



ASSÉDIO MORAL: A Responsabilidade Jurídica e Judicial das Empresas

MORAL HARASSMENT: The Legal and Judicial Responsibility of Companies

Jessika Lopes do Nascimento ¹

Keinny Albina Marques Silva²

Marcelo José Rodrigues de Barros Holanda ^{**}

Resumo: O presente artigo tem por objetivo abordar até que ponto as responsabilidades jurídica e judicial das empresas podem atenuar a problemática do assédio moral no ambiente de trabalho. Inicialmente, serão apresentados os conceitos de violência material e de violência simbólica, o assédio moral como forma de violência simbólica e o conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, com sua historicidade até os dias atuais. A partir de então, serão vistos os tipos de assédio moral laboral, o vertical, o horizontal, o diagonal e o misto, para a compreensão das suas diferentes manifestações e para que se vislumbre a referida prática como fator gerador de dano moral à vítima. A base jurídica de reparação do dano será checada a partir dos aspectos constitucionais e legais relativos ao tema, tendo o assédio moral como ato ilícito. Em seguida, será abordada a defesa dos direitos dos trabalhadores em situações de assédio moral, perpassando não somente o direito interno, mas também as normas internacionais para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, assim como será verificada a responsabilização judicial das empresas nestes casos, observando-se o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Ao final, serão apresentadas sugestões de enfrentamento ao assédio moral laboral, que permanece hodierno, concluindo-se que tal prática, para ser eliminada do contexto de trabalho, exige ativa participação coletiva, corporativa e social.

Palavras-chave: Assédio Moral; Relações de Trabalho; Responsabilidade Jurídica e Judicial; Conscientização.

Abstract: *This article aims to address the extent to which companies' legal and judicial responsibilities can mitigate the problem of moral harassment in the workplace. Initially, the concepts of material violence and symbolic violence, moral harassment as a form of symbolic violence and the concept of moral harassment in the workplace, with its history up to the present day, will be presented. From then on, the types of moral harassment at work will be seen, vertical, horizontal, diagonal and mixed, in order to understand its different manifestations and to see the aforementioned practice as a factor that generates moral damage to the victim. The legal basis for compensation for damage will be checked based on the constitutional*

¹ Graduando do curso de Direito – e-mail: jessika.nascimento@unils.edu.br

² Graduando do curso de Direito – e-mail: keinny.silva03@unils.com.br

^{**} Professor orientador Mestre.. E-mail: marcelo.holanda@unils.edu.br

and legal aspects related to the subject, with moral harassment as an unlawful act. Next, the defense of workers' rights in situations of moral harassment will be addressed, covering not only domestic law, but also international standards for the promotion of healthy work environments, as well as the judicial liability of companies in these cases, observing the position of the Superior Labor Court (TST). Finally, suggestions will be presented for dealing with workplace moral harassment, which remains a current problem, concluding that such practice, in order to be eliminated from the workplace, requires active collective, corporate and social participation.

Key-words: *Moral Harassment; Labor Relations; Legal and Judicial Responsibility; Awareness.*

1 INTRODUÇÃO

A prática do assédio moral permanece frequente nos tempos atuais e gera ambientes de trabalho tóxicos e prejudiciais aos trabalhadores e à própria atividade ali desenvolvida. No presente artigo científico, serão vistos os conceitos de violência material e de violência simbólica, importantes para a compreensão deste instituto social perante as relações de trabalho, bem como o assédio moral como forma de violência simbólica nos ambientes laborais.

Além disso, serão apresentados os tipos de assédio moral que ocorrem, frequentemente de modo sutil, manifestando-se em comportamentos que podem passar despercebidos no cotidiano de trabalho. Contudo, será visto que as repercussões da prática são profundas e podem levar a transtornos psicológicos graves, como depressão e ansiedade. Em decorrência disso, serão abordados os conceitos de assédio moral no ambiente de trabalho, historicizando-se o tema até os dias atuais.

Por conseguinte, serão demonstrados os tipos de assédio moral laboral, podendo ser vertical, horizontal, diagonal e misto, além de como se deve entender as suas diferentes manifestações para a criação de políticas eficazes de prevenção e enfrentamento a essas práticas prejudiciais. A construção de um ambiente laboral saudável e respeitoso depende da conscientização coletiva, social e corporativa sobre essas ações, bem como da implementação de medidas adequadas pelas instituições.

Nesse sentido, o assédio moral será tratado como fator gerador de dano moral à vítima no ambiente de trabalho, a partir dos aspectos jurídicos que fundamentam a reparação por ato ilícito, conforme a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e o Código Civil. A combinação das proteções constitucionais, das disposições celetistas e das normas civilistas cria uma base sólida para a defesa dos direitos dos trabalhadores em situações de assédio moral.

Será defendida a fundamentalidade de que tanto empregadores quanto empregados devem estar cientes dessas normas, para que promovam um ambiente laboral saudável, justo e respeitoso. Assim, serão verificadas as normas internacionais para a promoção de ambientes de trabalho salubres e seguros, especialmente quanto à convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 – ODS da Organização das Nações Unidas – ONU, considerando que o Brasil é signatário de ambos os instrumentos internacionais. Ademais, será vista a responsabilização judicial das empresas em casos de assédio moral, conforme posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho – TST sobre o tema.

Por fim, serão apresentadas sugestões de enfrentamento ao assédio moral, a partir da conscientização coletiva, de palestras e de eventos corporativos sobre a temática, nos quais defende-se, de pronto, que essas iniciativas não apenas ajudarão a reprimir a prática do assédio moral, mas também promoverão um ambiente de trabalho colaborativo, saudável e positivo, o que beneficia a todos os colaboradores e fortalece a cultura organizacional dirigida ao espaço laboral humanizado.

2 CONCEITOS DE VIOLÊNCIA MATERIAL E VIOLÊNCIA SIMBÓLICA

Antes de se adentrar no tema específico do assédio moral, faz-se necessário compreender as manifestações de violência, para, após, compreender o instituto do assédio moral como uma das manifestações violentas no espaço laboral. Pode-se definir que, historicamente, a violência atinge a todos os setores da sociedade, sendo um fenômeno multideterminado e, como tal, complexo. Michaud (1989) define a violência da seguinte forma:

Há violência quando, numa situação de interação, um ou vários atores agem de maneira direta ou indireta, maciça ou esparsa, causando danos a uma ou várias pessoas em graus variáveis, seja em sua integridade física, seja em sua integridade moral, em suas posses, ou em suas participações simbólicas e culturais. (Michaud, 1989, p. 7)

O conceito proposto por Michaud (1989) aborda a violência a partir das diferentes dimensões que constituem a vida social, aí então compreendidas as suas categorias material e simbólica. A violência material é a prática de qualquer conduta que ofenda a integridade física ou moral de um agente, ou seja, é um tipo de violência que se caracteriza pelo uso intencional de poder ou força, real ou por ameaça, contra uma pessoa, grupo ou comunidade e pode ser facilmente identificada porque deixa marcas concretas.

Já a violência simbólica ou violência velada, conforme define Bourdieu (1977; 1991), é um instituto que possui quatro tipos de capitais, sendo eles: o capital econômico, a renda financeira; o capital social, as redes de amizade e convívio em sociedade; o capital cultural, aquele que é constituído pela educação, diplomas e envolvimento com a arte; e o capital simbólico, que está ligado à honra, ao prestígio e ao reconhecimento. Logo, é por meio do capital simbólico que determinadas diferenças de poder são definidas socialmente, pois é a maneira que as instituições e os indivíduos tentam persuadir os outros ao redor com seus ideais.

Assim, a violência simbólica se dá justamente pela falta de equivalência desse capital simbólico entre as pessoas ou instituições, ou seja, é uma violência que é cometida com alguma cumplicidade entre quem sofre e quem a pratica, sem que os agentes tenham consciência do que estão sofrendo ou exercendo sobre terceiros. Suas marcas não são facilmente verificáveis ou visíveis. Já a violência material é a conduta praticada de forma intencional e que pode ser facilmente identificada e visualizada por terceiros.

Neste tópico, viram-se os conceitos de violência material e de violência simbólica, importantes para a compreensão deste instituto social, os quais atingem as relações de trabalho. A seguir, será abordado o assédio moral como uma forma de violência simbólica praticada nos espaços laborais.

3 O ASSÉDIO MORAL COMO FORMA DE VIOLÊNCIA SIMBÓLICA

O assédio moral é um fenômeno complexo e preocupante que se caracteriza por práticas sistemáticas de humilhação e desvalorização da vítima, frequentemente ocorrendo em ambientes laborais, mas também em relações pessoais. Esta forma de violência, embora não se manifeste fisicamente, pode causar danos profundos à dignidade e à autoestima do indivíduo afetado, resultando em sérias consequências psicológicas e emocionais.

Dentro da perspectiva sociológica, o conceito de violência simbólica, desenvolvido por Bourdieu (1977; 1991), auxilia a compreender as dinâmicas do assédio moral. A violência simbólica refere-se ao poder que grupos dominantes exercem sobre os subordinados por meio de normas sociais, discursos e práticas que legitimam a desigualdade. No contexto do assédio moral, isso se traduz em ações que visam a desestabilizar a vítima, a parte empregada, com críticas constantes, isolamento social e desvalorização do trabalho realizado.

Michaud (1989) também contribui para essa discussão ao abordar o conceito de "violência simbólica" em suas análises sobre a cultura contemporânea. O autor destaca como

os mecanismos de controle social podem se manifestar de maneira sutil nas relações interpessoais, reforçando hierarquias e perpetuando a exclusão. Essa perspectiva enriquece a compreensão do assédio moral ao enfatizar o papel das normas culturais na legitimação desse tipo de violência.

O assédio moral é frequentemente sutil, manifestando-se em comportamentos que podem passar despercebidos no cotidiano de trabalho. Contudo, as repercussões à vítima são profundas e podem desencadear transtornos psicológicos graves, como depressão e ansiedade. Além disso, o ambiente hostil gerado pelo assédio moral não afeta apenas a vítima, o fenômeno também prejudica a dinâmica organizacional como um todo, resultando em queda na produtividade e no bem-estar dos colaboradores. A seguir, serão vistos os conceitos de assédio moral especificamente no contexto de trabalho.

4 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para entendermos o conceito de assédio moral no ambiente de trabalho é necessário que se volte à história, em linhas gerais, para compreender o conceito de trabalho, o qual foi ressignificado por diversas vezes até chegarmos à atual definição no século XXI. Com o desenvolvimento da civilização humana, foram criadas as relações de poder e hierarquia. O ser humano passou a ser explorado por outro e, assim, um grupo tornou-se detentor do poder daquilo que era produzido por um ou vários subordinados (Paroski, 2007).

Na Idade Média, as crenças religiosas detinham o poder massificado e centralizado no clero e na nobreza, os quais eram considerados intermediários entre Deus e os servos e, dessa forma, controlavam e submetiam o destino dos homens, por considerar que o trabalho era o meio de se alcançar o reino dos céus e obter a redenção (Paroski, 2007). Com a industrialização e o capitalismo, o conceito de trabalho foi ressignificado e instaurou-se a doutrina na qual a sociedade era dividida por classes e o trabalho deveria ser concebido como possibilidade para ascensão do homem, trazendo à baila o que se chama de meritocracia.

Houve, então, a reestruturação das relações sociais, com o fim de garantir melhores condições de trabalho à classe operária. Embora esta realidade tenha ocorrido há séculos, chegamos aos dias atuais com a mesma estruturação e recentes implementações de melhorias e garantias para o trabalhador, em que a competitividade empresarial a qualquer custo, não raro sem limites éticos, acarreta em um cenário propício para a disseminação do assédio moral.

Pode-se definir o termo 'assédio' como insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas, pretensões. Já o verbo 'assediar', por sua vez, significa o ato de perseguir

com insistência, que é sinônimo de molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar. O sentido técnico não difere do senso comum, pois o assédio moral, na doutrina, é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, segundo Paroski (2007).

Conforme Hirigoyen (*apud* Lima, 2009), uma das primeiras estudiosas a se preocupar com o assédio moral no ambiente de trabalho:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (Hirigoyen *apud* Lima, 2009)

E de acordo com MOLON (*apud* Barreto, 2002), o assédio moral no trabalho é:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (Molon *apud* Barreto, 2002)

Portanto, analisando os conceitos expostos é possível afirmar que o assédio moral no ambiente de trabalho é um abuso psicológico caracterizado pela conduta repetitiva e prolongada de humilhação e constrangimento durante a jornada de trabalho entre um superior e seu subordinado, via de regra.

Nota-se que, embora tenha havido certa reestruturação das relações sociais, o assédio moral ainda está enraizado e nitidamente presente na atualidade. Nesse sentido, torna-se importante observar os conceitos do assédio moral no ambiente de trabalho e sua historicidade até os dias atuais, conforme visto acima. A seguir, serão abordados os tipos de assédio moral laboral, sendo eles o vertical, o horizontal, o diagonal e o misto.

5 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL LABORAL: VERTICAL, HORIZONTAL, DIAGONAL E MISTO

O assédio moral no local de trabalho é um fenômeno preocupante que pode ter um impacto negativo significativo na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. O referido fenômeno pode se manifestar de variadas maneiras, sendo categorizado em quatro tipos

principais: vertical, horizontal, diagonal e misto. Cada um desses tipos reflete diferentes dinâmicas de poder e interação entre os colaboradores.

Vejam-se as definições abaixo, a partir de material educativo elaborado pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e outras formas de violência, do Tribunal Regional Eleitoral de Roraima (2023):

1. Assédio Vertical:

- a. Descrição: Este tipo ocorre quando um superior hierárquico adota comportamentos de desvalorização e humilhação em relação a um subordinado. O abuso de autoridade é uma característica marcante desse assédio, que visa a intimidar ou controlar o funcionário.
- b. Exemplo: Um chefe que critica repetidamente o trabalho de um colaborador, menosprezando suas contribuições e criando um ambiente hostil.

2. Assédio Horizontal:

- a. Descrição: O assédio horizontal acontece entre colegas que estão no mesmo nível hierárquico. Nesse contexto, a hostilidade pode se manifestar por meio da exclusão social, difamações ou tentativas de sabotar o trabalho do outro de modo contínuo.
- b. Exemplo: Um grupo de funcionários ignora deliberadamente um colega durante as reuniões ou eventos sociais, criando um clima desconfortável.

3. Assédio Diagonal:

- a. Descrição: Este tipo envolve interações em que um subordinado tenta se destacar em relação a seu superior por meio da desqualificação de outros colegas de modo reiterado. Isso gera uma atmosfera tóxica, competitiva e prejudicial.
- b. Exemplo: Um funcionário que critica abertamente as falhas dos colegas para obter a aprovação da chefia, buscando assim uma vantagem na equipe.

4. Assédio Misto:

- a. Descrição: O assédio misto combina elementos dos tipos vertical, horizontal e diagonal, resultando em interações complexas entre diferentes níveis hierárquicos e pares. Esse tipo pode ser particularmente insidioso, pois envolve uma rede de comportamentos manifestamente abusivos.
- b. Exemplo: Um supervisor que se junta a outros colegas para isolar ou humilhar um funcionário específico, promovendo uma cultura organizacional negativa.

Entender os diferentes tipos de assédio moral é fundamental para a criação de políticas eficazes na prevenção e no enfrentamento a essas práticas prejudiciais no contexto trabalhista. A construção de um ambiente laboral saudável, ético e respeitoso depende da conscientização sobre essas ações e da implementação de medidas adequadas pelas empresas. No tópico seguinte, atendo-se à consequência para empresas nas quais há a prática do assédio moral, este instituto será abordado como fator gerador de dano moral à vítima.

6 O ASSÉDIO MORAL COMO FATOR GERADOR DE DANO MORAL À VÍTIMA: ASPECTOS RELATIVOS À ORDEM CONSTITUCIONAL VIGENTE

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão que vem ganhando destaque nas discussões sobre direitos trabalhistas e proteção do trabalhador. No Brasil, a reparação por assédio moral é respaldada por normas constitucionais e legais, que visam a assegurar um ambiente laboral saudável e respeitoso.

A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos seus fundamentos (vide artigo 1º, III)³. Este princípio é fundamental para a proteção dos direitos individuais e coletivos, incluindo os direitos dos trabalhadores. O artigo 5º da Constituição Federal dispõe sobre os direitos fundamentais inerentes a toda pessoa humana, sem distinção de sexo, cor, idade, raça, religião ou discriminações de quaisquer naturezas. O inciso X do referido artigo dispõe sobre a inviolabilidade de atributos da dignidade da pessoa humana e a indenização oriunda da violação do dispositivo, nas esferas moral e material. Veja-se:

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; [...]

³ Leia-se:

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; [...]

O artigo 7º da Carta Magna também é crucial, pois garante uma série de direitos sociais, dentre os quais se destacam a proteção ao trabalhador contra qualquer forma de discriminação, da qual decorre a exigência da promoção de um ambiente laboral digno, onde a ética, o respeito, assim como as integridades física, mental e intelectual sejam observados e estimulados.

O artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal de 1988⁴ determina que a Justiça do Trabalho é a competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrente das relações de trabalho, bem como o Tribunal Superior do Trabalho – TST editou a Súmula nº 392/TST no mesmo sentido:

DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas. (Res. 193/2013, DJ-E 13.12.2013)

Já na esfera infraconstitucional, o Código Civil aborda a questão da responsabilidade civil em casos de assédio moral. Os artigos 186 e 927 estabelecem que aquele que causar dano a outrem, por ato ilícito, obriga-se à referida reparação. Logo, as vítimas de assédio moral podem buscar compensação por dano moral resultante dessas práticas abusivas. Os dispositivos citados determinam o que é ato ilícito. Leia-se:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (Vide ADI nº 7055) (Vide ADI nº 6792)

[...]

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (Vide ADI nº 7055) (Vide ADI nº 6792)

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

⁴ Veja-se o art. 114, VI da CF/1988:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; [...]

Além disso, segundo o artigo 932 do Código Civil, o empregador é responsável pelos atos de seus funcionários, o que implica que este pode ser responsabilizado civilmente por práticas de assédio ocorridas no ambiente de trabalho da parte empregadora:

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; [...]

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que regulamenta as relações trabalhistas no Brasil, possui dispositivos que coíbem a prática de assédio moral. O artigo 483 da CLT⁵ é particularmente relevante, pois permite que o empregado considere rescindido o contrato de trabalho em situações de assédio moral, garantindo-lhe o direito à reparação.

Já os artigos 223-C e 223-G da CLT, insertos no Título II-A sobre "Dano Extrapatrimonial", dispõem sobre os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, bem como a forma de apreciação do juízo ao considerar o assédio moral como dano, para a sua quantificação. Leiam-se:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

⁵ Veja-se:

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;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

- III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VII - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - o grau de publicidade da ofensa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Assim, considerando-se o espectro da ordem constitucional vigente, a disposição constitucional e legal acima exposta visa a proteger o indivíduo no contexto laboral, proibindo hierarquia discriminatória por cor, sexo, idade, raça ou religião, além de não tolerar violações à dignidade da pessoa humana, devendo haver reparação em caso de malferimento à categoria de direito fundamental inobservado.

A combinação constitucional-jurídico-legal analisada cria uma base sólida para a defesa dos direitos dos trabalhadores em situações de assédio moral. É fundamental que tanto empregadores quanto empregados estejam cientes dessas normas para a promoção conjunta de um ambiente laboral mais justo e salubre.

Isso porque, observando que o assédio moral cria um espaço perverso, o qual decorre do desvio de finalidade no exercício do poder nas relações de trabalho – exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e geração de medo do desemprego – é possível notar certa tolerância do obreiro exposto ao assédio até certo grau, quando em seguida, já estando insuportável a situação, advém então o seu esgotamento.

Neste tópico, viram-se os dispositivos vigentes na atual ordem constitucional sobre como definir o assédio moral como dano passível de indenização, ou seja, como fator gerador de dano moral à vítima no ambiente de trabalho. Adiante, serão abordadas as normas internacionais para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, especialmente com o que propõe a Organização Internacional do Trabalho – OIT, bem como o Objetivo de

Desenvolvimento Sustentável – ODS 8, da Organização das Nações Unidas – ONU, uma vez que o Brasil é membro signatário de ambos os organismos internacionais.

7 NORMAS INTERNACIONAIS PARA A PROMOÇÃO DE AMBIENTES DE TRABALHO SAUDÁVEIS

Desde a sua fundação, em 1919, a missão da Organização Internacional do Trabalho – OIT é aprimorar a situação do ser humano no ambiente em que passa a maior parte de seu tempo, o do trabalho, espaço que está em constante evolução e desafia os parâmetros de proteção ao trabalhador (Padilha; Nascimento, 2017).

A influência que os programas e normas da OIT têm exercido no contexto internacional e, principalmente, na evolução da legislação trabalhista e na adoção de políticas públicas é indescritível, visto que se inserem nos mecanismos de elaboração e de promoção de ambientes de trabalho seguros, protegidos e decentes para os trabalhadores, inclusive para pessoas migrantes.

Brito Filho (2004 *apud* Padilha; Nascimento, 2017) relata sobre condições decentes de trabalho da seguinte forma:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. (...). Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança. (Brito Filho, 2004 *apud* Padilha; Nascimento, 2017)

Assim, vê-se a relevância e importância do desenvolvimento e operacionalização de uma estratégia global para implementação de iniciativas, como a OIT objetiva, tanto nos locais laborais e para as pessoas já empregadas junto às instituições, no tocante a medidas imediatas e eficazes na erradicação de formas de trabalho injustas, exploratórias e/ou hostis.

A agenda de 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU estabeleceu, no seu objetivo de número oito (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 8), a promoção e o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as pessoas:

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8
Trabalho decente e crescimento econômico

Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. (UN, Brasil) g.n.

Dessa forma, garante-se na esfera internacional a proteção social, a segurança de renda, as condições salubres para os trabalhadores, bem como a existência e a garantia de benefícios às pessoas trabalhadoras em caso de maternidade, invalidez, acidentes, pensões e outros (Fontana; Moschetta, 2018).

As normas internacionais acima elencadas caminham no sentido, portanto, da promoção de *locus* laborais condizentes com a dignidade da pessoa humana, propõem a promoção de locais de trabalho seguros e saudáveis, alicerçados em princípios e direitos fundamentais no contexto trabalhista. A seguir, considerando-se a possibilidade de infringência às regras trabalhistas que vão de encontro ao assédio moral, será tratada a responsabilização judicial das empresas quando da sua ocorrência.

8 A RESPONSABILIZAÇÃO JUDICIAL DAS EMPRESAS EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL: POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE A TEMÁTICA

A responsabilização judicial das empresas se torna um aspecto crucial a ser considerado, já que a violação à dignidade do trabalhador, por meio de práticas abusivas de assédio moral, não raro, ocorrem nas ambiências de trabalho. As empresas têm o dever de assegurar um espaço laboral seguro para os seus colaboradores.

Logo, quando um ato de assédio moral ocorre, as empresas podem ser responsabilizadas judicialmente por não terem evitado a prática ou mesmo implementado medidas adequadas para prevenir ou lidar com tais situações. A ordem constitucional vigente, como já vista, estabelece que as organizações devem agir para proteger seus funcionários contra abusos e coibir tais práticas como política corporativa.

Existem três formas principais de responsabilização. Vejam-se:

1. Responsabilidade Civil e Trabalhista: As vítimas de assédio têm o direito de buscar compensação por danos morais e, se for o caso, materiais por meio de ações judiciais. O quantum da indenização pode variar com base na gravidade do ato praticado, na lesividade provocada na vítima e nas repercussões enfrentadas pela parte agredida.

2. Responsabilidade Administrativa: As empresas também podem sofrer sanções administrativas, impostas por órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, caso não sejam cumpridas as normas que regem a proteção dos trabalhadores.

Para que a responsabilização ocorra, é essencial que a vítima apresente provas concretas do assédio, como depoimentos de testemunhas, registros documentais e laudos médicos que evidenciem os efeitos prejudiciais à sua saúde física, mental, emocional e psicológica.

Além disso, as organizações devem adotar políticas proativas para prevenir o assédio moral. Isso inclui treinamentos para os colaboradores sobre como identificar a prática, assim como a existência de canais seguros de denúncia a esses comportamentos, para que possam relatar incidentes sem temor de represálias, como ameaças veladas ou expressas de perda do emprego.

A responsabilização judicial das empresas em casos de assédio moral não só protege os direitos dos trabalhadores, mas também promove um ambiente profissional positivo, salubre e mais produtivo. O Tribunal Superior do Trabalho – TST, como já visto, estabeleceu em sua Súmula 392/TST a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização decorrentes de dano moral e material nas relações de trabalho, estando obviamente incluídas ações judiciais contendo demandas relativas a assédio moral-laboral.

O TST, além de preservar e materializar a jurisprudência trabalhista sobre a matéria aqui analisada em âmbito interno, destaca a relevância das normativas internacionais contra o assédio moral, como a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual garante um ambiente saudável e livre da referida prática abusiva.

No mais, em conjunto com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, o TST disponibiliza cartilhas que orientam os indivíduos, gestores e organizações sobre como enfrentar o assédio, a discriminação e a violência em ambientes de trabalho, além de demonstrar de maneira objetiva e didática o conceito das condutas abusivas, com exemplificações de situações para facilitar a identificação, os riscos e os impactos que tais ações podem gerar na vítima.

Viu-se, no presente tópico, sobre a responsabilização judicial de empresas, nas quais se configura a prática do assédio moral, bem como o posicionamento do TST sobre a temática em sua função jurisdicional na formação de jurisprudência em matéria laboral, seja individual seja coletiva. No tópico seguinte, serão trazidas sugestões de enfrentamento ao problema do

assédio moral, como conscientização coletiva, palestras e eventos corporativos sobre esse tipo de violência, a fim de que a referida prática abusiva seja eliminada dos espaços laborais.

9 SUGESTÕES DE ENFRENTAMENTO AO PROBLEMA DO ASSÉDIO MORAL NAS AMBIÊNCIAS LABORAIS

O enfrentamento ao assédio moral no ambiente de trabalho exige uma abordagem abrangente que envolva toda a organização. É uma mobilização que alberga setores estratégicos e deve se espalhar por todas as unidades da instituição, com participação ativa de gestores e colaboradores. Algumas estratégias eficazes incluem:

1. **Conscientização Coletiva:** A promoção de campanhas de conscientização é fundamental para instruir todos os colaboradores sobre como se constitui o assédio moral e quais são as suas consequências. Isso pode ser feito por meio de materiais informativos, como cartazes e newsletters que abordem a importância do respeito e da empatia no ambiente de trabalho.

2. **Palestras Educativas:** A organização de palestras com especialistas no assunto – psicologia organizacional e direito do trabalho – pode ajudar a esclarecer dúvidas sobre o tema. Esses eventos devem abordar não apenas as definições técnicas e legais de assédio moral, mas também as implicações emocionais e psicológicas para as vítimas.

3. **Workshops Interativos:** A realização de workshops nos quais os colaboradores possam discutir experiências e aprender a identificar comportamentos abusivos é uma ferramenta poderosa. Atividades práticas podem incluir simulações de situações reais, promovendo um espaço seguro para que os funcionários expressem suas preocupações e aprendam a agir em casos de assédio moral.

4. **Eventos Corporativos Temáticos:** A criação de eventos como o "Dia de Enfrentamento ao Assédio Moral" pode ser uma maneira eficaz de engajar os colaboradores. Durante esses eventos, atividades lúdicas, debates e dinâmicas em grupo podem ser realizadas para estimular a reflexão sobre o tema e reforçar a importância de um ambiente de trabalho saudável.

5. **Criação de Canais Seguros de Denúncia:** A implementação de canais seguros e anônimos para que os colaboradores possam relatar casos de assédio sem medo de retaliação é crucial. A transparência nesse processo, quanto à sua existência, é essencial para garantir que as denúncias sejam tratadas com seriedade, mantendo-se por óbvio o sigilo da parte denunciante para que não ocorram situações de represálias.

6. **Treinamentos Regulares:** O estabelecimento de treinamentos periódicos para todos os níveis hierárquicos da empresa sobre prevenção ao assédio moral garante que o tema permaneça relevante e que todos estejam preparados para agir adequadamente quando houver alguma ocorrência.

As iniciativas acima elencadas, apenas exemplificativas, não apenas auxiliam a enfrentar o assédio moral com o rigor necessário, mas também caminham na direção de um ambiente laboral mais respeitoso, saudável, produtivo e colaborativo, beneficiando a todos os seus membros e fortalecendo a cultura organizacional de modo positivo.

10 CONCLUSÃO

No presente artigo, foram vistos os conceitos de violência material e de violência simbólica, importantes para a compreensão deste instituto social perante as relações interpessoais e também as que envolvem o contexto de trabalho. O assédio moral como forma de violência simbólica nos ambientes laborais é, então, uma das variadas facetas da violência, sendo um tipo imaterial, ou simbólico.

Além disso, foram vistos os tipos de assédio que ocorrem de maneira frequentemente sutil, manifestando-se em comportamentos que podem passar despercebidos no cotidiano de trabalho, contudo com repercussões profundas na vítima, o que pode levar a transtornos psicológicos graves, como depressão e ansiedade, assim como contamina negativamente o ambiente laboral em si.

As faces do assédio moral laboral, a vertical, a horizontal, a diagonal e a mista, foram especificadas, assim como tais maneiras devem ser entendidas com a finalidade de criação de políticas eficazes para a prevenção e o enfrentamento dessas condutas abusivas extremamente prejudiciais. A construção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso depende da conscientização individual, coletiva e corporativa sobre essas ações abusivas e da implementação de medidas adequadas pelas empresas para impedir suas ocorrências.

Abordou-se o assédio moral como fator gerador de dano moral à vítima no ambiente de trabalho, com seus aspectos constitucionais e legais de reparação, como ato ilícito. A combinação das proteções constitucionais e das disposições legais cria, como se verificou, uma base sólida para a defesa dos direitos dos trabalhadores em situações de assédio moral.

Defendeu-se a fundamentalidade de tanto empregadores quanto empregados estarem cientes dessas normas, para que em conjunto promovam ambientes laborais mais justos e respeitosos. Para tanto, foram demonstradas as normas de direito interno, normativas

internacionais e como as empresas podem ser responsabilizadas judicialmente em casos de comprovação da prática de assédio moral em seus espaços de trabalho.

Por fim, e não menos importante, foram apresentados o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho – TST sobre o tema, assim como algumas sugestões de enfrentamento ao problema, de modo exemplificativo, as quais não apenas podem auxiliar na eliminação do assédio moral, mas também a promover um espaço de trabalho mais respeitoso e colaborativo, beneficiando a todos os trabalhadores e fortalecendo a cultura organizacional de modo positivo. É que o trabalho seguro perpassa pelas regras trabalhistas cumpridas em espaços laborais livres de todos os tipos de violências, sendo um deles o assédio moral.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho**: responsabilidade do empregador: perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, S. **Justiça em números 2022**: judiciário julgou 26,9 milhões de processos em 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-2022-judiciario-julgou-269-milhoes-de-processos-em-2021/>. Acesso em: 28 jun. 2024.

BERTOTTI, M. **A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista**. Disponível em: <https://editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. **Código civil brasileiro**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral de Roraima – TRE/RR. **Comissão de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e outras formas de violência**: assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 24 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Cartilha sobre assédio moral e discriminação no trabalho**. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-moral#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20e%20como,incluindo%20pr%C3%A1ticas%20baseadas%20em%20g%C3%AAnero>. Acesso em: 20 ago. 2024

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmulas do TST - Súmula TST 392**. Responsabilidade civil. Dano moral. Dano material. Empregado. Competência. Sucessão. Dependência. Acidente de trabalho. Doença do trabalho. Sucessores e dependentes. Julgamento pela Justiça do Trabalho. CF/88, art. 5º, V e X e CF/88, art. 114, VI. Disponível

em:

https://www.meuvademeconline.com.br/legislacao/sumulas_tst/71/pagina_16/sumula-tst-392/. Acesso em: 20 ago. 2024

FONTANA, Odisseia Aparecida Paludo; MOSCHETTA, Silvia Ozelame Rigo. A dignidade humana e a proteção social do trabalhador na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 117-134, jul.-dez. 2018. e-ISSN: 2525-9857.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

JAKUTIS, Paulo Sérgio. **O assédio simbólico enquanto espécie de assédio moral**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 3, p. 89-117, jul./set. 2019.

LIMA, Diego Turcatti. **Assédio moral nas relações de trabalho: um mal pernicioso**. 2009. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito – FMU, São Paulo, 2009.

MÁCOLA, Ana Luiza Crispino; BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; NETO, Homero Lamarão. A perspectiva moral nos fenômenos sociais: uma análise da agressão moral na violência à luz da teoria de John Rawls. **Revista de Teorias da Justiça**, da Decisão e da Argumentação Jurídica, [S. l.], v. 10, n. 1, 2024. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9644/2024.v10i1.10566.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/9352-9351-1-PB.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2024.

NASCIMENTO, Henrique. **Entenda o que é violência simbólica**, 2018. Disponível em: <<https://www.uninassau.edu.br/noticias/entenda-o-que-e-violencia-simbolica#:~:text=%C3%89%20atrav%C3%A9s%20desse%20%C3%BAltimo%20capital,que%20est%C3%A3o%20sofrendo%20ou%20exercendo>>. Acesso em: 11 jul. 2024.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: COAD, 2007.

PRETT, Reynaldo José. O assédio moral e o dano pessoal ao trabalhador. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 23563-23572, mar. 2021.

PRETTI, R. J. **O assédio moral e o dano pessoal ao trabalhador / Moral harassment and personal damage to workers**. Brazilian Journal of Development, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 23563-23572, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n3-187.

QUEIROZ DE PAULA, Carla de Fátima Nascimento; DANTAS MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, n. 142, p. 1-20, set.-dez. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/>. Acesso em: 29 jul. 2024.

SILVA, Carlos Rogério Ferreira da. **A responsabilidade social do empregador e o assédio no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-responsabilidade-social-do-empregador-e-o-assedio-no-ambiente-detrabalho/1993177983> . Acesso em: 29 jul. 2024.