

A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR RESCISÃO INDIRETA EM VIRTUDE DE ASSÉDIO MORAL: UMA ANÁLISE PARA ALÉM DA CLT

INDIRECT TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO MORAL HARASSMENT: AN ANALYSIS BEYOND THE CLT

Alberto Bastos Balazeiro¹

Theanna de Alencar Borges²

Afonso de Paula Pinheiro Rocha³

RESUMO: O artigo aborda a evolução do assédio moral na jurisprudência trabalhista com o recorte de sua configuração enquanto hipótese de justa causa para o término do contrato de trabalho. Aborda-se a relevância da temática no plano internacional, bem como a postura dos órgãos internacionais em face do combate às formas de violência no ambiente de trabalho. Discorre-se sobre a configuração na jurisprudência dessa forma de rescisão contratual baseada na ocorrência de assédio. Conclui-se apontando que a evolução jurisprudencial ao longo dos 80 anos da Justiça do Trabalho é exemplo da postura evolutiva focada na preservação do trabalho decente e preservação da dignidade humana do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Trabalho Decente. Extinção do Contrato de Trabalho. Rescisão Indireta.

ABSTRACT: *The article discusses the evolution of moral harassment in labor jurisprudence with the outline The article addresses the evolution of moral harassment in labor jurisprudence, focusing on its configuration as a just cause for the termination of an employment contract. The relevance of the theme is discussed on an international level, as well as the stance of international bodies in combating forms of violence in the work environment. The article discusses the configuration in jurisprudence of this*

- 1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutorando em Direito – IDP; mestre em Direito – UCB; ex-Procurador-Geral do Trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3825494436577083>. E-mail: alberto.balazeiro@tst.jus.br.*
- 2 *Mestranda em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa Luís de Camões; especialista em Derechos Humanos Laborales y Gobernanza Global pela Universidade de Castilla-La Mancha – UCLM (Toledo, Espanha, 2019); especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (Rio de Janeiro, Brasil, 2010); pesquisadora voluntária do Grupo de Estudos Em Direito e Assuntos Internacionais da Universidade Federal do Ceará – GEDAI UFC (Fortaleza, Ceará, Brasil) e do Projeto Direito Internacional Sem Fronteiras – DISF (Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil); juíza do trabalho substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6293026504154551>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1628-527X>. E-mail: theannaborges@hotmail.com.*
- 3 *Doutor em Direito – Unifor; MBA em Direito Empresarial – FGV/Rio; pós-graduado em Controle na Administração Pública – ESMPU; procurador do trabalho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8780452662640899>. E-mail: afonso.rocha@mpt.mp.br.*

form of contract termination based on the occurrence of harassment. It concludes by pointing out that the jurisprudential evolution over the 80 years of the Labor Justice is an example of the evolutionary posture focused on the preservation of decent work and the preservation of the human dignity of the worker.

KEYWORDS: *Moral Harassment. Decent Work. Termination of the Employment Contract. Indirect Termination.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A configuração do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro; 3 – A extinção do contrato de trabalho por justa causa patronal; 4 – A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude do assédio moral; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

Em uma época em que o trabalho decente se torna cada vez mais escasso, o assédio moral permanece sendo um dos grandes instrumentos de desrespeito aos direitos fundamentais de trabalhadoras e de trabalhadores, notadamente no que diz respeito à sua integridade.

É exatamente por isso que a OIT, reconhecendo a problemática quanto à questão em todo o mundo, notadamente “o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero”, recentemente aprovou a Convenção nº 190 (ILO, *online*, 2019), que trata do assédio moral. A referida norma internacional ainda não foi ratificada pelo Brasil (ILO, *online*).

De acordo com pesquisa divulgada em 2022 pela Organização Internacional do Trabalho (doravante, OIT), “violência e assédio no trabalho é um fenômeno generalizado no mundo, com mais de uma em cada cinco (22,8% de 743 milhões) pessoas empregadas havendo experimentado pelo menos uma forma de violência e assédio no trabalho durante sua vida profissional”⁴ (ILO, *online*, 2022).

O fato é que o Brasil não está excluído da referida conjuntura, de modo que o assédio moral ainda suscita várias discussões na doutrina e na jurisprudência, principalmente diante da ausência de previsão na Consolidação das Leis do Trabalho (adiante, CLT) ou em normas esparsas sobre o tema.

O objetivo deste estudo é analisar quais as consequências do assédio moral no que diz respeito à extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta, diante da omissão da CLT quanto à questão. Para tanto, a pesquisa é do tipo bibliográfica, com fins descritivos e exploratórios, mediante análise da legislação nacional, bem como do Direito Internacional do Trabalho aplicável à discussão e, ainda, da doutrina especializada.

4 Em tradução livre do seguinte trecho: “Violence and harassment at work is a widespread phenomenon around the world, with more than one in five (22.8 per cent or 743 million) persons in employment having experienced at least one form of violence and harassment at work during their working life”.

Inicialmente, a pesquisa explica como se dá a configuração do assédio moral no sistema jurídico brasileiro. Posteriormente, investiga quais são as condições em que pode ocorrer rescisão indireta do contrato de trabalho no Brasil. Finalmente, analisa como pode ocorrer a extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta do contrato de trabalho nos casos em que configurado o assédio moral laboral.

2 – A configuração do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro

O assédio moral no âmbito das relações de trabalho não é figura nova, entretanto, o referido fenômeno merece cada vez mais destaque, notadamente em se considerando que as relações de emprego podem implicar lesão aos direitos da personalidade das partes.

A temática do assédio moral laboral ganha ainda mais relevância em se considerando o contexto de violência que atinge a sociedade como um todo hodiernamente (HIRIGOYEN, 2017), não se confundindo com o estresse, com conflitos ou más condições de trabalho, por exemplo⁵.

Acerca do assédio moral, Hirigoyen (2014, p. 11) leciona:

“(…) el acoso moral es un proceso complejo cuyos orígenes no se encuentran en una única causa, sino en distintos factores psicológicos, sociales y de gestión empresarial que interactúan y se refuerzan mutuamente. Esta realidad encuentra sus raíces en los sistemas de organización del trabajo, pero la evolución de las mentalidades en la sociedad moderna y los cambios que esta ha conllevado a nivel individual refuerzan sus derivadas.”⁶

Embora o fenômeno seja reconhecido juridicamente no Brasil, havendo doutrina especializada e decisões judiciais acerca dele, ainda não existe a sua regulamentação legal no tocante aos contratos de emprego⁷, seja no âmbito da CLT, seja na legislação laboral esparsa. Assim, a sua conceituação acaba por ficar a cargo da doutrina e da densificação que é dada por meio de decisões judiciais.

Nesse cenário, por muito tempo se discutiu se haveria a necessidade de repetição da conduta para que fosse considerada a efetiva ocorrência de assédio

5 Para aprofundamento da discussão, v. HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

6 Em tradução livre: “(...) o assédio moral é um processo complexo cujas origens não se encontram em uma causa única, mas em distintos fatores psicológicos, sociais e de gestão empresarial que interagem e se reforçam mutuamente. Esta realidade encontra suas raízes nos sistemas de organização do trabalho, mas a evolução da mentalidade da sociedade moderna e das mudanças que ela tem feito em nível individual reforçam suas consequências”.

7 Tramita no Senado o Projeto de Lei nº 4.742/2001, acerca da criminalização do assédio moral. BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.742/2001*. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 30 jan. 2023.

moral. Quintas (2013, p. 205) defende que não há uma fórmula para a configuração do assédio moral, preconizando a desnecessidade de repetição dos atos para tanto: “(...) basta um ato espontâneo (usando a linguagem penal) que pelo seu alcance destrua a capacidade laboral do trabalhador, sendo de destacar que a resistência psicológica também é um valor a considerar. Quanto a nós, não são atos reiterados que qualificam o assédio”.

Hirigoyen (2014, p. 26-27), a seu turno, já defendia que excepcionalmente poderia haver a configuração do assédio moral no caso de conduta única, desde que grave o suficiente para tanto, de modo que deveriam ser apreciadas a intensidade e a gravidade da conduta.

No âmbito doutrinário brasileiro, Delgado (2019, p. 1447) conceitua o assédio moral como:

“(...) a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocionais graves.”

Já Pamplona Filho e Santos (2020, p. 51) propõem o seguinte conceito:

“(...) assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.”

Os referidos conceitos são, portanto, amplos, estando em consonância com os termos da Convenção nº 190 da OIT, e servem de guia para a interpretação dos fatos que se caracterizam como assédio moral laboral⁸.

No entanto, é preciso ressaltar que atualmente a alínea “a” do nº 1 do artigo 1º da Convenção nº 190 da OIT expressamente pacifica a controvérsia, ao estabelecer que pode haver “ocorrência única ou repetida” (ILO, *online*, 2019), ou seja, uma única manifestação pode ser suficiente para a configuração do assédio moral, importando para tanto a natureza e também os efeitos da conduta (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020).

Embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção nº 190 da OIT, considerando-se que consiste em *core obligation*, faz-se imperiosa a observância

8 A Convenção nº 190 da OIT amplia a abrangência do alcance do assédio moral para o mundo do trabalho, não se limitando às relações de emprego. Entretanto, considerando-se o objeto deste estudo, a investigação se limita à análise no contexto do contrato de trabalho brasileiro.

da referida Convenção, ainda que para subsidiar a interpretação que é dada por ocasião da análise da configuração do assédio moral nas relações empregatícias.

Pese embora sua relevância, importante ressaltar que, tendo em vista que a citada Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, ela não pode ser objeto de controle de convencionalidade pelo Judiciário brasileiro, servindo apenas como cânone hermenêutico das decisões judiciais.

Assim, para a configuração do assédio moral no âmbito das relações de emprego no Brasil, haja vista a omissão normativa celetista, há que se investigar se ocorre a violação a diversos dispositivos constitucionais, supralegais e legais, na esteira do quanto prescreve o art. 8º da CLT.

Nesse sentido, importa a cátedra de Santos (2019, p. 68-69), que salienta que a relação laboral possibilita “a criação de tensões e conflitos multipolares e multidirecionais, verticais ou horizontais, descendentes ou ascendentes, isto é, entre trabalhadores no mesmo plano hierárquico, entre trabalhadores e o seus superiores hierárquicos e entre trabalhadores e empregadores”.

Entretanto, nesse contexto, é importante mencionar que o trabalhador não se despe de seus direitos fundamentais ao ingressar numa relação de emprego, mesmo que haja certa limitação de sua vontade em virtude do contrato de trabalho, no que se concorda com Santos (2019, p. 68), que afirma que o contrato de trabalho não pode representar uma “*capitis diminutio* no que respeita à sua pessoa”.

Assim é que não se pode permitir que empregados e empregadores cometam assédio moral contra outrem, consistindo a mencionada conduta em ilícito trabalhista passível de punição, nos termos do ordenamento jurídico em vigor, que tutela os direitos fundamentais também no âmbito das relações de emprego.

Assim, deve o empregador manter o ambiente de trabalho saudável, como determinam principalmente os arts. 200, VIII, c/c 225 da CRFB/1988 e os arts. 2º e 157 da CLT, o que abrange o dever de não cometer assédio contra empregados, bem como de não admitir que se pratique assédio contra colegas de trabalho, independentemente do nível hierárquico entre eles.

Deve o empregador promover, portanto, “uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano” (ILO, *online*), prevalecendo, por conseguinte, uma cultura de prevenção ao assédio moral no mundo do trabalho.

De se registrar, ainda, que, no Brasil, a despeito de a Lei nº 13.185/2015 não se referir especificamente ao assédio moral praticado no âmbito de um contrato de emprego, ela instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*), podendo ser utilizada na valoração da conduta referente

ao alegado assédio moral (art. 8º da CLT), embora contemple noção não tão ampla quanto o mencionado instituto.

Nesse âmbito, comprovada a prática do assédio moral na relação de emprego, a vítima pode pleitear no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira a reparação pelos danos morais que entender devidos, com espeque no art. 5º, V e X, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (doravante, CRFB/1988), tendo em vista que o assédio moral pode constituir uma violação ou abuso de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Explicado o panorama geral do assédio moral nos contratos de trabalho no Brasil, impõe-se investigar quais são as condições que podem ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

3 – A extinção do contrato de trabalho por justa causa patronal

Tratando-se o contrato de trabalho de um pacto de trato sucessivo, ou seja, que não se esgota de modo efêmero, rege-se pelo princípio da continuidade da relação de emprego. De acordo com Rodriguez (2015, p. 243), tal princípio “alude ao que perdura, ao que se prolonga, ao que se mantém no tempo, ao que continua”, traduzindo a tendência do Direito do Trabalho de conferir ampla duração ao contrato de trabalho, nos mais diversos aspectos.

Assim, o princípio da continuidade da relação de emprego está relacionado ao princípio da proteção, possuindo razão de ser em favor do trabalhador, ainda que também beneficie o empregador, que é favorecido por ter um trabalhador experiente e com o conhecimento necessário para a realização do trabalho.

Exatamente por se destinar a beneficiar o empregado, diz-se que “a continuidade se sobrepõe à fraude, à variação, à infração, à arbitrariedade, à interrupção e à substituição”, segundo Rodriguez (2015, p. 247).

Ocorre que o referido princípio não se converte em um mandamento de perenização do contrato de trabalho, de forma que a própria CLT previu hipóteses de resolução do contrato de trabalho por ato culposo do empregador, denominada de rescisão indireta, conforme o art. 483 da CLT.

Para a configuração da rescisão indireta, adota-se a divisão de Delgado (2019) no tocante aos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, que ora se analisam individualmente.

Quanto aos requisitos objetivos para a ocorrência da rescisão indireta, tem-se a tipicidade da conduta faltosa e a gravidade da conduta empresarial. No tocante à tipicidade da conduta faltosa, diz-se que a conduta faltosa será típica quando prevista no rol taxativo do art. 483 da CLT.

A ordem jurídica, por sua vez, não limita o âmbito de ocorrência da infração ao ambiente laborativo do empregado; isso significa que ela pode se verificar em decorrência de ato lesivo praticado fora do ambiente laborativo, longe da empresa.

Quanto à gravidade da conduta faltosa, entende-se que não pode ser autorizadora da rescisão indireta a conduta faltosa leve. No mesmo sentido Délio Maranhão, que defende que a justa causa patronal deve ser grave o suficiente, devendo a referida gravidade ser “avaliada *in abstracto*, embora atendendo-se às circunstâncias do caso” (SÜSSEKIND *et al.*, 2005, p. 596).

No que diz respeito aos requisitos subjetivos da rescisão indireta, há que se indicar a autoria empresarial e o dolo ou a culpa. Por autoria empresarial, tem-se a necessidade de que a conduta faltosa tenha sido praticada pelo empregador ou por seus prepostos ou demais empregados.

No entanto, Delgado (2019, p. 1456) recorda a necessidade de se mitigar o mencionado requisito, uma vez que, em virtude do princípio da alteridade, “o empregador assume os riscos do empreendimento e do próprio labor prestado, a responsabilidade pelo ato ou omissão mantém-se, muitas vezes, com o empregador, independentemente de ter sido ele o agente imediato e direto causador do malefício”. Nesse sentido, é importante destacar que o empregador é responsável pelos atos praticados por seus prepostos.

Por outro lado, quanto ao dolo e à culpa, Delgado (2019) indica que a conduta deve ser apreciada em abstrato, desconsiderando-se, em regra, a individualidade do empregador, salvo no tocante às ofensas morais.

Por fim, quanto aos requisitos circunstanciais, com fulcro em Delgado (2019, p. 1458), elencam-se o nexa causal entre a infração e a penalidade, a adequação entre a falta e a penalidade e a proporcionalidade entre a infração e a penalidade.

No que diz respeito ao nexa causal entre a infração e a penalidade, defende-se que deve haver a vinculação clara e direta entre a infração do empregador ou de seus prepostos e a resolução contratual culposa.

Quanto à adequação entre a falta e a penalidade, somente faltas graves devem ensejar a rescisão indireta, devendo haver, pois, “correspondência substantiva entre a conduta infratora e a rescisão indireta que se pretende ver reconhecida” (DELGADO, 2019, p. 1458). No mesmo sentido, Rodriguez (2015, p. 263) afirma: “Na apreciação desse fato somente se considera realmente configurada a despedida indireta quando a violação tenha sido muito grave”.

De acordo com Delgado (2019, p. 1458), no tocante à adequação entre a falta empresarial e a penalidade, “quer a ordem jurídica que haja harmônica

conformidade entre a dimensão e extensão da falta cometida e a dimensão e extensão do efeito jurídico drástico almejado, que é a resolução contratual por culpa do empregador”. Tal requisito deve ser apreciado em conjunto com a proporcionalidade.

No que tange à imediatividade da punição, é preciso que haja análise do caso concreto, notadamente em se considerando que a situação de subordinação jurídica a que o empregado está exposto, em inúmeras ocasiões, sujeita-o a não poder exercitar sua pretensão de imediato.

Délio Maranhão destaca que não há necessidade de que o trabalhador se afaste do trabalho, a fim de não correr o risco de ingressar com ação judicial cujo pedido de rescisão indireta possa ser julgado improcedente (SÜSSEKIND *et al.*, 2005, p. 595).

E foi exatamente por isso que a CLT sofreu alterações, quando a Lei nº 4.825/1965 incluiu o § 3º no art. 483, que afirma que nos casos de o empregador cometer as faltas de “não cumprir o empregador as obrigações do contrato” e de “o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários” o trabalhador pode optar por permanecer ou não no serviço até a decisão judicial.

De todo o exposto, percebe-se que o empregado pode considerar o seu contrato de trabalho rescindido por justa causa patronal, na forma do art. 483 da CLT, notadamente quando seus direitos fundamentais são violados no curso do contrato, imperiosa a análise acerca da extinção do contrato de trabalho por justa causa patronal na hipótese de assédio moral.

4 – A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude do assédio moral

Como já destacado, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática antiga, mas sua conceituação e regulamentação no Direito do Trabalho têm evoluído ao longo dos anos.

No início do século XX, a justiça trabalhista não reconhecia o assédio moral como uma forma de lesão aos direitos trabalhistas. Porém, a partir da década de 1980, com o aumento da conscientização sobre questões relacionadas à saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, o assédio moral começou a ser visto como uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho.

Nos anos 2000, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) passou a reconhecer o assédio moral como uma forma de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Desde então, a jurisprudência tem evoluído no sentido

de reconhecer a importância da proteção aos direitos trabalhistas, incluindo a saúde mental dos trabalhadores.

Atualmente, o assédio moral é considerado uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho e sua prática é proibida por lei. Além disso, o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, incluindo a proteção contra o assédio moral.

Em resumo, a evolução do assédio moral no Direito do Trabalho tem sido uma forma de garantir a proteção dos direitos trabalhistas e da saúde mental dos trabalhadores. Trata-se de reconhecer que as práticas de assédio efetivamente consubstanciam riscos psicossociais do trabalho (BARUKI, 2017), malferindo direitos da personalidade e integridade biopsíquica do trabalhador.

Logo, parece ser autoevidente que o empregador não pode compactuar com a conduta de prepostos que remontem ao assédio moral. Nesse particular, precisa a lição do ministro Delgado (2019, p. 1447):

“O assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas ‘a’, ‘b’ ou ‘e’ do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas ‘b’, *in fine*, de ‘j’ da CLT, constituindo infração do(s) trabalhador(es) assediador(es). Mesmo neste segundo caso, entretanto (infração de trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho), o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157 da CLT).”

Com efeito, parece que o reconhecimento da necessidade de medidas de gestão empresarial mais rigorosas em face da conduta dos prepostos e empregados reverbera na teoria da administração e nas práticas de *compliance* e controle. Até mesmo a própria legislação recente – a exemplo da Lei Federal nº 14.457/2022, que estabelece diversas medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho – parece apontar para uma política de zero tolerância com práticas de assédio.

Logo, parece bastante coesa, sólida e sedimentada a evolução jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que foca na primazia da tutela da dignidade do trabalhador em face de situações de assédio.

Como exemplo dessa diretriz hermenêutica é possível elencar interessante julgado da 2ª Turma do TST, de relatoria da ministra Maria Helena Mallmann – que apontou até mesmo pela dispensa da aplicação do princípio da imediatidade nos casos de rescisão indireta pela falta grave do empregador, particularmente no caráter permissivo de situações de assédio:

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL RECONHECIDO PELO TRT. IMEDIATIDADE. DESNECESSIDADE. A decisão regional está em desconformidade com o entendimento desta Corte Superior no sentido de que é desnecessária a aplicação do princípio da imediatidade nos casos de rescisão indireta pela falta grave do empregador, consubstanciada no descumprimento regular das obrigações contratuais, haja vista a condição de hipossuficiência do trabalhador. Na hipótese, consignado pelo Tribunal Regional que o autor foi vítima de assédio moral, tanto é que o seu pedido de indenização por danos morais foi julgado procedente, e que tal conduta faltosa da empregadora se renovou mês a mês, não há que se falar em ausência de imediatidade. Com efeito, a imediatidade no ajuizamento da reclamação trabalhista contra as graves infrações contratuais pelo empregador não é imprescindível para que, nos termos e para os efeitos do art. 483 da CLT, se reconheça o direito do empregado de considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, pois, em virtude de sua hipossuficiência, muitas vezes ele se vê na contingência de suportar situações que lhes são prejudiciais e gravosas para manter o seu emprego, fonte de sustento para si e seus familiares. Dessa forma, desnecessário exigir a atualidade da falta patronal. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR-2068-55.2014.5.09.0001, 2ª Turma, relatora ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 3/11/2021)

Assim, é possível destacar essa evolução histórica da jurisprudência e da justa causa por assédio moral no âmbito da Justiça Laboral como centrada na preservação do cerne de dignidade do trabalho e integridade psicológica do trabalhador.

5 – Considerações finais

O tratamento jurisprudencial do Assédio Moral ao longo dos anos, especialmente no contexto da jurisprudência uniformizadora do Tribunal Superior do Trabalho, é interessante caso de estudo para demonstrar, de forma inequívoca, a vocação que a Justiça Laboral tem desempenhado nestes 80 anos de existência, notadamente na efetivação de direitos fundamentais.

A abertura aos influxos contemporâneos da real dinâmica dos ambientes de trabalho mostra-se como condição essencial para a constante ressignificação do papel da justiça laboral, além de evidenciar seu compromisso com a ordem jurídica constitucional.

A conclusão mais relevante deste pequeno arrazoado é que a evolução do tratamento da figura do assédio moral como fundamento para a configuração da

dispensa por justa causa não é estaque e deixa antever, por sua própria trajetória, uma abertura para novas situações que venham a ocorrer nas dinâmicas de trabalho – seja como novos conteúdos de práticas de assédio, seja por novas razões para a ocorrência do assédio.

6 – Referências bibliográficas

BARUKI, Luciana Veloso. *Saúde mental no trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro*. Tese de Doutorado. São Paulo: Universidade Mackenzie, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós, 2014.

ILO. *Convention n° 190: violence and harassment*. International Labour Organization. (21/6/2019). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 22 jan. 2023.

ILO. *Experiences of violence and harassment at work: a global first survey*. Geneva: ILO, 2022. (2/12/2022). Disponível em: <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>. Acesso em: 29 jan. 2023.

ILO. *Ratifications of C190*. Violence and harassment Convention 2019 (n° 190). International Labour Organization. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. Acesso em: 22 jan. 2023.

OIT. *Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Brasil: [sn], 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 jan. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

QUINTAS, Paula. *Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados*. Coimbra: Almedina, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Pedro Barrambana. *Do assédio laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al*. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

Recebido em: 27/1/2023

Aprovado em: 6/2/2023

Como citar este texto:

BALAZEIRO, Alberto Bastos; BORGES, Theanna de Alencar; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. A extinção do contrato de trabalho por rescisão indireta em virtude de assédio moral: uma análise para além da CLT. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, nº 1, p. 129-139, jan./mar. 2023.