

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PERGUNTAS E RESPOSTAS



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:

PERGUNTAS E RESPOSTAS

EXPEDIENTE

Procurador-Geral do Trabalho

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

MARIA APARECIDA GUGEL

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades - COORDIGUALDADE

Coordenação Nacional

KELEY KRISTIANE VAGO CRISTO

ANA LÚCIA STUMPF GONZÁLEZ

GT Gênero- Portaria PGT 515.2019

SANDRA LIA SIMÓN - Coordenadora

VALDIRENE SILVA DE ASSIS - Vice-Coordenadora

MAURICIO CORREIA DE MELLO

LISYANE CHAVES MOTTA

LUDMILA REIS BRITO LOPES

SILVANA DA SILVA

SOFIA VILELA DE MORAES E SILVA

ANA LÚCIA STUMPF GONZÁLEZ

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	7
1. O QUE É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?.....	8
2. QUE ELEMENTOS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?.....	10
3. QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?.....	10
4. QUAIS AS MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO QUANTO A ORIGEM OU A HIERARQUIA?	12
5. COMO O ASSÉDIO MORAL É TRATADO NA LEGISLAÇÃO?	12
6. QUE SITUAÇÕES E ATITUDES PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?	16
7. QUEM SÃO OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL?.....	19
8. QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL NO TRABALHO?	20
9. QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?	21
10. O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?.....	22
11. COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?..	23
12. GRAVAÇÕES DE CONVERSAS OU DE IMAGENS SÃO MEIOS DE PROVAS LÍCITOS?	23
13. TODO CONFLITO NO AMBIENTE DE TRABALHO É ASSÉDIO MORAL?.....	24
14. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL E É PERMITIDO?	24

15. O QUE O EMPREGADOR PODE FAZER PARA PREVENIR O ASSÉDIO MORAL DENTRO DA EMPRESA?	25
16. O ASSÉDIO MORAL PODE SER CONSIDERADO ATO DISCRIMINATÓRIO?	27
17. QUAIS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL?	28
18. POR QUE MULHERES, NEGROS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LGBTQ+ E OUTROS GRUPOS HISTORICAMENTE DISCRIMINADOS, ESTÃO ENTRE AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL?	30
19. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO PARA A VÍTIMA?	31
20. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR?	33
21. O EMPREGADOR PODE SER RESPONSABILIZADO POR ASSÉDIO MORAL OCORRIDO NA SUA EMPRESA POR OUTRO FUNCIONÁRIO?	34
22. QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR?	35
23. PARA QUEM DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL?	37
24. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO?	38
25. O ASSÉDIO MORAL PODE CONFIGURAR IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA?	39
26. COMO É A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL? ..	39
27. COMO FAZER UMA DENÚNCIA NO MPT?	40
REFERÊNCIAS	41

APRESENTAÇÃO

O assédio moral interfere na liberdade, na dignidade e nos direitos de personalidade de trabalhadoras e trabalhadores por meio de atitudes abusivas voltadas à degradação do relacionamento digno no ambiente de trabalho.

Gradativamente temos adoecimentos e afastamentos em decorrência de doenças psíquicas ou psicológicas. O assédio moral é uma violência que impacta diretamente nesses indicadores.

Sabemos que existem várias dúvidas acerca do que exatamente pode configurar uma conduta abusiva assediadora, principalmente no que diz respeito às cobranças, práticas de gestão e metas estipuladas.

O objetivo desta cartilha, portanto, é jogar luz à temática, colocando de forma didática e objetiva as principais perguntas que surgem sobre o assédio moral e contribuir, assim, para a eliminação de tais práticas abusivas e de violência.

Vários exemplos do que pode ser considerado assédio moral foram inseridos na cartilha, bem como vários exemplos de boas práticas de gestão e de prevenção à conduta de assédio, traduzindo-se, pois, num roteiro com viés extremamente prático e de utilização no dia a dia, seja nas empresas privadas, em Instituições e Órgãos Públicos.

É necessário que seja feito um grande esforço de trabalho preventivo, consistente e permanente de conscientização sobre assédio moral e práticas abusivas e discriminatórias de forma a diminuir os casos de violência no ambiente laboral.

A mudança cultural para que todas e todos sejam tratados com igual consideração, profissionalismo, educação,

dignidade e respeito deve ser o objetivo de toda a sociedade. E essa cartilha é uma das formas que o Ministério Público do Trabalho - MPT, por meio do seu Grupo de Trabalho de Gênero e Interseccionalidades da COORDIGUALDADE (Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho), encontrou para colaborar com o objetivo referido.

Boa leitura!

1. O QUE É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

O assédio moral no trabalho é um tipo de violência psicológica que se configura por meio de conduta abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática, expõem-se trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, na dignidade e nos seus direitos de personalidade.

Assédio moral no trabalho é “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.)



2. QUE ELEMENTOS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

Embora haja divergência na literatura acerca dos elementos que configuram o assédio moral, de maneira geral, três requisitos são essenciais para caracterizar esse tipo de abuso: 1- prática reiterada, isto é, violência sistemática e que dura um certo tempo; 2- atitudes abusivas com conteúdo vexatório e constrangedor; e 3- consequência de desestabilizar emocionalmente a vítima e/ou degradar psicologicamente o meio ambiente do trabalho.

3. QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

Interpessoal: é o assédio moral praticado em relação a alvos específicos, geralmente entre dois indivíduos ou entre um grupo e um indivíduo, com a finalidade de prejudicar, principalmente estimular pedidos de demissão por parte das vítimas ou ainda motivar transferências, mudanças de cargo e alterações nas condições de trabalho.

Exemplos: 1- Líder que isola funcionário em uma sala, sem contato com outros funcionários e sem atribuição de qualquer atividade, com a intenção de que ele peça demissão; 2- Gerente que trata seus subordinados aos gritos e xingamentos diariamente.

Neste tipo de assédio, o afastamento ou a transferência do agressor ou mesmo a mudança consciente de comportamento deste pode cessar o assédio moral no local de trabalho.

Organizacional ou coletivo ou institucional: se trata de prática sistemática e reiterada de variadas condutas abusivas e humilhantes, que podem ser sutis ou explícitas, direcionadas para todos os funcionários ou para alvos determinados, a partir de um objetivo, que visa manipular trabalhadores e trabalhadoras por meio de uma política organizacional ou gerencial estabelecida pela empresa. O comportamento do assediador é legitimado por normas e valores organizacionais, assumindo “ares de normalidade”. O controle abrange a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, práticas de corrupção. As represálias impostas se apresentam como um elemento do duplo sistema de gratificação-sanção.

Exemplos: 1- Exigência do pagamento de “prendas” aos menos produtivos (realizem flexões de braço, vistam fantasias, dancem em cima de mesas; recebam um troféu depreciativo - troféu tartaruga, troféu abacaxi), combinado com a premiação aos mais efetivos; 2- Trabalhadores que possuam alguma doença do trabalho e que a empresa pretende dispensar.

Portanto, as discussões em torno das condições de trabalho, do controle e da gestão são essenciais para afastar o assédio organizacional, lembrando que a simples existência de metas não configura assédio, mas sim a estipulação de metas muito difíceis de serem alcançadas, combinadas com pressão para atingimento desses resultados e imposição de penalidades vexatórias ou ameaça de dispensa.

4. QUAIS AS MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO QUANTO A ORIGEM OU A HIERARQUIA?

- Assédio moral vertical descendente – quando praticado pelo superior hierárquico da vítima ou vítimas.
- Assédio moral vertical ascendente – quando praticado pelos subordinados contra o superior hierárquico.
- Assédio moral horizontal – quando ocorre entre colegas de trabalho (mesma hierarquia).
- Assédio moral misto – quando combinado com mais de uma das modalidades acima.

5. COMO O ASSÉDIO MORAL É TRATADO NA LEGISLAÇÃO?

Apesar de não existir uma lei específica de âmbito nacional tratando sobre o assédio moral no trabalho, há um conjunto de normas que sustenta a ilicitude da conduta.

A Constituição Federal, já em seu art. 1º, coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. O art. 5º acrescenta que “ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante” e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

No plano infraconstitucional, a própria CLT apresenta dispositivos que reprimem algumas das condutas que podem ser, em certas circunstâncias, caracterizadoras do assédio moral, a exemplo da proibição de alteração unilateral ou prejudicial ao empregado (arts. 468 e 469 da CLT) e as vedações do art. 483: exigência aos empregados de serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; tratamento com rigor excessivo (dado pelo empregador ou superiores hierárquicos); impingir ou submeter os empregados a perigo manifesto de mal considerável; descumprimento das obrigações do contrato; prática de atos lesivos da honra e boa fama contra os empregados ou pessoas de suas famílias; ofensas físicas; redução do trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Destaque-se o Decreto 9.571/2018, que estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos.

O art. 6º deste Decreto determina ser responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento. Relevante o disposto no inciso X, ao responsabilizar a empresa por “orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos”.

Pela prática do assédio moral, a Lei nº 11.948/2009 impõe a vedação de empréstimos do BNDES a empresas que sejam condenadas pela prática.

No campo regulamentador, o anexo II da NR-17 (aprovada pela Portaria SIT n. 09/2007), que versa sobre parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teletendimento/telemarketing, estabelece, em seu item 5.13 que “É vedada a

utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.”.

Também, Acordos Coletivos e Convenções Coletivas podem prever cláusulas que proíbam a prática de assédio moral, prevendo multas, tratamentos médicos e atenção à vítima.

Com base nestes e em outros dispositivos legais, a Justiça do Trabalho tem admitido e processado demandas que versem sobre a matéria e os Auditores Fiscais do Trabalho já lavram autos e infração e emitem Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, quando verificadas condutas de assédio moral com reflexos na saúde do trabalhador.

Na atuação do Ministério Público do Trabalho, igualmente, este conjunto de normas tem sido utilizado para a instauração de procedimentos investigativos e inquéritos civis, que resultam em termos de ajustamento de conduta e ajuizamento de ações civis públicas e outras medidas judiciais, voltados para a inibição desta forma de precarização das relações humanas no trabalho.

E, ante a ausência de lei específica para tratar do assédio moral, no Congresso Nacional tem tramitado diversos projetos de lei no âmbito federal voltados para a matéria.

Eis alguns deles:

- Projeto de lei que altera a Lei nº 8.112/1990: assédio/coação moral;
- Projeto de lei que altera o Código Penal (PL 4.742/2001): assédio moral;

Quanto ao PL 4.742/2001 enviado pela Câmara ao Senado Federal, para continuidade da tramitação, constou a seguinte redação:

Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável.

§2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

§3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral.

Portanto, a ausência de legislação específica, não impede a punição pela prática do assédio moral.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 1º, “a”, dispõe que: “a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero” (tradução livre).

6. QUE SITUAÇÕES E ATITUDES PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

- Retirar a autonomia da pessoa assediada;
- Contestar, a todo o momento, as decisões da vítima;
- Sobrecarregar de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador ou não atribuir atividades, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado;
- Passar tarefas humilhantes;
- Ameaçar com demissão constantemente;
- Criar apelidos depreciativos;
- Falar com o empregado aos gritos;
- Criticar a vida particular do empregado;
- Espalhar rumores sobre o assediado;
- Promover, por meio de listas de e-mail, grupos de mensagens, redes sociais e assemelhados, comentários desabonadores, advertências ou reprimendas públicas, de forma indireta, ou seja, sem nominar o destinatário, mas tornando possível a identificação de a quem se dirige a mensagem.



- Isolar fisicamente o trabalhador no ambiente de trabalho, para que este não se comunique com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas ao empregado, diferentes das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com antecedência necessária;
- Vigiar excessivamente apenas o assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro;
- Exigir metas desproporcionais e impossíveis de serem cumpridas;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a moral do empregado;
- Exigir que o empregado cometa atos ilícitos, atos de corrupção ou mesmo engane os consumidores;
- Instigar o controle de um empregado por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Constantes piadinhas sexistas, perseguições, exposição a situações vexatórias, supervisão excessiva, ameaças, exigência de tarefas impossíveis, críticas grosseiras, utilização de palavras de baixo calão, brincadeiras inapropriadas e isolamentos são exemplos de assédio moral no ambiente de trabalho, o qual, em diversos casos, está associado a uma relação de poder.

7. QUEM SÃO OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL?

Podem ser sujeitos o assediador ou agressor e o assediado ou vítima.

Tanto um superior hierárquico (chefe, gerente, diretor, líder) quanto um subordinado ou um colega de trabalho podem assumir as funções de agressor ou vítima.

Entretanto, na maioria das situações, devido à própria organização do trabalho, a hierarquia estabelecida e a desigualdade inerente às relações de emprego, o agressor é o próprio empregador ou funcionário que exerce algum cargo de liderança ou poder no estabelecimento.

O assediador é qualquer pessoa do ambiente de trabalho, inclusive clientes e fornecedores, por exemplo. Existem autores que tentam traçar um perfil do assediador. Contudo, a prática, evidenciada pelos casos que chegam ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, revela que todos os que estão no ambiente de trabalho podem figurar como assediadores e/ou vítimas dessa prática noticiada. É possível que uma pessoa, em razão de suas crenças religiosas,

assedie uma ou mais pessoas de religião diversa. Um(a) líder de equipe pertencente à população LGBTIQ+ pode sofrer assédio de seus subordinados. Uma mulher coordenadora de departamento pode ser assediada por um homem a ela subordinado. Quando o assédio é organizacional, o assediador o faz por determinação da empresa, o que pode resultar em que o assediador também seja vítima.

Ainda que clientes e fornecedores não estejam dentro da estrutura administrativa do empregador, eles também integram o ambiente de trabalho, razão pela qual faz-se necessária a adoção de estratégia para identificar e eliminar esse tipo de situação, sendo que eventual omissão do empregador pode gerar responsabilização.

8. QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL NO TRABALHO?

O assédio moral resulta da prática, das atitudes ou das condutas reiteradas que violam a esfera moral do indivíduo. O dano moral é a ofensa, lesão, violação, única ou reiterada, de um bem jurídico não patrimonial associado aos direitos de personalidade (privacidade, intimidade, honra, imagem, nome, reputação, liberdade, vida, integridade psíquica).

A prática de assédio moral gera o dano moral, obrigando o agressor repará-lo, geralmente por meio do pagamento de uma indenização. Contudo, nem todo dano moral é configurado como assédio moral, pois o requisito repetição pode não estar presente.

Por exemplo, uma trabalhadora que foi xingada, uma única vez, na frente de clientes por sua chefe, poderia pleitear

indenização por dano moral, uma vez que sua imagem e honra foram atingidas, mas não poderia alegar que houve assédio moral, com base neste fato isolado.

9. QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo.

O assédio de forma geral é a insistência impertinente, a perseguição, a abordagem velada, que violam a esfera moral do indivíduo.

O assédio sexual, por sua vez, é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do assédio moral interpessoal pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

10. O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a);
- Anotar, com detalhes, todas as práticas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais e outros.
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional;
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;

- Relatar o fato perante a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

11. COMO PROVAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

Pode-se provar a prática do assédio moral por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, Instagram, Whatsapp e outros...) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

12. GRAVAÇÕES DE CONVERSAS OU DE IMAGENS SÃO MEIOS DE PROVAS LÍCITOS?

Sim. Admite-se a gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato – interlocutor – ainda que sem o conhecimento do agressor.

13. TODO CONFLITO NO AMBIENTE DE TRABALHO É ASSÉDIO MORAL?

Os conflitos fazem parte das relações pessoais, sociais e profissionais de qualquer indivíduo. Desse modo, é possível haver divergências, disputas por cargos, debate de ideias, reivindicações, embates sobre temas no ambiente laboral sem que haja a configuração do assédio moral.

Contudo, é importante administrar os conflitos da empresa ou órgão público, a fim de evitar situações reiteradas de perseguição, humilhação e constrangimento que configurariam a prática de assédio moral.

É imprescindível que lideranças e chefias estejam atentas a situações de conflitos e busquem solucioná-las por meio da mediação e espaços de diálogo aberto, francos e com os envolvidos, almejando preservar um ambiente de trabalho livre saudável para todos.

14. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL E É PERMITIDO?

É necessário não banalizar o instituto do assédio moral, por isso há situações que são plenamente possíveis no ambiente de trabalho e estão dentro do exercício regular dos empregadores, como, por exemplo: a) punir com advertências e suspensões empregados(as) que não respeitam as regras de saúde e segurança da empresa; b) utilizar sistemas defensivos e de controle em geral (ex: câmeras em áreas comuns com o conhecimento dos funcionários e com objetivo de

segurança), observados sempre os direitos fundamentais dos trabalhadores; c) deliberar sobre a organização empresa, desde que não haja discriminação, como por exemplo, investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras; d) averiguar a produtividade e desempenho dos empregados(as) dentro de padrões de razoabilidade; e) realizar críticas produtivas ao trabalho do empregado ou colega, no intuito de melhorar a atividade laboral; f) estabelecer metas para os empregados, desde que sejam razoáveis, compatíveis com a atividade e estabelecidas para todos empregados (as) de um setor.

15. O QUE O EMPREGADOR PODE FAZER PARA PREVENIR O ASSÉDIO MORAL DENTRO DA EMPRESA?

Proporcionar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever do empregador. Portanto, para prevenir essa odiosa prática, é importante a adoção de algumas medidas, tais como:

- Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;
- Desenvolver espaços de confiança e diálogo
- Planejamento e organização do trabalho de forma equitativa e não discriminatória, buscando valorizar as potencialidades dos empregados e funcionários;

- Incluir o tema do assédio moral na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da CIPA;
- Inserir o assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os trabalhadores a respeito da igualdade entre homens e mulheres;
- Capacitar os integrantes do SESMT e dos recursos humanos, bem como aqueles que exercem funções de liderança, chefia e gerência;
- Incluir regras de conduta a respeito do assédio moral nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição;
- Negociar com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho, para prevenir o assédio moral;
- Contratar empresas de consultoria externa para realizar um diagnóstico dos funcionários, buscando prevenir situações de assédio;
- Zelar para que cada setor da empresa crie e implemente um plano de ação ou metodologia similar com os objetivos, metas, indicadores claros e definidos de forma que todos da equipe saibam a estratégia e possam contribuir de forma mais eficiente;
- Zelar para que todas as atribuições de cada servidor, das chefias, e das equipes estejam disciplinadas, normatizadas e claras para todos os integrantes da equipe, inclusive as rotinas de substituição, de ausência e de rodízio;
- Criar códigos de conduta ou manuais de ética em que constem a impossibilidade de utilização de recursos

humanos e materiais em prol de interesses particulares, em especial: constar, igualmente, que as mensagens, e-mails ou ligações fora de horário de expediente, em fins de semana, feriados ou férias somente devem ser utilizadas de forma absolutamente excepcional;

- Instituir, preferencialmente, avaliações horizontais e 360º de forma que todos da equipe sejam avaliados;
- Promover a capacitação e sensibilização dos gestores e dos servidores para as questões que envolvem retorno de licenças (ex: maternidade, saúde e acompanhamento de familiar doente), para evitar sobrecarga e discriminação da pessoa que está retornando e/ou doente, prestigiando a humanização das rotinas de trabalho, das práticas de gestão, mormente em relação a jornada, necessidade de abono e avaliação de merecimento e trabalho remoto.

16. O ASSÉDIO MORAL PODE SER CONSIDERADO ATO DISCRIMINATÓRIO?

Há uma estreita relação entre assédio moral e discriminação. Contudo, são fenômenos distintos. Segundo a Convenção n.º 111 da OIT, toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório.

Atos discriminatórios podem gerar a prática de assédio moral, principalmente voltados a algum grupo vulnerável. Por exemplo, uma pessoa que expõe sua orientação sexual ou posição política ou mesmo uma doença grave no trabalho pode

passar a sofrer atitudes reiteradas de perseguição, humilhação e constrangimento devido à postura discriminatória do agressor ou agressores.

Assim, a discriminação pode ser a motivação do assédio. Isso justifica que mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTIQ+ estejam entre as principais vítimas do assédio.

Contudo, é importante ressaltar que nem toda prática de assédio moral tem como fundamento a discriminação, assim como nem todo ato pontual discriminatório é assédio moral.

17. QUAIS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL?

- É comum que se observe prática de assédio moral contra mulheres que exercem atividades tradicionalmente desempenhadas por homens, devido à discriminação de gênero ainda existente em nossa sociedade.
- Outra situação possível de favorecer o assédio moral contra a mulher reside nas situações de gravidez, em que a empresa dispensa uma empregada grávida, sem se preocupar com a sua estabilidade provisória, e é forçada, judicialmente, a reintegrá-la. Quando não se conforma com a decisão judicial, no retorno da empregada, submete-a, a situações vexatórias e humilhantes.
- Uma mulher negra que use tranças pode ser hostilizada e submetida a constrangimentos, até mesmo exigência expressa de que alise o cabelo.

- Um homem homossexual ou uma mulher lésbica costumam ocultar quaisquer indícios de sua orientação sexual, o que lhes é legítimo, vez que sua vida privada é protegida por lei. Contudo, na maioria dos casos, essa conduta é motivada pelo fundado receio de ser vítima de discriminação, com comentários indevidos e depreciativos por colegas de trabalho ou superiores hierárquicos.
- Os estrangeiros são alvos potenciais do assédio moral quando se verifica que os nacionais passam a temer pelos seus postos de trabalho. Isso piora, sensivelmente, se aqueles estiverem em situação irregular no Brasil, sendo submetidos a condições exaustivas de trabalho, com afronta à dignidade da pessoa humana.
- Os trabalhadores com deficiência, diante da sua própria condição, ficam mais vulneráveis. Isso se verifica, com nitidez, quando um acidentado é reabilitado, e por algum motivo, passa a apresentar uma menor produção do que os demais. E como a empresa não pode dispensá-lo, diante da sua estabilidade, favorece a existência de um ambiente hostil com o intuito de que ele próprio se desligue do trabalho. Similar situação ocorre com os portadores de doenças profissionais, por exemplo, os que possuem LER/DORT.
- Os trabalhadores contratados por prazo determinado ou terceirizados podem ser sujeitos ao assédio moral diante da precariedade de sua contratação e pelo fato de que essa temporariedade estimula a deteriorização da relação laboral (nesta hipótese incide também os empregados dos fornecedores da empresa que podem sofrer assédio de prepostos da empresa principal ou de empregados desta).

- Em relação aos idosos, pode ocorrer a substituição da mão de obra mais antiga pela mais nova, sob o argumento de que eles não resistem às inovações, inclusive tecnológica, quando o que se deveria priorizar é a sua experiência na atividade e o seu aproveitamento para o aperfeiçoamento dos mais novos;
- Quando pessoas transexuais ou travestis são proibidas de usar o crachá da empresa conforme o nome social ou mesmo são proibidas de utilização do banheiro conforme a sua identidade de gênero.
- Outras potenciais vítimas do assédio moral são os portadores de estabilidade provisória (membros da CIPA, dirigentes sindicais, trabalhadores que recebem auxílio doença do INSS); as pessoas com doenças graves; e as pessoas obesas ou com sobrepeso.

18. POR QUE MULHERES, NEGROS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LGBTIQ+ E OUTROS GRUPOS HISTORICAMENTE DISCRIMINADOS, ESTÃO ENTRE AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL?

Algumas pessoas estão mais sujeitas ao assédio moral que outras. A motivação discriminatória dessa violência faz com que mulheres sejam suas principais vítimas, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidade familiar.

No universo feminino, temos realidades distintas, condicionadas, por exemplo, pela questão étnico-racial. Essa análise de sobreposição de fatores discriminatórios é o que se denomina perspectiva de interseccionalidades, que revela serem as mulheres negras alvos preferenciais do assédio, que também tem grave impacto na vida profissional de mulheres com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outras.

A Convenção 190 da OIT sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, reconhecendo essa estreita relação do assédio e discriminação contra mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTIQ+, entre outros grupos, historicamente discriminados, determina a adoção de legislação e políticas públicas que protejam esses grupos vulneráveis e desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no trabalho (artigos 1 e 6).

19. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO PARA A VÍTIMA?

A vítima pode, por meio de ação trabalhista, buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador); a indenização por danos morais; a indenização por danos materiais. Nesse último caso necessita de prova específica do gasto ou da perda financeira decorrentes do assédio, como, por exemplo, gastos com remédios ou tratamentos decorrentes de adoecimento físico ou mental ocorridos por conta do assédio moral; prejuízo em promoção ou salário e perda de função.

Além disso, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, se for o caso, oriundo do assédio moral, pode

gerar a reintegração no trabalho ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com base na aplicação analógica da Lei n.º 9.029/95, art. 4º.

No caso do pleito de reintegração do trabalho, é possível pleitear ao Juízo a cessação da conduta assediadora.

O assédio moral, geralmente, repercute na saúde física e mental do trabalhador. Neste caso, poderá a lesão ser considerada doença ocupacional, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição, tais como: emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício previdenciário.

A prática de assédio moral pode gerar rescisão indireta do contrato de trabalho por ofensa a várias alíneas do art. 483 da CLT, como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama.



20. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR?

Se o assediador é o próprio empregador, ele responderá pelos seus atos abusivos civilmente (responsabilidade civil) e, a depender da conduta, também poderá responder criminalmente, se houver tipificação como tal no Código Penal (por exemplo, crimes contra a honra). Deverá, ainda, efetuar indenização material e/ou moral à vítima. No primeiro caso, se houve prejuízos financeiros e no segundo caso, se houve danos psicológicos ou à imagem/honra.

Cabe, ainda, ao empregador, fiscalizar os seus prepostos, de maneira que se o assédio for perpetrado por empregado, a depender das circunstâncias do fato, o empregador, com o intuito de fazer cessá-lo e adequar o ambiente de trabalho, poderá implementar alterações no contrato de trabalho do assediador, como, por exemplo, mudança de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa com base no art. 482 da CLT. Independentemente das consequências trabalhistas em seu contrato de trabalho, o empregado assediador também poderá ser responsabilizado civil e criminalmente.

21. O EMPREGADOR PODE SER RESPONSABILIZADO POR ASSÉDIO MORAL OCORRIDO NA SUA EMPRESA POR OUTRO FUNCIONÁRIO?

De acordo com os arts. 932, III; 933; 934 e 935, combinados com os arts. 1.521, III; 1.522 e 1.523, todos do Código Civil vigente, o empregador responde pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, bem como por atos praticados por seus empregados ou prepostos, com fundamento nas culpas *in vigilando* (por não fiscalizar a postura da pessoa assediadora) e *in eligendo* (por ter escolhido a pessoa assediadora).

No mesmo sentido está a Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal, segundo a qual “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Assim, cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio. Portanto, o empregador é responsável pela prática do assédio moral no trabalho, ainda que ele não seja o agressor.

O empregador é sempre responsável por atos de seus prepostos e por atos que afetem à integridade de seus trabalhadores no ambiente de trabalho, mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego.

22. QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR?

O assédio moral pode causar a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças, como, por exemplo, depressão e a Síndrome de *Burnout*. Além disso, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

As marcas que o assédio moral pode deixar na saúde do trabalhador:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;

- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.

Registre-se que as enfermidades, principalmente na esfera mental, oriundas da prática do assédio moral, podem ser equiparadas a uma doença do trabalho ou acidente do trabalho, conforme dispõem os arts. 19 e 20, da Lei nº 8.213/91.

Desse modo, considerando que diversos adoecimentos, atualmente, decorrem de problemas psicológicos e/ou psiquiátricos, é imperiosa a construção de um trabalho preventivo no ambiente de trabalho.

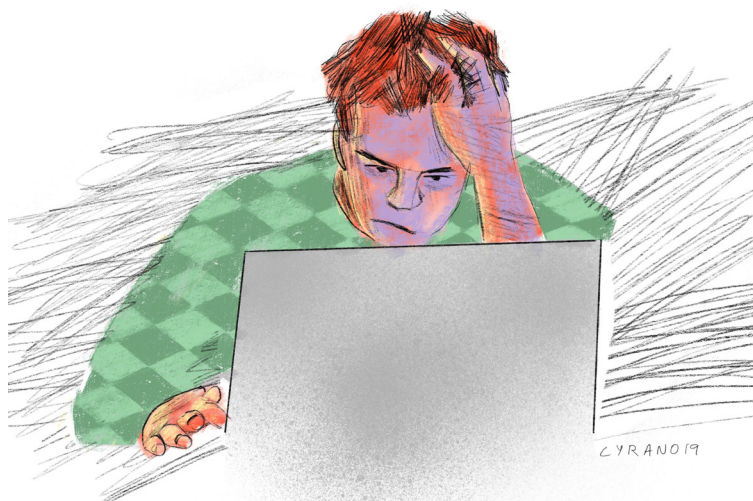
A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento profissional é caracterizada por esgotamento físico e emocional, oriunda do ritmo de trabalho penoso e estressante, capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços. O decreto 3.048/99, anexo II, elenca a síndrome de *burnout* como acidente de trabalho

23. PARA QUEM DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio moral no trabalho, você pode denunciar em quaisquer destes meios:

1. Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão” ou Ouvidorias;
2. Nos Sindicatos ou Associações;
3. Nas Gerências do Serviço de Inspeção do Trabalho;
4. No Ministério Público do Trabalho da sua localidade, inclusive via denúncia *on line* ou aplicativo Parda!
5. Nos Centros de Referência de Saúde do Trabalhador-CERESTs.

Nada impede, ainda, que a vítima busque assistência jurídica de advogado ou advogada para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.



24. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO?

Na esfera federal, embora a Lei nº 8.112/90 não aborde expressamente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, que é um dos princípios da Administração Pública.

A prática do assédio moral viola os seguintes deveres, dentre outros: manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, inciso IX); tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, inciso II).

Quando o assediador é servidor público pode ser punido tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. O servidor pode sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática grave de assédio moral.

Na esfera estadual, alguns Estados possuem legislação específica sobre assédio moral no serviço público. Cita-se, como exemplo, a Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, do Estado de São Paulo, a qual veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

O ente estatal (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal, (art. 37, §6º da CF) responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

25. O ASSÉDIO MORAL PODE CONFIGURAR IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA?

O assédio moral também pode configurar ato de improbidade administrativa, pois o ato do servidor público, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém, se enquadraria na conduta prevista no art. 11, *caput*, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do abuso de poder, desvio de finalidade, ofensa ao princípio da moralidade administrativa.

26. COMO É A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL?

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um órgão independente que defende a ordem jurídica e a legislação trabalhista, quando houver interesse relevante, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

O MPT também exerce importante papel na resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos. A partir do recebimento de denúncia, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos; notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias; firmar termo

de ajuste de conduta, em que o empregador se compromete a impedir que o assédio moral continue a ser praticado.

Os membros do MPT também atuam de forma promocional no tema do assédio moral, organizando e participando de eventos, cursos, palestras, audiências públicas, assim como elaborando material informativo.

Sendo assim, o MPT possui atribuição para atuar no combate ao assédio moral, de forma preventiva ou repressiva, buscando a garantia dos direitos fundamentais do trabalho e a preservação do meio ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de discriminação.

27. COMO FAZER UMA DENÚNCIA NO MPT?

Para formalizar sua denúncia no MPT, acesse o site www.mpt.mp.br, clicando na Procuradoria Regional do seu Estado, e relate com detalhes os fatos, as vítimas, os agressores, as testemunhas (indique, se possível, o endereço, e-mail e telefone), bem como anexe os documentos de prova (e-mails, áudios, informativos). Em caso de dúvida ou dificuldade, poderá fazer a sua denúncia pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.

É importante para o desenvolvimento das investigações que o denunciante preencha corretamente os dados do formulário, inclusive com sua correta identificação, sendo possível requerer o sigilo de seus dados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. FIOCRUZ. Cartilha: Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília, 2014.

BRASIL. MPT/OIT. Cartilha: Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Brasília, 2017.

BRASIL. MPT. Cartilha: Assédio moral e sexual na administração pública. Brasília, 2012.

BRASIL. MPT. Cartilha: Assédio moral em estabelecimentos bancários. Brasília, 2013.

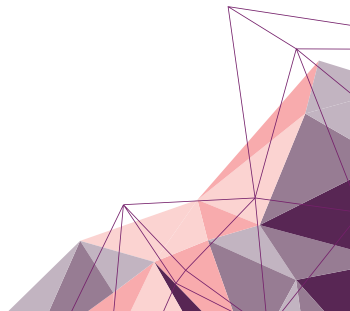
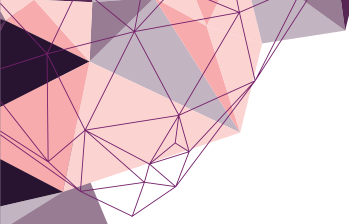
BRASIL. MPT. Manual sobre Assédio moral. Brasília, 2008.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Cartilha: Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016.
<http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>.

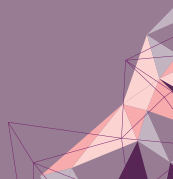
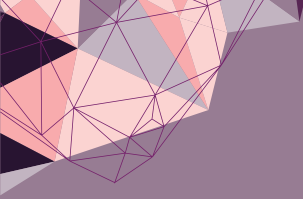
HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.











Ministério Público do Trabalho