



BACHARELADO EM DIREITO

CLAUDIO JOSÉ MORGADO LEITE JUNIOR

**ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SEUS DANOS AO
TRABALHADOR**

Conceição do Coité
2025

CLAUDIO JOSÉ MORGADO LEITE JUNIOR

**ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SEUS DANOS AO
TRABALHADOR**

Artigo apresentado à Faculdade da Região
Sisaleira como trabalho de conclusão de
curso para obtenção de título de bacharel em
Direito.

Orientadora: Tais Lima Hurst Macêdo.

Ficha Catalográfica elaborada por:
Keite Birne de Lira – Bibliotecária
CRB: 5/1953

L533 Leite Junior, Cláudio José Morgado
Assédio nas relações de emprego e seus danos ao trabalhador/
Cláudio José Morgado Leite Junior. – Conceição do Coité:
FARESI, 2025.
23f.;

Orientadora: Profa. Tais Lima Hurst Macêdo
Artigo científico (bacharel) em Direito. – Faculdade da
Região Sisaleira - FARESI. Conceição do Coité, 2025.

1. Assédio moral. 2. Trabalho. 3. Danos. 4. Emprego. 5. Vítima.
I. Faculdade da Região Sisaleira – FARESI. II. Macêdo, Tais Lima
Hurst. III. Título.

CDD: 362.8292

CLAUDIO JOSÉ MORGADO LEITE JUNIOR

**ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SEUS DANOS AO
TRABALHADOR**

**Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito, pela Faculdade da Região Sisaleira.**

Aprovado em 11 de junho de 2025.

Banca Examinadora:

**Taís Lima Hurst Macêdo/ coord.direito@faresi.edu.br
Rafael Reis Bacelar Antón / tcc@faresi.edu.br
Alison Carneiro Santos / alisoncarneiro@yahoo.com.br
Rafaella Oliveira de Almeida / docente.rafaella.almeida@faresi.edu.br**



**Rafael Reis Bacelar Antón
Presidente da banca examinadora
Coordenação de TCC – FARESI**

**Conceição do Coité – BA
2025**

ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SEUS DANOS AO TRABALHADOR

Claudio José Morgado Leite Junior¹
Tais Lima Hurst Macêdo¹²

RESUMO

Para combater o assédio nas relações de emprego é necessário, primeiro, compreender o que se entende por relação de trabalho, enxergar a figura do empregado e do empregador, para, posteriormente, entender o conceito de respeito no ambiente de trabalho, e depois adentrar ao tema do assédio, traçando a linha do tempo da conduta, apontando como se inicia, como se procede e as suas consequências, analisando o papel do assediador e da vítima. O presente artigo acadêmico se debruça sobre obras literárias produzidas por profissionais do ramo do direito, com ênfase no direito trabalhista, além de promover uma interdisciplinariedade com o campo da psicologia, apresentando conceitos como *mobbing*, assédio e suas variações, apontando dispositivos da legislação brasileira que versem sobre o assédio, para abordar com o máximo de legitimidade e intimidade o tema tão sensível que é o assédio nas relações de emprego e seus impactos na vida da vítima. Após a compreensão do tema, no entanto, em sua conclusão, o presente texto se propõe a indicar, sem a pretensão de esgotá-los, os meios e as ferramentas legais que visam prevenir ou rechaçar tal condutas acediosas que, lamentavelmente, não raramente são praticadas pelos empregadores em face dos empregados.

Palavras-chave: Assédio moral; trabalho; danos; emprego; vítima.

ABSTRACT

To combat harassment in employment relationships, it is necessary to first understand what is meant by an employment relationship, to see the role of the employee and the employer, to subsequently understand the concept of respect in the workplace, and then to delve into the topic of harassment, tracing the timeline of the conduct, pointing out how it begins, how it proceeds and its consequences, analyzing the role of the harasser and the victim. This academic article focuses on literary works produced by professionals in the field of law, with an emphasis on labor law, in addition to promoting an interdisciplinary approach with the field of psychology, presenting concepts such as mobbing, harassment and their variations, pointing out provisions of Brazilian legislation that deal with harassment, in order to address with maximum legitimacy and intimacy the very sensitive topic of harassment in employment relationships and its impacts on the life of the victim. After understanding the topic, however, in its conclusion, this text aims to indicate, without the intention of exhausting them, the means and legal tools that aim to prevent or reject such abusive behavior that, unfortunately, is not rarely practiced by employers towards employees.

Keywords: Moral harassment; work; damage; employment; victim.

¹ Claudio José Morgado Leite Junior. Bacharelado do Curso de Direito da Faculdade da Região Sisaleira. Email: claudio.junior@faresi.edu.br

² Taís Lima Hurst Macêdo. Docente do Curso de Direito da Faculdade da Região Sisaleira. Email: coord.direito@faresi.edu.br

1. INTRODUÇÃO

Nas relações de emprego abusivas o assédio proferido pelo empregador é utilizado com a finalidade de causar ao ofendido sensação de submissão e impotência, o que, conseqüentemente, acarreta danos de diversas naturezas, a exemplo não exaustivo, danos morais e materiais, dentre outros que serão abordados ao longo do presente trabalho de conclusão de curso.

O objetivo do presente trabalho é fazer uma análise profunda sobre quando o assédio se faz presente em um ambiente de emprego, abordando, à luz da legislação brasileira, os tipos de assédio que podem ser observados em um vínculo envolvendo empregador e empregado.

Os abusos psicológicos causadores de transtornos envolvendo as relações de emprego decorrem muitas vezes de uma relação desequilibrada entre empregador e empregado, que naturalmente já envolve o fato da subordinação, inclusive, sendo este, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o principal ponto para que se identifique uma relação de emprego e a diferencie das demais relações de trabalho.

Muitas vezes observa-se que essa relação de subordinação ultrapassa os limites dos deveres laborais e empregatícios, passando a haver subalternidade, e não mais subordinação, ocasionando, assim, os danos que serão abordados no presente artigo acadêmico.

Por tudo exposto, mostra-se um tema pertinente a ser abordado em um contexto de finalização de uma graduação, notadamente em seu trabalho de conclusão, em que a metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica, cujas obras abordem essa temática e forneçam material para citação e embasamento teórico.

Ao final, serão expostos mecanismos estratégicos que ajudem a evitar esse tipo de abuso no trabalho, e, até mesmo, apontar, quando já acometido, formas de buscar respostas ou soluções jurídicas para as relações empregatícias descompensadas e danosas no tocante aos abusos essencialmente morais e materiais.

2. DEFINIÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO E O QUE SE ESPERA DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E EQUILIBRADO

Sob a ótica de Delgado, a relação empregatícia, é uma configuração de prestação e contraprestação, no que tange estritamente a obrigação do contrato de trabalho, havendo clara relação hierarquizada, pautada em quem gerencia e quem é gerenciado, perfazendo assim, uma situação clássica de labor.

“Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2015, p.296).

Em uma visão macro, pode-se dizer que emprego é uma prestação de serviço decorrente de um contrato empregatício, onde há bilateralidade, sendo de um lado o empregador, e do outro o empregado, culminando, assim, nos requisitos essenciais para que uma prestação de serviço seja legalmente vista como uma verdadeira relação empregatícia envolvendo sujeitos de direitos e deveres.

No entanto, em uma abordagem mais cirúrgica, os requisitos tão necessários para que, acima de tudo, haja legitimidade nas conexões referentes ao vínculo empregatício são, conforme preceitua a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT): habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade, e concomitante a isso, há nessa relação bilateral, as características atreladas ao empregador, que é quem admite, assalaria e dirige uma prestação de serviço. Estes requisitos, inclusive, além de caracterizar, ainda diferenciam o vínculo empregatício das demais relações de trabalho.

No diapasão de um vínculo empregatício, por sua vez, existem princípios norteadores que devem reger o relacionamento entre os sujeitos em um ambiente de trabalho, sendo alguns deles, a moralidade e a legalidade, para que, assim, haja a possibilidade de produção efetiva do que se é proposto na mão de obra, mas também que os indivíduos se vejam respeitados.

Nas palavras de Freud, “a atividade profissional constitui fonte de satisfação especial se for livremente escolhida, isto é, se, por meio da sublimação, tornar possível

o uso de inclinações existentes, de impulsos persistentes ou constitucionalmente reforçados”. (1930).

Destarte, Freud abordou que o ato do trabalho está atrelado à expansão da criatividade do trabalhador e sua utilidade lhe proporcionando satisfação pessoal. O ato da atividade profissional propicia ao indivíduo que este desenvolva habilidades, contudo, apenas em um cenário que corrobore para isto é que de fato o trabalhador poderá atingir o prazer individual e o possível sucesso.

Ressalta-se, no entanto, que deve haver em toda relação empregatícia, além dos elementos subjetivos norteadores do bom convívio, um parâmetro imutável e dominante que estabelece direitos e deveres no âmbito laboral, qual seja, a lei.

A exemplo do que a legislação traz no tocante a criação de um ambiente saudável de emprego, é a nova lei de saúde mental (14.831/24), aquela que cria certificação com validade de dois anos para empresas que promovem a saúde mental e cujo certificado será dado por comissão nomeada pelo governo federal, responsável por analisar a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa. (DOS REIS, 2024).

Em outras palavras, o “Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental” será dado para empresas onde, através de órgãos inspetores, sejam constatadas uma boa relação dentro do ambiente de trabalho e um bom funcionamento da empresa no que tange a observância dos requisitos e princípios previstos em lei.

O ordenamento jurídico brasileiro reconhece que num espaço laboral há deveres, contudo, concomitante a isso, há também direitos, exemplo disso é a lei supracitada, a qual visa que empresas que adotem como política interna um cenário saudável entre os colaboradores sejam publicamente reconhecidas por tal.

Desse modo, na perceptiva da abordagem acima, observa-se que mão de obra e gerência estão interligadas por características universais, afinal, qualquer relação de emprego compartilhará dos mesmos requisitos para que seja classificada como tal. Todavia, paralelo a situação obrigacional, em qualquer relação de emprego se impõe uma boa convivência interpessoal para que se alcance um ambiente saudável e

revestido do máximo de profissionalismo e ética possível. É neste cenário que, inclusive, se obtém mais rendimento e produtividade, ou seja, todos os envolvidos, sejam eles empregadores ou empregados, saem ganhando.

2.1 HÍPOTESES RECORRENTES DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Na contramão do que se espera de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, o assédio nas relações de emprego é uma conduta envolta de atitudes desrespeitosas e antiprofissionais que acabam por ultrapassar os limites naturais do gerenciamento de pessoas, que são inerentes a uma relação empregatícia, acentuando ainda a vulnerabilidade daqueles que cumprem as obrigações em relação àqueles que as impõem.

A relação no trabalho tem se tornado um dos campos mais férteis para as doenças oriundas de maus-tratos e desentendimentos. Diante a isto, pode-se citar os diferentes tipos de assédio no ambiente de trabalho, outrossim, vários podem ser os tipos de assédio, podendo ser de natureza sexual, discriminatória, por bullying ou moral.

Nas palavras de Castro, historicamente, o bullying não foi orientado para a realidade laboral, porquanto foi introduzido, de início, para retratar os maus-tratos entre crianças. Mas o conceito tal qual o de mobbing foi sendo progressivamente adaptado a novas situações, desde então podendo ser inserido e identificado em ambientes de trabalho também, no momento em que há a conduta de tratamento estúpido, tirânico e desumana. (2014, P.35).

O assédio sexual, por sua vez tem conduta não prioritariamente vexatória, mas de lascívia sexual, contendo muitas vezes, termos de baixo calão, contato físico, podendo haver massagens, toques no cabelo, perseguição indesejada que pode ser sutil ou explícita, a uma ou várias vítimas, sem que haja anuência de tais vítimas. (MARTINS, P.77).

Outro infeliz fato marcante de tipos de perseguição no contexto do emprego, são as perseguições discriminatória/racistas que de acordo a Haselbang (LIMA, 2016), traz reflexões acerca dos legados da escravidão no país, que se estendem a

todas as áreas da sociedade, conseqüentemente ao cenário do emprego, e a desvantagem competitiva que se dá pela discriminação racial, perseguição e cobrança ao negro advinda de um superior hierárquico racista. Ademais é importante frisar que o Brasil é um país com forte índice de discriminação, e segundo o IBGE, negros recebem cerca de 40% menos do que brancos, sendo esse contraste, o retrato do racismo enraizado na sociedade brasileira. (GOMES, 2025).

O assédio do tipo moral, não obstante os outros tipos de assédio também conterem condutas desrespeitosas e atos característicos, pode ser cometido ativa ou passivamente, uma vez que o preposto ou empregador, pode responder tanto pelo ato de praticar de fato ou pelo ato de observar que outrem pratica a ação contra terceiro, porém podendo e devendo, não interfere.

Assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e integridade do trabalhador. (MARTINS, 2015, p.17)

As condutas típicas no ordenamento jurídico brasileiro são realizadas por um agente, sendo que este está agindo com dolo ou culpa, sendo culpa, elemento que traz consigo a não intenção, apesar do resultado final. A prática de certas condutas dolosas ou culposas, que culminem em assédio, acaba por suprimir, cada vez mais, a moral do empregado, podendo gerar o que se conhece por *mobbing* no emprego e suas variações.

A palavra *mobbing* deriva originalmente da etologia (ciência que estuda os hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente). Inicialmente a palavra *mobbing* é empregada para descrever comportamentos de bandos ou manadas que, frequentemente, cercam e hostilizam um dos seus membros de modo a expulsá-lo do seio do grupo. O *mobbing* é um fenômeno que se dá em coletividades e até o momento é o assédio na coletividade laboral que vem ensejando quantitativamente mais jurisprudência nos tribunais. (CASTRO, 2014, p.19 e 20).

Entende-se que *mobbing*, inicialmente atrelada às relações animais, que no âmbito da sua irracionalidade, ainda assim, agem de forma que, dá para fazer alusão a comportamentos humanos, pois, seja homem ou animal, ao agirem de modo a depreciar um ou mais membros da sua espécie, mesmo que por intenções distintas, possuem similaridade, que é o ato de desestimar um dos seus pares.

Todavia, diferentemente do mundo animal, o *mobbing* no âmbito do emprego é passível de atuação do direito, uma vez que tal conduta, de segregar um funcionário a fim de atingir determinado resultado, é, além de infração cível, penal e trabalhista, ato antiético, que fere os princípios sociais de boa convivência no labor, como a moral, o profissionalismo e a integridade humana.

Cumprido ressaltar que o *mobbing* é a consolidação do assédio moral. Embora haja, conforme já esclarecido, outras formas de perseguição daqueles que possuem *status* hierárquico maior numa empresa, como o assédio sexual, por exemplo, o assédio moral é a nomenclatura mais atribuída para as condutas abusivas em um contexto trabalhista e antiguidade precede a sua fama.

O assédio moral é um fenômeno antigo, porque a violência moral no trabalho sempre existiu. Mas só recentemente, sobretudo a partir da década de 1980, é que se identificou o problema. Concederam-se palavras às vítimas e passou-se a tratar o fenômeno como um problema laboral específico. A doutrina identifica frequentemente o surgimento do assédio moral com o próprio trabalho. (CASTRO, 2014, p.21).

A conduta do assédio moral, conforme supracitado, há muito perambula pelas várias relações empregatícias, mas apenas há pouco mais de 40 anos é que tal comportamento ganhou atenção da sociedade, pois, há de se repetir, que, um ambiente de emprego é formado, necessariamente, de um ou mais indivíduos em posição de mandante e um ou mais indivíduos com posição de mandatário.

Anteriormente à década de 1980, as pessoas, mesmo as vítimas, não viam o assédio moral, apesar de já observarem a conduta temerária, como assédio e sim uma infeliz necessidade do chefe em manter seus colaboradores sempre atentos ao trabalho, ou seja, o proceder repetitivo de palavras e ações impositivas dos chefes aos funcionários não era visto como assédio, mas como uma típica cobrança.

Nesta conjectura, foi abordado, além do conceito específico de relação de emprego, o elemento do assédio, que pode permear um liame empregatício. Contudo, é necessário compreender que tal conduta pode se iniciar de diversas formas, mas segue um padrão de características.

Segundo Martins (2015, p.59) “A forma do assédio pode ser direta ou indireta, por ações ou por omissão, contendo gestos, insinuações, zombando da pessoa,

ironizando, desprezando a vítima, que passa a ser ignorada por algumas ou várias pessoas na empresa”. Para o autor, características e ações feitas por quem tem a intenção de atingir determinado indivíduo causando-lhe o mal-estar, são caracteres basilares da perseguição, contudo, o mesmo explora ainda mais o rol do assédio moral.

O assédio moral visa atingir a dignidade psicológica do trabalhador. Se existem ofensas físicas, não estará caracterizado o assédio moral. O assediador pretende desestabilizar a vítima, humilhá-la, excluí-la, estabelecer um procedimento vexatório, discriminá-la, constrange-la ou fazer com que peça demissão na empresa. O empregado é levado a crer que os problemas no seu setor se devem a ele e que é um fracassado. Objetiva-se minar a autoconfiança do empregado e a sua autoestima. Muitas vezes, acontece que o empregado sequer consegue reagir, em razão do estado que fica de terror. (MARTINS, 2015, p.58 e 59).

O assédio a um empregado possui viés objetivo de fazer com que ele seja ridicularizado e tenha sua capacidade laborativa questionada por si próprio e por seus colegas de trabalho, momento no qual, muitas vezes, esses acometidos pelo assédio passam a ter produtividade cada vez menor, culminando, assim, em pedido de demissão, o que eximiria o empregador de determinadas verbas rescisórias. Mas o principal e pior prejuízo, no entanto, é na saúde mental da vítima, com surgimento de quadros psicológicos críticos.

É importante notar que o assédio moral no ambiente de trabalho tem sido mostrado em diversos meios de comunicação. Nesta perspectiva é válido citar o assédio sofrido por uma personagem, Andrea Sachs, interpretada por Anne Hathaway, que trabalha como assistente de uma editora de moda poderosa e temperamental, a Miranda Priestly, interpretada por Meryl Streep, em “O Diabo Veste Prada”, filme comédia drama lançado em 2006, dirigido por David Frankel, baseado no livro homônimo de Lauren Weisberger.

Mesmo não sendo o tema principal, o filme mostra a movimentação da indústria da moda, em que uma assistente se depara com uma chefe que, de forma autoritária e muitas vezes rude e insensível, ilustra como diretores poderosos e prepotentes tendem a criar um ambiente de trabalho tóxico, opressivo e doentio para os seus funcionários.

Cumpra ressaltar que Andrea Sachs lida com adversidades e entraves éticos ao cuidar do seu equilíbrio no espaço de trabalho e sua vida pessoal, enquanto precisa lidar com a pressão de seu ambiente de trabalho hostil, lhe causando desconforto e síndromes psicológicas que podem impactar na sua vida social e laborativa. Desta forma fica perceptível como o empregador exerce influência tanto positiva quanto negativa na carreira da personagem, o que também se traduz no mundo real.

3. OS IMPACTOS NA VIDA DOS TRABALHADORES VÍTIMAS DE ASSÉDIO NAS SUAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Casos de assédio no trabalho podem ser desafiadores e delicados. Partindo do pressuposto que o assédio no trabalho tem consequências preocupantes, no que tange a saúde do trabalhador, é necessário trazer uma abordagem acerca dos resultados ocasionados pelo assédio refletidos na vida do acometido por tal prática.

Normalmente, o assediante afirma que seu ato foi brincadeira, mal-entendido, que o assediado está vendo ou ouvindo coisas, é maluco, tem problemas pessoais, tem mau relacionamento com os colegas. Estes fingem que nada viram ou que nada está acontecendo. (MARTINS, p.60, 2015).

É importante frisar que o assédio moral é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, causa intimidação, humilhação, discriminação ou abuso psicológico de um indivíduo por parte de colegas de trabalho, superiores ou subordinados. Muitas vezes, observa-se que a vítima desse tipo de prática não pode contar com ajuda ou apoio dos demais colegas.

O assediador pode se manifestar através de gritos, ofensas, escárnio, cobranças excessivas, ou até mesmo isolamento do funcionário, como, também, a hostilidade pode levar a um comportamento controlador e agressivo tornando o ambiente cada vez mais desequilibrado. É necessário também compreender se, no tocante ao perfil do agressor, existe um arquétipo que o defina como tal.

Gwendoline Auborg e Hélène de Moura argumentam que não há um retrato padrão do assediador, sendo que nem sempre a pessoa que assedia tem uma personalidade perversa ou patológica. Há quem diga que “qualquer um de nós pode ser levado pelas circunstâncias a perseguir um subalterno, um colega ou mesmo o próprio chefe”. Nessa trilha, José María Garcia Callejo consolida o entendimento de que não existe um perfil típico do autor do

mobbing. Isto é, todos podem ser, em determinadas circunstâncias, assediadores. Não apenas os indivíduos especialmente perversos ou problemáticos podem ser potenciais assediadores. Também pessoas aparentemente normais e, inclusive, aquelas altamente reputadas podem cair nesta conduta quando sucumbem à soberba e à tentação de impor seus desejos e caprichos sobre quem as rodeia, especialmente se estes são subordinados. Desse modo, não existe um padrão fixo do perfil do assediador. (CASTRO, p.44, 2014).

É válido explicitar que o perfil do assediador diverge do perfil de alguém que gerencia, porque nem sempre este agente ocupa um cargo de superior hierárquico, sendo, por vezes, colega de mesma função do acometido, ou até abaixo deste, ao observar o quadro de funcionários do respectivo estabelecimento.

Outrossim, neste diapasão, existe também indagação se há um perfil de indivíduo com predisposição a ser alvo de assédio, uma vez que, conforme supracitado, não há que se falar em alguém que possua estereótipo de assediador, mas ao contrário, no polo passivo dessa relação, é necessário abordar sobre o assediado.

Segundo Castro, da mesma forma que não há regra geral do perfil do assediador, também não há retrato padrão do assediado. Em qualquer momento da vida profissional, ninguém está livre de ser vítima de *mobbing*, praticamente não existe organização laboral nenhuma que esteja isenta do risco de incorrer nesta reprochável prática. (2014, p.49)

Nessa vereda, preleciona Ângelo Soares, que “nenhuma pesquisa conseguiu relacionar o assédio com algum traço de personalidade. Muitos acham que só as pessoas fracas se sujeitam, mas ninguém está a salvo desse tipo de violência”. (2004, p.65)

No tocante aos resultados da prática do assédio, é possível perceber que o nível das humilhações se torna insuportável. Muitas vezes estas acontecem de forma gradativa e sutil, e quando a vítima percebe o mal que vem sofrendo já desenvolveu sentimentos de humilhação, irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Assim, essas consequências refletem para espaços além do ambiente de trabalho. Muitas vezes é até difícil identificar o assédio, pois a pessoa sente-se

envolvida de tal maneira que começa a acreditar que talvez possa ser ela responsável e merecedora de críticas.

Os trabalhadores que são vitimados pelo assédio moral sofrem uma série de transtornos físicos e psicológicos, que abrangem desde uma inicial sensação de fraqueza e impotência, passando por sentimentos de culpabilidade, chegando, finalmente, na maioria das vezes, a sofrer transtornos do sono, ansiedade, depressão etc. evidentemente o suicídio seria o caso mais grave deste fenômeno. (CASTRO, p.128, 2014).

No cenário em foco, percebe-se a gravidade do que é enfrentado quem foi submetido a situações, de *mobbing*, ademais, as perdas advindas desta ação não acometem tão somente o trabalhador, que terá suprimida sua autoestima, desmotivação, problemas de saúde física e mental, além da perda de produtividade, como também a empresa, que pode enfrentar problemas com o aumento de rotatividade de pessoal, redução da produtividade, imagem negativa e custos com indenizações. A sociedade também entra nesta conta, pois é afetada pelos custos com tratamento médico e reabilitação das vítimas, além das despesas com benefícios sociais.

3.1 O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE O ASSÉDIO E SUAS VARIANTES.

Ao se debruçar sobre a letra da lei, percebe-se que o ordenamento jurídico brasileiro não é omissivo em relação ao assédio como uma prática que gera danos passíveis de punição, nem pacífico no que tange as penalizações de quem os comete. O Código Civil menciona, expressamente, dois tipos de danos, sendo eles o material (incluindo o dano emergente) e dano moral, contudo a Constituição Federal de 1988 conjuntamente com a lei que versa sobre o trabalho no Brasil, elencam demais danos.

O artigo 186 do Código Civil de 2002, fala que: “aquele em ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Nesse sentido, percebe-se que o ato do assédio já mencionado alhures, tem agora uma de suas classificações legais. Um artigo subsequente, qual seja, artigo 927, ainda do Código Civil, tem sob a inteligência dos seus termos que aquele que

por ato ilícito, presente no artigo acima mencionado, causar danos a alguém, fica obrigado a repará-lo.

O artigo 223-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, introduziu o conceito de dano existencial, especificando que ações ou omissões que ofendam a esfera moral ou existencial da pessoa física são passíveis de reparação.

Ainda sobre a CLT se tem em seu artigo 483, “alínea” “b”, que o empregado poderá, além da rescisão contratual, pleitear a devida indenização, quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo, sendo essa conduta abusiva elemento muitas vezes presente no assédio e já mencionado em vários momentos no presente artigo.

Ainda sobre a rescisão por assédio moral, Castro explica que pode decorrer de um tratamento discriminatório do trabalhador, caracterizado pelo tratamento desigual em comparação com os demais colegas de trabalho, além de desrespeitoso à sua dignidade pessoal, sob o pretexto do empregador de estar agindo dentro do denominado e reconhecido poder diretivo do contrato. (2014, p.180).

No que se refere a CF/88, no tocante a reconhecer alguns tipos de danos, o inciso X do artigo 5º, garante a inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização por danos morais ou materiais decorrentes de sua violação. Este inciso protege os direitos da personalidade, a honra e a imagem, prevendo que qualquer violação destes direitos pode dar garantia a uma indenização.

Quando são observados casos envolvendo assédio no emprego, é expresso que a honra e a imagem dos acometidos são os dois principais bens jurídicos afetados, uma vez que à conduta do assédio está enraizada a omissão ou ação danosa a determinado indivíduo, o que culmina na conduta tipificada.

Os danos decorrentes do assédio moral, ainda nos termos da CF/88 podem, além dos nomeados como dano moral e material, ser observados outros, dando arcabouço jurídico para as vítimas. Nas palavras de Soares, dano existencial é um tipo de dano de gênero imaterial, o qual classifica um tipo de dano sofrido por alguém cujos efeitos se dão na afetação da capacidade da pessoa de desenvolver sua vida e seus projetos, dentre eles, a perda da capacidade de trabalho. (2009, p.30)

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, III, garante a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Já o seu art. 6º consagra direitos sociais como saúde que é diretamente impactado quando ocorre dano existencial.

Há que se falar em um tipo de assédio, que não fere apenas a moral e a imagem, mas a dignidade sexual. Segundo Castro (2014), aquele que é atingido pelo assédio do tipo sexual, terá direito a indenização pelo dano moral, pelo resultado que se tem pela prática que atinge diretamente a integridade moral, causando danos por vezes físicos e de autoestima.

Ao recorrer ao Código Penal, por sua vez, nos termos do artigo 216-A, observa-se o seguinte exposto: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” Ou seja, é válido mencionar que o Código Penal se dedicou também a versar acerca do assédio sexual no âmbito do emprego, tamanha afetação que se tem com essa prática.

4. ESTRATÉGIAS E MECANISMOS LEGAIS PARA CONTER E EVITAR O ASSÉDIO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Para obstar o assédio no trabalho é fulcral implementar uma coalizão de medidas, incluído ofertas de treinamentos regulares, palestras acerca do tema, canais de denuncia seguros e uma prática organizacional que valorize a dignidade e o respeito de todos, bem como o acompanhamento destas medidas para observar os efeitos de tais providencias. A precaução e o combate ao assédio são de responsabilidade tanto da empresa quanto de todos os funcionários.

A cidadania na empresa vincula-se à ideia de direitos fundamentais não especificamente laborais. São direitos atribuídos a todos os cidadãos. Já se disse alhures que o trabalhador não perde a cidadania quando atravessa os “portões da fábrica”. Ou seja, o contrato de trabalho não despoja direitos que a Constituição Federal reconhece ao trabalhador enquanto cidadão. Já se afirmou: “a celebração de um contrato não implica em modo algum a privação para uma das partes, o trabalhador, dos direitos que a Constituição lhe reconhece como cidadão”. (CASTRO, p.106, 2014).

Nas palavras de Castro observa-se a menção à consolidação da dignidade do empregado, uma vez que, independentemente deste ingressar no trabalho e estar à disposição das regras e mandos da empresa, ainda lhe assiste a garantia moral e o respeito mútuo que lhe deve ser cedido. O empregado é acima de ser funcionário, ser humano, e a este deve ser sempre garantida a dignidade, e por parte deste, a mesma conduta respeitosa para com seus pares e seus superiores, promovendo assim uma cultura de trabalho saudável e equilibrado.

Consoante ao que dispõe o ordenamento jurídico, é oferecido como estrutura garantidora, leis, normas, jurisprudências, mas também a atuação de órgãos, como o Ministério Público do Trabalho e seus frutos asseguradores.

O Ministério do Trabalho criou os Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidade e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, no mês de junho de 2000. O objetivo é propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento e que protejam a dignidade da pessoa humana em matéria de trabalho. São acolhidas denúncias de violações contra os trabalhadores, tendo por objetivo solucionar os problemas e, se isso não for possível, encaminhar as denúncias ao Ministério Público do Trabalho. (MARTINS, p.90, 2015).

A exemplo do que se observa do MPT em sua ação no ano de 2000, há muito que se busca a garantia à cidadania nos ambientes laborais. Consoante a relação de trabalho, sua caracterização estrutural se dá num cenário de tarefas com direitos e deveres implícitos de forma simultânea, consolidando o ato da cidadania, conquanto isso, como instrumento de segurança, observa-se a presença atuante de órgãos como o Ministério do Trabalho. Todavia, é necessário entender, também, o papel dos demais arcabouços jurídicos.

É importante apontar a figura imprescindível no âmbito da esfera trabalhista, quando se fala em fiscalização para a garantia das leis trabalhistas e previdenciárias, do Auditor Fiscal do Trabalho, com previsão legal no artigo 17, do Decreto nº 10.854/2021, sendo autoridade nacional e regional no que tange fiscalização do trabalho, profissão historicamente atrelada a assegurar e proteger o direito dos trabalhadores, bem como a promoção de trabalhos seguros e saudáveis. Sendo, portanto um dos mecanismos da Justiça do Trabalho, capaz de inspecionar descumprimentos legais pelas empresas, bem como aplicar-lhes a adequada sanção.

A auditoria fiscal do trabalho, exercida pelos auditores fiscais vinculados ao Ministério Público do Trabalho e Emprego, como já frisado alhures, tem por função, a inspeção das relações de emprego para identificar, informar e conseqüentemente, sanar atos ilegais que ocorram em um ambiente laboral, alcançado, portanto questões concernentes à dignidade e integridade física e psicológica do empregado, atuando diretamente sobre casos como assédio moral e sexual, a exemplo não exaustivo.(BRASIL, 2020).

No tocante ao já citado assédio do tipo sexual, a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), de acordo ao art. 23, da Lei 14.457/2022, observa-se que o exposto no seu texto, traz elementos assecuratórios de dignidade sexual e que favoreçam a inserção da mulher no mercado de trabalho e ingresso nas empresas com CIPA. A exemplo, a inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual, fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento das denúncias para apuração dos fatos, e se for o caso, aplicação de medidas administrativas. (CLT, 2022).

De acordo com dados recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), existem, hoje, cerca de 3 mil registros de assédio sexual no ambiente de trabalho e mais de 50 mil casos de assédio moral, ou seja, observa-se que a presença da conduta delituosa nos estabelecimentos empregatícios é fato recorrente. (PIMENTA, 2023).

Os vitimados por assédio, encontram, além da possibilidade de realizar denúncias frente a órgãos como o Ministério Público do Trabalho e a CIPA, recorrer ao próprio judiciário, seja em sua esfera trabalhista, por meio de reclamações trabalhistas ajuizadas perante a justiça do trabalho, ou mesmo por meio de ações cíveis e criminais, no âmbito do direito civil e penal, respectivamente, uma vez que lhes é assegurado o direito a resposta legal, uma vez que seja comprovado o assédio.

Angariar indenização pecuniária, possibilidade de rescindir o contrato sem sofrer os prejuízos das verbas rescisórias e até pleitear por uma punição na esfera trabalhista, cível, criminal, são respostas que o ordenamento jurídico brasileiro oferece aos afetados pelas várias modalidades de assédio que se possa sofrer no emprego.

Destarte, é válido salientar que, conforme visto nos mais variados dispositivos legais e formas de denúncia, o empregado não deve aceitar ser submetido a situações recorrentes e vexatórias de sua honra e imagem, uma vez que lhe assiste o amparo jurídico, que o agasalha de direitos e que tornam o assediador, alguém passível de punição, de modo que é importante que a vítima não se cale e sempre busque os seus direitos enquanto cidadão.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O empregado é pilar fundamental em qualquer sistema de produção, sendo ele o responsável pela execução das tarefas a que seu serviço exige. Há muito se fala nos direitos sociais dos trabalhadores, mas, divergente a isso, muitas vezes se nota a presença do assédio, culminando em sérios casos de abuso psicológico no emprego.

O presente artigo teve por escopo a análise do assédio nas relações de emprego, com observação ao ordenamento jurídico brasileiro e aos reais danos que podem ser cometidos para a vítima no âmbito do emprego.

No decorrer da execução da investigação bibliográfica, foi conclusivo que o assédio, em suas diferentes formas, como o bullying, assédio moral, sexual, e discriminatório, bem como os resultados que são os danos materiais, morais e existenciais, resultam em condutas que ferem além das vítimas, todo um sistema jurídico do país.

A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho foram colocados como parâmetros para que fosse possível entender o início da conduta danosa quando esta existisse de fato, uma vez que ao serem comparados os ambientes saudáveis e exemplares de um cenário de emprego legalista e um local em que houvesse atos como assédio de todos os tipos, ficaria nítida qual dos dois ambientes representavam um local “insalubre”.

Foi conclusivo que o assédio no emprego é recorrente e percorre, uma linha tênue entre o ato de chefear e coabitar e o ato da perseguição além da cobrança natural que ocorre em qualquer emprego. Outrossim, há que se falar que, por mais

que seja mais comum, o assédio advindo de hierarquias superiores para hierarquias inferiores, ao contrário também se caracteriza como tal, e que não há arquétipo para alguém ser predisposto a ser assediador, nem vítima.

Por fim, ressalta-se que o combate ao assédio no emprego é processo contínuo e exige a colaboração de todos os atores envolvidos, sejam as empresas, juristas, auditoria do trabalho e sindicato de classe, e ao se debruçar sobre as leis brasileiras observa-se formas de angariar comunicação acerca do assédio sofrido, bem como pleitear pelos direitos destinados àqueles que sofrem ou sofreram pela perseguição sistemática no emprego, uma vez que o importante é que a vítima não se cale, pois, enquanto haja assediadores e perseguidores, haverá também a resposta da lei.

REFERÊNCIAS

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2015. 125 p.

DE CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **Assédio Moral nas Relações de Emprego**: Doutrina, jurisprudência e casos concretos reais. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. 264 p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. 1568 p. ISBN 9788536132181.

DOS REIS, Renato Gouvêa. A importância da certificação em saúde mental para empresas. **Migalhas**, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405974/a-importancia-da-certificacao-em-saude-mental-para-empresas>. Acesso em: 01 maio 2025.

LINHARES, Aryanna. **CLT Consolidação das Leis de Trabalho**: Completa. 38. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025. 1568 p.

FREUD, Sigmund *et al.* **O mal-estar na civilização**. São Paulo: Editora Schwarcz SA, 2010. 496 p. ISBN 9788535917437.

FILME: O Diabo Veste Prada. Direção: David Frankel. Produção: Wendy Finerman. Califórnia: a 20th Century Fox, 2006.

SOARES, Ângelo. **Assédio moral no trabalho**. Revista Época. São Paulo, Editora Globo, n. 294, 5 jan. 2004. p. 65.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**: estudo comparado sobre a configuração do dano existencial no Brasil e na Itália. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

PIMENTA, Tatiana . **4 passos para combater o assédio no ambiente de trabalho**. exame, 2023. Disponível em: <https://exame.com/bussola/4-passos-para-combater-o-assedio-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 21 maio 2025.

LIMA, Márica . **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil: obra de Carlos Hansenbalg**. Nome do Site. 2016. Disponível em: <https://novosestudos.com.br/discriminacao-e-desigualdades-raciais-no-brasil-obra-de-carlos-hansenbalg-quarenta-anos-depois/#gsc.tab=0>. Acesso em: 01 jun. 2025.

GOMES, Erik Chiconelli . **Nos ombros de mulheres e negros, o peso da precarização**. Nome do Site. 2025. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/nos-ombros-de-mulheres-e-negros-o-peso-da-precarizacao/>. Acesso em: 01 jun. 2025.

O AUDITOR-FISCAL do Trabalho e a Inspeção do Trabalho. São Paulo: Gov, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do->

trabalho/escola/o-auditor-fiscal-do-trabalho-e-a-inspecao-do-trabalho. Acesso em: 4 jun. 2025.