

A responsabilidade civil do empregador por assédio moral no ambiente de trabalho

Débora Nicole Gonçalves Oliveira¹, Alisson Henrique Gonçalves Rosário²

¹Acadêmica do 10º período do curso de Direito, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná/RO. E-mail: deboragon457@gmail.com.

²Professor orientador, Especialista em Direito em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Santa Cruz do Sul (2020), Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná (2017). E-mail: alisson.rosario@saolucasjiparana.edu.br.

*Autor Correspondente: Débora Nicole Gonçalves Oliveira. Acadêmica do Curso de Direito, 10º período, Centro Universitário São Lucas, Ji-Paraná/RO, Brasil. Rua Castelo Branco, 4090, Jardim dos Estados, Jarú/RO – Brasil, Contato (69) 99939-2344. E-mail: deboragon457@gmail.com. **Recebido:** 07/11/2024 **Aceito:** 08/12/2024.

Resumo

O assédio moral no ambiente de trabalho envolve práticas abusivas e repetitivas que afetam a dignidade e a saúde psicológica do trabalhador, comprometendo seu bem-estar. No contexto jurídico brasileiro, o empregador tem a responsabilidade de garantir um ambiente saudável, sendo passível de responsabilização objetiva ou subjetiva por assédio moral, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil. Este artigo tem como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador em casos de assédio moral, as consequências desse fenômeno para os trabalhadores e as medidas legais e preventivas necessárias para combatê-lo. A metodologia adotada é de revisão bibliográfica, com a análise da legislação vigente, doutrina e estudos de casos. Os resultados mostram que o assédio moral gera sérios danos à saúde mental dos empregados, como ansiedade e depressão, além de prejudicar a produtividade e o clima organizacional. A responsabilidade do empregador pode ser fundamentada nas teorias da culpa *in vigilando* e *in eligendo*, que o responsabilizam pela conduta de seus prepostos ou terceiros. Como resposta, o artigo sugere a adoção de políticas internas eficazes, canais de denúncia sigilosos e programas de capacitação para gestores e colaboradores. Propõe também a necessidade de campanhas educativas e a atualização da legislação para tornar o combate ao assédio moral mais eficiente. Conclui-se que a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito e na dignidade é essencial para prevenir e mitigar os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente De Trabalho. Responsabilidade Civil. Dano Moral.

Abstract

Workplace bullying involves abusive and repetitive practices that affect the dignity and psychological health of the worker, compromising their well-being. In the Brazilian legal context, the employer has the responsibility to ensure a healthy work environment and may be held objectively or subjectively liable for moral harassment, according to the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Civil Code. This article aims to analyze the civil responsibility of the employer in cases of moral harassment, the consequences of this phenomenon for workers, and the necessary legal and preventive measures to combat it. The methodology used is a literature review, with an analysis of current legislation, doctrine, and case studies. The results show that moral harassment causes serious damage to employees' mental health, such as anxiety and depression, as well as harming productivity and the organizational climate. The employer's responsibility can be based on the theories of culpa *in vigilando* and culpa *in eligendo*, which hold the employer accountable for the conduct of their agents or third parties. In response, the article suggests the adoption of effective internal policies, confidential reporting channels, and training programs for managers and employees. It also proposes the need for educational campaigns and updates to legislation to make the fight against workplace bullying more efficient. It concludes that promoting an organizational culture based on respect and dignity is essential to prevent and mitigate the effects of workplace bullying.

Keywords: Moral Harassment, Workplace, Civil Responsibility. Moral Damages.

1. Introdução

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que tem ganhado crescente destaque nas discussões sobre saúde ocupacional e relações laborais no contexto organizacional contemporâneo. Caracterizado

por práticas sistemáticas e abusivas que visam humilhar, constranger ou desqualificar os trabalhadores, o assédio moral configura-se como uma forma de violência psicológica que, além de prejudicar a saúde mental e física dos empregados, compromete diretamente a

produtividade e a eficiência das organizações. Portanto, apesar da ausência de uma legislação federal específica sobre o tema, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil Brasileiro abordam de forma indireta a proteção da dignidade do trabalhador, estabelecendo direitos e deveres que visam garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Ademais, a responsabilidade civil do empregador, tanto objetiva quanto subjetiva, emerge como um dos principais instrumentos legais para assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, prevenindo e combatendo práticas de assédio moral. A jurisprudência e a legislação brasileiras têm evoluído para responsabilizar os empregadores não apenas pelos danos causados aos trabalhadores, mas também pela criação de um ambiente propício à perpetuação de abusos. Dessa forma, a responsabilidade civil do empregador se configura como uma ferramenta essencial para garantir a reparação dos danos causados e para a implementação de políticas preventivas eficazes.

Neste contexto, este artigo tem como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador em casos de assédio moral no ambiente de trabalho, explorando a importância das normas legais vigentes, suas implicações para as vítimas e os possíveis caminhos para aprimorar a legislação e as políticas públicas. Além disso, a pesquisa visa ainda apresentar propostas de melhorias nas políticas internas das organizações, com o intuito de promover um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso. Assim, serão abordados os aspectos legais e jurisprudenciais relacionados à responsabilidade do empregador, além das alternativas para fortalecer a proteção dos

trabalhadores contra práticas abusivas no âmbito laboral.

2. Metodologia

A pesquisa que originou este trabalho adotou uma abordagem integrada, combinando uma revisão bibliográfica de natureza qualitativa com um método dedutivo. Para tanto, foram consultados livros, periódicos, artigos, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código Civil, artigos científicos, dissertações, teses e documentos de órgãos governamentais, com ênfase em publicações a partir de 2010, além de projetos de lei e outras fontes relevantes.

Essa metodologia permitiu uma análise abrangente e bem fundamentada do tema, com o objetivo de investigar a responsabilidade civil do empregador em casos de assédio moral no ambiente de trabalho. O trabalho foi elaborado com a finalidade de obter aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná.

3. Desenvolvimento

3.1 Assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho configura-se como uma grave violação das relações laborais, cujas repercussões se estendem tanto para o empregador quanto para o empregado. Para o empregado, as consequências podem ser devastadoras, manifestando-se em problemas psicológicos, como ansiedade, depressão e estresse, que afetam não apenas sua saúde mental, mas também sua produtividade e desempenho. Nesse contexto, a Organização Mundial da Saúde (OMS) já apontava em 2004 que o assédio moral gerava danos à saúde mental da vítima,

O assédio moral no trabalho é todo e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, 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, 2006. p. 65).

Esse conceito enfatiza que o assédio moral não se limita a atitudes visíveis ou a ofensas explícitas; ele pode se manifestar de maneira sutil, como nos casos em que palavras, gestos ou até mesmo o silêncio são usados para constranger ou marginalizar o colaborador.

Tais práticas abusivas violam a dignidade do trabalhador e psicológica para o surgimento de doenças e físicas, como estresse, ansiedade e depressão, além de deficiências de desempenho profissional. A compreensão do assédio moral como prática de violência psicológica no trabalho é essencial para combatê-lo. Embora a legislação brasileira não possua uma lei federal específica para o assédio moral, esse comportamento é abordado de forma indireta em dispositivos como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil.

A reforma trabalhista de 2017 promoveu o artigo 223-B na CLT, que reconhece os danos extrapatrimoniais decorrentes de práticas que violam a dignidade do trabalhador. Além disso, o Código Civil, no artigo 186, prevê que:

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. (BRASIL, 2002).

A Constituição Federal também assegura a inviolabilidade da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), fundamento que

serve como base jurídica para a proteção contra o assédio moral, estabelecendo assim que

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:
I - a soberania;
II - a cidadania;
III - a dignidade da pessoa humana; [...]. (BRASIL, 1988).

Esses elementos legais são complementados pela jurisprudência, que interpreta e aplica tais dispositivos para proteger um ambiente de trabalho saudável e garantir o respeito à dignidade do trabalhador. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio de súmulas e decisões, reconhece o assédio moral como uma conduta reprovável, passível de indenização, reforçando a importância de um ambiente laboral livre de práticas abusivas e discriminatórias. Em uma de suas decisões, o TST afirma que "[...] o assédio moral no ambiente de trabalho fere a dignidade do trabalhador, podendo gerar danos psíquicos, sendo passível de reparação[...]" (TST, 2006).

A doutrina e a jurisprudência trabalhista identificam o assédio moral como uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, resguardado pelo artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, que dispõe: "[...] A República Federativa do Brasil funde-se nos princípios da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa [...]" (BRASIL, 1988). Nesse sentido, a prática de assédio moral no trabalho é considerada uma violação desse princípio fundamental, comprometendo a integridade do trabalhador.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode se manifestar de várias maneiras, comprometendo o bem-estar e o

desempenho dos profissionais. Esse comportamento abusivo é classificado em três principais modalidades: o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal e o assédio moral ascendente, cada um com características e dinâmicas próprias.

No assédio moral vertical, o abuso é cometido por um superior hierárquico em relação a um subordinado. Esse tipo de assédio ocorre quando o superior exerce sua autoridade de forma abusiva, humilhando ou desvalorizando o trabalho do subordinado. A jurisprudência do TST estabelece que "[...] o abuso de poder por parte de superiores hierárquicos, com humilhações ou desqualificações públicas, configura assédio moral e deve ser reparado [...]" (TST, 2008). A pressão excessiva, o uso de críticas exageradas e a atribuição de tarefas desproporcionais são exemplos de como esse tipo de assédio pode se manifestar, afetando diretamente a autoestima e a saúde emocional da vítima.

Já o assédio moral horizontal ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico, sendo caracterizado por ações que visam diminuir ou prejudicar o outro de forma sutil, mas persistente. Entre as manifestações mais comuns estão a exclusão do grupo, a difamação e a sabotagem das atividades profissionais. A doutrina enfatiza que a prática do assédio moral horizontal configura um atentado contra a convivência harmoniosa no ambiente de trabalho, prejudicando as relações interpessoais e o desempenho coletivo. (SILVA, 2015, p. 112).

Um exemplo prático é a criação de um ambiente hostil no qual um colaborador é deliberadamente deixado de fora de projetos ou reuniões, minando sua participação e seu crescimento profissional.

Por fim, há o assédio moral ascendente, uma forma menos comum, em

que subordinados agem para desestabilizar a autoridade de seu superior. Esse tipo de assédio pode ocorrer por meio de atitudes de insubordinação, falta de respeito ou ações que visam desmoralizar a liderança. Embora raro, esse comportamento compromete a coesão e a eficácia do ambiente de trabalho, afetando a figura de autoridade e gerando um clima de desconfiança e tensão. Segundo Martins (2014, p.67), [...] o assédio moral ascendente, embora menos frequente, também deve ser abordado nas políticas de prevenção, pois gera um ambiente de trabalho tóxico e prejudica a estrutura hierárquica[...]. (MARTINS, 2014, p. 67).

Assim, é fundamental que as empresas estejam atentas a essas diferentes formas de assédio moral, promovendo um ambiente de respeito e diálogo, para que todos os colaboradores possam desenvolver suas funções sem temor de represálias ou hostilidades. O entendimento das modalidades de assédio moral ajuda as organizações a implementar medidas preventivas eficazes, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a preservação de um ambiente saudável.

Essas classificações e exemplos ajudam a identificar o assédio moral no ambiente de trabalho e orientam a aplicação de medidas preventivas e corretivas. No contexto legal e organizacional, o entendimento e a distinção dos tipos de assédio moral são fundamentais para assegurar a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

3.2 Responsabilidade civil

A responsabilidade civil no Direito brasileiro é fundamentada na reparação dos danos causados a terceiros em decorrência de atos ilícitos ou de ações culposas, visando

restabelecer o equilíbrio afetado pelo prejuízo sofrido. Em termos gerais, essa responsabilidade envolve a obrigação de reparar um dano, seja ele material ou moral, conforme estabelecido pelo Código Civil de 2002, em seus artigos 186 e 927. O artigo 186, por exemplo, determina 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." (BRASIL, 2002).

Dessa forma, a responsabilidade civil, conforme conceituado por Diniz (2024), [...] é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesmo praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal." (DINIZ, 2024. p.34.). Este conceito abrange tanto os danos materiais quanto os danos morais, sendo fundamental na aplicação do direito como forma de proteção à integridade dos indivíduos.

Ademais, esse conceito se aplica não apenas nas relações civis, mas também no contexto laboral, onde o empregador pode ser responsabilizado por danos causados a seus empregados, incluindo danos morais que comprometam a dignidade do trabalhador. Nesse sentido, a responsabilidade civil no âmbito trabalhista reflete um movimento do direito em busca de equilíbrio entre as partes, especialmente considerando a desigualdade fática que existe entre empregados e empregadores. Em sua análise, Tavares (2022) observou que a responsabilidade civil no âmbito das relações de trabalho é uma ferramenta essencial para corrigir desequilíbrios entre as partes e garantir que os trabalhadores sejam tratados com respeito à sua dignidade. (TAVARES, 2022, p. 119).

Além disso, a responsabilidade civil, ao longo dos anos, tem se aproximado do Direito do Trabalho, sendo objeto de estudo para pesquisadores de várias áreas do direito. Com a Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017, a responsabilidade civil passou a ser amplamente explorada na esfera trabalhista. Antes da reforma, sua aplicabilidade era respaldada principalmente pela Constituição Federal, pelo Código Civil e pela legislação extravagante. A reforma trabalhista trouxe um olhar mais detalhado sobre os danos extrapatrimoniais (morais), ampliando as possibilidades de reparação. Nesse sentido, Tartuce (2023) destaca as peculiaridades da responsabilidade civil nas relações de trabalho, afirmando que

"[...] uma das relações jurídicas mais complexas da sociedade moderna é, sem dúvida de qualquer dúvida, a relação de trabalho subordinado. Isso porque não há uma relação com tal 'eletricidade social' no nosso meio, tendo em vista que o próprio ordenamento jurídico reconhece a desigualdade fática entre os sujeitos, em uma situação em que um deles se subordina juridicamente, de forma absoluta, independentemente da utilização ou não da energia colocada à disposição. Por que razão, o sistema normativo destina ao polo hipossuficiente uma proteção maior na relação jurídica de direito material trabalhista, concretizando, no plano ideal, o princípio da isonomia, desigualando os desiguais na medida em que se desiguam." (TARTUCE, 2023, p. 832).

Portanto, como salienta o autor, a complexidade se agrava ao tratar da aplicação das regras de responsabilidade civil em relações de trabalho, que possuem uma estrutura própria, muitas vezes distinta das relações cíveis. Essa complexidade, portanto, demanda uma análise cuidadosa, levando em consideração as especificidades das relações de subordinação e as condições de vulnerabilidade do trabalhador.

Ademais, a responsabilidade civil está diretamente relacionada à hierarquia das grandes empresas. Em algumas situações, tanto o proprietário quanto um subordinado hierarquicamente superior à vítima que sofreu o dano podem ser responsabilizados. Nesse contexto, o Código Civil prevê que a responsabilidade também pode ser imputada ao empregador em casos de atos praticados por seus empregados, conforme o artigo 927, que estabelece que "aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo." (BRASIL, 2002).

Portanto, a responsabilidade civil nas relações de trabalho possui especificidades que transcendem as questões estritamente civis, exigindo uma análise mais aprofundada do contexto laboral e das particularidades das relações de subordinação.

Em consequência disso, a jurisprudência tem reforçado a aplicação da responsabilidade civil para proteger o trabalhador de práticas abusivas. O Superior Tribunal de Justiça (STJ) tem reiterado que "[...] os empregadores têm a obrigação de zelar pela integridade física e psíquica de seus empregados, sendo passíveis de indenização em caso de danos morais, decorrentes de atitudes como o assédio moral e outras condutas abusivas." (STJ, 2015). A responsabilidade do empregador, nesse sentido, se alinha à necessidade de garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, prevenindo danos que possam afetar a saúde e o bem-estar do trabalhador.

3.3 Pressupostos da responsabilidade civil: empregador

Para que a responsabilidade civil seja configurada, é necessário que estejam presentes determinados pressupostos: o ato ilícito, o dano, o nexo causal e a culpa.

Nesse sentido, o ato ilícito é a conduta, seja comissiva ou omissiva, que viola um dever jurídico e causa prejuízo a outra pessoa. De acordo com Silvio de Salvo Venosa (2024, p. 352), o ato ilícito é definido como "[...] a ação ou omissão do agente que desrespeita o direito alheio, contrariando as normas jurídicas impostas pela sociedade [...]". Em outras palavras, trata-se de uma infração a um dever legal ou social, sendo o primeiro requisito para configurar a responsabilidade civil. No ambiente de trabalho, o ato ilícito se manifesta por práticas abusivas, como o assédio moral e a discriminação.

Por outro lado, o dano refere-se ao prejuízo efetivo sofrido pela vítima e é um elemento imprescindível para que haja a reparação. Sérgio Cavalieri Filho (2023, p. 93) afirma que "[...] não há responsabilidade civil sem danos [...]". Logo, entende-se que o dano pode ser material, quando afeta o patrimônio da vítima, ou moral, quando envolve questões imateriais, como a honra e a dignidade. O dano moral, conforme ensina Gonçalves (2023), está diretamente relacionado ao sofrimento psicológico, emocional ou à violação dos direitos de personalidade da vítima, que, no contexto laboral, pode ser evidenciado em situações como o assédio moral, onde o trabalhador é exposto a condições que comprometem seu equilíbrio emocional e sua saúde mental.

Dessa forma, o dano é o prejuízo concreto que necessita de reparação. No contexto laboral, o dano pode ser material, como um prejuízo financeiro, ou moral, como um abalo psicológico. O artigo 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o dano extrapatrimonial como aquele que afeta a esfera moral ou existencial da pessoa, justificando a reparação, conforme segue:

Art. 223-B - Causa danos 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 (BRASIL, 1943).

Além disso, é importante observar que, para que haja reparação de um dano, deve existir o vínculo entre o ato ilícito e o prejuízo sofrido, o que caracteriza o nexo causal. Este, como define Caio Mário da Silva Pereira (2024, p. 567), "[...] é o elo necessário para a responsabilização, pois estabelece a conexão entre o comportamento do agente e o dano ocorrido [...]"

No contexto laboral, esse nexo causal é frequentemente demonstrado em situações de assédio moral ou negligência, onde a conduta do empregador ou de colegas de trabalho está diretamente relacionada ao sofrimento da vítima. A ausência de medidas protetivas por parte da empresa também pode configurar o nexo causal, especialmente em casos de atividades que envolvem riscos à integridade física ou psicológica do trabalhador.

Por fim, a culpa, por sua vez, refere-se à conduta do agente, que pode ser considerada negligente, imprudente ou imperita, enquanto o dolo se caracteriza pela intenção deliberada de causar dano. Ambos são elementos subjetivos da responsabilidade civil, sendo a culpa um requisito fundamental na maioria das situações em que se busca reparação de danos. Maria Helena Diniz (2024, p. 42) observa que a culpa "[...] é o descumprimento de um dever de cuidado, que gera o dever de reparação quando o comportamento do agente resulta em dano para a vítima [...]"

A doutrina contemporânea também admite a responsabilidade objetiva em certos casos, onde não é necessária a prova de culpa, sendo suficiente demonstrar o risco da atividade. Nesse sentido, o entendimento de que o

empregador pode ser responsabilizado objetivamente, sem a necessidade de demonstrar culpa, é fundamental em contextos em que há atividade perigosa ou em que a negligência na adoção de medidas de segurança compromete a integridade dos empregados.

Em relação à responsabilidade subjetiva, a culpa é um elemento essencial e pode se manifestar por imprudência, negligência ou imperícia. No contexto laboral, a culpa do empregador ocorre quando ele age com desleixo em relação à segurança e ao bem-estar dos seus empregados. O Código Civil, em seu artigo 927, estabelece que o responsável por danos causados a outrem deve reparar o prejuízo, sendo que a comprovação da culpa é necessária na maioria das situações. Porém, a responsabilidade objetiva também encontra respaldo na legislação, como no caso das atividades perigosas ou insalubres, em que o risco da atividade é suficiente para configurar a responsabilidade civil. Essa distinção é importante para garantir a reparação dos danos de forma justa e eficaz.

Assim, a responsabilidade civil do empregador pode ser subjetiva, quando exige comprovação de culpa ou dolo em danos causados ao trabalhador, como assédio moral ou negligência, ou objetiva, baseada no risco, onde basta demonstrar o nexo causal, especialmente em atividades perigosas. Essa distinção, fundamentada no artigo 927 do Código Civil, é essencial para orientar as reparações e proteger os trabalhadores, garantindo ambientes de trabalho seguros e respeitosos.

Por conseguinte, fiscalização dos atos de seus prepostos é essencial, pois estes agem em nome do empregador, que, portanto, acaba sendo responsabilizado por eventuais prejuízos causados. Em consonância, “[...]”

cabe ao empregador a obrigação de fiscalizar os atos praticados por seus prepostos, uma vez que estes agem em seu nome e, assim, acabam responsabilizando-o por eventuais prejuízos que possam causar[...].” (CASTRO, 2019).

O Código Civil brasileiro, ao tratar da obrigação de indenizar, estabelece nos artigos 932 e 933 a responsabilidade civil do empregador, disposto a seguir:

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;

[...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. [...]. (BRASIL, 2002).

Os tribunais têm frequentemente aplicado esses dispositivos ao condenar empregadores a indenizar vítimas de assédio moral por meio de reparação por danos morais. Em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, observa-se a interpretação dessa responsabilidade ao julgar um caso de assédio moral:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a)

Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho.

(TRT-15 - ROT:0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019). (BRASIL, TRT, 2019).

Para que o empregador seja responsabilizado pela prática do ato ilícito, é necessário que este tenha ocorrido durante a jornada laboral e no exercício das funções, ainda que fora do ambiente de trabalho. Assim, quando comprovada a existência do assédio moral praticado pelo empregador, seja de forma ativa ou omissiva ilícita, cabe a ele a responsabilidade legal de reparar o dano por meio de indenização.

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região condenou o empregador a pagar R\$ 10.000,00 de indenização:

Reclamação trabalhista. Assédio moral em razão da orientação sexual das reclamantes, configurado por piadas de cunho sexual e homofóbico no ambiente de trabalho. Ato ilícito da empregadora, que permaneceu omissa diante das denúncias apresentadas pelas reclamantes, resultando em danos à dignidade e à honra das autoras. Devido o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00 para cada uma das reclamantes, levando em

consideração a gravidade do ato e o porte da reclamada. Decretação da despedida indireta com base no artigo 483, alíneas 'd' e 'e', da CLT, em razão do assédio moral praticado, o que configura falta grave patronal. Determinação de pagamento das verbas rescisórias, com as devidas anotações na CTPS e fornecimento das guias para o saque do FGTS e habilitação no seguro-desemprego. Condenação do reclamado ao pagamento de multa prevista no art. 477, §8º da CLT, devido ao não cumprimento das obrigações rescisórias. Concessão dos benefícios da justiça gratuita às reclamantes. Honorários sucumbenciais fixados em 10% para o advogado da parte reclamante e 5% para o advogado da parte reclamada, com condicionamento suspensivo quanto à exigibilidade do pagamento de honorários da parte reclamante, conforme decisão do STF na ADI nº 5.766. Custas processuais de R\$300,00 para cada um dos autos, calculadas sobre o valor de R\$15.000,00 para fins fiscais. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO. Vara do Trabalho de Vilhena. ATSum 0000680-95.2024.5.14.0141. Data de julgamento: 13/11/ 2024). (BRASIL, TRT, 2024).

Dessa forma, os tribunais não apenas reconhecem a responsabilidade civil do empregador, mas reafirmam a obrigação de indenizar por danos morais em casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

3.4 Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do Empregador em Casos de Assédio Moral

A responsabilidade do empregador em casos de assédio moral pode se configurar de forma objetiva ou subjetiva, dependendo das circunstâncias em que o dano ocorre. No caso da responsabilidade subjetiva, é necessário comprovar a culpa do empregador, que pode

ser atribuída a ações de negligência, imprudência ou imperícia.

O empregador responde subjetivamente quando se verifica que houve falha na supervisão, na criação de políticas de prevenção ou no treinamento de pessoal, permitindo que o assédio moral ocorra ou persista. Nesse sentido, o artigo 186 do Código Civil estabelece que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem comete ato ilícito, sendo, portanto, responsável pela reparação (BRASIL, 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br> Acesso em: 4 nov. 2024.)

Um exemplo disso pode ser observado em uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que reforça a responsabilidade subjetiva do empregador em casos de assédio moral.

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. SUPERIOR HIERÁRQUICO. OFENSAS VERBAIS. PODER DIRETIVO. ABUSO. ASSÉDIO MORAL 1. O assédio moral exercido por superiores hierárquicos dá-se quando os chefes, gerentes, encarregados - pessoas que exercem função de liderança - abusam da autoridade que receberam, interferindo de forma negativa nas pessoas que lideram, expondo-as a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. 2. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional acarreta obrigação de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva. 3. A razoabilidade em direito civil é representada pelos valores do homem médio, ligada à congruência lógica entre as situações concretas e os atos praticados, à luz de um padrão de avaliação geral. 4. Extrapola a razoabilidade a imposição de alcunhas aptas a causar dor e constrangimento ao empregado. 5. Recurso de revista do Reclamante de que se conhece e a que se dá provimento para restabelecer a sentença, no aspecto.

(TST - RR: 71.2008.5.02.0054, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 09/08/2017). (BRASIL, TST, 2017).

Por outro lado, a responsabilidade objetiva do empregador se configura em situações nas quais o ambiente de trabalho é inerentemente suscetível a abusos ou quando o trabalho envolve riscos elevados para a integridade psicológica do empregado. Nesse caso, o empregador pode ser responsabilizado independentemente da comprovação de culpa. Essa modalidade de responsabilidade é sustentada pelo artigo 927, parágrafo único, do Código Civil

Art. 927 - Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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. (BRASIL, 2002).

O artigo adota a teoria do risco, estabelecendo que, nas atividades que expõem os trabalhadores a riscos, a responsabilidade do empregador é objetiva. Em casos de assédio moral, a aplicação dessa modalidade visa garantir que o empregador seja responsabilizado pelos danos causados ao empregado, independentemente da intenção de prejudicar ou da comprovação de culpa. Assim, a responsabilidade objetiva tem o intuito de proteger o trabalhador, especialmente em ambientes onde o assédio moral pode ser mais prevalente, garantindo-lhe reparação por danos psíquicos ou morais sofridos.

Por determinante, o empregador pode ser responsabilizado por atos de assédio moral praticados por terceiros, como superiores hierárquicos e colegas de trabalho, conforme estabelecido pela legislação brasileira. De

acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT, 2021), os artigos 932, III; 933; 934 e 935, combinados com os artigos 1.521, III; 1.522 e 1.523, do Código Civil, determinam que o empregador é responsável pelos danos causados por seus empregados ou prepostos, com base nas culpas *in vigilando* (pela falta de fiscalização) e *in eligendo* (pela escolha inadequada do assediador). Quando o assédio é cometido por um superior hierárquico, configura-se abuso de poder, sendo a omissão do empregador uma forma de responsabilização direta, especialmente quando não adota medidas preventivas ou corretivas.

Além disso, a ausência de políticas de controle e mecanismos de denúncia pode caracterizar negligência por parte do empregador, o que configura sua responsabilidade subjetiva. A jurisprudência, incluindo a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal (STF, 1963), reforça que é presumida a culpa do empregador pelos atos de seus empregados ou prepostos.

Nesse contexto, o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio moral, responsabilizando-se mesmo quando não for o autor direto das agressões. A legislação brasileira visa assegurar a reparação dos danos morais e incentiva a adoção de práticas preventivas que promovam um ambiente de trabalho respeitoso e digno.

3.5 Medidas preventivas e obrigação de garantia do ambiente de trabalho saudável

A promoção de um ambiente de trabalho saudável é essencial para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a eficiência das organizações. O assédio moral, como forma de violência psicológica, pode causar danos significativos à saúde mental e física dos empregados, impactando

negativamente tanto o ambiente laboral quanto os resultados da empresa. Portanto, é fundamental que os empregadores adotem medidas preventivas eficazes para garantir um espaço de trabalho seguro e saudável.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) destaca a importância de algumas medidas para prevenir o assédio moral nas organizações, como a criação de canais de comunicação claros para a denúncia, a organização do trabalho de maneira equitativa, e a inclusão do tema em treinamentos e práticas internas de prevenção. O MPT também recomenda que as empresas capacitem seus gestores e membros do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), além de implementar políticas e normas que abordem o assédio moral, com foco na prevenção e na promoção de um ambiente mais saudável. Essas ações são essenciais para assegurar a dignidade dos trabalhadores e a eficiência organizacional (BRASIL, MPT, 2021).

3.6 Consequências do assédio moral

O assédio moral no trabalho configura uma grave violação das relações laborais, gerando impactos significativos tanto para empregados quanto para empregadores. Para os trabalhadores, as consequências incluem transtornos mentais como depressão, ansiedade e transtorno de estresse pós-traumático, que afetam diretamente sua saúde, produtividade e desempenho.

A Organização Mundial da Saúde, destaca que "[...]a depressão, o transtorno de estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral" (OMS, 2004, p. 17). A OMS também aponta que o "transtorno adaptativo", uma condição

psiquiátrica decorrente de estressores, é comum em casos de assédio moral, com sintomas que geram aflição e incapacidade para trabalhar.

O impacto dos transtornos mentais no ambiente de trabalho não é recente, sendo uma das principais causas de afastamento. Rouquayrol (1993, p. 392) menciona que, na década de 1980, os transtornos mentais relacionados ao trabalho foram responsáveis por 14,2% das aposentadorias por invalidez e 9,1% dos casos de auxílio-doença. As empresas também enfrentam prejuízos significativos, como a deterioração da imagem, perda de talentos, aumento da rotatividade e queda na satisfação e engajamento dos funcionários.

Um exemplo disso é a condenação da Dell Computadores, que foi obrigada a pagar R\$ 10 milhões por danos morais coletivos em virtude da prática de assédio (BRASIL, TRT, 2021). O assediador pode ser responsabilizado nas esferas penal e trabalhista, podendo enfrentar condenações por crimes como injúria e difamação, além de ser demitido por justa causa. Assim, é imprescindível que as empresas implementem políticas eficazes para prevenir e combater o assédio moral, visando proteger a saúde dos trabalhadores e melhorar o desempenho organizacional.

3.7 Propostas para melhorias na legislação e políticas públicas

Para combater eficazmente o assédio moral no ambiente de trabalho, é necessário revisar as normas legislativas e fortalecer as políticas públicas. Uma proposta importante é a definição clara do que constitui o assédio moral, considerando tanto ações individuais quanto contextos organizacionais. A tipificação do assédio moral como crime, conforme o Projeto de Lei nº 4.742/2001, é uma medida essencial para responsabilizar os

infratores, com penas severas que ajudam a proteger as vítimas e dissuadir os agressores (BRASIL, 2001; SILVA, 2017).

Além disso, a Lei nº 14.457/2022, sancionada em 2022, trouxe avanços significativos ao estabelecer a obrigação de que empresas públicas e privadas adotem medidas para prevenir o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. A lei também obriga as organizações a desenvolverem programas de prevenção, de modo a criar ambientes mais seguros e acolhedores. A implementação dessas políticas é uma forma de responsabilizar os empregadores e garantir que eles adotem medidas concretas contra o assédio, além de assegurar proteção e apoio às vítimas (BRASIL, 2022).

É fundamental promover programas de conscientização para empregadores e empregados, destacando as consequências legais e psicológicas do assédio. A criação de canais de denúncia e comissões internas nas empresas também pode ser eficaz na identificação e prevenção de abusos (MARTINS, 2015). Em relação à responsabilização, é necessário reforçar a obrigação dos empregadores em criar ambientes livres de assédio, impondo medidas preventivas e garantindo investigações imparciais dos casos (ALMEIDA, 2020).

Essas propostas visam proporcionar uma rede de proteção sólida para os trabalhadores e garantir que os empregadores cumpram suas responsabilidades legais, criando ambientes de trabalho respeitosos e seguros.

4. Considerações Finais

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema de significativa gravidade, com repercussões profundas para a saúde mental e física dos trabalhadores, além de afetar diretamente a produtividade e

o clima organizacional. A análise da legislação vigente evidencia a necessidade de um marco jurídico mais robusto e específico para o enfrentamento do assédio moral, uma vez que a atual regulamentação trata o tema de forma indireta, sem um enfoque claro e direto nas práticas abusivas. A responsabilidade do empregador em prevenir e coibir o assédio moral, por sua vez, deve ser rigorosamente observada, sendo fundamental a implementação de políticas internas efetivas, treinamentos contínuos e canais de denúncia confiáveis, que garantam a proteção dos colaboradores e incentivem um ambiente de respeito e dignidade.

As consequências do assédio moral são vastas e abrangem desde sérios problemas psicológicos para as vítimas até danos à reputação das organizações e o aumento das ações judiciais, impactando diretamente a sustentabilidade do ambiente corporativo. Portanto, é imprescindível a adoção de medidas mais efetivas, como a revisão das legislações existentes, a criação de campanhas educativas e a capacitação de gestores, para que o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho seja não apenas uma obrigação legal, mas uma prática que se reflete no respeito aos direitos dos trabalhadores e no bem-estar de todos.

Em última análise, promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e justo não é apenas uma necessidade ética e legal, mas uma estratégia que beneficia a sociedade e fortalece o compromisso das organizações com a dignidade humana e a justiça social. O aprofundamento do conhecimento sobre o assédio moral e a implementação de práticas adequadas para sua prevenção são passos essenciais para construir uma cultura organizacional saudável, que priorize o bem-estar dos trabalhadores e assegure um ambiente laboral

harmonioso e produtivo. Este artigo contribui para esse avanço ao destacar a urgência de medidas mais eficazes e ao promover a reflexão sobre a responsabilidade civil do empregador nesse contexto.

5. Declaração de conflitos de interesses

Nada a declarar.

6. Referências

ALMEIDA, Maria de Fátima. Assédio moral no trabalho: o papel do empregador e a responsabilidade civil. São Paulo: Atlas, 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4742/2001.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

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

BRASIL. Código Civil: Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, 2002.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Assédio moral no ambiente de trabalho: perguntas e respostas. MPT, 2021.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.742/2001, de 2001.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 341, de 13 de dezembro de 1963. STF, 1963.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Vara do Trabalho de Vilhena.

ATSum 0000680-95.2024.5.14.0141. Pje, 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Responsabilidade civil do empregador - Indenização por danos morais - Assédio moral no trabalho - Ofensa à honra, à imagem e à dignidade da trabalhadora configurada. TRT-15 - ROT: 0010031-49.2015.5.15.0022. Jusprudência, 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Processo 0010007-31.2020.5.18.0129. TRT, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma do TRT-RS condena empresa de tecnologia por assédio moral e outras irregularidades trabalhistas. TRT4, 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. Dano moral. Superior hierárquico. Ofensas verbais. Poder diretivo. Abuso. Assédio moral. Recurso de Revista nº 182800-71.2008.5.02.0054, Relator: João Oreste Dalazen, 4ª Turma. TST, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência sobre assédio moral. TST, 2024.

CASTRO, Pedro Paulo Teixeira Manus. Assédio moral no trabalho e a responsabilidade do empregador. Consultor Jurídico, 2019.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 16. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2023.

- DINIZ, Maria H. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. 38. ed. v. 7. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.
- GONÇALVES, Ricardo. Assédio moral: conceitos e práticas no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade civil. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral no trabalho: a violência psicológica nas relações laborais. São Paulo: Atlas, 2014.
- MARTINS, José Carlos. O impacto do assédio moral no ambiente organizacional. São Paulo: Editora RT, 2015.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. Transtornos mentais e doenças psicossociais relacionadas ao trabalho. Genebra: OMS, 2004.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil: Introdução ao Direito Civil: Teoria Geral de Direito Civil. v. 1. 2024.
- ROUQUAYROL, M. Z. Saúde Pública. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 1993.
- SILVA, Flávia. A tipificação penal do assédio moral no Brasil. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.
- SILVA, José Antônio. Assédio moral no ambiente de trabalho: prevenção e responsabilização. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2015.
- TARTUCE, Flávio. Responsabilidade civil. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.
- TAVARES, Carlos. Responsabilidade civil no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2022.