

GT 1: DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

O assédio moral laboral em face à responsabilidade civil do empregador

Aline Menezes Gonçalves

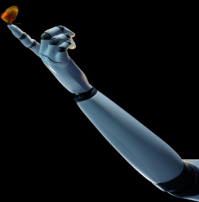
Mestra, Advogada, Professora, UniFatecie, aline.menezes@fatecie.edu.br

Bruno dos Santos Bonfim

Estudante, Unifatecie, bonfimbruno8@gmail.com

Introdução: O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo e de repercussões significativas, afetando não apenas a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também desafiando as estruturas legais e éticas que regem as relações laborais. No contexto desse problema, surge uma questão crucial: a dos direitos dos trabalhadores, mas também lança luz sobre as responsabilidades legais e morais das empresas em relação ao ambiente de trabalho que criam e mantêm. O assédio moral laboral pode assumir diversas formas, desde intimidações e humilhações até exclusão social e manipulação psicológica, criando responsabilidade civil do empregador diante de casos de assédio moral laboral. Este assunto não apenas coloca em evidência a necessidade de proteção um ambiente tóxico que mina a dignidade e a integridade dos funcionários. Nesse contexto, a responsabilidade civil do empregador emerge como um tema de grande importância, pois questiona até que ponto as empresas são responsáveis por prevenir, detectar e remediar casos de assédio moral dentro de suas organizações que pode chegar a afetar diretamente a qualidade de vida do trabalhador, assim surge o propósito de responsabilidade civil para contribuir com medidas que permitem um ambiente digno e saudável, como por exemplo relações interpessoais. Ao examinar as bases legais, éticas e práticas envolvidas nessa relação, pretendemos lançar luz sobre as obrigações legais das empresas em garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os seus colaboradores. Como organização e segurança e saúde dos trabalhadores nas empresas e medidas preventivas e corretivas que as organizações podem adotar para mitigar o risco de ocorrência de assédio moral e para lidar eficazmente com situações já existentes, livre de riscos ocupacionais ou, ao menos minimamente ofensivo. Entre os mencionados organismos estão os “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho” e as “Comissões Internas de Prevenção de Acidentes”, que serão a seguir analisados em seus mais relevantes detalhes:

Resumo do Problema de Pesquisa: O problema central abordado é entender como essas políticas afetam a incidência e a gravidade dos casos de assédio moral, bem como a responsabilidade civil do empregador diante dessas situações. A pesquisa busca compreender a eficácia das políticas organizacionais na prevenção do assédio moral e na proteção dos direitos dos trabalhadores. Isso inclui a análise do impacto das medidas preventivas, como programas de sensibilização, treinamentos e canais de denúncia, na redução da ocorrência de assédio moral e na promoção de uma cultura de respeito e dignidade no local de trabalho. Entre as modalidades punitivas estão, em ordem de gravidade, a advertência (verbal ou escrita), a suspensão disciplinar e a dissolução contratual por justo motivo. (pagina 175 Curso de Direito do Trabalho Luciano Martinez) Além disso, o estudo examina como a efetividade dessas políticas pode influenciar a



responsabilidade civil do empregador, especialmente no que diz respeito à negligência na prevenção e gestão de casos de assédio moral. Isso implica analisar os efeitos das políticas na mitigação do risco de litígios trabalhistas, indenizações e danos à reputação da empresa.

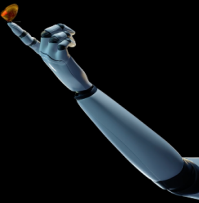
Objetivo da Pesquisa: O objetivo desta pesquisa é investigar a relação entre a implementação de políticas de prevenção e intervenção contra o assédio moral no ambiente de trabalho e a percepção dos funcionários sobre o comprometimento do empregador com a promoção de um ambiente laboral saudável. Esta pesquisa visa contribuir para uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho e ao papel das políticas organizacionais na prevenção e gestão dessa questão, fornecendo insights valiosos para empresas e profissionais de recursos humanos na criação de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e respeitosos ética e respeito cabendo o empregador ter condutas disciplinar.

Resumo da Metodologia: A metodologia utilizada para este resumo quanto aos objetivos e procedimentos caracteriza-se como pesquisa que visa abranger estudos de caso para exemplificar boas práticas e considerações éticas. Foi usada a pesquisa bibliográfica. Essa metodologia visa compreender a relação entre políticas e prevenção do assédio moral, percepção dos funcionários e responsabilidades civil do empregador, contribuindo para ambientes de trabalhos saudáveis e respeitosos sendo que em qualquer caso de assédio o empregador responde pelos danos morais sendo responsável civilmente. Ao abordar esse tema crucial, não apenas buscamos contribuir para o avanço do conhecimento acadêmico sobre assédio moral laboral e responsabilidade civil do empregador, mas também aspiramos a fornecer insights valiosos para profissionais de recursos humanos, gestores empresariais, advogados e legisladores, auxiliando-os na criação de ambientes de trabalho mais justos, seguros e produtivos. Em última análise, nossa pesquisa aspira a promover uma cultura organizacional que valorize a dignidade humana e respeite os direitos fundamentais de todos os trabalhadores.

Resumo dos Resultados: As organizações com políticas bem estruturadas. A existência de canais de denúncia acessíveis e confiáveis, programas de sensibilização e treinamentos para gestores e funcionários foram identificados como fatores-chave para o sucesso na prevenção e intervenção do assédio moral. Os estudos de caso destacaram exemplos de boas práticas, como a criação de uma cultura organizacional de respeito e apoio mútuo, o que contribuiu para a redução do assédio moral e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e inclusivos. Em relação à responsabilidade civil do empregador, podemos observar que as empresas com políticas eficazes tendem a apresentar uma redução no risco de litígios trabalhistas relacionados ao assédio moral. Uma vez aplicando medidas disciplinares adequadas, pode evitar a responsabilização do empregador uma vez cumprindo a legislação, prevenindo contra acidentes

FONTES FINANCIADORAS: Não se aplica

REFERENCIAS:



GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624740. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>. Acesso em: 13 abr. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 13 abr. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553621125. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621125/>. Acesso em: 13 abr. 2024.