ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Autor(res)

Geovani Ramos Menezes
Paula Eduarda Deeke Buguiski
Beatriz França Menezes

Categoria do Trabalho

Pesquisa

Instituição

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL

Introdução

O assédio nas relações de trabalho constitui uma prática abusiva que fere diretamente os direitos da personalidade do trabalhador, afetando sua honra, imagem e dignidade. Trata-se de condutas reiteradas e prolongadas, caracterizadas por humilhações, constrangimentos e intimidações que degradam o ambiente laboral e comprometem a saúde física e psíquica da vítima. No Brasil, a ausência de lei federal específica não impede a responsabilização, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil fornecem base normativa para coibir e reparar tais práticas. Sendo assim, investigar o assédio nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador é importante para compreender os limites do poder diretivo e reafirmar a centralidade da dignidade humana no ambiente laboral.

Objetivo

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar o assédio nas relações de trabalho e a responsabilidade civil do empregador, destacando os fundamentos jurídicos, doutrinários e jurisprudenciais que orientam sua prevenção e repressão. Tem-se como objetivos específicos: Identificar as características e formas de manifestação do assédio moral no ambiente laboral. Examinar os impactos sociais, ps

Material e Métodos

A pesquisa foi desenvolvida com abordagem dedutiva e caráter qualitativo, por meio de levantamento bibliográfico e análise documental. Foram consultados artigos acadêmicos, legislações (Constituição Federal, CLT e Código Civil), além de julgados recentes do TST. Também foram utilizados estudos publicados em periódicos especializados e documentos de órgãos oficiais, como o Ministério Público do Trabalho.

Resultados e Discussão

O assédio repercute em sérios danos à saúde física e mental do trabalhador, como ansiedade, depressão e afastamentos previdenciários. Além do prejuízo individual, compromete o clima organizacional, reduz a produtividade e gera custos econômicos para empregadores e para o sistema previdenciário (Simões; Rodrigues,

2020). Sob o ponto de vista jurídico, caracteriza-se como ato ilícito (arts. 186 e 187 do CC) e pode ensejar indenização por danos morais e materiais, além de rescisão indireta do contrato (art. 483 da CLT). A responsabilidade do empregador pode ser subjetiva, quando decorre de omissão ou negligência, ou objetiva, nos casos em que a atividade empresarial implica risco acentuado (art. 927, parágrafo único, do CC). A doutrina também destaca as culpas in vigilando e in eligendo, responsabilizando o empregador por não prevenir, fiscalizar ou por escolher inadequadamente seus gestores (Goldschmidt; Crusaro, 2011). A jurisprudência do TST confirma esse entendimento, impondo ao empregador o dever de manter um ambiente saudável, bem como de indenizar os trabalhadores vítimas de práticas abusivas. Diante desse cenário, registra-se que o enfrentamento do assédio no trabalho, seja qual tipo for, ultrapassa a esfera da reparação judicial, impondo ao empregador um papel ativo na promoção de um ambiente saudável e equilibrado (Oliveira; Rosário, 2025). Conforme Soares (et al., 2023), a adoção de políticas de prevenção, a capacitação de lideranças e a criação de canais de denúncia seguros configuram-se, pois, em boas práticas de gestão, mas também deveres jurídicos decorrentes do princípio da função social da empresa, reafirmando a centralidade da proteção ao trabalhador nas relações laborais.

Conclusão

O assédio nas relações de trabalho é uma violação jurídica, um sintoma de falhas estruturais na cultura organizacional e na compreensão do trabalho como espaço de dignidade. A responsabilidade do empregador ganha relevo ao demonstrar que gestão de pessoas envolve mais que cumprimento de metas: exige cuidado com vínculos, respeito às diferenças e garantia de um espaço saudável de convivência. Combater o assédio significa reafirmar o trabalho como dimensão de vida e cidadania, onde direitos, respeito e dignidade caminham juntos.

Referências

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CRUSARO, Jusara. Assédio moral nas relações de trabalho. Pensar-Revista de Ciências Jurídicas, v. 16, n. 1, p. 292-310, 2011. Disponível em: https://ojs.unifor.br/rpen/article/view/2155. Acesso em: 14 set. 2025.

OLIVEIRA, Debora Nicole Gonçalves; ROSÁRIO, Alisson Henrique Gonçalves. A responsabilidade civil do empregador por assédio moral no ambiente de trabalho. NATIVA-Revista de Ciências, Tecnologia e Inovação, v. 7, n. 1, p. 191-205, 2025. Disponível em: https://jiparana.emnuvens.com.br/riacti/article/view/1651. Acesso em: 14 set. 2025.

SIMÕES, Raquel Costa Silva; RODRIGUES, Paula Corrêa. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. Revista Jurídica do Nordeste Mineiro, v. 1, n. 1, 2020. Disponível em: https://jrnm.ojsbr.com/juridica/article/view/271. Acesso em: 14 set. 2025.

SOARES, Marcelo Negri; Manzato, W. J. J.; Cugula, J. R. G.; Buguiski, P. E. D.; Menezes, G. R. (2023). O direito à desconexão do ambiente de trabalho como instrumento de proteção aos direitos personalíssimos do trabalhador. Revista Saberes da Amazônia, v. 8, n. 14, 2023. Disponível em: https://revista.fcr.edu.br/index.php/saberesamazonia/article/view/69. Acesso em: 14 set. 2025.