

DÉBORA NICOLE GONÇALVES OLIVEIRA

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo científico apresentado ao Centro universitário São Lucas Ji-Paraná, para obtenção de grau na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso em Direito.

Prof. Orientador: Alisson Henrique
Gonçalves Rosário

Ji-Paraná
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

O48r Oliveira, Débora Nicole Gonçalves.

A responsabilidade civil do empregador por assédio moral no ambiente de trabalho. / Débora Nicole Gonçalves Oliveira. – Ji-Paraná, 2024.

25 p.

Artigo Científico (Curso de Direito) – Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2024.

Orientador: Prof. Esp. Alisson Henrique Gonçalves Rosário.

1. Assédio Moral. 2. Ambiente de Trabalho. 3. Responsabilidade Civil. 4. Dano Moral. I. Rosário, Alisson Henrique Gonçalves. II. Título.

CDU 331.47

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Débora Nicole Gonçalves Oliveira¹
Alisson Henrique Gonçalves Rosário²

RESUMO: O assédio moral no ambiente de trabalho configura-se como uma grave violação dos direitos dos trabalhadores, manifestando-se através de condutas abusivas que prejudicam a saúde mental e a integridade psicológica dos colaboradores. Embora a legislação brasileira não disponha de uma norma específica para o assédio moral, conceitos relevantes podem ser encontrados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Código Civil, que estabelecem a responsabilidade civil do empregador em garantir um ambiente laboral seguro e saudável. Este artigo analisa as consequências do assédio moral para empregados e empregadores, enfatizando a necessidade de medidas preventivas eficazes e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito e a dignidade. Além disso, apresenta propostas de melhorias nas legislações e políticas públicas, visando à criação de ambientes de trabalho mais justos e saudáveis.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Ambiente De Trabalho. Responsabilidade Civil. Dano Moral.

THE EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY FOR MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

ABSTRACT: Moral harassment in the workplace constitutes a serious violation of workers' rights, manifested through abusive behaviors that harm the mental health and psychological integrity of employees. Although Brazilian legislation does not have a specific law addressing moral harassment, relevant concepts can be found in the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Civil Code, which establish the employer's civil responsibility to ensure a safe and healthy work environment. This article analyzes the consequences of moral harassment for both employees and employers, emphasizing the need for effective preventive measures and the promotion of an organizational culture that values respect and dignity. Additionally, it presents proposals for improvements in legislation and public policies aimed at creating fairer and healthier work environments.

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

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui uma questão de crescente relevância no contexto organizacional contemporâneo, caracterizando-se por práticas repetitivas e abusivas que visam humilhar, constranger ou desqualificar os colaboradores. Esse fenômeno, que se manifesta como uma forma de violência psicológica, acarreta não apenas danos

¹ Acadêmica do 10º período do curso de Direito no Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná. E-mail: deboragon457@gmail.com

² Professor 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

à saúde mental e física dos trabalhadores, mas também compromete a eficiência e a produtividade das organizações.

Apesar de a legislação brasileira não dispor de uma norma federal específica sobre o assédio moral, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil abordam indiretamente o tema, estabelecendo direitos e deveres que visam a proteção da dignidade do trabalhador. Nesse sentido, a responsabilidade civil do empregador, tanto objetiva quanto subjetiva, assume papel crucial para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Isso reforça a necessidade de políticas de prevenção e combate a práticas abusivas, com o objetivo de garantir condições adequadas ao desempenho do trabalhador.

A gravidade dessa prática tem levado a jurisprudência e à legislação a buscar formas de responsabilizar os empregadores, tanto pelos danos causados aos trabalhadores quanto pela criação de um ambiente propício à perpetuação de abusos. Nesse contexto, a responsabilidade civil do empregador configura-se como um mecanismo jurídico essencial para garantir a reparação dos danos e prevenir a ocorrência de práticas abusivas.

Este artigo tem como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador em casos de assédio moral no ambiente de trabalho, discutindo a relevância das normas legais e suas implicações para as vítimas, além de apresentar propostas de aprimoramento das políticas públicas e legislativas para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Diante desse panorama, é imperativo implementar medidas eficazes para prevenir o assédio moral, o que envolve desde a criação de políticas internas claras até a promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito e a empatia. Além disso, a revisão das legislações existentes e a promoção de campanhas educativas são essenciais para conscientizar tanto empregadores quanto empregados sobre seus direitos e deveres. Assim, este estudo busca analisar as implicações do assédio moral nas relações laborais e apresentar propostas de melhorias nas políticas públicas e na legislação, visando à construção de ambientes de trabalho mais justos e respeitosos.

2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática marcada pela repetição de condutas abusivas, com o intuito de humilhar, constranger ou desqualificar um colaborador, comprometendo sua integridade física e psíquica. Essas ações não apenas afetam o indivíduo, mas também criam um clima organizacional hostil, interferindo na produtividade e no bem-estar de toda a equipe.

Na doutrina jurídica e psicológica, o assédio moral é entendido como uma forma de violência psicológica sistemática, em que uma ou mais pessoas, muitas vezes amparadas em sua posição de poder, praticam atos vexatórios contra um indivíduo. Tal comportamento abusivo e reiterado gera um ambiente degradante e opressivo para a vítima, que pode ter sua autoestima e saúde mental profundamente abaladas. A estudiosa Marie-France Hirigoyen define o assédio moral como,

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, Marie-France. 2014. 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 contribuem para o surgimento de doenças psicológicas e físicas, como estresse, ansiedade e depressão, além de prejudicar o 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 introduziu o artigo

223-B na CLT, que reconhece os danos extrapatrimoniais decorrentes de práticas que violam a dignidade do trabalhador. Segundo esse dispositivo:

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. Decreto-Lei nº 5.452,1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 nov. 2023)

Além disso, o Código Civil, no artigo 186, prevê a obrigação de reparação do dano moral quando há lesão à honra ou imagem do indivíduo: "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, Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 4 nov. 2024).

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:

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;
(BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br> Acesso em: 4 nov. 2024)

Esses elementos legais são complementados pela jurisprudência, que interpreta e aplica tais dispositivos para proteger o ambiente de trabalho saudável e 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.

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 (BRASIL, 1988, Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 03 de nov. de 2024).

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 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 e se caracteriza 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. 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.

Assim, é fundamental que 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.

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. 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.

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. (DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 2024. p.34.)

Esse conceito aplica-se 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.

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 n. 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.

Nesse sentido, Tartuce (2023) destaca as considerações de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho sobre as peculiaridades da responsabilidade civil nas relações de trabalho:

“Uma das relações jurídicas mais complexas da sociedade moderna é, sem sobra 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 tal 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, desiguando os desiguais na medida em que se desigalam. Todavia, a questão se torna ainda mais complexa quando tratamos da aplicação das regras de responsabilidade civil nesse tipo de relação jurídica especializada. Tal ‘complexidade agregada’ se dá pelo fato de que não é possível aplicar isoladamente as regras de Direito Civil em uma relação de emprego, sem observar a disciplina própria de tais formas de contratação.” (TARTUCE, Flávio. Responsabilidade Civil. 2023. p.832).

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. 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.

3.1 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Para que a responsabilidade civil se configure, é necessário que determinados pressupostos estejam presentes, quais sejam: o ato ilícito, o dano, o nexo causal e a culpa.

O ato ilícito é a conduta voluntária, omissiva ou comissiva, que viola um dever jurídico e causa danos a outrem. Segundo Silvio de Salvo Venosa, o ato ilícito é a "ação ou omissão do agente que desrespeita o direito alheio, contrariando as normas jurídicas impostas pela sociedade" (VENOSA, *Direito Civil: Obrigações e Responsabilidade Civil*. v.2 2024. p. 352.)

Em outras palavras, o ato ilícito representa a infração de um dever imposto pela lei ou pela sociedade, sendo o primeiro requisito para a configuração da responsabilidade civil. No contexto laboral o ato ilícito se evidencia através de práticas abusivas que levam ao assédio moral e a discriminação

O dano é o prejuízo efetivo sofrido pela vítima e constitui o elemento indispensável para que a reparação seja devida. De acordo com Sérgio Cavalieri Filho, "não há responsabilidade civil sem danos." (*Programa de Responsabilidade Civil*. 2023. p. 93).

Ele pode ser de natureza material, quando afeta o patrimônio da vítima, ou moral, quando envolve questões imateriais, como a honra e a dignidade. O dano, portanto, é o prejuízo concreto que precisa ser reparado, e sua existência é fundamental para a configuração da responsabilidade civil.

No caso do ambiente laboral, o dano pode ser material (ex.: prejuízo financeiro) ou moral (ex.: abalo psicológico ou constrangimento). O artigo 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define que dano extrapatrimonial ofende a esfera moral ou existencial da pessoa física, justificando assim a reparação. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452,1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 nov. 2023.).

O nexo causal é o vínculo que liga o ato ilícito ao dano, demonstrando que a conduta do agente foi a causa direta ou indireta do prejuízo sofrido pela vítima. Caio Mário da Silva Pereira explica que o nexo causal "é o elo necessário para a responsabilização, pois estabelece a conexão entre o comportamento do agente e o dano ocorrido" (PEREIRA, *Instituições de Direito Civil: Introdução ao Direito Civil: Teoria Geral de Direito Civil*. v.i. 2024. p. 567)

O nexo causal confirma a relação entre o ato praticado pelo empregador (ou pelo ambiente de trabalho) e o dano sofrido pelo empregado. Esse elo é indispensável para que se configure a responsabilidade civil.

A culpa 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 constituem elementos subjetivos da responsabilidade civil, sendo a culpa um requisito fundamental na maioria das situações em que se busca a reparação de danos.

Maria Helena Diniz ressalta que a culpa "é o descumprimento de um dever de cuidado, que gera o dever de reparação quando do comportamento do agente resulta dano para a vítima" (DINIZ, *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. v. 7. 2024. p. 42). A doutrina contemporânea admite também a responsabilidade objetiva em certos casos, dispensando a prova da culpa e baseando-se apenas no risco da atividade.

Na responsabilidade subjetiva, a culpa é um elemento essencial e pode se manifestar por imprudência, negligência ou imperícia. A culpa do empregador, nesse contexto, ocorre quando ele age com desleixo em relação à segurança e ao bem-estar dos seus empregados.

Esses elementos são essenciais para determinar a existência de responsabilidade civil, que tem por objetivo assegurar a reparação dos prejuízos causados a uma das partes envolvidas.

3.2 Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do Empregador

No Direito brasileiro, a responsabilidade civil pode ser classificada em objetiva ou subjetiva, dependendo da necessidade de comprovação da culpa.

Responsabilidade Subjetiva

Requer a comprovação de culpa ou dolo por parte do agente que causou o dano. No âmbito trabalhista, essa forma de responsabilidade geralmente aplica-se aos casos em que o empregador ou seus representantes causam danos ao trabalhador, seja por assédio moral, discriminação ou por negligência em relação à segurança no trabalho.

Responsabilidade Objetiva

Baseada na teoria do risco, a responsabilidade objetiva dispensa a comprovação de culpa, sendo suficiente demonstrar o nexo causal entre o ato e o dano. Nos casos de atividades que envolvem riscos inerentes ao trabalho, como atividades insalubres ou perigosas, o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil prevê que o empregador deve responder objetivamente pelos danos

causados, ainda que não tenha agido com dolo ou culpa (BRASIL, 2002 Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 4 nov. 2024.).

A distinção entre responsabilidade objetiva e subjetiva é crucial para determinar os critérios de reparação e para orientar o trabalhador em suas reivindicações legais. No contexto laboral, essa distinção assegura proteção ao trabalhador, garantindo que os empregadores mantenham um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

4. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ASSÉDIO MORAL

No contexto do ambiente laboral, o empregador possui uma responsabilidade civil amplamente fundamentada pelo dever de manter um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso. A responsabilidade do empregador por assédio moral encontra respaldo tanto na legislação trabalhista quanto no Código Civil, aplicando-se com o objetivo de assegurar que as relações laborais se desenvolvam sem práticas abusivas.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o empregador é obrigado a prevenir danos ao trabalhador, incluindo os de natureza moral e psicológica. Conforme o artigo 223-B da CLT, ações ou omissões que ofendam a integridade moral ou existencial de uma pessoa, seja física ou jurídica, geram o direito à reparação do dano extrapatrimonial (BRASIL, 1943, Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 05 nov. 2024).

A fiscalização dos atos de seus prepostos é essencial, pois estes agem em nome do empregador, que, portanto, acaba sendo responsabilizado por eventuais prejuízos causados. Para Pedro Paulo Teixeira Manus, “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” (MANUS, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 04 nov. 2024).

O Código Civil brasileiro, ao tratar da obrigação de indenizar, estabelece nos artigos 932 e 933 a responsabilidade civil do empregador. O artigo 932, inciso III, dispõe que:

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; (BRASIL, 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br> Acesso em: 4 nov. 2024.)

Além disso, o artigo 933 complementa:

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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br> Acesso em: 4 nov. 2024.)

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. Disponível em: <https://jurisprudencia.trt15.jus.br>. Acesso em: 04 de nov. 2024)

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, conforme constata a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Não existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima o obreiro, não há falar em assédio moral, sendo indevido o pagamento da indenização pleiteada.

(TRT da 18ª Região; Processo: 0010007-31.2020.5.18.0129; Data de assinatura: 06-10-2021; Órgão Julgador: Gab. Des. Elvecio Moura dos Santos - 3ª TURMA; Relator(a): ELVECIO MOURA DOS SANTOS. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br>. Acesso em 08 de nov. 2024)

Portanto, a vítima de assédio moral que se sentir prejudicada deve buscar a Justiça do Trabalho para pleitear ação de reparação de dano moral, podendo recorrer às autoridades competentes em situações de urgência.

Esses fundamentos evidenciam o entendimento consolidado na jurisprudência de que o empregador é responsável pelos atos abusivos praticados por seus prepostos, sendo obrigado a reparar os prejuízos causados ao empregado em situações de assédio moral. 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. Disponível em: <https://pje.trt14.jus.br>. Acesso em: 6 nov. 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.

4.1 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, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/08/2017, Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em 04 de nov. 2024)

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

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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br> Acesso em: 4 nov. 2024.)

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.

4.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATOS PRATICADOS POR TERCEIROS

O empregador pode ser responsabilizado por atos de assédio moral praticados por terceiros, como superiores hierárquicos e colegas de trabalho. Conforme destacado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em sua cartilha sobre assédio moral

A legislação brasileira, por meio dos artigos 932, III; 933; 934 e 935, combinados com os artigos 1.521, III; 1.522 e 1.523, do Código Civil, estabelece que o empregador é responsável pelos danos causados a terceiros em virtude de obrigações contratuais assumidas pela empresa e por atos praticados por seus empregados ou prepostos, com base nas culpas *in vigilando* (pela falta de fiscalização da conduta do assediador) e *in eligendo* (por ter selecionado a pessoa que praticou o assédio. (BRASIL, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br>. Acesso em: 05 nov. 2024).

Quando o assédio é praticado por um superior hierárquico contra um subordinado, configura-se um abuso de poder que, por omissão, torna o empregador diretamente responsável, especialmente quando não adota medidas preventivas ou punitivas eficazes. No caso de assédio entre colegas de trabalho, o empregador também possui o dever de garantir um ambiente de trabalho saudável, impedindo práticas de exclusão, humilhação ou difamação entre os colaboradores.

A ausência de políticas de controle e mecanismos de denúncia para lidar com essas situações pode caracterizar negligência por parte do empregador, o que implica sua responsabilidade subjetiva. Esse entendimento é corroborado pela jurisprudência trabalhista e pela doutrina, que reconhecem o dever do empregador de prevenir práticas de assédio, independentemente de sua autoria direta.

A Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal (STF) estabelece que é presumida a culpa do empregador pelos atos culposos de seus empregados ou

prepostos. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 341. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 04 nov. 2024). Dessa forma, cabe ao empregador zelar por um ambiente de trabalho psicologicamente saudável e livre de assédio, sendo responsável pelo assédio moral, ainda que não seja o autor direto da agressão.

O empregador responde por atos de seus prepostos e por qualquer situação que comprometa a integridade de seus trabalhadores no ambiente de trabalho, mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego. Assim, a legislação brasileira busca assegurar a reparação integral dos danos morais sofridos e estimula a adoção de práticas preventivas que garantam um ambiente de trabalho digno e respeitoso.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS E OBRIGAÇÃO DE GARANTIA DO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

A promoção de um ambiente de trabalho saudável é essencial não apenas para a proteção dos direitos dos trabalhadores, mas também para a eficiência e produtividade das organizações. O assédio moral, como forma de violência psicológica, pode ter consequências devastadoras para a saúde mental e física dos empregados, refletindo-se na qualidade do ambiente de trabalho e nos resultados da empresa. Portanto, é fundamental que os empregadores adotem medidas preventivas eficazes e cumpram a obrigação legal de garantir um espaço laboral seguro e saudável.

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho (MPT) elaborou uma cartilha com orientações sobre o que o empregador pode fazer para prevenir o assédio moral nas organizações. Algumas das medidas recomendadas são:

- Criar canais de comunicação eficazes, com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, garantindo o sigilo da identidade do denunciante;
- Desenvolver espaços de confiança e diálogo;
- Organizar o trabalho de forma equitativa e não discriminatória, valorizando as potencialidades dos empregados;
- Incluir o tema do assédio moral nas atividades da semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);

Abordar o tema em treinamentos, palestras e cursos, conscientizando os trabalhadores sobre a igualdade entre homens e mulheres;
Capacitar os membros do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), além dos profissionais de recursos humanos e líderes;
Inserir regras de conduta sobre assédio moral nas normas internas da empresa, prevendo formas de apuração e punição;
Negociar com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos para prevenir o assédio moral;
Contratar consultorias externas para realizar diagnósticos sobre as condições de trabalho, visando prevenir situações de assédio;
Promover que cada setor da empresa implemente um plano de ação com objetivos e metas claros, para que toda a equipe conheça a estratégia e contribua de forma eficiente;
Estabelecer normas claras para as atribuições de cada membro da equipe, incluindo chefias e rotinas de substituição e rodízio;
Criar códigos de conduta e manuais de ética, restringindo o uso de recursos humanos e materiais para interesses particulares e limitando comunicações fora do horário de expediente, exceto em situações absolutamente excepcionais;
Implementar avaliações horizontais e 360°, promovendo uma cultura de feedback entre todos os membros da equipe;
Sensibilizar e capacitar gestores e servidores para questões que envolvem o retorno de licenças (como maternidade, saúde e cuidado de familiar), visando evitar sobrecarga e discriminação, bem como promovendo a humanização das rotinas de trabalho e das práticas de gestão. (BRASIL, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br>. Acesso em: 05 nov. 2024).

Essas medidas visam não só prevenir o assédio moral, mas também promover um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, reforçando o compromisso das empresas com o bem-estar e a dignidade dos seus empregados.

6. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

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. Em 2004, a Organização Mundial da Saúde (OMS) já apontava que o assédio moral gerava danos à saúde mental da vítima, destacando que:

“A depressão e o transtorno do estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral, segundo a OMS. A OMS ainda assinala que há também o chamado 'transtorno

adaptativo', que consiste em uma condição psiquiátrica decorrente de uma resposta individual a estressores, juntamente com algumas mudanças sociais na vida do indivíduo afetado. Os sintomas são sinais de aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades" (OMS, 2004, p. 17).

O impacto dos transtornos mentais no ambiente de trabalho não é recente, sendo já uma causa significativa de afastamento. De acordo com Rouquayrol (1993), os transtornos mentais relacionados ao trabalho foram responsáveis por 14,2% das aposentadorias por invalidez e por 9,1% das causas de auxílio-doença na década de 1980 (ROUQUAYROL, 1993, p. 392).

Com o passar dos anos, esses dados têm aumentado, sendo que, atualmente, os transtornos mentais representam a 3ª principal causa de afastamentos de trabalho, conforme divulgado pela Associação Médica do Rio Grande do Sul (AMRIGS, 2017, disponível em: <https://www.amrigs.org.br>. Acesso em: 07 nov. 2024).

Esses fatores podem resultar em um aumento de faltas e de rotatividade, impactando diretamente a dinâmica da equipe e a moral organizacional. Por outro lado, para o empregador, o assédio moral gera prejuízos significativos, como a deterioração da imagem da empresa, a diminuição da satisfação e do engajamento dos funcionários e possíveis consequências jurídicas, incluindo ações judiciais e indenizações.

Um exemplo notório é a condenação da empresa Dell Computadores Brasil pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) ao pagamento de R\$ 10 milhões em indenização por assédio moral. A decisão considerou que a empresa cometeu um "dano moral coletivo", prejudicando a sociedade como um todo (UOL, 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br>. Acesso em: 05 nov. 2024).

Além disso, a presença de um ambiente hostil pode levar à perda de talentos e à dificuldade em atrair novos colaboradores, comprometendo a competitividade da organização. Assim, tanto empregadores quanto empregados têm a perder com a perpetuação do assédio moral, o que torna

urgente a implementação de políticas efetivas de prevenção e combate a essa prática nociva.

O assediador, quando empregado, pode ser responsabilizado em diferentes esferas. No âmbito penal, pode enfrentar possíveis condenações por crimes como difamação, injúria, constrangimento e ameaça, conforme os artigos 139, 140, 146 e 147 do Código Penal (BRASIL, 1940, disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 09 de nov. 2024).

Do ponto de vista trabalhista, o assediador estará sujeito a ser dispensado por justa causa, como prevê o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Dessa forma, existem diferentes formas de penalizar o assediador pela prática de tal conduta, com penalidades que podem recair tanto sobre o assediador quanto sobre a empresa que tolerou ou, em certos casos, incentivou o comportamento.

7. PROPOSTAS PARA MELHORIAS NA LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS

Para garantir a efetividade no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, é essencial adotar uma abordagem ampla, que contemple tanto a revisão das normas legislativas existentes quanto o fortalecimento das políticas públicas. Uma das principais propostas é a definição clara do que constitui o assédio moral, com a inclusão de penalidades mais rigorosas para infratores. O

projeto de lei já aprovado na Câmara dos Deputados sugere a tipificação do assédio moral como crime, alterando o Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940). A inclusão de penalidades mais severas seria uma forma de dissuadir agressores e proteger as vítimas, tornando o ambiente de trabalho mais seguro. (BRASIL, Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 07 nov. 2024.)

Além disso, é necessário promover campanhas educativas que enfatizem o respeito mútuo e a construção de um ambiente de trabalho saudável. Tais campanhas podem ser realizadas em colaboração com sindicatos, organizações não governamentais e órgãos governamentais, com o objetivo de conscientizar tanto empregadores quanto empregados sobre os direitos e deveres de cada parte. Essas iniciativas ajudariam a diminuir a prevalência do assédio moral, ao fomentar um ambiente de respeito e colaboração.

Outra proposta crucial é a criação de programas de capacitação para líderes e gestores de recursos humanos, com foco no desenvolvimento de habilidades essenciais, como comunicação eficaz, resolução de conflitos e promoção de um ambiente inclusivo. Treinamentos sobre a identificação e prevenção de comportamentos de assédio moral também devem ser incorporados aos programas de desenvolvimento de líderes, permitindo que os gestores desempenhem um papel proativo na prevenção de abusos.

Por fim, a implementação de políticas públicas que incentivem a transparência nas relações de trabalho, como auditorias regulares e avaliações de clima organizacional, contribuiria para a identificação precoce de situações de assédio moral. A criação de uma rede de apoio psicológico e jurídico para as vítimas também se mostra essencial, garantindo que os trabalhadores tenham acesso a recursos adequados para lidar com as consequências do assédio moral. Essas ações são fundamentais não apenas para a proteção dos direitos dos trabalhadores, mas também para a promoção de ambientes de trabalho mais justos e saudáveis, o que beneficiaria toda a sociedade.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão que demanda atenção urgente, dada sua capacidade de impactar negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores, assim como a produtividade e o clima organizacional. A análise da legislação vigente, que, embora reconheça o assédio moral de forma indireta por meio de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do Código Civil, revela a necessidade de um arcabouço jurídico mais robusto e específico.

A responsabilidade do empregador em prevenir e coibir práticas de assédio é inegável e deve ser reforçada por políticas internas efetivas que promovam um ambiente laboral saudável. As medidas preventivas, que incluem a implementação de políticas claras, treinamentos e canais de denúncia confidenciais, são essenciais para criar uma cultura organizacional que priorize o respeito e a dignidade dos trabalhadores.

Além disso, as consequências do assédio moral são abrangentes e prejudiciais tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Problemas psicológicos, redução da produtividade e possíveis ações judiciais são algumas das repercussões que emergem de um ambiente de trabalho hostil. Assim, a adoção de propostas que visem à revisão das legislações existentes, campanhas educativas e capacitação de gestores é imperativa para enfrentar este problema de forma eficaz.

Por fim, a promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso não é apenas uma obrigação legal, mas também um imperativo ético que beneficia a sociedade como um todo. A construção de um espaço laboral que respeite os direitos dos trabalhadores e promova o bem-estar deve ser uma prioridade em todas as esferas, refletindo o compromisso com a dignidade humana e a justiça social. Este artigo, ao destacar a gravidade do assédio moral e as estratégias para sua prevenção, contribui para o avanço do conhecimento sobre o tema e para a formação de um ambiente de trabalho mais saudável e justo.

9. REFERENCIAS

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

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

CAMARA, Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4742/2001.** Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 4 nov. 2024.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral no ambiente de trabalho: perguntas e respostas.** Brasília: MPT, 2021.

Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 05 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 341**, de 13 de dezembro de 1963. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2478>. Acesso em: 04 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista.** Dano moral.

Superior hierárquico. Ofensas verbais. Poder diretivo. Abuso. Assédio moral.

Recurso de Revista nº182800-71.2008.5.02.0054, Relator: João Oreste Dalazen, 4ª Turma. Julgamento em 09 ago. 2017. Publicado em DEJT 18 ago. 2017. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#bb0446afd4d6d646ca7e1bc356c4c9fd>. Acesso em: 04 nov. 2024.

CASTRO, Pedro Paulo Teixeira Manus. **Assédio moral no trabalho e a responsabilidade do empregador.** Consultor Jurídico, 28 jun. 2019.

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador/>. Acesso em: 4 nov. 2024.

DINIZ, Maria H. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** v.7. 38. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553621392.

FILHO, Sergio C. **Programa de Responsabilidade Civil.** 16. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2023. E-book. p. 93. ISBN 9786559775217.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**, 2014, p. 65.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório sobre a saúde mental.** Genebra, 2004.

PEREIRA, Caio Mário da S. **Instituições de Direito Civil: Introdução ao Direito Civil: Teoria Geral de Direito Civil.** v. I. 35. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024. E-book. p. 567. ISBN 9786559649105.

ROUQUAYROL, M. Z. **Saúde Pública** (7. ed.). Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1993.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil.** 5th ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023. E-book. p.832. ISBN 9786559647910.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO. Vara do Trabalho de Vilhena. **ATSum 0000680-95.2024.5.14.0141.** Disponível em: <https://pje.trt14.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000680-95.2024.5.14.0141/1#d0eb0ae>. Acesso em: 6 nov. 2024

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, Relator: Fabio Allegretti Cooper, 6ª Câmara. Publicado em 02 set. 2019. Disponível em: [https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/43737495/J7M2A%29B\\$K%3DF4?highlight=RESPONSABILIDADE,CIVIL,DO,EMPREGADOR,-,INDENIZA%C3%87%C3%83O,POR,DANOS,MORAIS,-,ASS%C3%89DIO,MORAL,NO,TRABALHO,-,OFENSA,%C3%80,HONRA,%C3%80,IMAGEM,E,%C3%80,DIGNIDADE,DA,TRABALHADORA,CONFIGURADA](https://jurisprudencia.trt15.jus.br/documento/43737495/J7M2A%29B$K%3DF4?highlight=RESPONSABILIDADE,CIVIL,DO,EMPREGADOR,-,INDENIZA%C3%87%C3%83O,POR,DANOS,MORAIS,-,ASS%C3%89DIO,MORAL,NO,TRABALHO,-,OFENSA,%C3%80,HONRA,%C3%80,IMAGEM,E,%C3%80,DIGNIDADE,DA,TRABALHADORA,CONFIGURADA). Acesso em: 04 nov. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. **Processo 0010007-31.2020.5.18.0129.** Relator: Elvécio Moura dos Santos. Gabinete do Desembargador Elvécio Moura dos Santos - 3ª Turma. Data de assinatura: 06 out. 2021. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010007-31.2020.5.18.0129>. Acesso em: 08 nov. 2024.

UOL. **Dell paga R\$ 10 milhões por assédio moral em decisão histórica.** UOL Economia, 07 jul. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/07/07/dell-pagar-10-milhoes-assedio-moral-dano-coletivo.htm>. Acesso em: 05 nov. 2024.

VENOSA, Sílvio de S. **Direito Civil: Obrigações e Responsabilidade Civil.** v.2. 24. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2024. E-book. p. 352. ISBN 9786559775736.