

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: PARECER JURÍDICO SOBRE A RESOLUÇÃO CSJT Nº 360/2023

MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS: LEGAL OPINION ON CSJT RESOLUTION NO. 360/2023

Aline Olegário de Oliveira Bezerra¹
Pâmela Shelda de Oliveira Felipe²
Pedro Fernando Borba Vaz Guimarães³

RESUMO: O presente estudo analisa o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho sob a ótica da Resolução CSJT nº 360/2023, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho. O estudo destaca a importância dessa normativa como instrumento de concretização dos princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho, a partir da revisão bibliográfica e de legislações, buscando compreender o papel do Estado e das instituições na promoção de ambientes laborais éticos, saudáveis e respeitosos, a fim de evidenciar a urgência de sua efetiva implementação. Conclui-se que a resolução representa um marco jurídico e ético fundamental na consolidação de uma cultura institucional de empatia e responsabilidade social.

4295

Palavras-chave: Assédio moral. Dignidade. Relações de trabalho. Resolução CSJT nº 360/2023. Prevenção.

ABSTRACT: This opinion analyzes the phenomenon of moral harassment in labor relations from the perspective of CSJT Resolution No. 360/2023, which establishes the Policy for the Prevention and Combating of Violence, Harassment, and All Forms of Discrimination within the scope of the Labor Justice. The study highlights the importance of this norm as an instrument for realizing the constitutional principles of human dignity and the social value of labor. Based on bibliographic and normative analysis, it seeks to understand the role of the State and institutions in promoting ethical, healthy, and respectful workplaces, emphasizing the urgency of its effective implementation. It is concluded that the resolution represents a fundamental legal and ethical milestone in consolidating an institutional culture of empathy and social responsibility.

Keywords: Moral harassment. Dignity. Labor relations. CSJT Resolution No. 360/2023. Prevention.

¹Graduanda do Curso de Direito, Universidade Potiguar (UnP)

²Graduanda do Curso de Direito, Universidade Potiguar (UnP).

³Professor Orientador do Curso de Direito, Universidade Potiguar (UnP). Especialista em Direito.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por finalidade analisar o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, à luz da Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho, compreendendo que se trata de um importante instrumento normativo que busca concretizar princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a igualdade de tratamento, pilares da ordem jurídica trabalhista e da própria democracia. A questão examinada transcende a dimensão meramente jurídica, pois envolve aspectos éticos, sociais e psicológicos que perpassam as relações interpessoais no ambiente de trabalho, exigindo uma abordagem institucional comprometida com a prevenção, a conscientização e a responsabilização de condutas abusivas. Assim, apesar dos avanços legislativos e normativos, o assédio moral ainda constitui uma das mais persistentes formas de violência simbólica no contexto laboral, frequentemente invisibilizada ou relativizada sob o argumento de “exigência de produtividade” ou “fragilidade emocional” da vítima. Essa banalização do sofrimento psíquico demonstra o quanto a cultura organizacional brasileira ainda carece de maturidade ética e empatia social, sobretudo quando se trata de reconhecer a violência psicológica como violação de direitos humanos e como fator que compromete o ambiente de trabalho saudável, previsto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal. Dessa forma, este estudo se propõe a examinar de forma crítica a efetividade da Resolução CSJT nº 360/2023, analisando seus fundamentos, princípios e mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação. Busca-se, ainda, avaliar a responsabilidade das instituições públicas e privadas na promoção de um ambiente laboral pautado pelo respeito, pela dignidade e pela valorização humana, emitindo, ao final, opinião conclusiva sobre o alcance e a aplicabilidade prática da norma no combate a essas práticas nocivas. Sob essa perspectiva, a presente análise também busca despertar uma reflexão crítica acerca da responsabilidade das instituições na construção de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos. O combate ao assédio moral não pode se limitar à punição dos casos concretos, devendo ser compreendido como um processo educativo e contínuo de transformação cultural. A efetivação da Resolução CSJT nº 360/2023 exige, portanto, o engajamento de todos os agentes públicos e privados na consolidação de práticas organizacionais pautadas pela ética, pela empatia e pela valorização da dignidade humana.

Somente assim será possível romper com a naturalização da violência psicológica e promover um ambiente de trabalho verdadeiramente democrático e inclusivo.

ANÁLISE JURÍDICA SOBRE A RESOLUÇÃO CSJR Nº 360/2023

A evolução normativa do combate ao assédio moral no Brasil acompanha a consolidação dos direitos fundamentais trabalhistas, considerando que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho passaram a nortear as relações laborais. Posteriormente, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho desempenhou papel essencial ao reconhecer o dano moral como categoria indenizável, ainda que ausente previsão legal específica, consolidando a compreensão de que a saúde psíquica do trabalhador é bem jurídico tutelado. Essa compreensão foi reforçada por legislações estaduais e municipais que, embora de alcance limitado, contribuíram para difundir o conceito de assédio moral e promover uma cultura de prevenção e respeito nas relações de trabalho. O assédio moral, enquanto fenômeno social, reflete desequilíbrios de poder e padrões culturais arraigados na estrutura organizacional brasileira, associando-se essa prática à gestão autoritária, ao produtivismo extremo e à ausência de empatia nas relações laborais. Em um cenário marcado pela competitividade exacerbada e pela precarização das condições de trabalho, o assédio moral surge como instrumento de controle e dominação simbólica. Nesse cenário, o Direito do Trabalho, ao longo das últimas décadas, tem buscado responder a essas transformações, reafirmando sua função social e protetiva, compreendendo que o reconhecimento do dano moral trabalhista, consolidado pela jurisprudência do TST, evidencia o avanço de uma visão humanista do direito, na qual o trabalhador é visto como sujeito de dignidade, e não mero instrumento econômico. Além disso, é preciso compreender que o assédio moral não se limita às condutas individuais: ele é, muitas vezes, produto de culturas institucionais permissivas, que naturalizam o sofrimento e silenciam as vítimas. O combate a essas práticas requer não apenas medidas disciplinares, mas, sobretudo, políticas educativas e transformações éticas nas estruturas organizacionais. Sobre isso, vale destacar que as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (notadamente as NR-17 e NR-09) também contribuíram para a formação de um arcabouço normativo que vincula a saúde mental do trabalhador à proteção do meio ambiente laboral. Portanto, a partir de tais instrumentos, o assédio moral passou a ser compreendido como uma forma de violação à saúde ocupacional e à segurança do

trabalho, o que reforça a necessidade de políticas públicas e institucionais para sua erradicação, o que ressalta assédio moral como representação do reflexo de uma cultura organizacional ainda marcada por relações hierárquicas autoritárias, na qual o poder é exercido de forma opressiva e desumanizadora. Sendo assim, trata-se de uma prática que transforma o ambiente de trabalho em espaço de medo e submissão, confundindo hierarquia com humilhação, cobrança com opressão e produtividade com sofrimento. Sobre isso, a Constituição Federal de 1988, ao erigir a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV) como fundamentos da República, estabeleceu o compromisso de que o trabalho deve ser um meio de realização pessoal e social, e não de destruição física ou psíquica do indivíduo. No entanto, observa-se que, na realidade das relações laborais, essa promessa constitucional ainda é frequentemente violada, seja pela omissão institucional, seja pela banalização da violência psicológica cotidiana. Nessa perspectiva, Barros (2009, p. 740) afirma que o assédio moral consiste em “conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o emprego da vítima ou degradando o clima de trabalho”. A autora evidencia que o elemento essencial do assédio é a reiteração de condutas abusivas, o que o diferencia da mera divergência profissional ou cobrança legítima. Ademais, a Resolução CSJT nº 360/2023 surge, portanto, como uma resposta institucional à persistência dessas práticas, inspirada na Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o texto normativo adota uma concepção moderna de violência e assédio, reconhecendo que tais condutas independem de intencionalidade, e que a omissão da instituição pode ser tão lesiva quanto o ato em si. De acordo com Hirigoyen (2002, p. 65), pioneira no estudo do tema, “o assédio moral é uma violência perversa que visa desestabilizar emocionalmente o outro, minando sua autoconfiança e levando-o à exclusão do ambiente de trabalho”. Essa leitura reforça a necessidade de uma atuação preventiva e pedagógica, voltada à transformação da cultura organizacional e não apenas à punição dos casos já consumados. Além disso, a Justiça do Trabalho, ao adotar a Resolução nº 360/2023, assume função educativa e protetiva, reconhecendo o dever institucional de prevenir, acolher e responsabilizar, apresentando uma atuação na promoção de ambientes laborais saudáveis que ultrapassa a função jurisdicional. Tais ações, ao adotar políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, esse ramo especializado do Judiciário assume papel pedagógico e de transformação social, cumprindo seu

dever de difundir valores éticos e humanitários, utilizando-se de suas decisões e programas institucionais para incentivar comportamentos respeitosos e empáticos no ambiente laboral. Nos últimos anos, iniciativas como campanhas educativas, semanas de prevenção à violência e o fortalecimento dos canais de denúncia internos têm demonstrado o compromisso da Justiça do Trabalho com a promoção da dignidade humana, contribuindo para o fortalecimento da confiança institucional e para a redução de práticas abusivas que, historicamente, foram invisibilizadas no contexto das relações laborais. Somando a isso, destaca-se que a Resolução CSJT nº 360/2023 inova ao propor uma abordagem transversal do problema, articulando as dimensões jurídica, psicológica e educacional do enfrentamento ao assédio. Essa integração permite compreender que o combate à violência no trabalho não se limita à punição, mas envolve também a reconstrução das relações humanas no interior das organizações. Assim, a Justiça do Trabalho se afirma como protagonista na consolidação de uma cultura organizacional voltada ao respeito, à escuta ativa e à empatia. A efetividade dessa política depende, entretanto, da adesão consciente de todos os seus membros e da sociedade em geral, para que a transformação institucional se reflita na vida cotidiana dos trabalhadores brasileiros. Entretanto, como ressalta Margarida Barreto (2013, p. 54), “não há política de combate ao assédio que seja eficaz sem o reconhecimento da dor e da escuta da vítima como sujeito de direitos”. Assim, o simples cumprimento formal da norma não basta: é necessário romper o silêncio institucional e combater a cultura de medo e retaliação que frequentemente impede a denúncia. A prevenção do assédio moral demanda mecanismos permanentes de escuta e acolhimento das vítimas. Os canais institucionais de denúncia, quando implementados de forma humanizada e sigilosa, contribuem para romper o ciclo de silêncio e medo que permeia o ambiente de trabalho. É imprescindível que as instituições públicas e privadas adotem políticas de formação continuada, capacitando gestores, servidores e colaboradores para identificar comportamentos abusivos e agir de modo ético e empático. Nesse contexto, a Resolução CSJT nº 360/2023 consolida a noção de “educação institucional”, ao reconhecer que a prevenção da violência é responsabilidade coletiva. A criação dos Comitês de Enfrentamento e Prevenção, bem como a exigência de ações formativas periódicas, simboliza um avanço civilizatório, aproximando o Direito do Trabalho de sua vocação emancipatória e humanizadora. Do ponto de vista jurídico, o assédio moral configura violação aos direitos da personalidade, ensejando responsabilidade civil, conforme os arts. 186 e 927 do Código Civil. A reparação decorre do descumprimento do

dever de segurança e respeito à dignidade do trabalhador, sendo o dever que incumbe diretamente ao empregador, inclusive quando o assédio é praticado por superiores hierárquicos ou colegas de trabalho. O nexo causal, embora indispensável à responsabilização, deve ser interpretado com sensibilidade e prudência. Já o sofrimento emocional nem sempre deixa vestígios físicos, mas compromete de forma grave a saúde mental e a estabilidade emocional da vítima. Portanto, exigir prova cabal e direta de um fenômeno essencialmente psicológico seria perpetuar a invisibilidade e a impunidade. Dessa forma, defende-se uma responsabilidade civil ampliada, de caráter preventivo, pedagógico e reparatório, coerente com a natureza social do Direito do Trabalho. Nesse sentido, a Resolução CSJT nº 360/2023, ao prever comitês, canais de escuta e ações educativas, impõe um dever de educação institucional, entendendo que combater o assédio moral significa formar consciências, promover empatia e garantir ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, uma vez que o Direito do Trabalho, em sua essência, não tutela apenas o contrato, mas a pessoa que trabalha. Assim, o cumprimento efetivo da Resolução nº 360/2023 representa mais do que uma obrigação administrativa, é um passo concreto na construção de uma cultura de respeito e dignidade humana, em que o silêncio não torne mais o preço da sobrevivência profissional.

4300

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Resolução CSJT nº 360/2023 representa um marco na política institucional de prevenção e combate ao assédio moral no âmbito da Justiça do Trabalho, inspirada na Convenção nº 190 da OIT, a norma estabelece diretrizes claras para a criação de Comitês de Prevenção e Enfrentamento, canais de escuta e acolhimento, fluxos de denúncia e medidas educativas permanentes. Fica evidenciado que essa estrutura normativa apresenta uma mudança de paradigma, substituindo o modelo reativo, centrado na punição, por um modelo preventivo e educativo, voltado à construção de ambientes laborais mais seguros e acolhedores, especialmente, quando impõe obrigações aos órgãos da Justiça do Trabalho e reforça a responsabilidade compartilhada de magistrados, servidores e colaboradores, buscando transformar o ambiente institucional em um espaço de respeito e empatia. Ademais, ao reconhecer que a violência psicológica independe de intencionalidade, a norma adota perspectiva moderna e humanista, na qual a vítima ocupa posição central, devendo ser acolhida e protegida contra represálias. Diante de todo o exposto, conclui-se que é viável sua plena

aplicabilidade, efetividade e urgência de implementação da Resolução CSJT nº 360/2023, compreendendo-a como um marco ético e jurídico na consolidação de ambientes de trabalho mais dignos, inclusivos e respeitosos. Portanto, trata-se de norma que ultrapassa o campo meramente administrativo, assumindo natureza transformadora, ao propor uma cultura institucional de prevenção, acolhimento e responsabilização em face das práticas de assédio e discriminação. O assédio moral não deve ser interpretado como fato isolado ou conflito interpessoal, mas como reflexo de estruturas organizacionais adoecidas, pautadas pelo medo, pela omissão e pela naturalização da violência psicológica. A Resolução CSJT nº 360/2023, ao instituir uma política permanente de enfrentamento, exige mais do que a criação formal de comitês e fluxos administrativos: requer coragem institucional para romper com a cultura da impunidade e do silêncio que historicamente protege o agressor e marginaliza a vítima. Compreendeu-se que o empregador que se omite diante de situações de assédio moral incorre em igual gravidade àquele que pratica a conduta abusiva, uma vez que a omissão institucional representa forma concreta de violência estrutural e simbólica. O dano psicológico, ainda que invisível, é real e devastador, comprometendo não apenas a integridade emocional do trabalhador, mas também a credibilidade da própria instituição. Diante disso, defende-se que o combate ao assédio moral deve constituir dever permanente do Estado, das organizações públicas e privadas e da sociedade civil, não como mera resposta jurídica a litígios, mas como expressão de um compromisso civilizatório com a dignidade humana e com o valor social do trabalho. Em suma, o Direito do Trabalho precisa reafirmar sua vocação humanista e protetiva, voltando-se à defesa integral da pessoa que labora, uma vez que o trabalho, enquanto expressão da liberdade e da criatividade humana, jamais deve ser instrumento de humilhação, medo ou sofrimento. Pensando nisso, percebe-se que o assédio moral, ao degradar o ambiente de trabalho, corrompe o sentido ético do próprio labor, tornando-se incompatível com os valores constitucionais que sustentam a República. Sendo assim, a efetividade das políticas de enfrentamento ao assédio moral depende de uma profunda transformação cultural e o cumprimento formal da Resolução CSJT nº 360/2023 é apenas o ponto de partida, pois o verdadeiro desafio consiste em promover uma mudança ética, capaz de romper com a naturalização da violência simbólica e instaurar uma cultura organizacional baseada na empatia, na escuta ativa e no respeito às diferenças. Nesse caso, as instituições devem compreender que o enfrentamento do assédio moral é um compromisso coletivo, que demanda constante

vigilância e aprimoramento. Sob essa perspectiva, o papel pedagógico da Justiça do Trabalho assume relevância singular, por além de julgar e punir condutas ilícitas, cabe-lhe difundir valores de solidariedade e de humanização das relações laborais, promovendo cursos de capacitação, campanhas institucionais e espaços permanentes de diálogo são práticas que fortalecem o senso de pertencimento e reduzem a incidência de condutas abusivas. Assim, a política de enfrentamento prevista na Resolução CSJT nº 360/2023 deve ser compreendida não apenas como uma obrigação normativa, mas como instrumento de promoção da saúde mental, da justiça social e da dignidade humana no trabalho. Este estudo aponta que políticas de enfrentamento ao assédio moral só se consolidam quando incorporadas à cultura organizacional e acompanhadas de medidas de monitoramento e avaliação contínua. Assim, o verdadeiro desafio reside na internalização de valores éticos e de empatia que ultrapassem a mera formalidade administrativa. Somente assim será possível construir ambientes de trabalho nos quais o respeito, a justiça social e o bem-estar coletivo sejam princípios efetivos, e não apenas declarações de intenção. Em síntese, a Resolução CSJT nº 360/2023 representa não apenas um marco normativo, mas um convite à transformação cultural do mundo do trabalho, reafirmando o compromisso do Estado e da Justiça do Trabalho com a dignidade humana e com a promoção de uma sociedade mais justa e solidária. Por tais razões, este trabalho de análise e parecer jurídico se manifesta de forma convicta e favorável à efetivação integral da Resolução CSJT nº 360/2023, reconhecendo-a como instrumento indispensável à construção de um novo paradigma de relações laborais baseadas na dignidade, na empatia e na responsabilidade social. Ignorar o assédio é perpetuar a desigualdade e o atraso. Enfrentá-lo é reafirmar a humanidade do Direito e o compromisso da Justiça do Trabalho com a vida, o respeito e a esperança. Em última análise, o enfrentamento do assédio moral nas relações de trabalho constitui não apenas uma exigência normativa, mas uma expressão concreta dos direitos fundamentais e da ética pública, sendo o fortalecimento de políticas institucionais de prevenção e acolhimento a representação de um passo decisivo rumo à efetivação de um ambiente laboral verdadeiramente democrático, em que a dignidade e o respeito mútuo sejam princípios inegociáveis. Por fim, destaca-se que a implementação plena da Resolução CSJT nº 360/2023, portanto, não deve ser vista como mera obrigação administrativa, mas como compromisso moral e civilizatório de todas as instituições comprometidas com a justiça social e com a humanização das relações de trabalho, e, somente

por meio da empatia, do diálogo e da responsabilidade coletiva será possível superar práticas opressivas e reafirmar o valor humano do trabalho como fundamento essencial da República.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. 3. ed. São Paulo: EDUC, 2013.

BARROS, A. M. de. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Resolução nº 360, de 25 de agosto de 2023.

HIRIGOYEN, M-F. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.