

# Um estudo panorâmico do assédio moral no meio ambiente do trabalho

Renata Guimarães Andrade Tanure

Assessora Jurídica na Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito.

**Resumo:** O presente artigo destina-se à análise, de forma panorâmica, do assédio moral no meio ambiente do trabalho. Com efeito, buscou-se demonstrar o que é o assédio moral, os seus elementos caracterizadores, as suas modalidades, as condutas típicas e as consequências sentidas pela vítima e pela empresa. Por fim, objetivou-se demonstrar que a utilização de medidas preventivas é uma boa alternativa para evitar a instauração do assédio moral, bem como manter o equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Nesse cenário, demonstrar-se-á o papel do Ministério Público do Trabalho e a importância da instauração de um conselho interno e de um programa permanente de prevenção ao assédio moral.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Dano moral. Responsabilidade civil. Prevenção. Ministério Público do Trabalho.

**Abstract:** This article aims to give an overview on the moral harassment at the work environment. It demonstrates what moral harassment is, its intrinsic elements and modalities, as well as the typical conducts of the offender and consequences to the victims and companies. At the end, it shows that the preventive measures are a good alternative to avoid moral harassment and to maintain the balance in the work environment. In this scenario, it is highlighted the role of the Labor Prosecution Service and the importance of creating an internal board and a permanent program of moral harassment prevention in the companies.

**Keywords:** Moral harassment. Moral damages. Civil liability. Prevention. Labor Prosecution Office.

**Sumário:** 1 Introdução. 2 O que se espera de um meio ambiente de trabalho? 2.1 O trabalho como transformador e identificador social. 2.2 O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. 3 O assédio moral como uma realidade no ambiente de trabalho brasileiro. 3.1 Conceito e elementos caracterizadores. 3.2 Modalidades. 3.3 Condutas típicas. 4 Consequências do assédio moral. 4.1 Consequências sentidas pela vítima. 4.2 Consequências sentidas pela empresa. 5 Responsabilidade civil. 5.1 Dano moral. 5.2 Responsabilidade civil do empregador. 5.3 Denúnciação da lide. 6 Prevenção: o melhor remédio. 6.1 O direito à informação. 6.2 Programa permanente de prevenção ao assédio moral. 6.3 Conselho interno. 6.4 A atuação preventiva do Ministério Público do Trabalho. 7 Considerações finais.

## **1 Introdução**

A proposta do presente artigo é discorrer sobre as medidas preventivas utilizadas quando se trata do tema assédio moral nas relações de trabalho.

Nesse sentido, cumpre verificar o que se espera de um ambiente de trabalho. Com efeito, impende tecer breves comentários acerca do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, direito expressamente previsto na Constituição da República Federativa Brasileira.

Realizada uma primeira análise sobre o que se espera de um meio ambiente de trabalho, passar-se-á a uma análise fática do que se constata nas relações trabalhistas travadas no Brasil. A partir daí, será construído um conceito de assédio moral e demonstrados os elementos que o caracterizam, as condutas típicas, bem como as classificações feitas pela doutrina abalizada.

Após a realização dessas considerações, serão abordadas as medidas preventivas de que as empresas devem lançar mão a fim de evitar o assédio moral nas relações de trabalho. Assim, o presente trabalho propõe-se a demonstrar que a prevenção é o melhor remédio para manter um ambiente de trabalho estável e equilibrado.

## 2 O que se espera de um meio ambiente de trabalho?

É evidente que, quando se questiona a alguém que está prestes a adentrar no mercado de trabalho o que se espera de um ambiente de trabalho, a resposta será um local de realizações pessoais, um local onde seja possível desenvolver as suas potencialidades como profissional e encontrar a satisfação pessoal.

A referida visão decorre justamente do fato de ser o trabalho um transformador social capaz de trazer realizações para o ser humano. Ademais, a própria Carta Magna estipula o direito ao ambiente do trabalho equilibrado como um direito humano fundamental. A análise do meio ambiente do trabalho perpassa justamente por essa concepção e, por isso, cumpre tecer, de forma pontual, breves comentários.

### 2.1 O trabalho como transformador e identificador social

*A priori*, é preciso esclarecer que o trabalho hoje é visto como identificador social. Com efeito, diz-se que o trabalho desempenhado por um indivíduo é capaz de identificá-lo na sociedade capitalista contemporânea.

Hodiernamente, a leitura que se faz é de que a identificação das pessoas por meio do brasão das famílias encontra-se ultrapassada, sendo rotineira a identificação por meio das profissões exercidas. Nesta senda, não é incomum um encontro entre desconhecidos iniciar-se pelo questionamento “o que você faz?”<sup>1</sup>.

O trabalho, enquanto atividade humana, é capaz de distinguir o ser humano dos demais seres vivos. É por meio dele que o

---

1 Nesse sentido, Chaves (2006, p. 55) relata que “[...] na sociedade pré-industrial o trabalho era praticamente considerado como algo reduzido, menor, não era digno. E isso é curioso, eu tenho chamado a atenção [...] que hoje a realidade é totalmente diferente, hoje, quem não trabalha tem dificuldade até de se identificar socialmente. [...] hoje em dia você não pergunta a alguém de onde ele é, de quem ele é filho, a que família pertence. Você pergunta, vem cá o que você faz?”.

homem consegue interagir com os demais e com o meio em quem vive, transformando-o.

Nesse sentido, impende trazer à baila a didática distinção feita por Delgado (2015, p. 295-296) entre os termos “emprego” e “trabalho”, demonstrando que aquele corresponde a uma espécie deste.

*Relação de Trabalho versus Relação de Emprego* – [...] A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. [...] Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo *ser humano*, objetivando resultado útil. [...] A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho, juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.

O trabalho, como dito, corresponde a um mecanismo utilizado pelo homem para intervir na natureza, produzindo bens materiais e imateriais, e para construir relações humanas. São tais funções que o dotam de grande relevância social e autorizam a afirmar que se trata de um transformador social. Nesse sentido:

[...] o trabalho é inerente à condição humana. Por meio do trabalho o ser humano desenvolve suas potencialidades, ao mesmo tempo em que recebe expressa solidariedade. Por isso o trabalho não deve ser tratado como simples mercadoria, devendo ser reconhecido como um direito individual e um dever social, que deve ser exercido em condições juntas. (DALLARI, 2004, p. 57 apud CENCI; FRANTZ, 2013, p. 61).

Diante da tamanha relevância social de que é dotado, é possível interligar a noção de trabalho com o próprio direito à vida e a dignidade da pessoa humana. É por meio do labor que o indivíduo conhece as suas potencialidades, bem como se sente útil e participativo na sociedade em que se encontra inserido.

Destarte, conclui-se que é por meio do trabalho que o ser humano toma consciência da sua condição de indivíduo livre capaz de se realizar no seu cotidiano, bem como transformar o meio em que vive.

## 2.2 O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado

Demonstrada a relevância social do trabalho na sociedade capitalista contemporânea, impende esclarecer o relevante papel do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previsto no ordenamento jurídico brasileiro. É justamente a previsão de tal direito que permite a construção do discurso contra as práticas de assédio ao trabalhador.

O estudo do direito ao meio ambiente do trabalho remonta à Declaração de Estocolmo de 1972, reconhecida como marco histórico neste assunto. O mencionado diploma legal reconheceu o direito do homem de desfrutar de condições de vida adequadas em um meio ambiente capaz de propiciar uma vida digna. Em contrapartida e visando alcançar tal intento, estabeleceu a obrigação do homem de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.

É o que se verifica da leitura do primeiro princípio da Declaração:

O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.

No ordenamento jurídico brasileiro, o constituinte originário tratou de alçar o direito ao meio ambiente do trabalho à condição de direito fundamental, sendo uma decorrência lógica do princípio da dignidade da pessoa humana. É o que se verifica da leitura dos arts. 7º, inciso XXII, 200, inciso VIII, e 225<sup>2</sup>.

---

2 “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...] Art. 200. Ao sistema

O fato de ser um direito fundamental importa em afirmar que todas as escalas dos poderes (Legislativo, Executivo e Judiciário) devem pautar a sua atuação na busca pela máxima observância e efetividade de tal direito. Outrossim, trata-se de um direito irrenunciável e inegociável, não podendo ser transacionado para reduzir os custos da empresa.

Ante o exposto, é preciso que se diga que o assédio moral atenta expressamente contra o supramencionado direito, uma vez que é responsável por desestabilizar o ambiente de trabalho em que se encontra o assediador, o assediado e os demais empregados.

Sendo o assédio moral laboral o objeto do presente estudo, cumpre realizar uma análise pormenorizada do tema.

### **3 O assédio moral como uma realidade no ambiente de trabalho brasileiro**

Embora tenha se demonstrado que o que se espera de um meio ambiente de trabalho é o seu equilíbrio e a busca da realização pessoal do indivíduo, o que se constata na realidade é um cenário distante do ideal. Com efeito, o trabalho tem sido sinônimo de dor e sofrimento para diversos trabalhadores brasileiros.

Corroborando o quanto exposto, dados lançados pelo INSS<sup>3</sup> demonstram o aumento vertiginoso dos casos de afastamento do trabalho em virtude de transtornos mentais, tais como depressão, ansiedade e síndrome do pânico. Como causas desses transtornos

---

único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. [...] Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

3 Disponível em: <<http://www.mtpps.gov.br/dados-abertos/dados-da-previdencia/estatistica-saude-e-seguranca-do-trabalhador/estatistica-beneficios-previdenciarios>>. Acesso em: 1º jun. 2016.

são apontados os seguintes motivos: a violência urbana, problemas familiares e financeiros e questões relacionadas ao trabalho.

Diante do “recorte” feito pelo presente artigo, abordaremos o meio ambiente do trabalho como propulsor dos transtornos mentais que vêm afetando os indivíduos, na condição de trabalhadores.

O discurso da necessidade de um ambiente de trabalho adequado não é novidade para a sociedade. Desde a Revolução Industrial, é suscitada a necessidade de um ambiente de trabalho isento de poluições sonoras e químicas, bem como a necessidade da atenção às normas de segurança e higiene do trabalho. Contudo, somente há poucas décadas, têm-se discutido os fatores de riscos psicológicos que ameaçam o trabalhador e o equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

O que se observa é que o mercado de trabalho, diante dos anseios do capitalismo e em conformidade com os preceitos lançados pela globalização, vem imputando ao empregado a pressão diária de atender as demandas que surgem. Somado a isto, em um cenário de crise, é propagado o discurso de que é preciso dar conta do quanto solicitado pelos chefes, bem como aceitar o que é dito, ainda que contrário às normas fundamentais trabalhistas e que atente contra a dignidade da pessoa humana, sob pena de perder o emprego para outra pessoa que se encontra desempregada e disposta a ter os seus direitos trabalhistas violados.

Nesse cenário, o que se percebe é uma constante precarização das relações de trabalho e a dilaceração da saúde física e psíquica do empregado. As práticas de assédio moral, muitas vezes incentivadas pelas empresas, como se verá, são grandes causadoras de desgastes mentais e devem ser rechaçadas do meio ambiente de trabalho a fim de que se restabeleça o equilíbrio no ambiente laboral.

Visando um maior aprofundamento do tema, insta apresentar, de forma pormenorizada, um conceito de assédio moral, seus elementos caracterizadores, as modalidades apontadas pela doutrina, as condutas típicas e seus efeitos.

### 3.1 Conceito e elementos caracterizadores

Conceituar o assédio moral, por si só, corresponde a uma tarefa árdua que requer certa maturidade acadêmica acerca do tema sobre o qual se pretende debruçar. Ademais, a ausência de legislação federal pátria<sup>4</sup> que defina o assédio moral no trabalho faz com que se busque em outras fontes e conhecimentos técnicos (sociologia, psicologia, medicina etc.). Com efeito, a busca pela doutrina abalizada se demonstra essencial para a formação de um conceito próprio sobre o que se deve entender por assédio moral.

Feitas essas considerações iniciais, cumpre apresentar o conceito de assédio moral no trabalho de uma das maiores referências sobre o tema, a psiquiatra e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, que ensina:

POR ASSÉDIO MORAL EM UM LOCAL DE TRABALHO TEMOS QUE entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2011, p. 65).

Complementando o conceito trazido, Pamplona Filho elucidado que o assédio moral pode ser conceituado da seguinte forma:

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. (PAMPLONA, 2006, p. 2).

Diante das conceituações apresentadas, é possível concluir que o assédio moral nas relações de trabalho corresponde a um conjunto de atos abusivos e intencionais perpetrados por um colega de trabalho, um superior hierárquico ou pela própria empresa, de

---

4 O Brasil não possui legislação federal que conceitue o assédio moral laboral, embora existam dois projetos de lei sobre o tema (Projeto de Lei n. 4.742/2001 e Projeto de Lei n. 2.369/2003), bem como leis municipais e estaduais que coíbem o assédio moral na Administração Pública.

forma reiterada, que visa a desestabilização do indivíduo no seu ambiente de trabalho e atenta contra a dignidade do trabalhador.

Da análise detida da conceituação proposta neste artigo, constata-se a presença de três elementos essenciais para a configuração do assédio moral laboral, a saber: a abusividade da conduta intencional, a reiteração e prolongamento dos atos, e o ataque à dignidade do trabalhador.

A abusividade da conduta intencional deve ser entendida como a conduta que excede o limite do aceitável, ou seja, que configura o abuso do direito. Por abusividade de conduta intencional entende-se aquela que extrapola os poderes de chefia, visando exclusivamente denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal. (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA, 2014, p. 118).

A reiteração e prolongamento dos atos, por sua vez, correspondem a um dos elementos mais importantes do assédio moral, pois, por se tratar de uma conduta que causa lesões psíquicas, não pode ser vista como um ato isolado e pontual.

Pesquisas realizadas por psicólogos e psiquiatras propõem um parâmetro de reiteração para a configuração da prática de assédio moral laboral. Nesse sentir, Guedes, analisando os estudos de Heinz Leymann (psicólogo), destacou a necessidade de a conduta se repetir pelo menos uma vez na semana durante um período mínimo de seis meses.

É fundamental, segundo os especialistas, para que se possa falar de assédio moral, o requisito da duração do tempo. A violência psicológica deve ser regulada, sistemática e durar no tempo. Segundo os suecos, pioneiros no tratamento deste fenômeno, é necessário que os ataques se verifiquem pelo menos uma vez na semana e a perseguição dure pelo menos 6 meses. (GUEDES, 2003, p. 34 apud WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA, 2014, p. 121).

Embora o entendimento esposado pelo doutrinador encontre certo embasamento científico, não se pode adotar um entendimento engessado no tempo, uma vez que, como se sabe, cada caso concreto traz em si peculiaridades e nuances que merecem ser avaliadas com cautela.

Noutro giro, é preciso acentuar que, embora um dano decorrente de um único ato não venha a ser considerado como assédio moral, é possível requerer perante o Judiciário a sua reparação, desde que demonstrada a ocorrência do dano moral.

Por fim, é certo que a conduta abusiva deve atacar a dignidade do trabalho. O assédio moral caracteriza-se por atentar contra os direitos da personalidade do trabalhador, mais precisamente a sua dignidade e a sua saúde física e mental, visando a sua exclusão do ambiente social.

A propósito, forçoso pontuar que não se faz necessária a comprovação do dano psíquico-emocional para a configuração do assédio moral laboral. Como bem salienta Pamplona, o mencionado dano é, em verdade, uma consequência natural da violação dos direitos da personalidade, sendo um elemento a ser analisado quando da verificação da responsabilidade civil.

Sendo o assédio moral a conduta lesiva, o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima. Note-se, portanto, que a necessidade do dano não é um elemento da caracterização do assédio moral, mas, sim, da responsabilidade civil decorrente de tal conduta. (PAMPLONA, 2006, p. 7).

Estabelecido um conceito de assédio moral laboral e realizada uma análise prévia dos elementos que o caracterizam, cumpre nos debruçarmos sobre as modalidades de assédio moral laboral existentes.

### 3.2 Modalidades

As modalidades de assédio moral no ambiente de trabalho levam em conta dois critérios básicos: a posição da vítima dentro na organização hierárquica da empresa e a sua origem.

Quanto à posição da vítima perante a estrutura organizacional hierárquica da empresa, diz-se que o assédio moral laboral pode ser horizontal ou vertical. O assédio moral horizontal é aquele em que a conduta abusiva é perpetrada por sujeitos que se encontram no mesmo nível hierárquico. É a hipótese em que os colegas do

mesmo nível hierárquico atentam contra a dignidade do trabalhador. Essa modalidade ocorre, em geral, em virtude de competição ou discriminação (de gênero, raça, orientação sexual etc.).

No assédio moral vertical, por sua vez, o ato abusivo ocorre entre trabalhadores que se encontram em posições hierárquicas diversas. Nesse sentido, o assédio moral pode ser: a) descendente: quando o assediador é o superior hierárquico (hipótese mais comum); b) ascendente: quando as práticas decorrem dos subordinados em relação ao superior hierárquico.

Esta última modalidade é mais difícil de verificar. É o caso, por exemplo, de quando um empregado que é promovido sem a consulta dos demais para chefiar os seus colegas de trabalho ou quando a empresa contrata um profissional externo para chefiar uma equipe em que os membros almejavam o cargo.

Há uma parte da doutrina que classifica, ainda, o assédio moral laboral como misto, explicando que este

exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por “todos os lados”, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido. (PAMPLONA, 2006, p. 5).

No que tange à classificação que leva em conta a origem do assédio moral no trabalho, é certo que este pode ser interpessoal ou organizacional. Diz-se que o assédio moral é interpessoal quando ele é proveniente do próprio caráter do assediador. A deformação do caráter do agressor é o grande causador da desestabilização do meio ambiente de trabalho.

Um exemplo do assédio moral interpessoal é o caso de uma oficina mecânica onde o dono do estabelecimento trata de forma agressiva os seus clientes e repete o tratamento com os seus funcionários. Ou seja, a própria distorção do caráter do agressor torna o ambiente de trabalho instável e conduz às práticas abusivas.

Noutro giro, tem-se o assédio moral laboral originário do próprio processo do trabalho, mais conhecido como assédio moral orga-

nizacional. Trata-se de modalidade muito comum nas empresas, tendo em vista o atual cenário econômico social mencionado. Em um contexto em que a globalização econômica dita o discurso da automação e da máxima produtividade com uma redução de custos, emerge nas empresas um clima de maior cobrança dos empregados.

O assédio moral organizacional corresponde a uma prática de gestão empresarial que visa alcançar a máxima produtividade, em detrimento da sua saúde física e mental do trabalhador. Nesta senda, ensinam Silva e Santos (2005, p. 13)<sup>5</sup>:

Nos últimos anos, entretanto, foi detectada uma nova forma de assédio moral. Trata-se do assédio moral organizacional, que está relacionado com as práticas de gestão e que alcança um grande número de trabalhadores. Esse tipo de assédio tem como principal objetivo extrair o máximo de produtividade dos empregados, incitando ao isolamento, ao egoísmo e à desunião, além de impedir a instituição da solidariedade entre os mesmos.

Com efeito, pode-se dizer que o assédio moral organizacional é uma prática de gestão em que a empresa adota posturas abusivas e hostis com os seus empregados, atentando contra seus direitos fundamentais, com o fim de atender aos objetivos institucionais de produção.

### 3.3 Condutas típicas

A doutrina<sup>6</sup> pontua algumas práticas intentadas no ambiente de trabalho como condutas típicas de assédio moral laboral. Com efeito, é preciso esclarecer que qualquer rol de condutas apresen-

---

5 As autoras apresentam, ainda, o conceito didático proposto por Adriane Reis de Araújo (2012, p. 76 apud SANTOS e SILVA, 2015, p. 13): “O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimentos de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”.

6 Nesse sentido, PAMPLONA (2006) e WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO (2014).

tado em trabalhos acadêmicos que versem sobre o tema possui caráter meramente exemplificativo, haja vista que, como se sabe, as relações pessoais são complexas por si só e apenas com a análise de cada caso concreto é possível avaliar a existência do assédio.

O Ministério Público do Trabalho da 5ª Região (2015), em cartilha sobre o tema, listou condutas utilizadas para assediar moralmente os empregados. Diante da didática do material, cumpre listar as condutas pontuadas pelo Órgão Ministerial:

- dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;
- bloquear o andamento do trabalho;
- atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- pedir ao trabalhador, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarregá-lo com tarefas;
- ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo ou não lhe dirigir a palavra;
- fazer críticas ao trabalhador em público e/ou brincadeiras de mau gosto;
- impor horários injustificados;
- fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalho e/ou insinuar que ele tem problemas mentais ou familiares;
- forçar a demissão do trabalhador e/ou transferi-lo de setor para isolá-lo;
- retirar do trabalhador seus instrumentos de trabalho quando necessários à execução de suas atividades, a exemplo de telefone, fax, computador, mesa etc.;
- proibir colegas de falar e almoçar com o trabalhador;
- expor o trabalhador a situações vexatórias e constrangedoras;
- violar a dignidade do trabalhador com atitudes de humilhação;
- menosprezar o trabalho realizado pelo trabalhador, entre outras.

Da análise detida das condutas pontuadas, é possível constatar que são normalmente enquadradas como assédio moral laboral as condutas que visam desestabilizar psicologicamente o empregado, colocando-o em uma condição de excluído em relação ao meio em que se encontra. Ademais, é preciso reiterar que tais condutas atacam a dignidade do assediado.

Demonstrados alguns comportamentos típicos, cumpre alertar sobre certas condutas que não devem ser assim enquadradas. Nesse sentir, é preciso relembrar que, para caracterizar o assédio moral laboral, faz-se necessária a verificação dos elementos caracterizadores explanados inicialmente.

Com efeito, o mero estresse no trabalho, o conflito ou agressões pontuais não podem ser tidos como assédio moral laboral. Como se sabe, a existência de novos desafios profissionais pode ser causa de estresse para alguns empregados e ocasionar, inclusive, agressões pontuais entre eles. Contudo, não se configuram como assédio moral em virtude da ausência dos elementos caracterizadores, mais precisamente a reiteração da conduta lesiva.

No mesmo sentido, tem-se o conflito que corresponde a um ato bilateral e explícito. É preciso esclarecer que o conflito, quando bem conduzido, é um aspecto importante e favorável para o desenvolvimento de uma empresa. É através do conflito que se amadurecem e aperfeiçoam ideias apresentadas.

Outrossim, o assédio sexual não pode ser considerado como hipótese de assédio moral laboral, tendo em vista que são modalidades que não se confundem. Com efeito, “a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano” (PAMPLONA, 2006, p. 3).

As más condições do meio ambiente de trabalho, tais como ruído excessivo, jornada excessiva, movimentos repetitivos, por si só não caracterizam a prática de assédio moral laboral. Para que essa prática se configure, é necessário que as condições degradantes

sejam destinadas a um empregado-alvo e tenham o propósito de fazê-lo sentir-se desmerecido no ambiente de trabalho.

Por fim, cumpre pontuar que o estabelecimento de metas e resultados não é uma conduta típica de assédio moral laboral. O empregador é detentor do poder disciplinar, fiscalizatório e regulamentador, porque assume os riscos da atividade econômica (art. 2º, da CLT); deste modo, é plenamente legítimo o direito de exigir produtividade e o cumprimento de metas dos seus empregados.

Contudo, é preciso asseverar que o assédio moral laboral pode ser caracterizado quando for atrelada à política empresarial de metas a prática de condutas vexatórias, tais como: associar um apelido a quem não conseguir cumprir a meta imposta, obrigar a cumprir “prendas” ou fazer quadros dos empregados menos produtivos.

## **4 Consequências do assédio moral**

A prática do assédio moral laboral pode trazer consequências devastadoras tanto para o empregado assediado quanto para a empresa. É importante que se diga que tais consequências não são meramente de cunho patrimonial mas também físico e psíquico.

Nesse sentido, cumpre estabelecer os efeitos que são sentidos pelas partes envolvidas no assédio moral laboral.

### **4.1 Consequências sentidas pela vítima**

Em regra, algumas consequências são tipicamente sentidas pelos empregados que são alvos de assédio moral. Entre elas, podemos citar:

- a perda de criatividade, produtividade e qualidade de produção;
- baixa autoestima e autoconfiança;
- ansiedade;
- estresse;
- desejo de vingança;

- depressão;
- problemas gastrointestinais, insônia, palpitação, tremores;
- aumento no risco de doenças profissionais ou acidentes de trabalho;
- suicídio etc.

O assédio moral laboral, como se demonstrou, caracteriza-se por condutas abusivas intencionais e reiteradas que visam atacar a dignidade do trabalhador. Deste modo, é certo afirmar, ainda, que a repetição de condutas hostis acaba por desestabilizar o trabalhador emocionalmente, sendo justamente essa a intenção do assediador.

As consequências sentidas por cada empregado dependem da sua história de vida, do seu quadro psíquico, físico e emocional, contudo, algumas são comuns a todos os empregados, a saber: ansiedade, baixas autoestima e autoconfiança e estresse diário.

*A priori*, o que se verifica é a desmotivação do empregado e o constante questionamento: “o que eu fiz de errado?”. A vítima começa a se sentir humilhada e incapaz de exercer as suas atividades laborais habituais, caindo em um quadro crônico de depressão, que afeta, inclusive, a sua saúde física, com risco de suicídio.

Outrossim, o que se percebe com a prática do assédio moral laboral é um crescente desejo de vingança por parte da vítima, que, cansada das humilhações sofridas, passa a exercer o seu trabalho de forma insatisfatória e a censurar abertamente o seu agressor. Quando este cenário se configura, constata-se uma inversão de papéis, de vítima o empregado passa a figurar como réu.

Elucidativamente, Prata (2008, p. 350) esclarece:

Em virtude do *cercos* implacável exercido sobre a vítima, as suas *muralhas morais* terminam ruindo, deixando expostas todas as suas *inatas fragilidades*, até então mantidas sob o controle razoável. O seu rendimento profissional começa a cair e ela passa a cometer *erros* de todo tipo, de banais a *estratégicos*. O relacionamento interpessoal no trabalho se deteriora. A perda do *patrimônio social* é muito

dolorosa e prejudicial para a vítima. O acossado – que antes era criativo, assíduo, pontual, cortês e produtivo – agora está isolado, confuso, desestruturado, sem saber a quem recorrer. Ele passa a ser um funcionário desmotivado, medíocre, desconfiado, negligente e retraído. A vítima passa a censurar abertamente o seu perseguidor e o sistema da empresa junto aos colegas. Isso sem se dar conta que muitos deles podem denunciá-lo aos seus superiores, a fim de obter alguma possível vantagem, prestígio ou simplesmente eliminar um *potencial concorrente*. Pode, ainda, o perseguido tentar-se vingar do assediador por meio da sabotagem. Aí, finalmente, o cerco se fecha contra o assediado. Ele, que no início era injustamente assediado, agora, contra todos os princípios de autopreservação, “dá motivos” que fundamentam as críticas contra si próprio. Quando os fatos são averiguados a *vítima* se transforma em *réu*. [Grifos do original].

Impende ressaltar, ainda, que o assédio moral laboral gera consequências que não se limitam aos muros da empresa. “Incapaz de se defender ou mesmo de fazer cessar tal situação, a vítima acaba encontrando, infelizmente, como última válvula de escape, sua própria família” (TEIXEIRA, 2009, p. 41). Isso demonstra que o sentimento de derrota influencia também suas relações interpessoais.

## 4.2 Consequências sentidas pela empresa

Não se deve imaginar que somente o empregado sofre com o assédio moral perpetrado, haja vista que já se verificam grandes perdas por parte das empresas que motivam a prática de tal assédio (assédio moral organizacional) ou que não a desmotivam.

*A priori* é possível afirmar que, ao ser alvo de assédio moral, o empregado tem a sua autoconfiança abalada, o que influencia consideravelmente na sua produtividade e eficiência. Ademais, é certo que o empregado não encontra prazer em realizar um trabalho de qualidade e utilizar a sua criatividade em prol do trabalho.

Outrossim, a existência de práticas de assédio moral na empresa acarreta a presença de um empregado desmotivado que estará mais suscetível a adquirir doenças profissionais e a sofrer acidentes de trabalho.

Por derradeiro, é certo que a rotatividade de empregados será maior em uma empresa em que o assédio moral laboral encontra-se presente, acarretando maiores gastos para a empresa, que precisará capacitar novos funcionários, bem como arcar com as futuras ações trabalhistas ajuizadas.

De forma didática, o Ministério Público do Trabalho da 5ª Região listou, em sua cartilha intitulada *Assédio Moral – Sofrimento e Humilhação no Ambiente de Trabalho* (2015), algumas perdas para a empresa:

- queda na produtividade e menor eficácia;
- alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade;
- doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais;
- a pessoa alvo é ferida na autoestima e, com isso, perde subitamente a autoconfiança e necessita afastar-se do trabalho para tratamento médico ou psicólogo;
- a vítima do assédio reduz a capacidade de trabalho e eficiência, gerando prejuízos materiais para a empresa;
- aumentam os custos em razão das faltas ao trabalho por doenças relacionadas.

Destarte, o que se percebe é que o assédio moral laboral acarreta perdas imensuráveis tanto para o empregado quanto para o empregador, devendo ser rechaçado e desmotivado no âmbito da empresa.

## **5 Responsabilidade civil**

Conforme se verificou, a prática do assédio moral laboral atinge diretamente os direitos da personalidade do trabalhador,

causando danos de cunho moral. Com efeito, pela teoria da responsabilidade civil, prevista no Código Civil brasileiro, aquele que causa dano a outrem tem o dever jurídico de indenizar.

O dano corresponde a lesão que algum bem juridicamente tutelado sofreu. Sobre o tema ensina Cavalieri Filho:

O dano patrimonial, como o próprio nome diz, também chamado de dano material, atinge os bens integrantes do patrimônio da vítima, entendendo-se como tal o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa apreciáveis em dinheiro. Nem sempre, todavia, o dano patrimonial resulta da lesão de bens ou interesses patrimoniais. [...] a violação de bens personalíssimos, como o bom nome, a reputação, a saúde, a imagem e a própria honra, pode refletir no patrimônio da vítima, gerando perda de receitas ou realização de despesas – o médico difamado perde sua clientela –, o que para alguns autores configura o dano patrimonial indireto. (CAVALIERI FILHO, 2003, p. 90).

De logo, o que se percebe é que a noção de dano não se encontra atrelada unicamente a lesão à esfera pecuniária, podendo ter origem na lesão aos direitos da personalidade da vítima. Nesta senda, é preciso demonstrar o que se entende por dano moral, tendo em vista que este é tipicamente verificado nos casos de assédio moral laboral.

## 5.1 Dano moral

*A priori*, é preciso esclarecer que o dano moral não se confunde com o assédio moral, tratando-se de institutos distintos. O assédio moral laboral corresponde à conduta humana que ataca os direitos da personalidade do empregado, enquanto que o dano moral representa o dano extrapatrimonial aferido desta conduta ilícita:

Já a noção de dano moral, definitivamente não pode ser confundida com o assédio. De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada. (PAMPLONA, 2006, p. 4).

Diante do exposto, verifica-se que o dano moral corresponde à violação de direitos da personalidade, tais como a honra, a liberdade, a integridade física e psicológica, a reputação, a imagem e a intimidade. Trata-se de direitos resguardados pela Constituição Federal e que não podem ser mensurados economicamente, haja vista não possuírem cunho patrimonial.

Nesta senda, a Constituição Federal, em seu art. 1º, inciso III, prevê a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito. Com efeito, o supracitado dispositivo demonstra que a Carta Magna protege os direitos da personalidade, tendo em vista que o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana representa a consolidação dos direitos da personalidade e a valorização humana. Assim, “dano moral, à luz da Constituição vigente, nada mais é do que violação do direito à dignidade” (CAVALIERI FILHO, 2003, p. 112).

## 5.2 Responsabilidade civil do empregador

O estudo da responsabilidade do empregador diante da ocorrência do assédio moral laboral requer a análise detida do Código Civil brasileiro e da teoria da responsabilidade civil. Com efeito, o mencionado diploma legal, de forma didática, prevê inicialmente o que se entende por ato ilícito:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Uma vez exposto o que deve se entender por ato ilícito, o legislador infraconstitucional passou a tratar sobre o dever de reparar os danos causados por tal ato, disciplinando:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Conforme se verifica dos dispositivos supramencionados, adota-se no Direito Civil brasileiro a teoria subjetivista na verificação da obrigação de indenizar, com a ressalva das duas situações elencadas no parágrafo único do art. 927.

No que se refere especificamente ao ressarcimento do assédio moral laboral sofrido, o que se constata é a interposição de ação judicial em face da empresa contratante, com fulcro no inciso III, do art. 932, e no art. 933 do ordenamento civilista pátrio, que prevê:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Os dispositivos são claros ao imputar ao empregador o dever de reparar os danos causados por seus empregados, independentemente de culpa. Acerca do tema, preleciona Pamplona (2006, p. 14-15):

A ideia de culpa, na modalidade *in eligendo*, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir a responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, o que se mostra perfeitamente compatível com a vocação de que o empregador deve responder pelos riscos econômicos da atividade exercida.

E essa responsabilidade é objetiva, independentemente de quem seja o sujeito vitimado pela conduta do empregado, pouco importando que seja um outro empregado ou um terceiro ao ambiente laboral (fornecedor, cliente, transeunte, etc.).

Destarte, resta demonstrado que a empresa pode ser acionada judicialmente para discutir a ocorrência de assédio moral entre seus

empregados, podendo ser condenada a ressarcir os danos sofridos pela vítima em virtude do ato ilícito.

Enfrentada a responsabilidade do empregador, cumpre levantar o questionamento acerca da responsabilização do empregado assediador.

### 5.3 Denúnciação da lide

Há na doutrina e na jurisprudência entendimentos diversos sobre a possibilidade de o empregador fazer denúnciação da lide ao empregado assediador para que venha a responder na condição de denunciado, com fulcro no art. 934, do Código Civil, que prevê o direito de regresso.

É preciso salientar que, no âmbito trabalhista, o art. 934 do Código Civil deve ser entendido em consonância com o art. 462 da CLT, que dispõe:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Conforme se demonstrou, um dos elementos caracterizadores do assédio moral laboral é a intencionalidade da conduta abusiva. Desta forma, a conduta é sempre dolosa, o que permite afirmar que a empresa poderá realizar o desconto de forma lícita, caso o empregado permaneça no emprego. Outrossim, a empresa pode se valer de ação regressiva quando o empregado assediador for destituído do emprego.

Nos casos de assédio moral, o desconto é lícito, pois a conduta é sempre dolosa. Isso, evidentemente, caso o assediador permaneça no emprego, o que de fato será difícil em razão das inúmeras repercussões negativas, como também em razão de restar configurada, na quase totalidade dos casos, conforme já tratado, justa causa para rescisão contratual.

Caso não permaneça no emprego, pode a empresa demandar regressivamente contra o aludido empregado assediador. (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA, 2014, p. 181).

A nosso ver, não há porque não se permitir a denunciação da lide nas reclamações trabalhistas que versem sobre assédio moral laboral. Corroborando com este entendimento, há de se pontuar que, com a extensão da competência da Justiça do Trabalho, a Orientação Jurisprudencial n. 227 da SDI-I<sup>7</sup> foi cancelada, demonstrando uma alteração de mentalidade acerca do tema.

A denunciação da lide foi pensada justamente como um mecanismo de exaltação de alguns princípios processuais, como a economia processual, o contraditório e a harmonia dos julgados, tendo em vista que evita a instaurações de novas demandas e decisões conflitantes.

A utilização desta modalidade de intervenção serve justamente para garantir que o assediador seja responsabilizado e obrigado a ressarcir os prejuízos sentidos pela vítima e pela empresa. Sobre o assunto, Pamplona (2006, p. 17) dispõe que a denunciação da lide garante “uma resolução integral da demanda, possibilitando uma maior celeridade na efetiva solução do litígio e uma economia processual no sentido macro da expressão”.

## **6 Prevenção: o melhor remédio**

Conforme se verificou, os males trazidos pelo assédio moral laboral são os mais diversos e afetam toda a coletividade em que a vítima se encontra inserida. Desta forma, é preciso pensar de que modo é possível combater o assédio moral nas relações de trabalho.

Inicialmente, é preciso que se diga que a melhor forma de combater o assédio moral é por meio de medidas preventivas. Nesse sentido, é acertado o ditado popular de que “é melhor prevenir do que remediar”.

---

7 A OJ n. 227 da SDI-I “DENUNCIÇÃO DA LIDE. PROCESSO DO TRABALHO. INCOMPATIBILIDADE”.

“A prevenção do assédio moral, portanto, deve integrar a política geral de prevenção dos riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, principalmente, a psíquica, é um direito fundamental dos empregados” (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA, 2014, p. 201).

A doutrina abalizada pontua algumas medidas preventivas que poderiam ser implementadas pelas empresas a fim de impedir a instauração de um ambiente propício ao assédio moral laboral. Trata-se de um rol exemplificativo capaz de auxiliar na manutenção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

## 6.1 O direito à informação

A primeira forma de prevenção que pode ser pontuada é alcançada por meio da educação e do conhecimento. Com isso se quer dizer que é preciso que as partes integrantes da relação de trabalho possuam conhecimento do que se entende por assédio moral laboral, quais as condutas típicas e de que forma agir diante de tais práticas.

“Note-se que, quando o empregado consegue reconhecer condutas abusivas e sabe como agir diante destas, evita-se a consolidação do assédio moral, afinal tal comportamento não irá se perpetuar na relação de emprego” (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA, 2014, p. 197). Com efeito, pensar na prevenção é pensar na introdução do diálogo no ambiente do trabalho, é dotar de voz a vítima do assédio dentro da empresa.

É preciso que se motive a discussão sobre o tema dentro da empresa. Desta forma, deve-se fomentar a realização de reuniões, palestras e *workshops* sobre o assunto, a fim de que os empregados aprendam sobre o tema e troquem experiências sobre cobranças, punições, promoções, orientações etc.

O direito à informação representa uma grande arma na busca pela manutenção do equilíbrio no meio ambiente de trabalho. Somente conhecendo o assunto é possível prevenir e fazer cessar a violência moral.

Com efeito, é de fundamental relevância que a empresa expressamente defina o que é o assédio moral, bem como declare

que não tolera nenhum tipo de prática que caracterize o assédio moral laboral.

## 6.2 Programa permanente de prevenção ao assédio moral

Uma medida que poderia ser implantada pelas empresas é a elaboração de um programa permanente de prevenção ao assédio moral nas empresas. A ideia de se ter um programa como esse dentro da organização da empresa é importante para demonstrar que o assédio moral é tratado com seriedade e de forma responsável.

Outrossim, a existência do citado programa traz melhorias nas relações pessoais entre os empregados e os dirigentes da empresa, pois deixa evidente a preocupação pela manutenção da saúde física e mental dos funcionários.

Infelizmente o que se percebe é certa resistência por parte dos pequenos e grandes empresários em elaborar e implantar tais programas nas empresas, haja vista afirmarem que importaria em admitir a presença do assédio moral laboral nas empresas. Contudo, esta mentalidade deve ser modificada, tendo em vista que os benefícios trazidos são superiores e suplantam qualquer tipo de crítica.

Acerca do tema, Prata (2008, p. 403) afirma que “os estudiosos sobre o tema compararam *antimobbing programmes* com os de prevenção ao alcoolismo, afirmando que estes últimos levaram 15 anos para serem adotados, a contar da primeira pressão da opinião pública”. Com efeito, é preciso que exista uma mudança de mentalidade dos empresários brasileiros para que eles possam pensar no assédio moral laboral como um problema de saúde pública e entendam a importância da implantação do programa de prevenção ao assédio moral.

## 6.3 Conselho interno

Outra medida preventiva do assédio moral laboral é a criação de um conselho capaz de auxiliar na orientação dos empregados da empresa, de modo a informá-los sobre o que é o assédio moral e como evitá-lo. Ademais, o conselho poderia receber as denúncias

trazidas pelas vítimas, bem como conferir todo o suporte necessário, visando restaurar a saúde física e mental do assediado.

Também é importante que exista um canal simples e direto de comunicação entre empregados e o setor de RH. E que esse canal esteja sempre aberto. Assim, ao menor sinal de ocorrência de uma prática suspeita/irregular, a empresa poderá tomar todas as medidas necessárias para impedir que isso se alastre ou que venha a se tornar uma praxe no local de trabalho. (TEIXEIRA, 2009, p. 100).

Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 115) ensina que esse conselho deve ser composto por membros eleitos pelos empregados e que representem todas as categorias profissionais presentes na empresa, bem como por um representante do sindicato dos trabalhadores, tendo em vista o seu distanciamento em relação à situação. A autora propõe que, enquanto não criado este órgão e escolhido o corpo de pessoal, as funções do conselho deveriam ser desempenhadas pela CIPA, tendo em vista o seu papel de prevenir os acidentes e doenças no trabalho e promover a saúde física e mental do trabalhador, conforme prevê a NR-5 do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>8</sup>.

O mencionado conselho teria uma competência ampla de divulgação e informação sobre o tema, auxiliando os empregados a rechaçar a prática de tais condutas ilícitas no ambiente laboral.

Além da criação do supramencionado conselho seria interessante conceder-lhe a competência para divulgar e informar todos os setores da empresa a respeito de itens como: o que é o assédio moral, como evitá-lo, como identificá-lo, as possíveis punições, mecanismos de denúncia com proteção de vítima e testemunhas, atuação junto ao sindicato para inclusão em convenção ou acordo coletivo de trabalho de cláusula que proíba o assédio moral, formulação de sugestões no sentido de designar uma espécie de psicólogo media-

---

8 5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

dor para detectar e solucionar eventuais casos de início de assédio moral, entre outros. (NASCIMENTO, 2009, p. 115).

Também sobre o assunto, Hirigoyen (2011) apresenta um plano de prevenção que poderia ser utilizado pela empresa. Nesse plano, a autora pontua que é importante a presença de especialistas capazes de escutar os empregados assediados. Tais especialistas não fariam parte da hierarquia funcional da empresa e seriam obrigados a manter o sigilo das informações apresentadas.

A existência desses profissionais é importante, segundo a autora, para que o assediado se sinta à vontade para relatar o assédio sofrido. É certo que, caso fosse um empregado da empresa, duas consequências negativas poderiam ocorrer, a saber: a) sentimento de receio de uma futura represália por parte do assediador; b) dificuldade em denunciar a prática de assédio moral perpetrada pelo empregado alocado na função de receber as denúncias. O sigilo, por sua vez, mostra-se de fundamental relevância a fim de que a imagem da vítima seja preservada diante da empresa, bem como dos demais colegas de trabalho.

Ademais, além da existência de um canal interno de comunicação, é preciso que o empregado assediado possua uma rede de auxílio externo. Nesse sentido, é de suma relevância o acompanhamento de especialistas da área de saúde, bem como o suporte dos órgãos de classe.

#### **6.4 A atuação preventiva do Ministério Público do Trabalho**

O Ministério Público do Trabalho (MPT), por sua vez, também possui um papel de grande relevância na atuação preventiva do assédio moral laboral. Com efeito, este órgão ministerial exerce um papel preventivo mediante a celebração dos termos de ajustamento de condutas (TAC), bem como por meio de palestras e cartilhas sobre o assédio moral.

Acerca da competência do MPT para atuar na defesa dos trabalhadores que sofrem assédio moral laboral, Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p. 34) ensina que “perseguir modelo de relações de

trabalho referente à dignidade da pessoa humana é tarefa que se atribui perenemente ao Ministério Público do Trabalho”. Ainda sobre o tema, elucida o autor:

O assédio moral ofuscantemente vulnera a dignidade dos trabalhadores, razão por que se impõe ao *Parquet* a adoção de procedimentos judiciais ou extrajudiciais (como a celebração de termo de ajustamento de conduta) para a solução do problema na empresa. (SILVA NETO, 2005, p. 34).

Demonstrada a competência do mencionado órgão, é preciso destacar que sua atuação é relevante antes mesmo de qualquer ajuizamento de ação civil pública. Com efeito, ao receber uma denúncia de assédio moral laboral, o MPT passa a investigar o ambiente de trabalho da empresa, a fim de verificar a procedência ou não da denúncia. Confirmada a ocorrência do assédio, os representantes da empresa inquirida são chamados para firmar termo de ajustamento de conduta (TAC) com cláusula de compromisso de adotar medidas para restaurar o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, bem como para evitar novos casos.

Na prática, o que se vê é que o MPT busca instruir a empresa para que adote um procedimento interno capaz de possibilitar o recebimento de denúncias de assédio moral e a resolução do conflito, de modo que a vítima se sinta acolhida dentro da empresa. Ademais, alguns procuradores, quando da formulação das cláusulas do TAC, vêm propondo a implantação do programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, alertando os dirigentes da responsabilidade social das empresas.

## **7 Considerações finais**

Este artigo se preocupou em apresentar um estudo panorâmico do assédio moral no meio ambiente do trabalho. Com efeito, revelou-se que o assédio moral laboral é marcado pela presença de três elementos essenciais, a saber: a abusividade da conduta intencional, a reiteração e prolongamento dos atos e o ataque à dignidade do trabalhador.

Não se pode refutar a relevância do tema ora abordado, tendo em vista as suas consequências devastadoras. É preciso que o assédio moral laboral seja constantemente discutido dentro das empresas, escolas e da sociedade como um todo, de modo que se torne conhecido por todos e seja evitado.

Ademais, é preciso que a organização empresarial seja pensada de modo a coibir qualquer iniciativa assediadora e ações excludentes. Com efeito, a forma de pensar a gestão de uma empresa deve ser pautada na noção de ética e de respeito ao próximo, estimulando uma política empresarial transparente e respeitosa.

Registre-se que a implementação de medidas preventivas demonstra ser a melhor alternativa para se manter o meio ambiente de trabalho equilibrado e deve ocorrer mediante uma ação conjunta de empresários, empregados, CIPA e órgãos de classe. Pensar em prevenir o assédio moral laboral é pensar em cuidar da integridade física e psíquica dos empregados, tratando-se, portanto, de uma questão de saúde pública.

Nesse sentido, verifica-se a relevância do direito à informação, a importância da elaboração de um programa de prevenção ao assédio moral nas empresas e da criação de um conselho capaz de auxiliar na orientação dos empregados da empresa, a informá-los sobre o que é o assédio moral, bem como receber as denúncias.

Nesse cenário, o Ministério Público do Trabalho detém grande relevância nas ações que visam evitar o assédio moral laboral, tendo em vista o seu papel preventivo, mediante a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), bem como por meio de palestras e entrega de cartilhas sobre o assédio moral laboral.

## **Referências**

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

CENCI, Ana Righi; FRANTZ, Walter. O direito fundamental ao trabalho e a economia solidária. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 39, n. 150, p. 59-76, 2013.

CHAVES, Luciano Athayde. A evolução dos direitos fundamentais na Justiça do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho. In: CORDEIRO, Juliano Vignoli; CAIXETA, Sebastião Vieira (Coord.). *O MPT como promotor dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr; ANPT, 2006, p. 53-65.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. *Assédio moral – sofrimento e humilhação no ambiente de trabalho*. Cartilha, 2015.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. São Paulo: Saraiva, 2009.

ONU. *Declaração de Estocolmo de 1972*. Disponível em: <[www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/\\_arquivos/estocolmo.doc](http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/estocolmo.doc)>. Acesso em: 4 jul. 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 31 maio 2016.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque da; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Suicídio: a devastadora consequência do assédio moral organizacional. *Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia*, Salvador, n. 5, p. 11-30, maio 2015.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. *Revista de Informação Legislativa*, v. 42, n. 167, p. 27-38, jul./set. 2005.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. São Paulo: LTr, 2009.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio moral laboral e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2014.