual estabelece a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador praticar atos lesivos à honra e a à boa fama do empregado.

O assédio moral também infringe o direito à saúde do trabalhador, garantido pelo artigo 6º da Constituição e regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece o dever do empregador de manter um ambiente de trabalho seguro e saudável.

3. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

Para melhor entendimento da forma que o assédio moral é tratado pelas Cortes brasileiras, passa-se a análise de alguns julgados, retirados do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS ABUSIVA. ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. As questões ora devolvidas foram solucionadas pelo e. TRT a partir do exame do conjunto probatório, fundamentando que a prova oral coligida revelou que a cobrança de metas foi realizada de forma abusiva. As razões veiculadas no recurso de revista, por sua vez, estão calcadas em realidade fática diversa. Nesse contexto, uma conclusão diversa desta Corte, contrariando aquela contida no v. acórdão regional, como pretende a parte agravante, demandaria o reexame do conjunto probatório, atraindo o óbice contido na Súmula nº 126 do TST, segundo a qual é " *Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, 'b', da CLT) para reexame de fatos e provas* ", o que inviabiliza o exame da própria matéria de fundo veiculada no recurso de revista. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Agravo não provido. VÍNCULO DE EMPREGO. ENQUADRAMENTO DA RECLAMANTE COMO BANCÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725). TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. ENQUADRAMENTO DA RECLAMANTE COMO BANCÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725). TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 5º, II, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. ENQUADRAMENTO DA RECLAMANTE COMO BANCÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF N.º 324 E NO RE N.º 958.252, COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA (TEMA 725). TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Processo RRAg – 0010352-93.2020.5.15.0124. 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Julgado em 02.10.2024.

Neste caso, o empregador realizou assédio moral com o trabalhado por meio de cobranças e metas excessivas, em que, por meio de prova oral, ficou devidamente constatado o assédio e restou como condenação o pagamento em danos morais em favor da reclamante.

Já em outro caso, o Tribunal Superior do Trabalho também julgou procedente a demanda proposta pelo trabalhador, entendendo que houve o assédio moral e fixando o valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) em favor do reclamante, considerando que o valor era justo, vejamos:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RITO SUMARÍSSIMO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 126 DO TST. EXAME DA TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADO. O Tribunal Regional reconheceu a existência do dano moral com base nas provas dos autos, registrando que a reclamada, ex-empregadora da reclamante, compareceu ao estabelecimento onde esta trabalha para prestar informações desabonadoras em relação a ela. Concluiu que, apesar de tal fato ter ocorrido apenas uma vez, além de humilhante, poderia ter colocado em risco o atual emprego da autora. À luz desse cenário, o acolhimento da tese defendida nas razões recursais e a consequente reforma do acórdão recorrido demanda ao revolvimento do conjunto fático-probatório acostado aos autos, procedimento que é vedado nesta esfera recursal nos termos da Súmula 126 do TST. Agravo não provido" (AIRR-0011040-61.2021.5.15.0046, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 08/10/2024).

Dessa forma, pode-se perceber que ao considerar um caso de assédio moral, os tribunais, levam em consideração certos elementos característicos, como a intencionalidade, a repetição dos atos e o efeito nocivo sobre a vítima, uma vez que o assédio moral não se resume a um ato isolado de hostilidade ou conflito esporádico entre colegas ou superiores hierárquicos, mas à prática contínua de atos que afetam negativamente a autoestima e a dignidade do trabalhador.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

Assim, percebe que a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem sido firme no reconhecimento do assédio moral como uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, pois implicam diretamente na dignidade humana destes. Nas decisões citadas, nota-se que os tribunais consideram os impactos do assédio na saúde mental e física da vítima, condenando as empresas a repararem esses danos.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm aplicado penas indenizatórias contra empregadores que permitem ou praticam o assédio moral. As condenações incluem o pagamento de danos morais à vítima, que variam conforme a gravidade da conduta e os prejuízos sofridos pelo trabalhador. O valor da indenização costuma ser fixado com base na extensão do dano, na capacidade econômica da empresa e na necessidade de coibir tais práticas.

Decisões relevantes dos tribunais têm ampliado a compreensão do que caracteriza o assédio moral. Entre elas, destacam-se casos que envolvem pressão excessiva por metas, humilhação pública de funcionários, exclusão social dentro do ambiente de trabalho e tratamento desigual entre trabalhadores.

Outra problemática que abrange a questão do assédio moral é a sua comprovação, que é um desafio complexo que envolve múltiplos fatores subjetivos, sociais e institucionais. Uma das principais dificuldades no reconhecimento do assédio moral é sua natureza subjetiva e velada. As agressões são, em grande parte, psicológicas, e frequentemente ocorrem de forma discreta, longe de testemunhas diretas.

O comportamento abusivo pode ser mascarado por atos sutis, como exclusão em reuniões, delegação de tarefas excessivas ou críticas constantes, que, isoladamente, podem não parecer graves, mas que, no conjunto, formam um padrão de assédio. A natureza invisível e contínua do abuso, a relutância das testemunhas em se manifestarem e a falta de provas objetivas dificultam a formalização das denúncias e a responsabilização dos causadores.

Essa subjetividade dificulta a produção de provas diretas, já que a conduta não envolve, na maioria dos casos, agressões físicas ou atos facilmente verificáveis. Assim, a palavra da vítima, muitas vezes, é confrontada com a do agressor, criando um impasse que, se não acompanhado de outras provas, pode resultar na dificuldade de comprovação.

Para enfrentar esse problema, é essencial que as instituições adotem políticas preventivas, promovam a cultura de denúncia e garantam a criação de mecanismos que protejam as vítimas e incentivem a transparência nas investigações. Apenas por meio de uma abordagem integrada será possível mitigar os obstáculos à comprovação do assédio moral e promover ambientes de trabalho e estudo mais justos.

4. DA RESPONSABILIDADE DO AGENTE CAUSADOR DO ASSÉDIO MORAL

A responsabilidade do agente causador por assédio moral é uma temática de bastante importância a ser discutida, pois envolve a proteção da dignidade e da saúde mental dos



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

trabalhadores, pois é necessário garantir um ambiente laboral saudável e equilibrado. Conforme já citado em tópico acima, o assédio moral pode ser caracterizado por uma conduta abusiva e reiterada, praticada no ambiente de trabalho, levando-a uma situação de fragilidade emocional e psicológica, uma vez que trata de uma forma de violência que pode ocasionar consequência na vida do trabalhador.

No âmbito jurídico, o assédio moral é reconhecido como uma violação aos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente quanto à dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Por essa razão, com o objetivo de punir condutas que configuram assédio moral, é necessário considerar tanto a figura do empregador, como a de seus prepostos, mesmo que estes atuem sem o conhecimento do empregador. Em casos que envolve assédio moral no ambiente de trabalho, a responsabilidade civil recai sobre o agente causador, que pode ser tanto o empregador, como um outro terceiro.

Todavia, antes de aprofundar a respeito da responsabilidade dos agentes causadores do assédio moral, é importante conceituar o termo responsabilidade, que segundo Penafiel, pode ser conceituado como:

No direito civil, o tema da responsabilidade integra o ramo do direito obrigacional, relativo ao dever, segundo o qual a conduta humana está vinculada ao seu fim, econômico ou social, e, na eventualidade do descumprimento da obrigação, surge, então, o dever de compensar o dano causado (Penafiel, 2013).

A responsabilidade decorre da prática de atos ilícitos, conforme o disposto no art. 927 do Código Civil, o qual estabelece a obrigação de reparar o dano causado a outrem, quando houver violação de direitos. Também dispõe o art. 932, inciso III, do Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Portanto, embora a responsabilidade direta pelo assédio moral recaia sobre o agente causador, o empregador também pode ser responsabilizado de forma objetiva ou subjetiva, dependendo da forma que ocorreu o caso. Quando se fala em responsabilidade objetiva, essa decorre quando é comprovado que o assédio moral resultou por uma falha na organização do ambiente de trabalho ou por omissão do empregador em coibir práticas abusivas no ambiente laboral.

Já a responsabilidade subjetiva do empregador ocorre quando se comprova a sua negligência em adotar medidas preventivas ou corretivas para impedir a prática do assédio moral, uma vez que é ônus do empregador de fiscalizar o ambiente de trabalho e garantir que as relações interpessoais sejam pautadas pelo respeito e pela ética profissional, e a sua omissão pode ser compreendida como conivência com a prática abusiva, resultando, assim, em sua responsabilização.

Para o estudioso Stoco (2007, p. 133):

Quando existe a intenção deliberada de ofender o direito, ou de ocasionar prejuízo a outrem, há o dolo, isto é, o pleno conhecimento do mal e o direto propósito de o



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

praticar. Se não houvesse esse intento deliberado, proposital, mas o prejuízo veio a surgir, por imprudência ou negligência, existe a culpa (stricto sensu).

Nesse sentido, é fundamental que o empregador adote políticas preventivas de combate ao assédio moral, tais como a criação de códigos de conduta, treinamentos para os empregados, estabelecimento de canais de denúncia e investigação interna dos casos reportados. Essas medidas não apenas protegem os trabalhadores, mas também resguardam o próprio empregador de possíveis ações judiciais e danos à sua imagem institucional.

5. MÉTODO

Este trabalho utiliza-se como método de pesquisa exploratório, em que, por meio dela, fora avaliado quais as melhores técnicas para preparação de um estudo com a temática sobre assédio moral no ambiente de trabalho. A escolha desse método se deu em compreender como os dispositivos legais e os Tribunais têm tratado essa problemática, a sua conceituação, causas, consequências e provas necessárias para a sua comprovação.

Referente aos procedimentos, foram escolhidas a pesquisa documental e bibliográfica, em que a documental consistiu na análise de leis e decisões judiciais para uma melhor compreensão da temática e desenvolvimento deste trabalho. Já a pesquisa bibliográfica, foi utilizada por meio da revisão de obras já escritas sobre o mesmo tema, como artigos científicos já publicados.

6. CONSIDERAÇÕES

A análise do assédio moral no ambiente de trabalho, sob uma perspectiva legal e jurisprudencial, evidencia a complexidade e a relevância desse fenômeno para as relações laborais e para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O assédio moral, ao afetar diretamente a dignidade, a saúde física e psicológica das vítimas, demanda uma abordagem jurídica cuidadosa, que seja capaz de equilibrar a proteção do trabalhador e a segurança jurídica das empresas.

Do ponto de vista normativo, o Brasil possui um arcabouço jurídico robusto, especialmente em razão dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em conjunto com normas de saúde e segurança do trabalho, também desempenha um papel fundamental na garantia de um ambiente laboral saudável e na repressão a práticas abusivas. No entanto, a legislação específica para o combate ao assédio moral ainda carece de maior desenvolvimento, o que deixa lacunas que são parcialmente preenchidas pela atuação jurisprudencial.

A análise da jurisprudência revela uma evolução na compreensão do assédio moral pelos tribunais, especialmente no tocante à definição de seus elementos caracterizadores, como a repetição das condutas abusivas e o impacto sobre a dignidade e integridade da vítima. Os tribunais trabalhistas têm desempenhado um papel essencial ao consolidar entendimentos sobre as provas necessárias à comprovação do assédio, os critérios para fixação de indenizações por danos morais, e as responsabilidades dos empregadores em relação à prevenção e combate desse tipo de prática.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

Contudo, alguns desafios ainda persistem. Entre eles, destaca-se a dificuldade de comprovação, uma vez que o assédio moral muitas vezes ocorre de maneira sutil e insidiosa, longe dos olhos de testemunhas. Além disso, a falta de conscientização por parte de empregadores e trabalhadores sobre o que configura assédio moral e suas consequências jurídicas pode dificultar o reconhecimento e a devida responsabilização das partes envolvidas. Nesse sentido, a atuação preventiva, com a criação de programas de treinamento, políticas internas de combate ao assédio e a implementação de canais de denúncia, é crucial para a erradicação dessa prática no ambiente de trabalho.

Por fim, é necessário ressaltar que a luta contra o assédio moral vai além da esfera jurídica, sendo também uma questão de transformação cultural no âmbito das organizações. A promoção de um ambiente de trabalho baseado no respeito mútuo, na valorização da diversidade e na dignidade humana é um dos principais desafios a serem enfrentados por empresas, gestores e trabalhadores. Assim, o fortalecimento das políticas públicas e privadas voltadas à prevenção do assédio moral, aliado a uma atuação judicial firme e sensível à complexidade do tema, são elementos fundamentais para a construção de relações laborais mais justas e equilibradas no Brasil.

Este estudo, ao analisar o assédio moral sob o viés legal e jurisprudencial, buscou oferecer uma reflexão crítica sobre as conquistas e desafios enfrentados nesse campo. É fundamental que o debate continue a evoluir, para que o direito do trabalho acompanhe as transformações sociais e assegure a proteção efetiva dos trabalhadores contra práticas abusivas, promovendo um ambiente laboral mais saudável e respeitoso para todos.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 05 out. 2024.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília: Casa Civil, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 out. 2024.
- FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Atlas, 2015.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.
- MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2017.
- PENAFIEL, Fernando. Evolução histórica e pressupostos da responsabilidade civil. **Âmbito Jurídico**, 01 abr. 2013. Acesso em: 19 out. 2024. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitocivil/evolucaohistoricapressupostosdareponsabilidade-civil/>



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE LEGAL E JURISPRUDENCIAL
Keren Hapuc de Oliveira Alcantara Cardoso

SANTOS, Ozéias J. **Dano moral**. Campinas: Vale do Mogi, 2015.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**: doutrina e jurisprudência. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 05 out. 2024.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. Belo Horizonte: PUC, 2007.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho: conclusão, anexo e bibliografia. **Portal Jurídico Investidura**, 2018. Disponível em: www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1618-livro-assedio-moral-no-trabalho-conclusao-anexo-e-bibliografia. Acesso em: 14 set. 2024.