

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELAS DOENÇAS LABORAIS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL

**EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY FOR OCCUPATIONAL DISEASES ARISING
FROM MORAL HARASSMENT**

Ciências Sociais Aplicadas • 16/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792098122](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792098122)

Roney Soares Cavalcante Silva¹

Pedro Silva Mendes²

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho constitui prática abusiva capaz de degradar as relações laborais e, em determinadas circunstâncias, contribuir para o adoecimento físico ou psíquico do trabalhador. Diante disso, investigou-se de que modo se configura a responsabilidade civil do empregador pelas doenças laborais decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho. O objetivo foi analisar os fundamentos e as condições jurídicas dessa responsabilização, distinguindo a ilicitude do assédio, a doença ocupacional e os regimes de imputação aplicáveis. Realizou-se pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, com procedimentos bibliográfico e documental, mediante exame de doutrina, artigos científicos, legislação e decisões judiciais obtidos em bases acadêmicas, repositórios institucionais e portais oficiais. Os resultados demonstram que a reparação depende da comprovação do dano e do nexo causal ou concausal com o trabalho, além da culpa quando incidir a regra subjetiva. A responsabilidade independe de culpa pelos atos de empregados e prepostos, nos termos da legislação civil, e também pode ser objetiva quando a atividade normalmente desenvolvida expuser o trabalhador a risco especial. Conclui-se que o dever de indenizar não decorre automaticamente do diagnóstico, mas da articulação probatória entre conduta, adoecimento, nexo e regime jurídico aplicável, sem prejuízo do dever empresarial de prevenção.

Palavras-chave: Assédio moral; Trabalhadores; Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

Moral harassment in the workplace is an abusive practice capable of degrading labor relations and, under certain circumstances, contributing to a worker's physical or psychological illness. In this

context, the study investigated how an employer's civil liability is established for occupational diseases arising from moral harassment in the workplace. Its objective was to analyze the legal grounds and conditions for such liability, distinguishing the unlawfulness of harassment, occupational disease, and the applicable liability regimes. A qualitative, exploratory, and descriptive study was conducted through bibliographic and documentary research, examining legal scholarship, scientific articles, legislation, and judicial decisions obtained from academic databases, institutional repositories, and official websites. The results show that compensation depends on proof of damage and a causal or contributory causal connection with work, as well as fault when the subjective liability rule applies. Liability does not depend on fault for acts committed by employees and agents under civil law, and it may also be strict when the activity normally carried out exposes the worker to a special risk. The study concludes that the duty to compensate does not arise automatically from a diagnosis, but from the evidentiary connection among conduct, illness, causation, and the applicable legal regime, without prejudice to the employer's duty of prevention.

Keywords: Moral harassment; Workers; Workplace.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho possui função econômica, social e identitária, pois assegura subsistência, organiza projetos de vida e cria espaços de participação coletiva. Essa centralidade, contudo, também torna o ambiente laboral um campo sensível a relações assimétricas de poder. Quando a gestão tolera humilhações reiteradas, isolamento, desqualificação profissional ou cobranças abusivas, o poder diretivo deixa de cumprir sua finalidade organizadora e passa a ameaçar a

dignidade da pessoa trabalhadora. O assédio moral deve, por isso, ser compreendido como forma de violência relacional e organizacional, e não apenas como desentendimento privado entre duas pessoas. A literatura brasileira demonstra que sua ocorrência se conecta a modelos de gestão hipercompetitivos, à fragilização dos vínculos e ao uso da insegurança como mecanismo de disciplina, circunstâncias que exigem análise conjunta das condutas individuais e das estruturas empresariais que as permitem ou estimulam (Heloani, 2004; Freitas; Heloani; Barreto, 2008).

A exposição persistente a práticas hostis pode comprometer o equilíbrio emocional, a saúde física, a convivência familiar e a trajetória profissional do trabalhador. Ansiedade, alterações do sono, sintomas depressivos, medo, perda de autoestima e manifestações psicossomáticas aparecem na literatura como possíveis repercussões, embora nenhum diagnóstico possa ser atribuído automaticamente ao trabalho sem avaliação do caso concreto. A relação juridicamente relevante não se estabelece pela simples coexistência temporal entre conflito e enfermidade, mas pela demonstração de que as condições laborais causaram ou contribuíram para o adoecimento. Essa distinção evita dois equívocos: reduzir o assédio moral à existência de doença e presumir que toda enfermidade apresentada durante o contrato tenha origem ocupacional. O problema exige, portanto, diálogo entre saúde do trabalhador, organização do trabalho e responsabilidade civil (Barreto, 2006; Freire, 2008; Bobroff; Martins, 2013).

A delimitação adotada concentra-se na responsabilidade civil do empregador quando o assédio moral, praticado diretamente ou por integrantes da organização, se relaciona causal ou concausalmente

com doença laboral. A pergunta orientadora é: de que modo se configura a responsabilidade civil do empregador pelas doenças laborais decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho? A hipótese analítica sustenta que o dever de reparar não resulta de uma fórmula única. Ele depende da identificação da conduta ilícita, do dano, do nexo causal ou concausal e do regime de imputação aplicável, que pode envolver culpa do empregador, responsabilidade por ato de empregado ou preposto, ou responsabilidade objetiva vinculada ao risco especial da atividade. A Constituição, o Código Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 8.213/1991 oferecem bases complementares para essa avaliação (BRASIL, 1943, 1988, 1991, 2002).

O objetivo geral consiste em analisar os fundamentos e as condições jurídicas da responsabilidade civil do empregador pelas doenças laborais decorrentes do assédio moral no ambiente de trabalho. Para alcançá-lo, foram definidos três objetivos específicos: examinar os aspectos históricos e conceituais do assédio moral laboral; identificar suas principais repercussões sobre a saúde do trabalhador; e analisar os fundamentos legais e jurisprudenciais da responsabilização empresarial diante de doenças ocupacionais associadas a essa violência. A investigação justifica-se cientificamente pela necessidade de integrar categorias que, embora relacionadas, não são equivalentes. No plano jurídico e social, a distinção favorece decisões mais consistentes, protege a vítima contra a banalização da violência e evita que a responsabilidade seja afirmada sem os elementos probatórios indispensáveis (Pamplona Filho, 2006; Goldschmidt; Andreola, 2016).

A pesquisa possui abordagem qualitativa, objetivos exploratório e descritivo e procedimentos bibliográfico e documental. Foram

examinados livros e artigos científicos sobre assédio moral, saúde do trabalhador e responsabilidade civil, bem como legislação e decisões judiciais em fontes primárias oficiais. Após esta introdução, o desenvolvimento apresenta os procedimentos metodológicos, a formação histórica e conceitual do assédio moral, as possíveis doenças laborais relacionadas à violência e os regimes jurídicos de responsabilidade do empregador. A conclusão retoma o problema, sistematiza os resultados, explicita os limites do estudo e formula recomendações de prevenção. Essa organização permite avançar do conceito e de seus efeitos para os requisitos da reparação, preservando coerência entre o objeto, os objetivos e a resposta final.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Procedimentos Metodológicos

A investigação foi desenvolvida por abordagem qualitativa, adequada à interpretação de conceitos, normas e argumentos jurídicos sem pretensão de mensuração estatística. Quanto aos objetivos, caracteriza-se como exploratória, porque esclarece categorias e controvérsias relevantes para a formulação do problema, e descritiva, porque organiza os elementos do assédio moral, do adoecimento ocupacional e da responsabilidade civil. Quanto aos procedimentos, é bibliográfica na construção do referencial teórico e documental no exame direto da Constituição, da legislação federal e de julgados. Essa classificação corresponde ao material efetivamente analisado e não envolve entrevistas, questionários, experimentos, amostragem de trabalhadores ou pesquisa de campo. A combinação entre pesquisa bibliográfica e documental é pertinente quando o objeto exige relacionar

elaboração doutrinária e conteúdo normativo de fontes primárias (Gil, 2017; Severino, 2016).

As fontes bibliográficas foram selecionadas por pertinência temática, identificação completa, circulação acadêmica ou institucional e possibilidade de verificação. Consultaram-se SciELO, repositórios institucionais da Justiça do Trabalho, catálogos bibliográficos e obras consolidadas sobre assédio moral. Para a análise documental, utilizaram-se os portais oficiais da Presidência da República, do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, com atenção aos artigos legais e aos dados de julgamento e publicação. O recorte material abrangeu relações de emprego, violência psicológica reiterada, adoecimento físico ou mental e reparação civil. A interpretação ocorreu por leitura analítica e comparação entre conceitos, requisitos legais e limites jurisprudenciais. Foram excluídas referências estranhas ao tema, fontes sem autoria ou dados mínimos e decisões cuja identificação oficial não permitisse sustentar a afirmação pretendida.

2.2. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Aspectos Históricos e Conceituais

As condutas hoje reunidas sob a denominação de assédio moral antecedem a formulação acadêmica do conceito. Humilhação, isolamento e uso disciplinar do medo acompanharam diferentes formas de organização do trabalho, mas passaram a receber tratamento sistemático quando estudos sobre violência psicológica evidenciaram a repetição de comportamentos hostis e seus efeitos sobre a vítima. No Brasil, a discussão ganhou densidade a partir de pesquisas que relacionaram humilhação, reestruturação produtiva e saúde. Heloani observa que o fenômeno não pode ser explicado

somente por traços individuais do agressor, pois práticas de gestão orientadas pela competição excessiva e pela precarização podem oferecer condições para sua reprodução. Essa leitura socioorganizacional amplia o foco, sem eliminar a responsabilidade pessoal de quem assedia, e permite investigar também a tolerância institucional diante da violência (Heloani, 2004).

A produção brasileira consolidou-se com estudos que examinaram experiências de humilhação e suas repercussões na vida dos trabalhadores. Barreto demonstrou que o sofrimento provocado por práticas degradantes ultrapassa o momento da agressão, alcançando saúde, identidade e relações sociais. Freitas, Heloani e Barreto, por sua vez, destacam os custos humanos e organizacionais do assédio, como afastamentos, rotatividade, perda de confiança e deterioração do ambiente de trabalho. A relevância desses aportes está em afastar uma visão restrita, segundo a qual o problema existiria apenas quando um superior excepcionalmente perverso perseguisse um subordinado. Embora a conduta individual seja central para a identificação do ilícito, políticas de metas, comunicação institucional e respostas da liderança podem prevenir, conter ou reforçar o processo de violência (Barreto, 2006; Freitas; Heloani; Barreto, 2008).

Em termos conceituais, o assédio moral laboral consiste em processo de exposição a condutas abusivas que, pela reiteração ou sistematicidade, degradam as condições de trabalho, atingem a dignidade e podem colocar em risco a saúde ou a permanência profissional da pessoa. A prática pode manifestar-se por palavras, gestos, comunicações escritas, omissões deliberadas, isolamento, retirada injustificada de tarefas, imposição de atividades inúteis, boatos, ridicularização ou cobrança acompanhada de

constrangimento. A enumeração não é fechada, porque o sentido da conduta depende de sua inserção no contexto. O elemento decisivo não é apenas o desconforto subjetivo, mas a presença de comportamento abusivo, repetido e apto a produzir degradação relevante do ambiente ou da posição profissional da vítima (Alkimin, 2005; Hirigoyen, 2015; Pamplona Filho, 2006).

A reiteração diferencia o assédio moral de um ato isolado de grosseria, que pode ser ilícito e gerar reparação, mas não necessariamente compõe um processo de perseguição. Frequência e duração não devem, porém, ser convertidas em requisitos numéricos rígidos. O exame deve considerar a intensidade, a conexão entre os episódios, a assimetria de poder, a capacidade de exclusão e o efeito degradante produzido. A intenção específica de levar a vítima ao desligamento pode estar presente, mas não constitui elemento indispensável em todas as formulações. Exigir prova direta do propósito íntimo do agressor poderia tornar invisíveis condutas objetivamente abusivas. Assim, a análise juridicamente prudente combina comportamento, contexto, repetição e lesividade, preservando a distinção entre assédio, dano moral isolado e exercício legítimo do poder diretivo (Bobroff; Martins, 2013; Pamplona Filho, 2006).

Nem toda cobrança, avaliação negativa ou divergência constitui assédio moral. O empregador pode organizar o trabalho, fiscalizar resultados, corrigir falhas e aplicar sanções permitidas, desde que o faça de maneira proporcional, transparente e respeitosa. Metas factíveis, feedback fundamentado e alteração funcional amparada pelo contrato pertencem ao campo regular da gestão. O abuso surge quando esses instrumentos são desviados para humilhar, ameaçar, discriminar ou excluir, ou quando métodos de cobrança

expõem publicamente o trabalhador ao ridículo. A distinção exige avaliar finalidade, modo de execução, recorrência e tratamento comparativo. Esse cuidado conceitual evita a banalização do termo, fortalece denúncias consistentes e demonstra que a prevenção ao assédio é compatível com a existência de direção empresarial responsável (Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2022; Pamplona Filho, 2006).

Quanto à direção, o assédio pode ser vertical descendente, quando parte de superior hierárquico; vertical ascendente, quando subordinados dirigem hostilidades reiteradas a quem ocupa posição de comando; horizontal, quando ocorre entre colegas de nível semelhante; ou misto, quando diferentes agentes participam do processo. A modalidade descendente tende a apresentar maior potencial coercitivo, porque o agressor controla tarefas, avaliações, horários e oportunidades. Nas demais modalidades, a empresa continua obrigada a agir ao tomar conhecimento dos fatos, pois seu dever de proteção não se limita às condutas da alta administração. A classificação não altera a dignidade protegida, mas ajuda a identificar mecanismos de prova, grau de controle organizacional e medidas preventivas adequadas (Hirigoyen, 2015; Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2022).

O fenômeno também possui dimensões de gênero, raça e posição social. Estudos de revisão indicam que relações de poder e desigualdades estruturais interferem tanto na escolha de alvos quanto na forma assumida pela violência, com consequências para a carreira, a vida familiar e a saúde. Isso não significa presumir assédio com base apenas na pertença a determinado grupo, mas reconhecer que comentários discriminatórios, desqualificação seletiva e obstáculos sistemáticos podem integrar o conjunto de

atos. A análise interseccional amplia a compreensão do contexto e impede que práticas aparentemente neutras sejam avaliadas fora das relações concretas de poder. Ao mesmo tempo, cada imputação exige fatos demonstráveis e oportunidade de apuração imparcial (Andrade; Assis, 2018).

A prevenção depende de governança que transforme o respeito em procedimento cotidiano. Códigos de conduta, treinamento periódico, canais seguros de denúncia, proteção contra retaliação, investigação com contraditório, registro das providências e responsabilização proporcional são medidas complementares. Um canal meramente formal, sem independência ou resposta, pode aprofundar a sensação de desamparo. Também é necessário revisar metas, critérios de avaliação e práticas de liderança que premiem resultados obtidos por humilhação. A Lei nº 14.457/2022 reforçou deveres preventivos relacionados ao assédio no âmbito das organizações obrigadas a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. A prevenção, além de reduzir danos, produz evidências de diligência empresarial e melhora a capacidade de intervenção precoce (BRASIL, 2022; Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2022).

2.3. Doenças Laborais Decorrentes do Assédio Moral

O assédio moral pode atuar como fator de sofrimento e adoecimento porque submete a vítima a estado prolongado de alerta, insegurança e desqualificação. O medo de novos episódios, da perda do emprego ou da exposição perante colegas interfere na recuperação emocional e dificulta a procura por apoio. Estudos associam a violência psicológica no trabalho a alterações do sono, ansiedade, tristeza persistente, irritabilidade, redução da autoestima

e sintomas psicossomáticos. Essas repercussões não se apresentam da mesma forma em todas as pessoas, pois dependem da duração e intensidade das agressões, das condições de trabalho, da história individual e das redes de apoio. A literatura oferece plausibilidade para a relação, mas o reconhecimento de doença ocupacional exige avaliação clínica e análise das circunstâncias concretas (Barreto, 2006; Freire, 2008).

No plano psíquico, podem ocorrer transtornos depressivos e ansiosos, reações ao estresse, crises de pânico e comprometimento da capacidade de concentração. O trabalhador pode desenvolver sentimentos de culpa ou incompetência quando internaliza a narrativa depreciativa construída pelo agressor. A queda de desempenho, nesse cenário, não necessariamente confirma falta de capacidade; pode ser consequência do próprio processo de violência, criando ciclo em que o sofrimento reduz a produtividade e a redução é utilizada para justificar novas humilhações. O diagnóstico, entretanto, deve ser formulado por profissional habilitado e não pode ser substituído por generalizações jurídicas. A pesquisa acadêmica sustenta a possibilidade de repercussões graves, mas não autoriza afirmar que toda pessoa assediada desenvolverá transtorno mental (Heloani, 2004; Bobroff; Martins, 2013).

As manifestações físicas e psicossomáticas podem incluir cefaleias, distúrbios gastrointestinais, palpitações, alterações da pressão arterial, dores musculares e fadiga. O termo psicossomático não significa que o sintoma seja imaginário; indica a interação entre processos psíquicos e corporais. A avaliação deve considerar causas concorrentes, condições preexistentes, hábitos de vida e outros riscos ambientais. A abordagem responsável evita tanto a negação

do impacto do trabalho quanto a atribuição automática de causalidade exclusiva. Quando os elementos demonstram que a organização laboral participou do desencadeamento ou agravamento da doença, a concausalidade pode ser juridicamente relevante, mesmo que fatores pessoais ou externos também tenham contribuído (Freire, 2008; Bobroff; Martins, 2013).

A síndrome de esgotamento profissional, frequentemente designada como burnout, requer cuidado conceitual. Ela se relaciona ao estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente administrado, mas não se confunde com qualquer cansaço nem constitui consequência necessária do assédio moral. A violência pode ser um dos fatores organizacionais que contribuem para o esgotamento, ao lado de sobrecarga, baixa autonomia, ausência de reconhecimento e conflito persistente. Também não se deve equiparar automaticamente burnout e depressão, pois a definição e o diagnóstico possuem critérios próprios. No campo jurídico, o rótulo clínico isolado não resolve o nexo ocupacional; é necessário examinar atividades, condições de trabalho, trajetória de sintomas e elementos técnicos produzidos no caso (Freire, 2008; BRASIL, 2021).

Os efeitos ultrapassam a saúde individual. A pessoa submetida à perseguição pode afastar-se de colegas, reduzir contatos sociais, levar tensões para o convívio familiar ou abandonar projetos profissionais. Para a organização, são possíveis absenteísmo, presenteísmo, rotatividade, perda de cooperação, custos de substituição e danos reputacionais. Para a coletividade, afastamentos e tratamentos podem repercutir sobre os sistemas de saúde e previdência. Esses efeitos não substituem a prova individual necessária à reparação, mas demonstram por que o problema não

deve ser tratado como mera incompatibilidade de personalidades. O assédio afeta a qualidade do meio ambiente do trabalho e pode produzir custos distribuídos entre vítima, empresa e sociedade (Freitas; Heloani; Barreto, 2008; Andrade; Assis, 2018).

A Lei nº 8.213/1991 distingue doença profissional, produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade, e doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele diretamente relacionada. O diploma também reconhece a concausa quando o trabalho, embora não seja causa única, contribui diretamente para a lesão ou para a redução da capacidade. Essas categorias permitem enquadrar enfermidades físicas ou mentais relacionadas às condições laborais, desde que demonstrados os pressupostos legais. O assédio moral é uma conduta, enquanto a doença ocupacional é um possível resultado danoso; podem coexistir, mas não são conceitos intercambiáveis (BRASIL, 1991).

A comprovação do nexo demanda conjunto probatório coerente. Documentos médicos demonstram diagnóstico e evolução clínica, mas a atribuição causal pode requerer perícia, histórico ocupacional, análise ergonômica ou psicossocial e informações sobre a organização do trabalho. Mensagens, avaliações, testemunhos, registros de denúncia e comunicações internas podem demonstrar as condutas e seu contexto. A proximidade temporal é relevante, porém não conclusiva. Também devem ser consideradas doenças preexistentes e causas externas, sem que isso exclua automaticamente a concausalidade. O raciocínio juridicamente consistente reconstrói a cadeia entre condições de trabalho, exposição, adoecimento e dano, em vez de presumir a relação a

partir de um único documento (BRASIL, 1991; Goldschmidt; Andreola, 2016).

A prevenção do adoecimento requer intervenção antes da incapacidade. A empresa deve observar sinais organizacionais, como aumento de afastamentos, conflitos concentrados em determinada equipe, denúncias repetidas e rotatividade anormal, sem invadir a intimidade dos trabalhadores. Acolhimento, encaminhamento à saúde ocupacional, ajuste provisório de tarefas e afastamento cautelar entre envolvidos podem ser necessários, conforme o caso. Essas medidas não equivalem ao reconhecimento antecipado de culpa, mas concretizam o dever de cuidado e preservam a apuração. A atuação precoce também evita que a vítima seja responsabilizada pela queda de desempenho decorrente do próprio sofrimento e reduz a possibilidade de agravamento do dano (Tribunal Superior do Trabalho; Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2022; Bobroff; Martins, 2013).

2.4. Responsabilidade Civil do Empregador Pelas Doenças Laborais Decorrentes do Assédio Moral

A responsabilidade civil busca reparar dano juridicamente imputável e, em regra, exige conduta ilícita, dano, nexo causal e culpa. Os artigos 186 e 187 do Código Civil abrangem a violação de direito por ação ou omissão e o abuso no exercício de uma posição jurídica. O artigo 927 estabelece o dever de reparar e admite responsabilidade independente de culpa nas hipóteses legais e quando a atividade normalmente desenvolvida implicar risco especial. No assédio moral, a ilicitude pode resultar da perseguição deliberada ou do uso abusivo do poder diretivo. Para que a doença componha o dano indenizável, é necessário demonstrar sua existência e ligação causal

ou concausal com as práticas ou condições de trabalho (BRASIL, 2002; Goldschmidt; Andreola, 2016).

Quando o próprio empregador pessoa física, ou órgão diretivo que exprime a vontade da pessoa jurídica, pratica ou determina o assédio, a análise ordinária é subjetiva. A culpa pode manifestar-se por ação deliberada, tolerância consciente, negligência na prevenção ou omissão após ciência de denúncia plausível. Não é necessário reduzir a discussão à intenção de adoecer a vítima, porque o dever de cuidado pode ser violado mesmo quando o resultado clínico não tenha sido desejado. A prova deve demonstrar que a atuação empresarial foi ilícita e que contribuiu para o dano. Essa formulação preserva a diferença entre dolo na perseguição e culpa no descumprimento de deveres de proteção, sem transformar qualquer conflito em responsabilidade automática (BRASIL, 2002; Pamplona Filho, 2006).

Se o assédio é praticado por empregado, gerente ou outro preposto no exercício do trabalho ou em razão dele, incidem os artigos 932, inciso III, e 933 do Código Civil. Nessa hipótese, o empregador responde pelos atos do agente independentemente de culpa própria na escolha ou vigilância, desde que presentes o ato ilícito, o dano e o nexo com as funções. A objetividade aqui se refere à imputação do ato do preposto ao empregador, não à dispensa de prova do fato, da lesão ou da relação causal. O regime também não impede eventual direito de regresso contra o responsável, observados seus pressupostos. Essa distinção corrige a ideia de que a vítima sempre precisaria comprovar negligência direta da empresa quando a violência foi cometida por integrante de sua estrutura (BRASIL, 2002).

O dever empresarial de manter ambiente laboral seguro decorre de um conjunto normativo. A Constituição assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, protege a honra, a imagem, a intimidade e a indenização por dano, além de atribuir à Justiça do Trabalho competência para ações reparatorias decorrentes da relação laboral. A Consolidação das Leis do Trabalho impõe ao empregador cumprir e fazer cumprir normas de segurança e medicina do trabalho, e disciplina a reparação de danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho. Essas normas não criam responsabilidade sem dano ou nexo, mas definem deveres de proteção cuja violação pode caracterizar culpa e fundamentar medidas preventivas e reparatorias (BRASIL, 1988, 1943).

A doença ocupacional pode gerar danos patrimoniais e extrapatrimoniais. Despesas de tratamento, perda ou redução de capacidade laborativa e lucros cessantes devem ser demonstrados e calculados segundo as consequências efetivas. Danos morais decorrem da lesão a bens existenciais, como integridade psicofísica, honra e dignidade, sem se confundirem com mero aborrecimento. Também pode haver dano estético quando presente alteração duradoura da aparência. A acumulação de parcelas depende da autonomia dos prejuízos comprovados. O arbitramento deve observar extensão do dano, gravidade da conduta, duração dos efeitos e função compensatória, evitando tanto enriquecimento sem causa quanto valores incapazes de oferecer resposta proporcional (BRASIL, 1943, 2002).

Nos termos dos artigos 20 e 21 da Lei nº 8.213/1991, a doença relacionada ao trabalho pode ser reconhecida ainda que a atividade não seja sua causa exclusiva. A concausa é particularmente importante nos transtornos mentais, cuja formação pode envolver

fatores laborais, pessoais e sociais. Para a responsabilidade civil, contudo, a identificação previdenciária não elimina a análise dos elementos do ilícito e do regime de imputação. Benefício acidentário, comunicação de acidente ou nexo técnico podem integrar a prova, mas não substituem automaticamente a apreciação judicial. Da mesma forma, a ausência de reconhecimento administrativo não impede que o nexo seja demonstrado por outros elementos. O essencial é verificar se o trabalho contribuiu de modo juridicamente relevante para o dano (BRASIL, 1991).

A responsabilidade objetiva fundada no risco da atividade possui campo próprio. No Tema 932, ao julgar o Recurso Extraordinário 828.040, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a compatibilidade entre o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil e o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição. A objetividade aplica-se quando prevista em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, expõe o trabalhador de modo habitual a risco especial superior ao suportado pelos demais membros da coletividade. A tese não autoriza responsabilidade objetiva em todo acidente ou doença ocupacional. Exige exame da natureza da atividade e do risco especial, razão pela qual o assédio moral, por si só, não converte automaticamente qualquer vínculo de emprego em atividade de risco (BRASIL, 2020).

A decisão do Supremo não elimina os demais fundamentos de responsabilidade. Uma empresa cuja atividade não seja especialmente arriscada pode responder subjetivamente por sua conduta ou objetivamente por ato de preposto. Também pode haver situações em que a doença resulte de condições organizacionais criadas pela própria gestão, como metas inexecutáveis

acompanhadas de exposição humilhante, isolamento institucionalizado ou incentivos à hostilidade. Nesses casos, a investigação deve identificar quem praticou os atos, qual dever foi violado, que regime de imputação incide e como o trabalho contribuiu para o adoecimento. A escolha fundamentada do regime impede que a teoria do risco seja utilizada como atalho para suprir ausência de prova (BRASIL, 2002, 2020; Goldschmidt; Andreola, 2016).

A jurisprudência trabalhista ilustra a relevância da concausalidade sem autorizar generalizações. No Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11787-11.2017.5.15.0059, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão apoiada no quadro probatório regional, que relacionou a síndrome de esgotamento profissional às condições laborais e reconheceu a presença de dano, nexo concausal e culpa empresarial. O julgamento não formulou regra de que todo diagnóstico gere responsabilidade objetiva. Seu valor para esta pesquisa está em evidenciar que a contribuição do trabalho para o agravamento da patologia pode ser suficiente quando demonstrada, e que a revisão extraordinária não substitui a análise de fatos e provas realizada pelas instâncias ordinárias (BRASIL, 2021).

A prova do assédio e do nexo frequentemente é fragmentária, porque condutas hostis podem ocorrer sem registro formal ou na presença de pessoas subordinadas ao agressor. Isso não dispensa prova, mas recomenda apreciação contextual de mensagens, mudanças injustificadas de tarefas, avaliações contraditórias, histórico de denúncias, depoimentos e documentos médicos. A empresa, por sua vez, pode demonstrar critérios objetivos de gestão, resposta às queixas, treinamento e medidas corretivas. A

distribuição do ônus deve seguir as regras processuais e considerar a aptidão de cada parte para produzir determinados documentos, sem presunção automática de veracidade ou falsidade. Uma apuração tecnicamente organizada protege simultaneamente a vítima, o contraditório e a qualidade da decisão (BRASIL, 2021; Goldschmidt; Andreola, 2016).

A Lei nº 14.457/2022 acrescentou medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Entre as providências estão regras internas de conduta, procedimentos de recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e capacitação periódica. Embora a existência formal desses mecanismos não exclua responsabilidade, sua implementação efetiva reduz riscos e permite resposta precoce. O cumprimento deve ser demonstrável por registros, prazos, independência investigativa e proteção contra retaliação. A prevenção não se limita à defesa judicial da empresa; constitui obrigação ligada à integridade do meio ambiente de trabalho e à dignidade humana (BRASIL, 2022).

Em síntese, a responsabilização pelas doenças relacionadas ao assédio moral exige percurso analítico composto por cinco perguntas: quais condutas ocorreram; por que são abusivas; qual dano foi demonstrado; de que modo o trabalho causou ou agravou a doença; e qual regime jurídico atribui o resultado ao empregador. A resposta pode envolver culpa por ato próprio, imputação objetiva por ato de preposto ou risco especial da atividade. Em qualquer hipótese, dano e nexo permanecem indispensáveis. A empresa também responde preventivamente pelo modo como organiza, fiscaliza e corrige seu ambiente, pois a ausência de intervenção pode

transformar episódios iniciais em processo duradouro de violência e adoecimento (BRASIL, 2002; Pamplona Filho, 2006; Goldschmidt; Andreola, 2016).

3. CONCLUSÃO

A pesquisa demonstrou que a responsabilidade civil do empregador pelas doenças laborais decorrentes do assédio moral não se configura pela mera existência de conflito, denúncia ou diagnóstico. A resposta ao problema formulado depende da comprovação de conduta abusiva, dano e nexo causal ou concausal entre o trabalho e o adoecimento, além da culpa quando aplicável o regime subjetivo. O assédio moral e a doença ocupacional permanecem categorias relacionadas, mas distintas: o primeiro descreve processo de violência no trabalho; a segunda representa possível repercussão clínica juridicamente vinculada às condições laborais.

Também se concluiu que não existe um único fundamento de imputação. O empregador pode responder subjetivamente por ato próprio ou por omissão culposa no dever de proteção; objetivamente pelos atos de empregados e prepostos praticados no exercício do trabalho ou em razão dele; e, em hipóteses delimitadas, objetivamente pelo risco especial da atividade. A orientação fixada pelo Supremo Tribunal Federal não estabelece responsabilidade objetiva irrestrita, mas condiciona sua incidência à previsão legal ou à exposição habitual do trabalhador a risco especial superior ao comum.

A investigação evidenciou, ainda, que a concausalidade possui função relevante nos casos de adoecimento mental. A existência de fatores pessoais ou externos não rompe necessariamente o nexo

quando o trabalho contribui de forma juridicamente relevante para desencadear ou agravar a enfermidade. Essa contribuição precisa ser demonstrada por conjunto probatório que articule histórico ocupacional, condições organizacionais, documentos médicos, perícia, comunicações e testemunhos. O rigor da prova protege a vítima contra a invisibilidade da violência e evita responsabilizações baseadas apenas em aproximação temporal.

A contribuição acadêmica do estudo consiste em sistematizar, em uma sequência única, conceito, repercussões sobre a saúde, nexo ocupacional e regimes de responsabilidade. No plano social, o resultado reforça que a reparação posterior não substitui políticas preventivas. Regras claras, capacitação de lideranças, canais seguros, apuração imparcial, proteção contra retaliação e revisão de métodos abusivos de cobrança devem integrar a gestão cotidiana. Essas medidas preservam a dignidade dos trabalhadores e reduzem os custos humanos e organizacionais associados ao adoecimento.

Como limitação, a pesquisa é bibliográfica e documental, sem análise empírica de processos judiciais em série, prontuários ou ambientes empresariais específicos. Por essa razão, não pretende medir prevalência nem estabelecer relação clínica universal entre assédio e determinada doença. Estudos futuros podem examinar padrões probatórios em decisões trabalhistas, efetividade dos canais internos de denúncia e resultados de programas preventivos. Ainda assim, o conjunto analisado permite concluir que a resposta jurídica adequada exige prevenção, apuração contextual e fundamentação precisa do dano, do nexo e do regime de imputação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 43, p. 1-13, 23 out. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/?lang=pt>. Acesso em: 28 ago. 2026.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC; FAPESP, 2006.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista Bioética**, Londrina, v. 21, n. 1, p. 251-258, 22 jun. 2013. FapUNIFESP (SciELO). <http://doi.org/10.1590/s1983-80422013000200008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/?lang=pt>. Acesso em: 28 ago. 2026.

BRASIL. Constituição (1943). Decreto nº 1, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 ago. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal nº 1, de 05 de outubro de 1988**. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. : Federal. 1. ed. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Acesso em: 28 ago. 2026.

BRASIL. Constituição (1991). Lei nº 1, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 28 ago. 2026.

BRASIL. Constituição (2002). Lei nº 1, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Lei Nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 31 ago. 2026.

BRASIL. Constituição (2022). Lei nº 1, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Lei Nº 14.457, de 21 de Setembro de 2022**. Brasília, DF, 22 dez. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 31 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário 828.040/DF, Tema 932**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, 12 mar. 2020. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, n. 161, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?>

classeProcesso=RE&incidente=4608798&numeroProcesso=828040&numeroTema=932. Acesso em: 31 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 11787-11.2017.5.15.0059.**

Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 30 jun. 2021. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 2 jul. 2021. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?>

[consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11787&digitoTst=11&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0059&submit=Consultar](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11787&digitoTst=11&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0059&submit=Consultar).

Acesso em: 31 ago. 2026.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, Educação e Saúde**, [S.L.], v. 6, n. 2, p. 367-380, out. 2008. FapUNIFESP (SciELO). <http://doi.org/10.1590/s1981-77462008000200009>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tes/a/GBZLRHbWZHwgvxnpqq4KgQh/?lang=pt>. Acesso em: 31 ago. 2026.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA2, Lilian Simone. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:: um enfoque constitucional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, [s. l], v. 19, n. 2, p. 419-451, maio 2016. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/216035>. Acesso em: 11 set. 2026.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Rae Eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 1-8, jun. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://doi.org/10.1590/s1676-56482004000100013>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?lang=pt>. Acesso em: 1 set. 2026.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8. ed. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Juslaboris**: Biblioteca Digital do Tribunal do Trabalho, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 1-16, maio 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoos_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 set. 2026.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

TRABALHO, Tribunal Superior do. CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: por um ambiente de trabalho positivo. **Justiça do Trabalho**: Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 1, n. 1, p. 1-36, mar. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-cartilha-sobre-preven%C3%A7%C3%A3o-ao-ass%C3%A9dio-sexual-e-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 1 set. 2026.

Artigo apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão, IESMA/Unisulma.

¹ Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão, IESMA/Unisulma. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail.](#)

² Professor de Direito nos cursos de Bacharelado em Direito e Administração na UNISULMA/IESMA. Especialista em Direito Processual Público. Pós-graduado em Docência do Ensino Superior. Advogado. Coordenador de Pós-graduação Lato Sensu. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail.](#)