



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE DIREITO**

**VINÍCIUS WDSOON DO VALE ROCHA**

**COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL À LUZ DO  
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**NATAL  
2023**

VINÍCIUS WDSOON DO VALE ROCHA

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL À LUZ DO ORDENAMENTO  
JURÍDICO BRASILEIRO

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Yara Maria Pereira Gurgel.

NATAL  
2023

Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN  
Sistema de Bibliotecas - SISBI

Catálogo de Publicação na Fonte. UFRN - Biblioteca Setorial do Centro Ciências Sociais Aplicadas - CCSA

Rocha, Vinícius Wdson do Vale.

Combate ao assédio moral organizacional à luz do ordenamento jurídico brasileiro / Vinícius Wdson do Vale Rocha. - Natal, 2023.

93f.: il.

Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Curso de Direito. Natal, RN, 2023.

Orientadora: Profa. Dra. Yara Maria Pereira Gurgel.

1. Assédio moral organizacional - Monografia. 2. Direitos metaindividuais - Monografia. 3. Prevenção e repressão - Monografia. 4. Tutela coletiva - Monografia. I. Gurgel, Yara Maria Pereira. II. Título.

RN/UF/Biblioteca CCSA

CDU 349.2:331

VINÍCIUS WDSOON DO VALE ROCHA

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL À LUZ DO ORDENAMENTO  
JURÍDICO BRASILEIRO

Monografia apresentada ao curso de graduação  
em Direito, da Universidade Federal do Rio  
Grande do Norte, como requisito à obtenção  
do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Yara Maria  
Pereira Gurgel.

Aprovada em: 23/06/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Dr(a). Yara Maria Pereira Gurgel  
Orientador(a)  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

Prof(a). Dr(a). Michele Nóbrega Elali  
Membro interno  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

Prof(a). Dr(a). Bento Herculano Duarte Neto  
Membro interno  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos que me deram condições de alcançar esse objetivo tão almejado, especialmente à minha mãe, ao meu pai, à minha irmã e à minha companheira, pelo apoio e suporte incondicionais.

Agradeço a todos os professores e servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, por me proporcionarem o privilégio da educação e qualificação do mais alto nível de qualidade.

Agradeço à minha orientadora, por todo o auxílio e por todas as orientações que possibilitaram o desenvolvimento de uma proveitosa pesquisa.

Também agradeço a todos os meus familiares e amigos, que contribuíram com minha formação como ser humano.

## RESUMO

O fenômeno do assédio moral organizacional origina-se do uso abusivo do poder diretivo pelo empregador, em prejuízo a uma série de direitos fundamentais dos trabalhadores e à dignidade desses, com a finalidade de maximização dos lucros a qualquer custo. Apesar das graves consequências dele oriundas, não há, no Brasil, norma federal ou nacional que discipline o tema. Desse modo, analisa-se os agentes e instrumentos de prevenção e repressão ao assédio moral organizacional com base no que dispõem as normas do ordenamento jurídico brasileiro, a partir da interpretação sistemática dessas. Para tanto, utiliza-se de pesquisa teórico-prática, com objetivo descritivo, abordagem hipotético-dedutiva, aspecto qualitativo e natureza aplicada. Ademais, adapta-se aos mecanismos de coleta de pesquisa padrão, correspondente à leitura informativa e interpretativa, mediante a seleção de ideias, colhidas por intermédio de pesquisa doutrinária, literária-jurídica e legislativa. Observa-se que, com base nas normas previstas no ordenamento jurídico interno, é possível a prevenção e repressão ao assédio moral organizacional pelas empresas, pelos empregados, pelos sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Poder Judiciário, a partir de instrumentos extrajudiciais e judiciais. As empresas podem realizar procedimentos preventivos que envolvam estratégias de sensibilização, regulamentação, gerenciamento e transformação da realidade, adequando a organização do trabalho aos ditames legais. Por outro lado, os empregados, em tese, podem ajuizar ações com pedidos de tutela inibitória e ressarcitória, apesar de terem o acesso à Justiça prejudicado pela ausência de normas que prevejam a proteção contra a dispensa imotivada do trabalho. Além disso, os sindicatos podem atuar extrajudicialmente, a partir das negociações coletivas e da organização de greves, bem como judicialmente, mediante ações coletivas. O Ministério Público do Trabalho, a seu turno, pode solucionar conflitos extrajudicialmente mediante a instauração de inquéritos civis, expedição de Recomendações e proposição de Termos de Ajustamento de Conduta, bem como judicialmente, por meio do ajuizamento de ações civis públicas. Por fim, o Poder Judiciário assume importante papel na prevenção e repressão das práticas assediadoras, por meio da aplicação das normas com base nos princípios do Direito do Trabalho, lançando mão, quando oportuna, da inversão do ônus probatório, bem como arbitrando indenizações que atendam às funções sancionatórias, reparatórias e pedagógicas.

**Palavras-chave:** assédio moral organizacional ; direitos metaindividuais ; prevenção e repressão ; tutela coletiva

## ABSTRACT

The phenomenon of organizational moral harassment originates from the abusive use of the directive power by the employer, in damage to a series of fundamental rights of the workers and to their dignity, with the purpose of maximizing profits at any cost. Despite the serious consequences resulting from it, there is no federal or national rule in Brazil that regulates the theme. Thus, the agents and instruments for prevention and repression of organizational moral harassment are analyzed, based on the norms of the Brazilian legal system, from their systematic interpretation. For this purpose, a theoretical-practical research is used, with a descriptive objective, a hypothetical-deductive approach, a qualitative aspect, and an applied nature. Furthermore, it adapts to the standard research collection mechanisms, corresponding to the informative and interpretative reading, through the selection of ideas, gathered through doctrinal, literary-legal, and legislative research. It is observed that, based on the norms foreseen in the internal legal system, it is possible for companies, employees, unions, the Labor Prosecutors' Office, and the Judiciary to prevent and repress organizational moral harassment through extrajudicial and judicial instruments. Companies can carry out preventive procedures that involve strategies for sensitizing, regulating, managing, and transforming reality, adapting the organization of work to the legal dictates. On the other hand, employees, in theory, can file actions for injunctive relief and compensation, even though their access to the courts is hampered by the absence of rules that provide protection against unreasonable dismissal. Furthermore, labor unions can act extrajudicially, through collective negotiations and the organization of strikes, as well as judicially, through collective actions. The Labor Public Prosecutor's Office, on its turn, can solve conflicts extrajudicially by opening civil inquiries, issuing recommendations and proposing Conduct Adjustment Agreements, as well as judicially, by filing public civil actions. Finally, the Judiciary assumes an important role in the prevention and repression of harassing practices, by applying the rules based on Labor Law principles, resorting, when appropriate, to reversing the burden of proof, as well as arbitrating compensation that meets the sanctioning, reparatory and pedagogical functions.

**Keywords:** organizational moral harassment; metaindividual rights; prevention and repression ; collective protection

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1. DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>9</b>
1.1. Conceito de assédio moral.....	9
1.2. Do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.....	16
<b>2. DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>22</b>
2.1. Do conceito.....	22
2.2. Da manifestação e das repercussões do assédio moral organizacional.....	30
2.3. O assédio moral organizacional no ordenamento jurídico brasileiro.....	35
<b>3. PREVENÇÃO E REPRESSÃO DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....</b>	<b>39</b>
3.1. Atuação das empresas.....	40
3.2. Atuação dos empregados.....	45
3.3. Atuação dos sindicatos.....	50
3.4. Atuação do Ministério Público do Trabalho.....	60
3.5. Atuação do Poder Judiciário.....	68
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>76</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>81</b>

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são caracterizadas por diversos fatores, como a onerosidade, a habitualidade, a pessoalidade e a subordinação. Este último relaciona-se diretamente ao exercício do poder diretivo pelo empregador, que o possibilita a direção da prestação do serviço pelos empregados, a partir de um modelo de gestão.

Ao utilizar-se do poder diretivo de maneira abusiva, sacrificando bens jurídicos dos trabalhadores de maneira ilícita e generalizada, com o intento de obter a maximização dos lucros a todo custo, o empregador desvirtua a finalidade do instituto, causando um desequilíbrio na relação laboral que promove prejuízos aos obreiros, à sociedade, ao Estado e à própria organização empresarial.

O exercício abusivo do poder diretivo pode ocorrer por meio do assédio moral organizacional, fenômeno a ser estudado nesta pesquisa. De sua ocorrência, deriva uma série de ofensas a normas e regras constitucionais que se relacionam com o direito ao trabalho digno, de modo que sua prevenção e repressão são essenciais à preservação dos direitos básicos dos trabalhadores.

De acordo com levantamento do *site* “Vagas.com”, mais da metade dos trabalhadores já sofreu algum tipo de assédio moral em seus locais de trabalho.<sup>1</sup> Entre as espécies de assédio moral, observa-se o assédio moral organizacional, cujos efeitos se dirigem a coletividades de trabalhadores, a partir da própria política gerencial das empresas.

Apesar das graves consequências oriundas do ato ilícito, não há, no ordenamento jurídico brasileiro, a nível federal ou nacional, lei ou norma que discipline o assédio moral no trabalho, em qualquer de suas formas. Em decorrência disso, é fundamental que se analise, com base nas regras e princípios do ordenamento jurídico brasileiro, a partir de sua interpretação sistemática, quais agentes e quais instrumentos são dispostos para a prevenção e repressão do fenômeno do assédio moral organizacional.

Assim, o objetivo geral deste trabalho é identificar, com base no ordenamento jurídico brasileiro, quais agentes e quais os instrumentos aptos ao combate ao assédio moral organizacional, tanto da perspectiva preventiva, quanto sob o viés repressivo ao ato ilícito. Para tanto, busca-se o atingimento de objetivos específicos, consistentes na elucidação do conceito e do disciplinamento jurídico do assédio moral, em sua acepção geral; na análise acerca do conceito, formas de manifestação, repercussões e disciplinamento jurídico do

---

<sup>1</sup> PIAI, Bruno. **Mais da metade dos brasileiros já sofreu assédio moral no trabalho**. RH Pra Você. 2 de maio de 2023. Disponível em: [https://rhpravoce.com.br/redacao/assedio-moral-no-trabalho/#:~:text=De%20acordo%20com%20levantamento%20do,emprego%20\(39%2C4%25\)](https://rhpravoce.com.br/redacao/assedio-moral-no-trabalho/#:~:text=De%20acordo%20com%20levantamento%20do,emprego%20(39%2C4%25).). Acesso em: 31 maio. 2023.

assédio moral organizacional; e, por fim, o estudo acerca dos agentes e instrumentos de prevenção e repressão ao ato antijurídico sob análise.

Com tal intento, no que concerne à metodologia, lança-se mão de pesquisa teórico-prática, com objetivo descritivo, abordagem hipotético-dedutiva, de aspecto qualitativo no que atine ao estudo dos agentes e instrumentos de prevenção e repressão ao assédio moral organizacional, e natureza aplicada, direcionada para problemas práticos. Além disso, adapta-se aos mecanismos de coleta de pesquisa padrão, consistentes na leitura informativa/interpretativa por meio da seleção de ideias, mediante pesquisa doutrinária, literária-jurídica e legislativa.

Finalmente, no que diz respeito à elaboração estrutural da pesquisa, divide-se o trabalho em três seções. A primeira tem como finalidade analisar o assédio moral, abordando seu conceito e seu disciplinamento jurídico. A segunda busca a elucidação acerca da definição de assédio moral organizacional, explorando as formas pelas quais se manifesta, as repercussões que dele advêm e seu disciplinamento pelo ordenamento jurídico pátrio. Por fim, com base nas premissas estabelecidas nas seções anteriores, dedica-se a última à abordagem dos agentes e instrumentos de prevenção e repressão ao assédio moral organizacional, à luz do que dispõem as normas do ordenamento jurídico brasileiro.

## **1. DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O assédio moral se trata de ato ilícito que ofende os direitos fundamentais dos trabalhadores, atingindo-os em sua dignidade e degradando o meio ambiente de trabalho, gerando danos a direitos da personalidade das vítimas.

A fim de viabilizar a compreensão acerca do assédio moral organizacional, para posterior elucidação acerca das normas que fundamentam o seu combate, analisa-se o assédio moral em sentido genérico, considerando que aquele é espécie deste, compartilhando uma série de elementos caracterizadores, bem como parte considerável do disciplinamento jurídico.

### **1.1. Conceito de assédio moral**

Antes de se abordar a definição de assédio moral, discorre-se acerca de dois princípios constitucionais a ele diretamente relacionados. O primeiro deles consiste no princípio do valor social do trabalho, segundo o qual o labor humano não é mero objeto de

mercancia, pois tem valor social, devendo propiciar a dignificação da pessoa por meio do trabalho decente, vedando-se a escravidão, o trabalho infantil, o trabalho degradante, o trabalho em jornada exaustiva e qualquer tipo de assédio moral.<sup>2</sup>

O segundo se refere ao princípio da dignidade da pessoa humana, previsto expressamente no artigo 1º, III, da Constituição Federal, epicentro do ordenamento jurídico brasileiro, cujo conteúdo influencia todo o Direito do Trabalho, bem como os demais ramos do Direito.<sup>3</sup>

De acordo com Immanuel Kant, o ser humano possui dignidade pois existe como fim em si mesmo, não como instrumento para consecução de qualquer vontade ou objetivo.<sup>4</sup> Nesse contexto, quando as coisas possuem preço, podem ser substituídas por algo equivalente, mas quando estão acima de qualquer preço, sem permitir a substituição por algo que lhes equivalha, possuem dignidade.<sup>5</sup> Esta segunda hipótese coaduna-se ao ser humano.

Todavia, a dignidade da pessoa humana não se traduz somente na constatação de o indivíduo ter fim em si mesmo, pois “resulta também do fato de que, pela sua vontade racional, só a pessoa vive em condições de autonomia, isto é, como ser capaz de guiar-se pelas leis que ele próprio edita”.<sup>6</sup>

Disso decorre a existência de duas dimensões do princípio da dignidade da pessoa humana: o negativo e o positivo, já que a norma não se limita a impedir que a pessoa seja ofendida, humilhada ou reduzida à condição de objeto, agregando, também, a proteção ao desenvolvimento positivo da personalidade de cada indivíduo, por meio da garantia à autodeterminação.<sup>7</sup>

No ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana é valor-base do Estado Democrático de Direito, além de vetor hermenêutico que se espalha por todas as normas positivadas.<sup>8</sup>

Desse modo, no Direito do Trabalho, o labor não pode violar o ser humano como fim em si mesmo, devendo ser prestado em condições dignas.<sup>9</sup> Em decorrência disso, nem todo trabalho conferirá dignidade à pessoa, mas somente aquele exercido em conformidade com a

---

<sup>2</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 129-130.

<sup>3</sup> *Ibidem*. p. 128.

<sup>4</sup> KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Lisboa: Edições 70, 2003. p. 68.

<sup>5</sup> *Ibidem*. p. 70.

<sup>6</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 20.

<sup>7</sup> PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución**. 5. ed. Madrid: Tecnos, 1995. p. 318.

<sup>8</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 407.

<sup>9</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 203.

legislação que tem como escopo a melhoria das condições de vida do trabalhador, salvaguardando sua integridade física e psíquica.<sup>10</sup>

O Direito do Trabalho tem como finalidade precípua a promoção da dignidade do trabalhador, por meio de normas jurídicas que o possibilitem o labor em um patamar civilizatório mínimo, visando à melhoria de suas condições de trabalho.<sup>11</sup>

Portanto, há relação direta entre a existência digna do indivíduo e a valorização do trabalho humano, já que a dignidade da pessoa humana não pode ser respeitada sem que o trabalho receba valorização adequada.<sup>12</sup>

Desse modo, para a concretização do princípio, considerando a sua irradiação sobre todos os direitos fundamentais, é necessária a fixação de um mínimo de direitos essenciais conferidos à classe trabalhadora.<sup>13</sup> Referido conjunto de direitos se caracteriza pela indisponibilidade absoluta<sup>14</sup>, recebendo “uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico”.<sup>15</sup> Não há consenso doutrinário sobre quais direitos se situam no mínimo a ser conferido ao trabalhador para que se garanta a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana, mas é possível exemplificar com os direitos fundamentais previstos nos artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º 200, VIII e 225, da Constituição Federal de 1988.<sup>16</sup>

A efetivação dos direitos acima citados garante a concretização do trabalho digno ou trabalho decente, consistente naquele “adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”.<sup>17</sup> No que se refere à equidade, “deve-se delegar ao trabalhador a mesma consideração que se possui em relação aos demais seres humanos, posto que todos são iguais em dignidade, sendo vedada a sua sujeição a tratamentos humilhantes, vexatórios e degradantes”<sup>18</sup>

---

<sup>10</sup> MAGALHÃES, Aline Carneiro. O direito do trabalho como expressão de direitos humanos fundamentais: a promoção da dignidade da pessoa humana via trabalho tutelado. **Direito e Democracia**, v. 14, n. 2, 2013. p. 47.

<sup>11</sup> *Ibidem*. p. 48.

<sup>12</sup> LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998. p. 95.

<sup>13</sup> SCHIAVI, Mauro. **Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. Disponível em: [http://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao\\_juridica.pdf](http://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf). Acesso em: 2 maio. 2023. p. 15.

<sup>14</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 209-210.

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 217-218.

<sup>16</sup> SCHIAVI, Mauro. **Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. Disponível em: [http://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao\\_juridica.pdf](http://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf). Acesso em: 2 maio. 2023. p. 16-17.

<sup>17</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf). Acesso em: 2 maio. 2023.

<sup>18</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. **XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, p. 9038-9047, 2010. p. 9044-9045.

Nesse viés, iniciou-se o estudo do assédio moral alcunhando-o pelo termo “*mobbing*”, conforme estudos de Heinz Leymann, iniciados na Suécia, em 1993,<sup>19</sup> cujos resultados foram expostos no livro publicado originalmente em alemão “*Mobbing: psychoterror am arbeitsplatz*”.<sup>20</sup>

O uso da expressão baseou-se em sua prévia utilização pelo biólogo Konrad Lorenz, na descrição de padrões relacionais de espécies animais que procediam ao isolamento de um dos membros a ser expulso do bando.<sup>21</sup> Ademais, o emprego da palavra “*mobbing*” para descrever o assédio moral se relacionou à sua aplicação pelo médico Sueco Heinemann em 1972, ao relatar comportamentos de grupos de crianças contra um único infante, a fim de excluí-lo.<sup>22</sup>

Apesar de Leymann sugerir “guardar a palavra *bullying* para atividades entre crianças e adolescentes na escola e reservar a palavra *mobbing* para o comportamento adulto”<sup>23</sup>, ambos os termos são intercambiáveis, inclusive com a expressão “*harassment*”, também empregada por alguns autores.<sup>24</sup>

Para Marie-France Hirigoyen, a expressão mais adequada para descrever o fenômeno corresponde a “assédio moral”, já que o sintagma “assédio” melhor representa os ataques sutis de um indivíduo ou de um grupo, contra várias ou apenas uma pessoa, além de o termo “moral” indicar a natureza psicológica das agressões e a sua reprovabilidade social, conforme visão de bem e mal socialmente definida.<sup>25</sup>

O assédio moral pode ocorrer por meio de diversas condutas, o que dificulta sua identificação no caso concreto, bem como sua conceituação precisa.<sup>26</sup> De acordo com a primeira autora a utilizar o termo, assédio moral corresponde a

---

<sup>19</sup> SOUZA, Vera Lúcia de. **A qualificação do conceito assédio moral no Brasil**: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano. 2008. 669 f. Tese de doutorado - Engenharia de Produção - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008. p. 25.

<sup>20</sup> SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 284-286, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/qrMRWypfpJZbdJBq35PXGmk/?lang=pt>. Acesso em: 4 maio. 2023. *online*.

<sup>21</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 25.

<sup>22</sup> *Idem*.

<sup>23</sup> LEYMAN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. p. 167.

<sup>24</sup> SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 284-286, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/qrMRWypfpJZbdJBq35PXGmk/?lang=pt>. Acesso em: 4 maio. 2023.

<sup>25</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 29.

<sup>26</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 73, n. 2, p. 25-45, 2007. p. 25

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.<sup>27</sup>

Assim, o *mobbing* consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e por prolongado período de tempo, causando danos ao meio ambiente do trabalho sadio, à integridade psíquica das vítimas e à dignidade dos empregados.<sup>28</sup>

Para Sérgio Pinto Martins, o assédio moral se manifesta por meio de

(...) uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.<sup>29</sup>

Para Vólia Bomfim Cassar, o termo se refere às “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico.”<sup>30</sup>

Por outro lado, de acordo com Márcia Novaes Guedes, o assédio moral possui

dois aspectos essenciais: a regularidade dos ataques - trata-se de uma violência sistemática e que dura um certo tempo - e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima para obrigá-la a se afastar do trabalho.<sup>31</sup>

No mesmo sentido, Rodolfo Pamplona Filho leciona que o assédio moral se trata de “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”.<sup>32</sup>

Com base nas conceituações acima citadas, observa-se que o assédio moral consiste em conduta abusiva (ilícita), repetitiva ou sistematizada; que ocorre por período prolongado de tempo, atentando contra a dignidade do trabalhador, sua integridade psíquica e/ou física, ameaçando seu emprego e ofendendo o princípio da proteção ao meio ambiente de trabalho, tornando-o prejudicial à saúde dos trabalhadores.

---

<sup>27</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

<sup>28</sup> SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**: Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 5 maio. 2023.

<sup>29</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 433-448, jan/dez. 2008. p. 434.

<sup>30</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012. p. 912.

<sup>31</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 35.

<sup>32</sup> WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lindo de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016. p. 120.

Nesse viés, caracteriza-se o assédio moral pela habitualidade, na medida em que os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, em período prolongado de tempo; pela presença de ataques psicológicos, incluindo condutas comissivas ou omissivas que ofendam ou humilhem de modo grave os trabalhadores; pela intenção de prejudicar, anular ou excluir os empregados; e pela pessoalidade, de modo que a agressão deve ser dirigida a pessoa ou grupo de pessoas específico.<sup>33</sup>

O assédio moral, como se constata, tem características que o diferenciam do dano moral, acepção mais genérica, a qual abrange qualquer dano que ocasione prejuízos aos direitos da personalidade do indivíduo, podendo causar-lhe danos psicológicos.<sup>34</sup>

Ou seja, enquanto o dano moral se refere a qualquer ofensa antijurídica à honra, à autodeterminação individual e aos direitos personalíssimos do indivíduo, o assédio moral, mais específico, consiste em modalidade de dano moral qualificada pela habitualidade, ocorrendo em prolongado período de tempo de forma repetitiva, atentando contra a dignidade do trabalhador, sua integridade psicológica e violando o princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho, tornando-o hostil e impulsionador da exclusão das vítimas e do desfazimento das relações empregatícias.

Há doutrinadores, de posição minoritária, que sustentam a não imposição da necessidade de que as condutas sejam repetitivas ou habituais, já que há possibilidade de ações pontuais deteriorarem gravemente o ambiente de trabalho, devendo ser reprimidas com o mesmo rigor pelo Estado, a fim de proteger o trabalhador das violências a ele perpetradas, especialmente diante de sua hipossuficiência na relação jurídica laboral.<sup>35</sup>

A identificação da prática do assédio moral não é tarefa simples, pois sua configuração depende muito das particularidades do caso concreto. Em muitas situações, a controvérsia consistirá exatamente em definir se a situação sob análise enseja danos morais (no sentido genérico) ou assédio moral.

Por esse motivo, nem sempre é recomendável o emprego rigoroso das definições de assédio moral a todos os casos concretos, sendo possível eventual flexibilização do critério da repetição das condutas e prolongamento no tempo, a depender das repercussões sobre o ambiente de trabalho e sobre a saúde dos obreiros decorrentes do ato ilícito.

---

<sup>33</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 32-33.

<sup>34</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: direito de família. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 52-54.

<sup>35</sup> SANTOS, Marcos André dos. **Assédio moral nas relações de trabalho no Brasil: revisão necessária do conceito**. 2017. 73 f. TCC - Bacharelado em Direito. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. p. 55.

Também deve-se ponderar sobre o requisito da intenção de excluir ou de prejudicar o empregado. Como parte hipossuficiente da relação jurídica, nem sempre será razoável impor ao trabalhador o ônus de provar o dolo específico do agressor, cuja verificação deve se basear em parâmetros objetivos pelo órgão julgador.

Além disso, nem sempre o assédio moral caracterizar-se-á pela pessoalidade, isto é, pela presença de agressões voltadas a uma vítima ou a vítimas especificadas, com a intenção deliberada de prejudicá-las. É possível que as violações partam do próprio modelo de gestão do empregador, de forma generalizada em relação a todos os trabalhadores, e, inclusive, sem intenção de prejudicar ou excluir, mas de elevar a produtividade, fato a ser melhor analisado ao se abordar o assédio moral organizacional.

Portanto, os conceitos apresentados no início da presente seção são válidos e completos, referindo-se, em regra, às situações de assédio moral. Todavia, há casos excepcionais em que os elementos básicos de caracterização do fenômeno podem ser flexibilizados, diante da complexidade inerente ao tema.

Por fim, ressalta-se que além de possuir as características até então elencadas, o assédio moral é qualificado por sua multilateralidade, podendo ser tanto horizontal, quanto vertical ascendente ou descendente.<sup>36</sup>

O tipo mais corriqueiro de assédio moral é o vertical descendente, praticado pelo empregador em prejuízo de seus subordinados, utilizando abusivamente o poder diretivo e atingindo a honra e dignidade dos trabalhadores.<sup>37</sup> De modo diverso, há uma modalidade mais rara do fenômeno, consistente no assédio moral vertical ascendente, exercido pelos subordinados em relação ao superior hierárquico. Tal situação ocorre, exemplificativamente, quando “o gerente é um ‘estranho no ninho’, ou não consegue se impor ou, ainda quando uma promoção se efetua à revelia do grupo”.<sup>38</sup>

Finalmente, há o assédio moral horizontal, realizado por empregados de mesmo nível hierárquico, podendo ser, também, influenciado por ato do patrão com o intento de estimular a rivalidade entre os trabalhadores, ou ao impor metas inalcançáveis que geram conflitos entre os obreiros em razão da busca incessante por produtividade.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 73, n. 2, p. 25-45, 2007. p. 27.

<sup>37</sup> BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba-Paraná, v. 2, n. 16, p. 1-298, 2013. p. 32.

<sup>38</sup> SOUZA, Vera Lúcia de. **A qualificação do conceito assédio moral no Brasil**: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano. 2008. Tese de doutorado - Engenharia de Produção. São Carlos, 2008. p. 46.

<sup>39</sup> BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba-Paraná, v. 2, n. 16, p. 1-298, 2013. p. 32.

## 1.2. Do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro

A Declaração Universal dos Direitos Humanos preconiza que todos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, devendo agir em relação aos seus pares com fraternidade, sendo todos titulares dos direitos à liberdade, à vida, à segurança, ao reconhecimento da personalidade e ao trabalho digno, em condições satisfatórias e com proteção da relação empregatícia.<sup>40</sup>

Por outro lado, conforme dispositivos da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de 1948, é direito de todos, a ser conferido pelo Estado, a existência de leis que protejam o ser humano de ataques à honra, à reputação e à vida privada.<sup>41</sup> Além disso, todos têm direito ao trabalho em condições dignas, bem como o dever de conviver com os demais de forma que possam desenvolver livremente sua personalidade.<sup>42</sup>

Ademais, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais dispõe que os Estados que o adotaram, inclusive o Brasil (Decreto nº 591/1992), têm a obrigação de garantir aos cidadãos o direito ao trabalho em condições justas e favoráveis, assegurando-lhes a existência decente, a proteção à higiene e segurança do trabalho, bem como o direito ao acesso ao mais elevado nível possível de saúde física e mental.<sup>43</sup>

Além disso, de acordo com normas dispostas na Convenção Americana de Direitos Humanos, todos têm o direito à proteção de sua integridade física, psíquica e moral; à defesa de sua liberdade e segurança individuais; bem como à proteção legal contra ingerências em desfavor de sua honra e dignidade.<sup>44</sup>

De mais a mais, a Declaração Sociolaboral do Mercosul dispõe que é direito dos trabalhadores a garantia de um meio ambiente de trabalho sadio e seguro para o

---

<sup>40</sup> ASSEMBLEIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 6 maio. 2023. Artigos 1º, 3º, 6º e 23º.

<sup>41</sup> ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem**. 1948. Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm). Acesso em: 6 maio. 2023. Artigo V.

<sup>42</sup> *Ibidem*. Artigos XIV e XXIX

<sup>43</sup> BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 6 maio. 2023. Artigos 7º e 12º

<sup>44</sup> ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm). Acesso em: 6 maio. 2023. Artigos 5 e 11.

desenvolvimento de suas atividades, assegurando-lhes a preservação da saúde física e mental.

45

Ainda, conforme a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os Estados deverão adotar medidas a fim de coibir as violações ao princípio da igualdade e não discriminação nas relações de trabalho, consistindo essas em toda “distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão”.<sup>46</sup>

Por fim, a Convenção nº 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, que promove políticas de eliminação da violência e do assédio moral no trabalho, define a prática como

um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género; (...)<sup>47</sup>

Em âmbito interno, a Constituição Federal de 1988, como já aduzido, reconhece como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, catalogando como objetivo da República a promoção do bem de todos com a erradicação de todo tipo de discriminação.<sup>48</sup>

Ademais, o Texto Constitucional elenca como direito fundamental a igualdade substancial e os direitos da personalidade, impondo a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, garantindo-lhes a possibilidade de obter indenização por danos morais e/ou direito de resposta proporcional ao agravo.<sup>49</sup>

Além disso, a Carta Magna qualifica o direito à saúde como direito social, classificando o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança, como direito fundamental dos trabalhadores.<sup>50</sup>

A valorização do trabalho humano e o primado do trabalho manifestam-se, respectivamente, como fundamento da ordem econômica/financeira nacional e como base da

---

<sup>45</sup> MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma\\_AP\\_75320.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_AP_75320.pdf). Acesso em: 6 maio. 2023. Artigo 17º

<sup>46</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 6 maio. 2023. Artigos 1 e 2.

<sup>47</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf). Acesso em: 6 maio. 2023. Artigo 1º

<sup>48</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Artigos 1º, III e IV; 3º, IV

<sup>49</sup> *Ibidem*. Artigos 5º, *caput*, V e X.

<sup>50</sup> *Ibidem*. Artigos 6º, *caput* e 7º, XXII

ordem social.<sup>51</sup> Ainda, dispõe a Constituição Federal que o meio ambiente ecologicamente equilibrado para as presentes e futuras gerações se trata de direito fundamental, que inclui o direito ao meio ambiente de trabalho sadio.<sup>52</sup>

Nesse viés, no plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho dedica seu Capítulo V à segurança e à medicina do trabalho, dispondo sobre questões relacionadas à prevenção de acidentes laborais e à proteção à saúde física e mental do trabalhador.<sup>53</sup> O Texto Consolidado, ademais, dispõe sobre a reparação de danos morais oriundos da relação empregatícia, em seu título II-A.<sup>54</sup>

Constata-se, assim, que o assédio moral ofende uma série de normas, inclusive dispostas em tratados e documentos internacionais. As práticas assediantes abalam o princípio da igualdade e não discriminação, ao provocarem o tratamento diferenciado e, por vezes, preconceituoso em relação a certos trabalhadores.

Também se vilipendia o princípio da fraternidade, já que se estimulam rivalidades no ambiente laboral e ofensas que prejudicam o livre desenvolvimento da personalidade dos integrantes da relação empregatícia. Os danos oriundos do assédio moral, por outro lado, promovem o desgaste da integridade psicofísica do trabalhador, tornam o meio ambiente de trabalho hostil e atentam contra o princípio da continuidade da relação de emprego, ao influírem na maior rotatividade de trabalhadores, em razão das más condições de trabalho.

Apesar da existência de normas internacionais versando sobre o tema, além de princípios constitucionais diretamente relacionados ao assédio moral, ainda não há norma infraconstitucional nacional ou federal que disponha sobre a prática, de modo que a doutrina e jurisprudência foram essenciais na delimitação do conceito de assédio moral.<sup>55</sup>

O que se observa são somente algumas leis esparsas, municipais e estaduais, aplicáveis ao funcionalismo público, que definem e coíbem práticas de assédio moral, definindo sanções aos agressores.<sup>56</sup>

---

<sup>51</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Artigos 170, *caput* e 193, *caput*

<sup>52</sup> *Ibidem*. Artigo 225, *caput*

<sup>53</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>54</sup> *Idem*.

<sup>55</sup> CALVO, Adriana. Assédio moral institucional. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/352/edicao-1/assedio-moral-institucional>. Acesso em: 6 maio. 2023. *online*.

<sup>56</sup> SOARES, Fernanda De Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Fórum Trabalhista–RFT**, p. 21-47, 2014. p. 35.

A título exemplificativo, existe uma lei municipal em Natal/RN dispondo sobre o assédio moral na Administração Pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, restringindo-se aos servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança, prevendo sanções administrativas em caso de prática de assédio moral nas dependências dos locais de trabalho.<sup>57</sup>

Diante da lacuna legislativa, há alguns projetos de lei que buscam regular as formas de prevenção e repressão ao assédio moral, entre os quais se citam os Projetos de Lei Federal nº 4.591/2001, 4.742/2001, 5.970/2001, 5.971/2001, 5.972/2001 e 6.161/2002.

O PL nº 4.591/2001 tem objetivo similar ao das leis existentes em alguns estados da federação e em certos municípios, consistente em impor sanções à prática de assédio moral por servidores públicos da Administração Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional da União.<sup>58</sup>

Por sua vez, o PL nº 4.742/2001 tem a finalidade de inserir no Código Penal a tipificação do crime de assédio moral no trabalho.<sup>59</sup>

O Projeto de Lei de número 5.970/2001, a seu turno, busca acrescentar regra na Consolidação das Leis do Trabalho qualificando a situação de assédio moral como ensejadora da rescisão indireta pelo empregado, incluindo-a no rol do artigo 483.<sup>60</sup>

O PL nº 5.971/2001, à semelhança do PL nº 4.742/2001, tem o intento de tipificar a conduta de praticar assédio moral no trabalho, cominando pena diante da prática do crime correspondente.<sup>61</sup>

O PL nº 5.972/2001, de modo similar ao PL nº 4.591/2001, busca alterar a Lei nº 8.112/90, para acrescentar entre as proibições aos servidores públicos da Administração

---

<sup>57</sup> NATAL. **Lei nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança. Disponível em: [http://www.sindsaudern.org.br/\\_ups/download/2019/10/28/arq558993136cdc2.pdf](http://www.sindsaudern.org.br/_ups/download/2019/10/28/arq558993136cdc2.pdf). Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>58</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.591/2001.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>. Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>59</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.742/2001.** Introduce o art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>60</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.970/2001.** Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42147>. Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>61</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.971/2001.** Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/42148>. Acesso em: 6 maio. 2023.

Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional da União a prática de assédio moral, a partir de criação de condições de trabalho humilhantes ou degradantes.<sup>62</sup>

Por fim, o PL nº 6.161/2002 propõe a instituição do Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego, alterando a Lei nº 8.666/93 para incluir como requisito para habilitação de interessados em licitações públicas a comprovação da ausência de registros de condenação por assédio moral nos últimos 5 anos.<sup>63</sup>

Nada obstante a ausência de norma expressa no ordenamento jurídico nacional e federal acerca do assédio moral, sua vedação fundamenta-se na necessidade de se proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, os princípios da valorização do trabalho humano, da dignidade da pessoa humana e as demais normas ofendidas pela prática.

Não se pode olvidar que a interpretação do Direito não se exaure nas leis em sentido estrito, perpassando a utilização de mecanismos integrativos, como a jurisprudência, a analogia, a equidade, princípios e normas gerais de direito, usos e costumes e o direito comparado, nos termos do artigo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>64</sup>

Com base em tal preceito, é possível inferir a proibição e a existência de sanções em relação ao assédio moral aplicáveis com esteio em dispositivos, por exemplo, da CLT, do Código Penal e do Código Civil.

Nesse viés, o artigo 482 da CLT disciplina as hipóteses que autorizam a dispensa do empregado por justa causa.<sup>65</sup> Nos incisos do dispositivo legal, não há referência expressa ao assédio moral. Todavia, de acordo com as alíneas “j” e “k”, a depender do caso concreto, será possível que a dispensa por justa causa se fundamente na prática de assédio moral horizontal ou vertical ascendente pelo empregado, na hipótese de provocar ofensas físicas ou atos lesivos à honra contra o empregador ou qualquer pessoa no serviço.<sup>66</sup>

---

<sup>62</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.972/2001**. Altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais". Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42149>. Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>63</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.161/2002**. Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=44786>. Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>64</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>65</sup> *Idem*.

<sup>66</sup> FONSECA, Ana Luísa Guimarães. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFU**. v. 37, p. 1-25. 2009. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30822.pdf>. Acesso em: 6 maio. 2023. p. 16.

No caso da rescisão indireta pelo empregado, deve-se observar as situações previstas nas alíneas do artigo 483 do Texto Consolidado.<sup>67</sup> Mais uma vez, se atesta a inexistência de menção expressa ao assédio moral. Porém, várias alíneas, a depender do caso concreto, podem descrever atos assediadores, os quais poderão fundamentar a rescisão indireta do contrato de trabalho, como o rigor excessivo, o perigo manifesto de mal considerável, o descumprimento de obrigações legais ou contratuais, a atribuição de serviços superiores às forças do trabalhador e a ofensa à honra e à boa fama, por exemplo.<sup>68</sup>

Em regra, somente se configurará o assédio moral se as condutas descritas nas alíneas forem feitas reiteradamente, por um prolongado período de tempo, e com o fim de agredir, prejudicar, diminuir ou excluir o assediado.<sup>69</sup>

Por outro lado, ainda que não haja a tipificação penal da conduta de praticar assédio moral, o seu cometimento poderá ensejar, a depender do caso concreto, a responsabilização criminal do ofensor por outros delitos, a exemplo daqueles contra a honra (calúnia, difamação ou injúria), de lesão corporal, de constrangimento ilegal<sup>70</sup>, ou de outros relativos ao ato praticado pelo agressor.<sup>71</sup>

Finalmente, nas situações em que houver assédio moral, será cabível ao prejudicado requerer indenização por danos morais, com base na CLT e/ou no Código Civil, em face das ofensas à sua integridade psicofísica e aos seus direitos da personalidade. Em relação ao assédio moral, há discussão sobre a aplicabilidade das regras atinentes aos danos extrapatrimoniais dispostas na CLT e no Código Civil. Discute-se se são aplicáveis as primeiras ou as últimas.

Todavia, tal questionamento será objeto de análise mais aprofundada quando se abordar os mecanismos de prevenção e repressão ao assédio moral organizacional. Do mesmo modo, também se aplicam dispositivos de outras leis quando se busca a reparação de danos causados a coletividades, seja por meio da atuação de entes sindicais, seja mediante a atividade do Ministério Público do Trabalho.

---

<sup>67</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>68</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005. p. 874.

<sup>69</sup> FONSECA, Ana Luísa Guimarães. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFU**. v. 37, p. 1-25. 2009. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30822.pdf>. Acesso em: 6 maio. 2023. p. 17.

<sup>70</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

<sup>71</sup> FONSECA, Ana Luísa Guimarães. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFU**. v. 37, p. 1-25. 2009. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30822.pdf>. Acesso em: 6 maio. 2023. p. 17.

Tais possibilidades se baseiam na Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/85) e no Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90), cujo estudo também será reservado à seção que abordará as normas que fundamentam a prevenção e repressão ao fenômeno analisado nesta pesquisa.

## 2. DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional corresponde a modalidade específica de assédio moral, cujos efeitos atingem coletividades de trabalhadores, possuindo determinadas características específicas.

Para identificar normas jurídicas que viabilizem a prevenção e a repressão à ocorrência do fenômeno estudado, analisa-se o conceito, as características, as formas de manifestação, as repercussões e o disciplinamento jurídico do assédio moral organizacional.

### 2.1. Do conceito

Após a Segunda Guerra Mundial, emergiu o sistema do Bem-Estar Social, baseado nas ideias de Keynes, cujos principais fundamentos consistiam na maior intervenção estatal na economia e na política do pleno emprego. A partir da década de 1970, contudo, inicia-se o declínio do modelo, fomentado pela Crise do Petróleo de 1973 e pela substituição de postos de trabalho pela automação<sup>72</sup>, culminando em altas taxas de desemprego e em grave recessão econômica.

Diante desses fatos, o modelo liberal ganha proeminência, intensificando-se o movimento de defesa pela intervenção estatal mínima na economia. Restaura-se, assim, o paradigma econômico liberal, mas com novos atributos, sendo o principal o abandono da concepção fordista de produção, substituída pelo modelo toyotista.<sup>73</sup>

O sistema idealizado por Eiji Toyoda apresenta novos parâmetros à gestão das fábricas, dando enfoque a uma produção menor, mas perfeitamente adequada às demandas do mercado (*downsizing* e *lean production*), no momento em que ocorrem (*just in time*), lançando mão da mecanização e de novos métodos gerenciais, como a Gestão Participativa

---

<sup>72</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 98.

<sup>73</sup> NEVES, Murillo Henrique Souza. **Assédio moral e o Ministério Público do Trabalho: como o Parquet pode otimizar sua atuação no combate às práticas assediadas?** 2013. 94 f. Monografia - Bacharelado em Direito. Universidade de Brasília, Brasília, 2013. p. 24.

(GP), os Circuitos de Controle de Qualidade (CCQs) e o programa de Qualidade Total (QT).

74

Ademais, no lugar da rígida estrutura fabril e divisão de funções do modelo fordista, no qual a produção era centralizada, estimula-se a flexibilização dos contratos de trabalho, bem como a descentralização da atividade, fomentando-se a terceirização de serviços mais simples ou que não agregam significativo valor no produto final.<sup>75</sup>

Por fim, caracteriza-se o modelo de produção sob comando pela mudança na concepção do trabalhador ideal. Enquanto o sistema fordista era marcado pelo obreiro que sabia realizar muito bem uma única tarefa, a repetindo inúmeras vezes, como o personagem brilhantemente interpretado por Charles Chaplin no filme *Tempos Modernos*<sup>76</sup>, no toyotismo o trabalhador deve ter qualificação e capacidade de executar várias funções no processo produtivo.

Na conjuntura pós-fordista, além da busca por empregados qualificados, que atendam às expectativas dos empregadores quanto às capacidades de realização de diversas funções, constata-se um mercado de trabalho com grandes índices de desemprego e de subemprego. Dessa combinação, resulta a tendência de diminuição de esforços dos empregadores em preocupar-se com as condições de trabalho dos empregados<sup>77</sup>, em face da grande dificuldade de se encontrar um posto; bem como a elevação da competitividade entre os próprios trabalhadores.<sup>78</sup>

Nada obstante a ampliação da lucratividade das organizações empresariais decorrente da adoção do modelo toyotista, há uma série de potenciais consequências negativas oriundas de sua má aplicação, especialmente para o elo mais frágil da relação jurídica de trabalho: o obreiro.

De início, o desemprego é intensificado, já que o toyotismo se baseia em métodos de otimização da produção, com menor número de trabalhadores, maior qualificação e

---

<sup>74</sup> MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho com Dignidade**: Educação e qualificação é um caminho? São Paulo: LTr, 2008. p. 94-95.

<sup>75</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 180.

<sup>76</sup> **Tempos Modernos**. Direção: Charles Chaplin. Produção de Charles Chaplin. Estados Unidos da América. 1936.

<sup>77</sup> BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Trabalhadores “transformers” e flexibilização. Onde entra o assédio moral? *In*: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. (Org). **Assédio moral no trabalho**: características e intervenções. Florianópolis: Lagoa, 2015, p. 63.

<sup>78</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. p. 56.

multifuncionalidade da mão de obra. Assim, torna-se “desnecessária a utilização de um grande número de trabalhadores no curso do processo produtivo”.<sup>79</sup>

Como afirmado alhures, outro aspecto do toyotismo se trata da descentralização da produção e do uso da terceirização como meio de tornar o processo produtivo mais barato. Conjugando-se tal fato ao aumento do desemprego, observa-se que a massa de trabalhadores que não obtém postos de trabalho nas concorridas vagas existentes se desloca para os empregos terceirizados, informais e precarizados. Por conseguinte, ser dispensado pode significar ao obreiro o desemprego ou o subemprego, caso não logre uma reinserção no mercado.

Em razão dessa fragmentação da mão de obra, com diferentes destinos aos trabalhadores mais ou menos qualificados, somada à intensificação do desemprego, fragiliza-se a união dos obreiros em torno de sindicatos, prejudicando-se, também, a reivindicação por direitos ou por melhorias nas condições de trabalho.

Por outro lado, apesar de o toyotismo se basear no trabalho em equipe, eleva-se a competição entre os próprios trabalhadores, em incentivo ao individualismo, pois a atividade de todos é posta sob intenso controle interno, como mecanismo de maximização da produtividade.

O meio ambiente de trabalho, desse modo, torna-se hostil ao empregado, que sofre, durante seu expediente, forte pressão para o atingimento de metas ou de objetivos postos pelo empregador. Apesar de eventualmente sofrer com péssimas condições de trabalho, o empregado não se insurge contra o patrão, em face da constante ameaça de demissão, que pode resultar no desemprego ou na precarização ainda maior das condições laborais.

No neoliberalismo toyotista, exsurge forte competitividade entre as empresas, o que, potencialmente, leva gestores menos éticos a sacrificar valores fundamentais do ordenamento jurídico em nome do aumento a qualquer custo da produtividade, com a finalidade de superar a concorrência.<sup>80</sup>

Nessa conjuntura, manipula-se, por intermédio do medo do desemprego e mediante forte pressão no ambiente do trabalho, a subjetividade dos trabalhadores, com a finalidade de que se adequem às regras empresariais e se preocupem com o processo de produção

---

<sup>79</sup> NEVES, Murillo Henrique Souza. **Assédio moral e o Ministério Público do Trabalho**: como o *Parquet* pode otimizar sua atuação no combate às práticas assediadoras? 2013. 94 f. Monografia - Bacharelado em Direito. Universidade de Brasília, Brasília, 2013. p. 27.

<sup>80</sup> DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012. p. 14.

industrial, “vestindo a camisa” da empresa, como se fossem colaboradores, e não empregados.

81

Outro instrumento que intensifica a competição entre os trabalhadores pela valorização e manutenção de seus postos é a aferição da produtividade combinada com a diferenciação de remuneração mediante premiações e sanções <sup>82</sup>, por vezes abusivas e contrárias ao direito.

Por meio dos mecanismos de controle de qualidade da produção, da busca incessante pela máxima produtividade, da manipulação da subjetividade dos trabalhadores e do incremento da competitividade entre os membros das equipes, pode-se atingir, inclusive, a saúde de executivos, de modo que as consequências do fenômeno se alastram no meio ambiente de trabalho como um todo, superando o chão de fábrica. <sup>83</sup>

Nessa perspectiva, o desemprego generalizado, as precárias condições de trabalho, a hipercompetitividade, o alto nível de pressão e estresse para atingimento de metas, a ausência de solidariedade entre os trabalhadores, o enfraquecimento da atividade sindical e a ausência de normas de prevejam a estabilidade no emprego criam condições favoráveis à ocorrência do assédio moral organizacional.

Tal expressão designa

(...) 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 constrangimento 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. <sup>84</sup>

Em outros termos, se trata de modalidade de assédio moral praticado com vistas à maximização de lucros a qualquer custo, adotando-se as práticas assediadas como instrumentos da política gerencial, em prejuízo aos direitos fundamentais dos trabalhadores, desrespeitando-se a dignidade, a personalidade e a saúde dos empregados. <sup>85</sup>

---

<sup>81</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 68.

<sup>82</sup> BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Trabalhadores “transformers” e flexibilização. Onde entra o assédio moral? *In*: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. (Org). **Assédio moral no trabalho**: características e intervenções. Florianópolis: Lagoa, 2015, p. 63.

<sup>83</sup> *Idem*.

<sup>84</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 107.

<sup>85</sup> MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores. 2009. 232 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-26092011-105745/pt-br.php>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 212.

Nessa conjuntura, o próprio modo de se organizar o trabalho fomenta a existência de relações intersubjetivas agressivas, que fragilizam a solidariedade entre os trabalhadores, aumentam a docilização dos empregados e asseguram a submissão, o controle e envolvimento dos obreiros na busca pela máxima produtividade.<sup>86</sup>

Com o objetivo de, a despeito da saúde psicofísica dos trabalhadores, estimular ao máximo a produtividade e a entrega máxima de resultados, lança-se mão de recursos como a humilhação, a exposição, a pressão, o constrangimento, a ameaça e o incentivo à competição entre os colegas de trabalho.<sup>87</sup>

Em muitos casos, a prática do assédio moral organizacional pode ser visualizada no sistema de metas adotado pela organização. Tal prática, por si só, não configura o ilícito sob estudo.<sup>88</sup> Todavia, quando a cobrança das metas envolve atos que atentam contra a dignidade do trabalhador, como a desmoralização, a humilhação e a ameaça, de modo habitual, constata-se a conduta assediante ora analisada. Exemplifica-se com a submissão de empregados que não atingiram metas a situações vexatórias, como “fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacetes com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos e dançar músicas com cunho erótico”.<sup>89</sup>

A fim de se incentivar o cumprimento de metas inalcançáveis e irrealistas, bem como a adesão às normas da organização, o assédio moral, por vezes, é incluído como ferramenta no modelo de gestão empresarial, manifestado mediante uma série de atitudes que constroem os empregados e os tornam mais competitivos e agressivos entre si.<sup>90</sup>

Tal prática “resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores e pode se esconder no ‘legítimo’ exercício do poder diretivo do empregador, caracterizando abuso de direito.”<sup>91</sup> Legitima-se, por meio do discurso da necessidade de busca pela excelência a qualquer custo, o assédio moral organizacional como algo natural às atividades produtivas, induzindo-se à crença de que caso não se extraia o máximo da energia e capacidade de todos,

---

<sup>86</sup> SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 82-83.

<sup>87</sup> SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 82.

<sup>88</sup> SANTOS, Camila Lima. **Ação Civil Pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional**: em busca da real efetividade. 2018. 100 f. Monografia (Pós-Graduação em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018 p. 20-21.

<sup>89</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. p. 9-10.

<sup>90</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 82-83.

<sup>91</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 50.

estar-se-á em posição de desvantagem e ameaça de exclusão do mercado, como se esse se tratasse de verdadeira guerra.<sup>92</sup>

Nada obstante a defesa, pelo toyotismo, da realização de trabalhos em equipe, o exagero na fiscalização do serviço e do controle de qualidade, o frequente medo de se sofrer sanções ou de se perder o emprego, a competitividade entre os colegas e a violência empregada como meio de adequar a conduta dos trabalhadores geram, na verdade, uma maior tendência ao individualismo, reduzindo-se as relações afetivas, humanas e sociais no ambiente de trabalho e fomentando-se atritos tanto entre chefes e subordinados, quanto entre trabalhadores exercentes das mesmas funções.<sup>93</sup>

O enfraquecimento dos enlaces sociais entre os empregados reduz, também, a união dos trabalhadores por meio de organizações coletivas e sindicatos. Este último efeito é importante como condição de existência do modelo de gestão abusivo, pois caso as relações de solidariedade, cooperação e reconhecimento entre os trabalhadores fosse fortalecida, o ambiente de trabalho não seria um cenário tão propenso à proliferação de práticas assediadas.

94

Um dos mecanismos de naturalização do assédio moral organizacional consiste na sua não identificação correta, ou na atribuição de outras denominações diante de sua ocorrência. Como visto em seção anterior, a caracterização do assédio moral no caso concreto não é tarefa simples, dado o caráter abstrato e casuístico de muitos de seus elementos. Aproveitando-se da complexa delimitação do conceito de assédio moral, em sua acepção geral, emprega-se a citada expressão no lugar de “assédio moral organizacional”, induzindo-se o intérprete ou o interlocutor a buscar as figuras das vítimas e dos agressores, “de maneira a psicologizar e individualizar essas situações, isentando a empresa e localizando as responsabilidades como exclusivas dos gestores e de pessoas mal-intencionadas”.<sup>95</sup>

Portanto, costuma-se se referir ao fenômeno do assédio moral organizacional como se se tratasse de assédio moral interpessoal. Todavia, as modalidades possuem importantes distinções. Entre os principais aspectos que as diferenciam, há o agente, as vítimas e a forma

---

<sup>92</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 84.

<sup>93</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, ano 76, ago. 2012. p. 76.

<sup>94</sup> EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; CREMASCO, Maria Virgínia Filomena. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. p. 105.

<sup>95</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 87.

de participação da empresa. <sup>96</sup> Quanto à primeira propriedade, observa-se que no assédio moral interpessoal há maior facilidade de o agente não ser somente o superior hierárquico, podendo ocorrer verticalmente ou horizontalmente. No caso do assédio organizacional, o agente normalmente será integrante da chefia, já que pressupõe-se que deve ser alguém com poder decisório sobre o modelo gerencial utilizado, bem como sobre sua aplicação. <sup>97</sup> Quanto aos alvos do ato ilícito, no caso do assédio moral interpessoal as vítimas são específicas, ao passo que no organizacional são apenas determináveis, pois se atinge a generalidade dos trabalhadores. <sup>98</sup> Por fim, no que concerne à forma de participação da organização empresarial, enquanto no assédio moral interpessoal a instituição empregadora atua omissivamente, permitindo sua continuidade, no organizacional é ela mesma quem propõe o modelo gerencial danoso, estimulando a prática nefasta. <sup>99</sup>

De outro modo, assemelham-se o assédio moral interpessoal e organizacional em face do compartilhamento de certas características, como a existência de agressões de natureza psicológica no ambiente de trabalho, que ocorrem repetitivamente no decorrer do tempo, atingindo a dignidade da pessoa humana e gerando repercussões negativas na saúde do trabalhador, em sua vida social e familiar e no meio ambiente de trabalho. <sup>100</sup>

A diferença entre assédio moral e organizacional mais marcante se refere ao elemento da intencionalidade, pois enquanto no primeiro busca-se ofender a integridade psicofísica do(s) empregado(s), a fim de afastá-lo(s) ou excluí-lo(s), no segundo intenta-se obter a adesão dos trabalhadores ao modelo de gestão utilizado, com o objetivo de aumentar a produtividade e o controle sobre os subordinados. <sup>101</sup>

O assédio moral organizacional qualifica-se, assim como o assédio moral interpessoal, pela habitualidade das ofensas e pela violação da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais dos trabalhadores. É possível que também se compartilhe o

---

<sup>96</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p. 40.

<sup>97</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p. 40.

<sup>98</sup> SANTOS, Camila Lima. **Ação Civil Pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional**: em busca da real efetividade. 2018. 100 f. Monografia (Pós-Graduação em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. p. 25.

<sup>99</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p. 40.

<sup>100</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 87.

<sup>101</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, *et al.* Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p. 38

elemento do abuso do poder diretivo, a depender da situação concreta de assédio interpessoal. Tal aspecto, todavia, é mais característico do assédio moral organizacional, em que o empregador utiliza o poder diretivo de forma antijurídica, por meio de práticas abusivas, como a imposição de limitação ao uso dos banheiros, exigência de metas exageradas, vedação à apresentação de atestados médicos etc.<sup>102</sup>

Por outro lado, o assédio moral organizacional possui caráter institucional/gerencial, além de ter como vítima uma coletividade. A institucionalidade significa a inserção das práticas abusivas no próprio modelo de gestão. A coletividade, nesse viés, é sujeito passivo das condutas, pois a aderência das práticas antijurídicas à própria rotina de trabalho da empresa gera danos a uma generalidade de trabalhadores.<sup>103</sup>

Disso decorre a natureza coletiva do assédio moral organizacional. Contudo, não se deve confundir os conceitos de assédio moral organizacional e assédio moral coletivo. Este é gênero que abrange aquele, pois nem todo assédio moral coletivo é organizacional, mas todo assédio moral organizacional é coletivo.<sup>104</sup>

Isso porque a noção de assédio moral coletivo representa toda situação em que o assédio moral atinge direitos individuais homogêneos, coletivos ou difusos. O assédio moral organizacional, por sua vez, tem o potencial de atingir qualquer das citadas modalidades, de maneira conjunta ou isolada, a depender do caso concreto.

Porém, também é possível que se violem direitos individuais homogêneos, coletivos ou difusos por meio de outros tipos de assédio moral, a exemplo do interpessoal. Sendo assim, a concepção de assédio moral coletivo abrange uma série de possíveis cenários, entre os quais se situam aqueles em que ocorre o assédio moral organizacional.

Nesse viés, quando as condutas abusivas do assédio moral organizacional dirigem-se a um determinado perfil de trabalhadores, segundo certas características indesejadas pelo sistema antijurídico adotado pelo empregador, observa-se o vilipêndio a direitos individuais homogêneos, que pode ocorrer, por exemplo, a partir de medidas de discriminação contra

---

<sup>102</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009. p. 38.

<sup>103</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Os contornos conceituais do assédio moral organizacional**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. 2018. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Os-contornos-conceituais-do-assedio-moral-organizacional.24.02.2018.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 12.

<sup>104</sup> COSTA, Júlia Mascarenhas. **Assédio moral organizacional e política de metas empresariais: uma análise sobre os limites do poder diretivo do empregador**. 2016. 126 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2016. p. 77.

gestantes, acidentados ou PCDs.<sup>105</sup> Quando determinados setores ou a totalidade dos empregados de determinada organização são atingidos pelas ofensas perpetradas pelo modelo de produção aplicado, atestam-se violações a direitos coletivos em sentido estrito, pois atingida uma coletividade determinada ou determinável de pessoas.<sup>106</sup> Por fim, quando os atos do empregador geram prejuízos aos amigos, vizinhos, parentes ou a quaisquer pessoas que não façam parte do conjunto de empregados, degradando os relacionamentos interpessoais e familiares, é possível a ocorrência de danos a direitos difusos.<sup>107</sup>

Ressalta-se que apesar de o assédio moral organizacional tender a ocorrer verticalmente, com ato ilícito perpetrado pelo empregador em prejuízo do empregado, é possível sua verificação tanto em sentido inverso (vertical ascendente) quanto horizontalmente, o que se explica pela

(...) pulverização do exercício do poder em todos os níveis da empresa. Os colaboradores, se colocados diante de um membro da equipe improdutivo ou de baixa produtividade, podem assumir condutas abusivas com a finalidade de pressionar o dissidente a atingir os níveis de produção e qualidade exigido pela administração. Esse é o grande êxito dos Círculos de Qualidade Total e da divisão do trabalho em equipes. O grupo de trabalhadores é levado a se colocar na posição do verdadeiro empreendedor, crendo-se realmente participante das decisões da empresa. Pelo mesmo motivo, pode-se originar um assédio moral vertical ascendente, em que a empresa omissa em relação ao problema nada mais faz que se aliar aos subordinados agressores e pressionar o chefe imediato para que assuma o comprometimento por ela exigido, demonstrando liderança (mesmo que não tenha recebido qualquer treinamento para esse fim) e atingindo as metas da administração.

<sup>108</sup>

Portanto, apesar de se ter indicado como característica do assédio moral organizacional, como regra, a direção e sentido vertical descendente da violência, diante da mobilização da subjetividade dos trabalhadores, da intensa e constante fiscalização do labor, da competição interna e da incessante busca por resultados, em situações específicas é possível a ocorrência do assédio moral organizacional vertical ascendente e horizontal, em face da pulverização do abuso de direito no modelo gerencial, perpetuado por toda a equipe na estrutura empresarial.

---

<sup>105</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Os contornos conceituais do assédio moral organizacional**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. 2018. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Os-contornos-conceituais-do-assedio-moral-organizacional.24.02.2018.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 13.

<sup>106</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Os contornos conceituais do assédio moral organizacional**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. 2018. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Os-contornos-conceituais-do-assedio-moral-organizacional.24.02.2018.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 13.

<sup>107</sup> *Idem*.

<sup>108</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 119-120.

## 2.2. Da manifestação e das repercussões do assédio moral organizacional

Entre as diversas possibilidades de manifestação do fenômeno, pode-se citar aquelas relacionadas à determinação de metas aos empregados, cobradas de maneira vexatória, estipulando-se, por exemplo, o pagamento de prendas em caso de não alcance dos parâmetros impostos.<sup>109</sup> Também se pode citar o controle de tempo de uso dos banheiros e a proibição à apresentação de atestados médicos.<sup>110</sup>

O assédio moral, em sua acepção geral, pode se manifestar de diversas maneiras, sendo inviável propor um rol taxativo de condutas, dada a infinidade de possibilidades de atos violentos a serem perpetrados no ambiente de trabalho.<sup>111</sup>

Entre as características dos processos que relacionam a violência ao modelo gerencial pode-se citar a tendência ao desprezo às diferentes personalidades dos trabalhadores, tratando-os como se fossem todos exatamente iguais, como meras peças de uma engrenagem, bem como o estímulo à rivalidade entre os obreiros, promovida pelo empregador a fim de se livrar dos empregados menos produtivos ou mais reivindicativos.<sup>112</sup>

Os diversos atos por meio dos quais se manifesta o assédio moral organizacional no trabalho provocam degradação ao meio ambiente laboral, tornando-o hostil à saúde do trabalhador e lhe retirando a possibilidade de atuar como instrumento libertador e definidor da identidade social do obreiro.<sup>113</sup> Para que se tratem de manifestações do assédio moral organizacional, devem ocorrer em um contexto estrutural, como verdadeiras estratégias abusivas de gestão<sup>114</sup>, entre as quais se citam as mais frequentes: a gestão por injúria, a gestão por estresse e a gestão por medo.

A gestão por injúria ocorre por meio da prática sistemática e abusiva da organização empresarial de opressão aos trabalhadores, ofendendo-lhes a honra, a imagem e a dignidade

---

<sup>109</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 119-120. p. 9-10

<sup>110</sup> *Ibidem*. p. 38.

<sup>111</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 71-72.

<sup>112</sup> RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado - atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 46-47.

<sup>113</sup> NEVES, Murillo Henrique Souza. **Assédio moral e o Ministério Público do Trabalho: como o Parquet pode otimizar sua atuação no combate às práticas assediadoras?** 2013. 94 f. Monografia - Bacharelado em Direito. Universidade de Brasília, Brasília, 2013. p. 45.

<sup>114</sup> *Idem*.

<sup>115</sup>, com o intento de coagi-los ao aumento da produtividade. Com essa finalidade, lança-se mão de constrangimentos, humilhações, exposição desnecessária de empregados, falas depreciativas e premiações negativas, por exemplo. <sup>116</sup>

No Código Penal, tipifica-se o crime de injúria como o ato de “injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro”. <sup>117</sup> Nessa conjuntura, quando o modelo de gestão propõe a utilização de ofensas diretas aos sujeitos, expondo-os a mecanismos de pressão constante, a fim de se ratificar a posição de poder dos gestores <sup>118</sup>, impor a adesão subjetiva às normas empresariais e elevar ao máximo a produtividade, manifesta-se o assédio moral organizacional a partir da gestão por injúria.

A gestão por estresse, por outro lado, se caracteriza como modelo gerencial em que se impõe o aumento da eficiência e da rapidez na execução de tarefas, porém de modo incompatível com os recursos e o tempo disponíveis, acarretando danos potenciais à saúde dos trabalhadores. <sup>119</sup> Também denominada como *straining*, qualifica-se pela utilização de medidas coercitivas em desfavor dos empregados, com a finalidade de impulsioná-los desproporcionalmente ao aumento da produtividade, amparadas pelo medo compartilhado de possíveis retaliações advindas do empregador. <sup>120</sup>

A gestão por estresse pode se concretizar por meio da adoção de rankings de produtividade, cobranças constantes, metas demasiadamente exigentes, supervisão exagerada, comparações de desempenho entre trabalhadores, prazos inadequados à resolução das atividades etc. <sup>121</sup> Como forma de manifestação do assédio moral, o *straining* não tem o intento de excluir o trabalhador do âmbito laboral ou de ofender sua dignidade, mas de incentivar o aumento da produtividade e o cumprimento da política de metas estabelecida. <sup>122</sup>

---

<sup>115</sup> REBOUÇAS, Antônio José de Arruda. Gestão Injuriosa. **Boletim da Saúde**: Saúde do Trabalhador Bancário. Porto Alegre: Escola de Saúde Pública/RS, v. 20, n. 1, p. 182-185. jan/jun. 2006. Disponível em: [https://bvsm.saude.gov.br/bvs/periodicos/boletim\\_saude\\_v20n1.pdf](https://bvsm.saude.gov.br/bvs/periodicos/boletim_saude_v20n1.pdf). Acesso em: 14 maio. 2023. p. 183.

<sup>116</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 81-82.

<sup>117</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 14 maio. 2023. Art. 140.

<sup>118</sup> DIÓGENES, Zair da Silva. **A gestão por estresse e o assédio moral no setor bancário**. 2018. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/41252>. Acesso em: 14 maio. 2023. p. 20.

<sup>119</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 23.

<sup>120</sup> BELO HORIZONTE. 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 01824-2014-008-03-00-5**. Relator: Juiz Fabiano Fernandes Luzes. Belo Horizonte, 25 out 2016. Disponível em: [http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm;jsessionid=5814ABD512344C55567F9D2773FF32F6.vm-jb5-prd-a?conversationId=4231076](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm;jsessionid=5814ABD512344C55567F9D2773FF32F6.vm-jb5-prd-a?conversationId=4231076). Acesso em: 14 maio. 2023.

<sup>121</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 82.

<sup>122</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 23.

Por fim, a gestão por medo consiste na utilização sistemática, pela organização empresarial, da ameaça como estímulo predominante à adesão dos trabalhadores aos objetivos institucionais <sup>123</sup>, o que pode ocorrer de modo implícito ou explícito, intimidando-se os empregados por meio do uso abusivo das demissões, a fim de aumentar, a curto prazo, a produtividade. <sup>124</sup>

O modelo gerencial em questão também é denominado como gestão coercitiva, entendida como método que emprega a constante ameaça de demissão ou da perda de benefícios a fim de incrementar a produtividade. <sup>125</sup> O assédio moral organizacional, ao ser manifestado mediante tal metodologia, estimula o assédio moral horizontal, pois fomenta o uso de comportamentos hostis e antiéticos pelos próprios empregados em relação aos seus pares, em nome da máxima produtividade, o que prejudica as relações e o clima de trabalho. <sup>126</sup> O medo, nesse caso, é visto como o “motor da inteligência no trabalho” <sup>127</sup>, influenciando os trabalhadores a utilizarem todas as suas forças e todos os meios existentes, inclusive a violência, para alcançar as metas estabelecidas e garantir a própria sobrevivência e a sobrevivência da família.

O assédio moral organizacional, em qualquer de suas formas de manifestação, pode gerar uma série de repercussões negativas aos empregados, especialmente à sua saúde, dadas as agressões à sua esfera emocional, social, familiar e, inclusive, financeira. <sup>128</sup> Entre essas, pode-se citar a perda da autoconfiança, o desenvolvimento de depressão e de outras doenças psicossomáticas. <sup>129</sup>

Além das consequências à integridade psicológica, do prejuízo à autoestima e do surgimento do sentimento de culpa, verificam-se desdobramentos sobre a saúde física do indivíduo, que podem abranger problemas digestivos, bulimia, problemas gástricos, úlceras, problemas respiratórios e sensação de sufocamento, de modo que diante da repetitividade das agressões todo o organismo é atingido. <sup>130</sup>

---

<sup>123</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 82.

<sup>124</sup> POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014. p. 66.

<sup>125</sup> *Idem*.

<sup>126</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 82.

<sup>127</sup> DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012. p. 57-58.

<sup>128</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 148.

<sup>129</sup> FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 212.

<sup>130</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 93.

De acordo com Marie-France Hirigoyen <sup>131</sup>, os trabalhadores vitimados pelo assédio moral organizacional há certo período de tempo podem apresentar um estado de descompensação, no qual são apresentadas reações diversas, como comportamentos depressivos graves, além de manifestações fisiológicas, que podem envolver doenças de pele, problemas cardiovasculares ou estomacais.

Dado o caráter institucionalizado do assédio moral organizacional, é possível que determinadas ações violentas atinjam inclusive trabalhadores que somente presenciem as condutas ilícitas, havendo possibilidade de as testemunhas dos atos ilícitos desenvolverem transtorno por estresse pós-traumático, além de depressão, ansiedade, pânico, agorafobia, fobia social, somatização, transtorno obsessivo-compulsivo e abuso de substâncias psicoativas. <sup>132</sup>

Por medo de perder o emprego ou de sofrer punições, muitas vezes o empregado, ainda que debilitado, busca esconder a lesão sofrida, o que agrava seu estado de saúde. <sup>133</sup> Ao ser acometido por doenças laborais oriundas do assédio moral organizacional, tem sua produtividade afetada, o que, em determinadas situações, lhe gera prejuízos patrimoniais, tanto pela redução no recebimento de eventuais comissões ou outras retribuições, quanto pelos gastos com a aquisição de medicamentos ou com a realização de tratamentos. <sup>134</sup>

Além disso, é possível que as lesões de ordem física ou psicológica inviabilizem, por determinado tempo ou permanentemente, a prática de qualquer atividade produtiva, o que acarreta no desemprego dos trabalhadores atingidos. <sup>135</sup>

Sobre o aspecto familiar e social, além de o trabalhador vitimado pelo assédio moral organizacional tender a aumentar o absenteísmo na empresa e se ver afastado do trabalho, pode apresentar um quadro de maior agressividade, perpetuando a violência em seu convívio familiar e social, quando não desenvolve, também, a tendência ao isolamento por força da depressão. <sup>136</sup>

---

<sup>131</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. p. 178-179.

<sup>132</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 77.

<sup>133</sup> BRAGA, Yuri Farias. CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NAS RELAÇÕES DO TRABALHO. **Cadernos de Direito**, v. 2, n. 3, p. 95-134, 2021. p. 104.

<sup>134</sup> NEVES, Murillo Henrique Souza. **Assédio moral e o Ministério Público do Trabalho**: como o *Parquet* pode otimizar sua atuação no combate às práticas assediadas? 2013. 94 f. Monografia - Bacharelado em Direito. Universidade de Brasília, Brasília, 2013. p. 45.

<sup>135</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 127.

<sup>136</sup> *Idem*.

Apesar de buscar reduzir custos, elevar a produtividade e a lucratividade, o vilipêndio ao ordenamento jurídico por meio das práticas assediadas tende a gerar perdas econômicas às empresas, decorrentes das agressões ao seu bem mais precioso: o trabalhador.

137

Ao prejudicar de maneira generalizada, repetitiva e sistematizada a saúde dos trabalhadores, bem como o meio ambiente do trabalho, ocasiona-se maior índice de rotatividade, dado o maior fluxo de dispensa de trabalhadores e pedidos de demissão; maior absenteísmo, decorrente dos problemas psicofísicos que debilitam a capacidade produtiva dos empregados; maiores custos com seleção de pessoas e menor produtividade.<sup>138</sup>

Assim, a desintegração do clima de trabalho, o prejuízo à imagem interna e externa da organização empresarial; a desmotivação no trabalho; os custos com processos judiciais oriundos de ações trabalhistas e a redução da qualidade do produto ou serviço<sup>139</sup> desencadeiam efeitos inversos àqueles almejados pelo agente que propõe o assédio moral organizacional como meio de obtenção de lucros.

Por fim, além dos prejuízos aos trabalhadores e às empresas, o assédio moral organizacional também provoca danos ao Estado e à sociedade, representados pelos maiores custos previdenciários referentes às licenças de saúde e aposentadorias precoces<sup>140</sup>, pela perda da força de trabalho, pelo aumento dos acidentes laborais e pela redução na arrecadação de impostos e contribuições sociais.

Observa-se, do extenso rol de malefícios oriundos do assédio moral organizacional, a urgência em sua repressão e prevenção, pois os danos dele decorrentes são compartilhados por toda a sociedade, além de vilipendiarem uma série de disposições do ordenamento jurídico pátrio, a serem explicitadas a seguir.

### **2.3. O assédio moral organizacional no ordenamento jurídico brasileiro**

Por se tratar de espécie do gênero “assédio moral”, o assédio moral organizacional também não possui regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro, não sendo citado expressamente em nenhuma lei de abrangência nacional ou federal.

---

<sup>137</sup> DA SILVEIRA, Bruno Alessandro et al. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. *Direito UNIFACS–Debate Virtual*, n. 185, p. 1-25. 2015. p. 4.

<sup>138</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004. p. 70.

<sup>139</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 147.

<sup>140</sup> *Ibidem*. p. 147-148.

Com efeito, todas as considerações realizadas na seção 1.2 deste trabalho aplicam-se ao assédio moral organizacional, pois referido ato ilícito também atinge os princípios e regras ali elencados.

Nesse viés, por meio do assédio moral organizacional, potencialmente ofende-se a dignidade da pessoa humana, a igualdade substancial, a fraternidade, a liberdade, a vida, a segurança, o reconhecimento à personalidade, o trabalho digno, a proteção à relação empregatícia, a honra, a reputação, a imagem, a vida privada, a higiene, a segurança do trabalho, a saúde física e mental, o meio ambiente de trabalho sadio, os valores sociais do trabalho, a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a valorização do trabalho humano.

Portanto, assim como o assédio moral em sua acepção genérica, a modalidade organizacional atenta contra normas do Direito Internacional, elencadas, por exemplo, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, na Convenção Americana de Direitos Humanos, na Declaração Sociolaboral do Mercosul e nas Convenções nº 111 e 190 da OIT.

Por outro lado, nada obstante a ausência de regulamentação específica acerca da matéria, atingem-se princípios e regras do direito interno, previstos especialmente no Texto Constitucional, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Penal e no Código Civil.

Assim, observadas as peculiaridades do assédio moral organizacional, que diferencia-se do assédio moral especialmente pela finalidade de aumento da produtividade e pelo atingimento de coletividades de trabalhadores, sem vítimas específicas, atesta-se que os bens jurídicos potencialmente violados são, na maioria dos casos, os mesmos.

Para maior detalhamento acerca das normas acima citadas, remete-se o leitor à seção 1.2 deste trabalho, pois perfeitamente aplicável ao assédio moral organizacional.

O *mobbing* organizacional relaciona-se diretamente com o uso do poder diretivo pelo empregador, inerente à organização empresarial.<sup>141</sup> O poder diretivo pode ser dividido em poder de criação, poder de direção e poder disciplinar.<sup>142</sup> O primeiro corresponde à possibilidade de criação e organização da empresa; o segundo ao poder de fiscalizar e regulamentar a execução das tarefas; o terceiro, por fim, refere-se à possibilidade de impor

---

<sup>141</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 266.

<sup>142</sup> *Idem*.

sanções em desfavor de trabalhadores que cometam determinadas faltas <sup>143</sup>, cuja finalidade é de “manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho”. <sup>144</sup>

Apesar da ausência de regulamentação, a interpretação do Direito positivo viabiliza o uso de mecanismos de prevenção e repressão da prática ilícita estudada. A resposta jurídica ao problema adveio inicialmente da jurisprudência, empregando uma interpretação sistemática das normas constitucionais e das regras e princípios infraconstitucionais, possibilitando “a aplicação do instituto antes mesmo de uma positivação expressa por parte do parlamento”. <sup>145</sup>

Desse modo, diante da interpretação sistemática das normas constitucionais e infraconstitucionais atinentes à matéria, constata-se que o empregador não pode utilizar o poder diretivo de forma ilimitada, devendo observância aos limites legais e aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Caso sejam empregadas medidas que promovam a humilhação, a perseguição ou quaisquer agressões com o fito de se aumentar a produtividade, estar-se-á ferindo a dignidade da pessoa humana. <sup>146</sup>

Assim, caso se abuse do direito de dirigir a atividade empresarial, nos termos do artigo 187, do Código Civil de 2002 <sup>147</sup>, além de se gerar danos extrapatrimoniais às vítimas, ensejadores da possibilidade de se requerer indenizações reparatórias, também se viabiliza a rescisão indireta do contrato de trabalho pelos empregados atingidos, caso os abusos possam ser subsumidos às hipóteses previstas nas alíneas do artigo 483, da CLT.

Apesar de parte da doutrina sustentar a necessidade de regulamentação específica do assédio moral organizacional para o seu efetivo combate, com supedâneo, inclusive, na Convenção nº 190 da OIT, tal interpretação, por vezes, se assenta na concepção “ingênua de que a regulamentação legal irá coibir a prática abusiva daquele imputado como agressor ou mesmo da falsa vítima”. <sup>148</sup>

---

<sup>143</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 266.

<sup>144</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005. p. 603.

<sup>145</sup> CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. 270 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio\\_moral\\_organizacional\\_nos\\_bancos\\_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf). Acesso em: 15 maio. 2023. p. 52.

<sup>146</sup> GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. p. 17-32. p. 38.

<sup>147</sup> “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.” (BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 15 maio. 2023.)

<sup>148</sup> ARAÚJO. Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 201.

Entretanto, em face da existência da lacuna normativa, a aplicação do Direito não depende necessariamente da subsunção da situação concreta a um comando legal. O ato de aplicar o Direito, na verdade, relaciona-se à interpretação e integração das normas já positivadas, a fim de se preencher os vazios do sistema, dando-se solução aos infinitos problemas oriundos da vivência humana <sup>149</sup>, cuja previsão exaustiva por meio de prescrições legais é impossível.

Assim, o Direito é ordem aberta, não sendo viável ao legislador a previsão de todos os fatos oriundos da dinâmica social. <sup>150</sup> Nesse sentido, não é razoável conceber o Direito como pleno e hermético, pois se espelha em uma realidade que se altera a todo tempo, a qual abarca fatos, valores e normas. <sup>151</sup>

Diante disso, faz-se necessário o emprego da interpretação sistemática do ordenamento jurídico, que se identifica com

uma operação que consiste em atribuir a melhor significação, dentre várias possíveis, aos princípios, às normas, e aos valores jurídicos, hierarquizando-os num todo aberto, fixando-lhes o alcance e superando antinomias, a partir da conformação teleológica, tendo em vista solucionar casos concretos. <sup>152</sup>

O sistema jurídico brasileiro, ainda que lacunoso, oferece mecanismos de integração e interpretação sistemática, como a analogia, os costumes, os princípios jurídicos e a equidade. <sup>153</sup> Nesse viés, o artigo 8º da CLT dispõe que caso não haja norma legal ou contratual atinente ao fato trazido ao conhecimento da autoridade administrativa ou judicial, empregar-se-ão outras fontes, como a jurisprudência, a analogia e a equidade. <sup>154</sup>

Assim, considerando a ofensa à dignidade da pessoa humana, aos direitos da personalidade e à saúde dos trabalhadores, perpetrada pelo assédio moral organizacional <sup>155</sup>, bem como as violações a normas jurídicas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais, constata-se que a sistemática normativa vigente é suficiente ao

---

<sup>149</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 291.

<sup>150</sup> SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Hermenêutica Jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 52.

<sup>151</sup> DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 503.

<sup>152</sup> FREITAS, Juarez. **A interpretação Sistemática do Direito**. São Paulo: Malheiros Editores, 1995. p. 54.

<sup>153</sup> SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Hermenêutica Jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 53.

<sup>154</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 maio. 2023.

<sup>155</sup> CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. 270 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio\\_moral\\_organizacional\\_nos\\_bancos\\_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf). Acesso em: 15 maio. 2023. p. 78.

embasamento de indenizações pelos danos sofridos e à tomada de medidas protetivas e preventivas adequadas ao combate à prática, conforme as peculiaridades do caso concreto.<sup>156</sup>

Não se nega a importância da regulamentação do assédio moral organizacional, inclusive com base nos preceitos da Convenção nº 190, da OIT. Todavia, eventuais regramentos da prática devem ser verificados com cautela, evitando-se o acréscimo de elementos desnecessários à identificação das condutas assediantes, a apresentação de rol taxativo de condutas ilícitas e a atribuição de valores específicos e limitados de indenização.

157

Como já afirmado neste trabalho, o assédio moral organizacional se trata de ato ilícito de difícil identificação, em face da variedade de possibilidades de sua concretização, bem como da necessidade de se verificar o preenchimento de seus elementos constitutivos no caso concreto. Portanto, eventual regulamentação deve se valer de conceito aberto de assédio moral<sup>158</sup>, sem limitar valores indenizatórios, sob pena de retirar a proteção dos trabalhadores a práticas assediantes não abrangidas pelo preceito legal e/ou de privar-lhes da reparação integral dos danos sofridos.

Diante do exposto, verificada a gravidade do assédio moral organizacional, o qual vilipendia uma série de normas jurídicas do ordenamento pátrio, além dos direitos fundamentais dos trabalhadores, afetando toda a sociedade; e analisada a existência de normas jurídicas aplicáveis à solução dos casos de *mobbing* organizacional, por meio de técnicas integrativas do Direito, passa-se a discorrer acerca do combate ao assédio moral organizacional, por meio de instrumentos preventivos e repressivos, à luz do ordenamento jurídico brasileiro.

### **3. PREVENÇÃO E REPRESSÃO DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Como visto nos tópicos precedentes, o assédio moral organizacional gera graves danos ao meio ambiente do trabalho, à dignidade dos trabalhadores e aos seus direitos fundamentais. Ademais, como se observa, ainda que não haja regulamentação específica acerca da matéria, atingem-se normas previstas em diversos diplomas legais, como o Código

---

<sup>156</sup> GOMES, Maria Augusta et al. Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional. **Revista Laborativa**, v. 5, n. 2, p. 66-87, 2016. p. 75-76.

<sup>157</sup> ARAÚJO. Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 201.

<sup>158</sup> *Idem*.

Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a Constituição Federal e, inclusive, normas de Direito Internacional.

Diante disso, passa-se a investigar o combate ao assédio moral organizacional, tanto da perspectiva preventiva, quanto no que se refere à sua repressão, com base no que dispõe o ordenamento jurídico brasileiro. Considerando que as regras se encontram previstas em diversos textos legais, a fim de dividir de forma mais didática a matéria, abordar-se-ão os mecanismos preventivos e repressivos a partir dos principais atores sociais legitimados a lançar mão dos instrumentos estudados.

Portanto, discorrer-se-á sobre a prevenção e repressão do assédio moral organizacional à luz do ordenamento jurídico brasileiro a partir da atuação das empresas, dos empregados, dos sindicatos, do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário, a fim de identificar os instrumentos dispostos pela ordem jurídica vigente aptos a inibir e reprimir os atos assediantes.

### 3.1. Atuação das empresas

A Constituição Federal qualifica a livre iniciativa como princípio fundamental da República Federativa do Brasil e como fundamento da ordem econômica<sup>159</sup>. Tal noção abrange a liberdade de empresa, consistente na possibilidade do exercício de quaisquer atividades econômicas, independentemente de autorização do Poder Público ou de interferências do Estado, sem prejuízo da observância das limitações impostas pelo ordenamento jurídico.<sup>160</sup>

Os principais agentes a usufruírem da livre iniciativa na ordem econômica nacional são as empresas, que correspondem às organizações que desempenham “atividade econômica organizada de produção ou circulação de bens ou serviços”<sup>161</sup>. As citadas instituições são disciplinadas por uma série de normas jurídicas, especialmente por aquelas dispostas no Livro II do Código Civil.<sup>162</sup>

---

<sup>159</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Artigos 1º, IV e 170, *caput*.

<sup>160</sup> CARVALHOSA, Modesto Souza Barros. A ordem econômica na Constituição de 1969. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, 1972. p. 115.

<sup>161</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 19.

<sup>162</sup> BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 26 maio. 2023.

No exercício de seu mister, os empresários tendem a ser empregadores. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, esses assumem os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal do serviço.<sup>163</sup>

Disso decorre o poder diretivo do empregador, consistente na faculdade de dirigir o trabalho subordinado dos empregados da instituição empresarial, manifestando-se por meio das dimensões do poder de criação/organização da empresa, do poder disciplinar e do poder de controle ou fiscalização do labor.<sup>164</sup>

Nada obstante a ampla possibilidade de direção da atividade empresarial e da liberdade econômica no gerenciamento da propriedade produtiva, não se pode olvidar que a livre iniciativa é prevista pelo Texto Constitucional sempre em conjunto com a “valorização do trabalho humano”<sup>165</sup> e com os “valores sociais do trabalho”<sup>166</sup>.

Desse modo, a livre iniciativa “não é tomada enquanto fundamento da República Federativa do Brasil como expressão individualista, mas sim no quanto expressa de socialmente valioso”<sup>167</sup>, manifestando-se no mundo do trabalho mediante o exercício do poder diretivo em conformidade com as limitações impostas pela legislação trabalhista.

Como já aduzido nesta pesquisa, o assédio moral organizacional atinge uma série de direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente relacionados à sua saúde e ao núcleo essencial da dignidade da pessoa humana. Portanto, das disposições do ordenamento jurídico pátrio que discorrem acerca da livre iniciativa e do poder diretivo, infere-se que as empresas devem atuar de modo a prevenir e reprimir a prática do assédio moral organizacional.

Antes de se recorrer a dispositivos do ordenamento jurídico que proporcionam uma resposta estatal repressiva à chaga social sob estudo, deve-se atentar para a atuação preventiva das próprias organizações empresariais. Essas, ao prevenir a ocorrência dos atos assediadores, ampliam a eficácia primária das normas jurídicas atinentes à matéria, tornando-as socialmente eficazes mediante a adequação da conduta de seus destinatários.<sup>168</sup>

---

<sup>163</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm). Acesso em: 26 maio. 2023.

<sup>164</sup> DA SILVA, Leda Maria Messias. Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade. **Revista Jurídica Cesumar-Mestrado**, v. 6, n. 1, p. 267-281, 2006. p. 271-275.

<sup>165</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Artigo 1º, IV.

<sup>166</sup> *Ibidem*. Artigo 170, *caput*.

<sup>167</sup> GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Malheiros: São Paulo, 2005. p. 200.

<sup>168</sup> SABADELL, Ana Lúcia. **Manual de sociologia jurídica: introdução a uma leitura externa do direito**. 2. ed. São Paulo: Ed. RT, 2002. p. 64.

O assédio moral organizacional provoca uma série de consequências negativas à saúde física e psíquica dos trabalhadores vitimados, de modo que se deve priorizar a consolidação de uma cultura de prevenção à ocorrência dos atos ilícitos, pois esses atingem direitos fundamentais dos empregados, o equilíbrio do meio ambiente do trabalho e a dignidade da pessoa humana, causando danos de difícil reparação.<sup>169</sup> A priorização da perspectiva preventiva em relação à repressiva coaduna-se com o que determina o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que dispõe como direito fundamental dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

170

Com o intento de prevenir a ocorrência do assédio moral organizacional, as empresas devem empregar meios de transmitir seus valores e sua preocupação com o meio ambiente de trabalho desde o momento de seleção dos empregados, se abstendo de utilizar quaisquer dinâmicas ou estratégias que eventualmente causem constrangimento aos candidatos, sob pena de se selecionar aqueles mais propícios a suportar as condutas assediadas e as reverberar.<sup>171</sup>

Além disso, na rotina empresarial, pode-se adotar a prevenção em suas três dimensões: primária, secundária e terciária. A partir da primeira, com enfoque na organização do trabalho, busca-se erradicar os conflitos em seu nascedouro, a fim de que não ganhem maiores proporções.<sup>172</sup> Com base na prevenção secundária, pautada na proteção àqueles que foram ofendidos, deve-se criar uma estrutura de apoio aos trabalhadores e buscar afastá-los do meio agressivo.<sup>173</sup> Por fim, com esteio na prevenção terciária, deve-se analisar a forma de organização do trabalho, o quadro funcional e a divisão de tarefas, com o objetivo de se criar novos protocolos mais adequados à saúde e à disponibilidade dos trabalhadores, evitando rotinas que lhes sejam abusivas.<sup>174</sup>

Por outro lado, é possível a adoção de estratégias específicas para o combate do assédio moral organizacional do trabalho, que abrangem as dimensões da sensibilização, da

---

<sup>169</sup> FURLAN, Paulo Eduardo Meneghetti; ALMEIDA, Victor Hugo. Legitimidade e Mecanismos de Proteção do Trabalhador em Situações de Assédio Moral: Uma Perspectiva Labor-Ambiental. *Revista Thesis Juris*, v. 6, n. 1, p. 101-119, 2017. p. 111.

<sup>170</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Artigo 7º, XXII

<sup>171</sup> FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Assédio Moral. Uma visão Multidisciplinar**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 193-194.

<sup>172</sup> BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. *In*: LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; MAENO, Maria. **Seminário Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: FUNDACENTRO, 2013, p. 23-24.

<sup>173</sup> *Idem*.

<sup>174</sup> *Idem*.

regulamentação, do gerenciamento e da transformação da realidade.<sup>175</sup> A partir das estratégias de sensibilização, busca-se a conscientização dos trabalhadores acerca da necessidade de as relações laborais se basearem no respeito e na dignidade, bem como sobre os riscos oriundos do assédio moral, em todas as suas modalidades, por meio de cartilhas, palestras, vídeos, eventos, cursos ou capacitações diversas.<sup>176</sup> De outro modo, as estratégias de regulamentação consistem na explicitação das normas internas aplicáveis ao assédio moral, bem como dos meios de denúncia e combate no âmbito empresarial, o que pode se concretizar por meio da divulgação de leis, da edição e divulgação de código de ética ou de conduta, da previsão de medidas disciplinares, bem como da divulgação do posicionamento da empresa diante dos casos de assédio moral noticiados.<sup>177</sup>

Ademais, as estratégias de gerenciamento buscam a minimização dos danos decorrentes do assédio moral já identificado, além de refletir sobre soluções adequadas à resolução do problema almejando a adequação dos fatores organizacionais que propiciam a ocorrência das práticas assediadas, por meio de diagnóstico contextualizado das situações noticiadas, do apoio aos envolvidos e da gestão responsável das informações colhidas.<sup>178</sup>

Por fim, por meio das estratégias de transformação da realidade, deve-se buscar alterações na organização do trabalho, nas rotinas, na forma de tratamento dos empregados ou em quaisquer elementos que imponham ou propiciem a ocorrência do assédio moral organizacional no espaço empresarial.<sup>179</sup>

Ressalta-se que este último passo é fundamental para efetivar a prevenção do assédio moral organizacional, devendo ser aplicado conjuntamente com os demais, pois não se pode considerar o combate interno à prática ilícita como uma “caça às bruxas” ou como uma busca incessante por culpados, já que tal modalidade de assédio tem em sua origem a própria organização do trabalho, o próprio método gerencial, que deve ser adequado pelo empregador.

180

Assim, as empresas devem fomentar a educação dos empregados, para que esses saibam identificar e colaborar com a resolução dos problemas relacionados ao assédio moral organizacional, além de fiscalizar ativamente a rotina empresarial, impondo normas internas que demonstrem o respeito da organização com os direitos fundamentais dos trabalhadores,

---

<sup>175</sup> SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Intervenções no espaço possível de ação: princípios e estratégias básicas no combate ao assédio moral e organizacional. In: Soboll, Lis Andrea Pereira (org.). **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTr, 2017. p. 37.

<sup>176</sup> *Idem*.

<sup>177</sup> *Idem*.

<sup>178</sup> *Ibidem*. p. 38.

<sup>179</sup> *Ibidem*. p. 41.

<sup>180</sup> *Ibidem*. p. 36.

dispondo sobre formas de combate à prática ilícita.<sup>181</sup> A partir disso, deve-se dar atenção ao planejamento administrativo da empresa, adequando-o conforme a colheita de informações no ambiente de trabalho, a fim de prevenir de maneira eficaz a ocorrência do assédio moral organizacional.<sup>182</sup>

Constata-se, desse modo, que o ordenamento jurídico brasileiro, ao dispor acerca da livre iniciativa, bem como sobre os direitos fundamentais do trabalhador, viabilizou aos empresários o usufruto da liberdade econômica com função social, observando o trabalho decente e a dignidade humana dos empregados, possibilitando o emprego de métodos preventivos no âmbito empresarial.

Os custos provenientes do assédio moral organizacional, causador de alta rotatividade, de passivo relacionado a processos trabalhistas e de danos à opinião pública acerca da empresa, são mais elevados que aqueles relacionados à sua prevenção. Todavia, na prática brasileira, raramente tal fato é capaz de persuadir os empregadores a implementar programas de combate ao assédio moral.<sup>183</sup>

Além da insuficiência do compromisso dos empregadores em adotar práticas preventivas, há situações em que a adoção inadequada de mecanismos preventivos provocam o agravamento do assédio moral organizacional, ao instituir “uma verdadeira polícia interna”<sup>184</sup>, fomentando “um clima de desconfiança geral”.<sup>185</sup>

Nada obstante a viabilização da adoção de práticas preventivas pelas empresas, à luz dos princípios e regras constantes no ordenamento jurídico pátrio, a efetividade do combate ao assédio moral organizacional não alcança a plenitude a partir da atuação exclusiva dos empresários, que tendem a figurar como autores das práticas assediadas.

Diante disso, analisa-se a existência de normas jurídicas que possibilitem a defesa contra o assédio moral organizacional pelos próprios empregados atingidos, agentes passivos do ato ilícito sob estudo.

---

<sup>181</sup> ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 132.

<sup>182</sup> PINTO, Caroline Rafaela de Oliveira. **Assédio moral organizacional e política de metas: uma análise sobre o abuso do poder empregatício em modelos de gestão empresarial e suas repercussões**. 2018. 126 f. Monografia (Graduação em Direito), Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. p. 84.

<sup>183</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 161.

<sup>184</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 202.

<sup>185</sup> *Idem*.

### 3.2. Atuação dos empregados

O ordenamento jurídico brasileiro dispõe de uma série de mecanismos aptos a promover a prevenção e repressão do assédio moral organizacional, os quais, em tese, podem ser utilizados pelos empregados. Porém, apesar da disposição formal de instrumentos de combate à prática ilícita, observar-se-á que há razões que impedem que os trabalhadores ajam diante dos atos assediadores.

De início, dada a bilateralidade do contrato de trabalho, o ordenamento jurídico permite ao empregado que se recuse a obedecer a ordens ilícitas emanadas do empregador, que atentem contra o meio ambiente de trabalho, contra sua segurança ou contra sua saúde, prescindindo de autorização judicial prévia, com eventual controle *a posteriori*.<sup>186</sup>

Referido ato é denominado pela literatura especializada como “greve ambiental”, consistente em “instrumento constitucional de autodefesa conferido ao empregado, a fim de que possa reclamar salubridade do seu meio ambiente do trabalho e, portanto, garantir o direito à saúde”<sup>187</sup>.

Apesar de o termo “greve” naturalmente se referir a manifestações coletivas, no caso da greve ambiental pode ocorrer individualmente, com o intento de “preservar e defender o meio ambiente do trabalho de quaisquer agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores.”<sup>188</sup>

Em tese, tal direito de resistência poderia ser utilizado como modo preventivo a determinados atos oriundos do assédio moral organizacional, evitando a ocorrência de danos dele decorrentes.

Sob a premissa de que se deve priorizar a prevenção em relação à repressão, o ordenamento jurídico pátrio também prevê tutelas jurisdicionais específicas que podem ser buscadas pelo trabalhador, entre as quais se destacam a inibitória e a de remoção do ilícito.

A tutela específica tem como finalidade a concretização das obrigações e deveres tais como são, de maneira prioritária em relação ao mero ressarcimento patrimonial posterior ao dano, com o intento de produzir resultados iguais àqueles promovidos caso o direito material fosse espontaneamente respeitado.<sup>189</sup> O emprego de tal mecanismo propõe a “adoção de

---

<sup>186</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p. 103.

<sup>187</sup> FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 328.

<sup>188</sup> MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 119-120.

<sup>189</sup> MOREIRA, José Carlos Barbosa. **Temas de Direito Processual**: segunda série. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1988. p. 31-32.

medidas voltadas para a extinção ou redução máxima dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho”.<sup>190</sup>

A tutela específica fundamenta-se especialmente nos artigos 139, IV e 536, *caput*, do Código de Processo Civil<sup>191</sup>, aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho, nos termos do artigo 769, da CLT<sup>192</sup>.

Entre os tipos de tutela específica, destaca-se a inibitória, cuja finalidade é proporcionar “ao jurisdicionado exatamente o que a lei lhe garante e não o equivalente pecuniário”.<sup>193</sup> Tal modalidade tem como base o direito fundamental do acesso material à Justiça, preconizado pelo artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”<sup>194</sup>, abrangendo não somente a possibilidade de se recorrer ao Estado-Juiz diante da violação ao direito material, mas também ante a ameaça de violação.

Assim, com base em tais preceitos e no disposto no artigo 497, *caput* e parágrafo único do Código de Processo Civil<sup>195</sup>, o trabalhador pode ingressar com pedido de tutela inibitória, consistente em ação cognitiva com finalidade preventiva, cujo intento é impedir a prática, a repetição ou a continuação do ato ilícito perpetrado.<sup>196</sup> Para tanto, basta a demonstração da probabilidade de ocorrência do ato antijurídico, buscando sua prevenção por

---

<sup>190</sup> DE MOURA EÇA, Vitor Salino; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães; PIERRE, Flávia Aparecida Oliveira. A promoção do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado mediante tutela específica. **Cadernos de Direito**, v. 17, n. 32, p. 15-40, 2017. p. 33.

<sup>191</sup> “Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: (...) IV - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária; (...) Art. 536. No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, o juiz poderá, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente, determinar as medidas necessárias à satisfação do exequente. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 27 maio. 2023.)

<sup>192</sup> “Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.” (BRASIL. **Decreto-lei nº 4.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 maio. 2023).

<sup>193</sup> DE MOURA EÇA, Vitor Salino; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães; PIERRE, Flávia Aparecida Oliveira. A promoção do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado mediante tutela específica. **Cadernos de Direito**, v. 17, n. 32, p. 15-40, 2017. p. 35.

<sup>194</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Artigo 5º, XXXV

<sup>195</sup> “Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente. Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.” (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 27 maio. 2023.)

<sup>196</sup> MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p. 192.

meio da imposição de obrigação de não fazer, de obrigação de tolerar ou de obrigação de fazer <sup>197</sup>, a depender do caso concreto. Também é possível o pleito pela tutela de remoção do ilícito, com o intento de se remover os efeitos do ato antijurídico relacionado à degradação ao meio ambiente do trabalho, que podem se originar do assédio moral organizacional. <sup>198</sup>

Por outro lado, caso a empresa não adote mecanismos aptos a alterar a política gerencial, e caso não haja êxito ou viabilidade no pleito pela tutela específica, o empregado atingido pode obter tutela ressarcitória em face dos danos morais e materiais que lhe são causados. <sup>199</sup>

Nesse sentido, dispõe o artigo 5º, X da Constituição Federal que são “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. <sup>200</sup> Ademais, de acordo com o Código Civil de 2002, <sup>201</sup> e com a Consolidação das Leis do Trabalho: <sup>202</sup>

CÓDIGO CIVIL DE 2002:

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.

(...)

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.

(...)

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. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

(...)

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO:

---

<sup>197</sup> ARENHART, Sérgio Cruz. **Perfis da tutela inibitória coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 223.

<sup>198</sup> GIZZI, Jane Salvador de Bueno; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. Assédio moral organizacional - fator de poluição ambiental - tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito. *In*: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane, Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita. **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. 1. ed. Bauru: Canal 6 Editora, 2015. p. 83.

<sup>199</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 73, n. 2, p. 25-45, 2007. p. 32-34.

<sup>200</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Artigo 5º, X.

<sup>201</sup> BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 27 maio. 2023.

<sup>202</sup>

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

(...)

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Das normas acima colacionadas, infere-se que diante do assédio moral organizacional, que pode ocorrer tanto mediante ações ou omissões voluntárias, quanto por intermédio do abuso de direito, imputa-se ao empregador a responsabilidade civil pelo pagamento dos danos materiais ou morais causados ao trabalhador, seja em face do modelo gerencial, seja por atos praticados pelos prepostos. A responsabilidade civil trata-se, em suma, da

relação jurídica consistente no dever garantido por lei, obrigação ou contrato, de reparar no campo civil, o dano moral ou patrimonial causado por ato próprio do agente ou por pessoa, coisa ou atividade sob sua tutela.<sup>203</sup>

Com base no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil acima colacionado, conclui-se que “a responsabilidade civil pela prática do assédio moral organizacional é objetiva, se configurando na obrigação do empregador de indenizar o empregado mesmo que não se comprove culpa”.<sup>204</sup>

Isso porque de acordo com a teoria do risco profissional, os riscos iminentes ao emprego de mão-de-obra em favor da organização empresarial geram o seu dever de reparar os danos oriundos de acidentes ou do exercício da atividade ou profissão dos lesados.<sup>205</sup> No âmbito trabalhista, a adoção da teoria do risco inerente ao exercício da profissão se expressa por meio do artigo 2º, *caput*, da CLT, segundo o qual o empregador deve assumir os riscos oriundos da exploração da atividade econômica<sup>206</sup>, responsabilizando-se objetivamente pelos danos dela decorrentes.

---

<sup>203</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho**: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009. p. 505.

<sup>204</sup> POHLMAN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 129.

<sup>205</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho**: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009. p. 533-535.

<sup>206</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 4.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 maio. 2023

Apesar de a Constituição Federal vincular a indenização por acidentes de trabalho à demonstração do dolo ou culpa do empregador, por meio do artigo 7º, XXVIII<sup>207</sup>, o que causa o dissenso na jurisprudência acerca da aplicação da responsabilidade objetiva em tais casos<sup>208</sup>, deve-se atentar para o fato de que o assédio moral organizacional degrada o meio ambiente do trabalho, resultando em uma série de prejuízos morais e patrimoniais aos empregados.

Assim, aplica-se à hipótese de danos psicofísicos decorrentes do assédio moral organizacional (poluição ao meio ambiente do trabalho) a responsabilidade civil objetiva, cuja configuração prescinde da demonstração da culpa ou dolo do empregador<sup>209</sup>, com esteio no artigo 225, §3º, da Constituição Federal<sup>210</sup> e nas teorias do risco.

Desse modo, o trabalhador pode ajuizar ação em desfavor do empregador requerendo o pagamento de danos morais e, se for o caso, materiais, em decorrência dos prejuízos psicofísicos que lhe foram causados pela adoção de método gerencial cuja aplicação depende da prática de atos assediadores.

Por outro lado, como já aduzido nesta pesquisa, não há, no rol das alíneas do artigo 483, da CLT, previsão expressa que permita a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo trabalhador assediado moralmente ou atingido pelas práticas assediadoras oriundas do método gerencial aplicado. Todavia, a depender do caso concreto, vários dos citados dispositivos podem descrever atos oriundos do assédio moral organizacional, cuja ocorrência poderá fundamentar a rescisão indireta do contrato de trabalho, a exemplo do rigor excessivo, do perigo manifesto de mal considerável, do descumprimento de obrigações legais ou contratuais, da atribuição de serviços superiores às forças do trabalhador e da ofensa à honra e à boa fama.<sup>211</sup>

Das normas jurídicas acima descritas, observa-se que apesar da ausência de regulamentação específica acerca do assédio moral organizacional, há mecanismos que podem, em tese, ser utilizados pelo empregado a fim de prevenir a prática ou a continuidade

---

<sup>207</sup> “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988)

<sup>208</sup> SCHLEMMER, Silvia do Nascimento. **Meio ambiente do trabalho e a problemática do assédio moral organizacional**: uma análise aplicada às instituições financeiras. 2013. 76 f. Monografia (TCC - Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/11400>. Acesso em: 27 maio. 2023. p. 61.

<sup>209</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. Obra digital. São Paulo: LTr, 2002. p. 27.

<sup>210</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

<sup>211</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005. p. 874.

dos atos assediadores, além de reprimi-los, obtendo ressarcimento pelas perdas econômicas e indenização pelos danos morais deles decorrentes.

Todavia, na maior parte dos casos, não é viável aos trabalhadores empregar os citados mecanismos em desfavor de seus empregadores, apesar das ofensas ao meio ambiente laboral e aos seus direitos fundamentais decorrentes do assédio moral organizacional.

Na organização do trabalho atual, marcada pelo desemprego intenso<sup>212</sup>, agravado pelas políticas de *downsizing*, os empregados temem perder o posto de trabalho, não podendo arriscá-lo denunciando o patrão ou ajuizando ação contra esse, a fim de melhorar suas condições laborais.<sup>213</sup>

Portanto, os meios de ação até então demonstrados, na maior parte dos casos, não são utilizados pelos empregados, ainda que cientes da violação de seus direitos, pois até o presente momento não foi editada a lei complementar versando sobre a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa do emprego, prevista pelo artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988.<sup>214</sup>

Desse modo, caso os empregados ajam individualmente em busca da prevenção e repressão do assédio moral organizacional, possivelmente sofrerão dispensa sem justa causa, em prejuízo à sua subsistência.

Assim, faz-se necessária a atuação de entidades coletivas, com poder de influência comunitária similar ao das organizações empresariais, razão pela qual passa-se a discorrer acerca da atuação dos entes sindicais na prevenção e repressão da chaga social sob análise, à luz do ordenamento jurídico pátrio.

### 3.3. Atuação dos sindicatos

O artigo 8º, *caput* e incisos da Constituição Federal disciplinam a liberdade de associação profissional ou sindical, dispondo que não há necessidade de autorização estatal

---

<sup>212</sup> NEVES, Murillo Henrique Souza. **Assédio moral e o Ministério Público do Trabalho: como o Parquet pode otimizar sua atuação no combate às práticas assediadoras?** 2013. 94 f. Monografia - Bacharelado em Direito. Universidade de Brasília, Brasília, 2013. p. 27.

<sup>213</sup> RAIMUNDO, Sabrina Donegá. **O assédio moral e a estabilidade como forma de repressão à violência emocional no ambiente de trabalho.** 2014. 87 f. Monografia (TCC - Graduação em Direito) - Fundação de Ensino Eurípedes Soares Rocha, Centro Universitário Eurípedes de Marília (UNIVEM), Marília, 2014. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1202>. Acesso em: 27 maio. 2023. p. 66-67.

<sup>214</sup> “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988).

para a fundação de sindicatos, sendo vedada a interferência do Poder Público sobre seu funcionamento e organização interna.<sup>215</sup>

Os sindicatos correspondem a associações permanentes, responsáveis pela representação de trabalhadores vinculados por conexões profissionais e laborativas comuns, bem como de empregadores, tendo como função a defesa dos interesses trabalhistas das respectivas classes e daqueles que lhes são conexos, com o intento de obter melhores condições de trabalho e de vida aos empregados.<sup>216</sup>

Para lograr tais objetivos, o Texto Constitucional determina que cabe às citadas organizações “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.<sup>217</sup> Ou seja, os sindicatos possuem legitimidade para representar os trabalhadores, tanto extrajudicialmente quanto por meio do ajuizamento de ações ou da abertura de procedimentos administrativos, seja para defender direitos e interesses individuais, seja para salvaguardar direitos e interesses coletivos.

Por se tratarem de organizações coletivas, representativas dos interesses dos empregados e desvinculadas do controle estatal ou da sujeição aos empregadores, têm condições de concretizar medidas preventivas em relação ao assédio moral organizacional, atuando como “interlocutores por excelência dos temas coletivos”.<sup>218</sup>

Na interlocução das relações entre empregados e empregadores, cabe aos sindicatos realizar negociações coletivas. Dessas, é possível que resultem dois instrumentos normativos: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, disciplinados pelo Título VI da CLT.<sup>219</sup> A primeira se trata de ajuste entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores, ao passo que o segundo corresponde a avença entre sindicato obreiro e empresa específica.<sup>220</sup>

---

<sup>215</sup> “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988).

<sup>216</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1.323.

<sup>217</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Art. 8º, III.

<sup>218</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 209.

<sup>219</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 4.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 28 maio. 2023. Artigos 611 a 625.

<sup>220</sup> CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. 270 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio\\_moral\\_organizacional\\_nos\\_bancos\\_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf). Acesso em: 15 maio. 2023. p. 180.

A partir de tais instrumentos, é viável aos sindicatos propor a adoção de programas de prevenção ao assédio moral organizacional pelas empresas, os definindo nas cláusulas das convenções ou acordos celebrados.<sup>221</sup> Possibilita-se, desse modo, a efetivação das normas jurídicas atinentes à dignidade do trabalhador e à preservação do meio ambiente do trabalho, por meio da adequação da conduta de seus destinatários, mediante a pactuação de cláusulas que determinem a adoção de estratégias de sensibilização, de regulamentação, de gerenciamento e de transformação da realidade pelas empresas.<sup>222</sup> Um exemplo de sucesso pode ser encontrado na companhia VolksWagen na Alemanha, que segue normas proibitivas da prática do assédio moral pactuadas em negociação coletiva desde 1996, o que reduziu sensivelmente a incidência de condutas assediantes, além de aumentar sua receita anual.<sup>223</sup>

Destaca-se que a Lei da Reforma Trabalhista, de 13 de julho de 2017 privilegiou o conteúdo das negociações coletivas, impondo a prevalência do negociado sobre o legislado<sup>224</sup>, ampliando as possibilidades de negociação, observadas as limitações impostas por determinadas normas de ordem pública.<sup>225</sup>

Caso não se alcance a pactuação de acordo ou convenção por meio da via autocompositiva entre entes sindicais ou entre sindicato e empresa, é possível se recorrer à heterocomposição, mediante a atuação de árbitros ou da jurisdição estatal. No primeiro caso, as organizações devem eleger de comum acordo árbitros, por meio de compromisso arbitral, no qual estabelecer-se-ão as competências e limites ao poder decisório, com base no artigo 114, §1º, da Constituição Federal.<sup>226</sup>

Na segunda situação, será possível o ajuizamento de dissídio coletivo, que poderá ter natureza jurídica ou econômica. No primeiro caso, o Poder Judiciário será instado a interpretar norma convencional já existente, relacionada à categoria representada.<sup>227</sup> Na

---

<sup>221</sup> FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Russel, 2004. p. 113.

<sup>222</sup> SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Intervenções no espaço possível de ação: princípios e estratégias básicas no combate ao assédio moral e organizacional. In: Soboll, Lis Andrea Pereira (org.). **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTr, 2017. p. 37.

<sup>223</sup> MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado de. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001. p. 154.

<sup>224</sup> SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito Coletivo do Trabalho**: as relações coletivas de trabalho após o advento da lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2019. p. 29.

<sup>225</sup> ZAAR, Josué Luís. **A Reforma Trabalhista**: a desconstrução do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2020. p. 52.

<sup>226</sup> “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.)

<sup>227</sup> CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. 270 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio\\_moral\\_organizacional\\_nos\\_bancos\\_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf). Acesso em: 15 maio. 2023. p. 181.

segunda situação, o Estado-Juiz será provocado para exercer o Poder Normativo, estabelecendo “as condições de trabalho em substituição à negociação das partes”.<sup>228</sup>

O dissídio coletivo fundamenta-se no artigo 114, §2º, da Constituição Federal<sup>229</sup>, cuja redação, após a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, passou a exigir como condição o mútuo consentimento das partes, “forçando empregados e empregadores esgotarem todas as possibilidades antes de ingressar em juízo”.<sup>230</sup>

Caso se identifiquem riscos de violação às normas pactuadas, ou àquelas dispostas no ordenamento jurídico pátrio, decorrentes do assédio moral organizacional, os sindicatos poderão pleitear em juízo tutelas específicas, como a inibitória e a de remoção do ilícito, descritas no item 4.2 desta pesquisa. Nesse sentido,

No que tange à proteção do meio ambiente do trabalho, é perfeitamente factível a utilização da tutela coletiva inibitória para impedir a prática, a repetição ou a continuação de ato ilícito patronal, como na hipótese em que se verifica a simples probabilidade de o empregador praticar (repetir ou continuar praticando) ato contrário ao direito dos trabalhadores de não serem expostos a trabalhar em ambiente perigoso com evidente risco de morte sem a utilização de EPIs adequados e eficientes; de não serem discriminados por motivo de sexo, idade, raça, cor, estado civil ou orientação sexual; de não serem compelidos a cumprir metas inatingíveis ou que os exponham a doenças físicas e psíquicas (assédio moral) etc.<sup>231</sup>

Também é possível a busca pela tutela coletiva da remoção do ilícito, vocacionada “a remover os efeitos de uma ação ilícita que já ocorreu”.<sup>232</sup> A depender do caso concreto, com base em interpretação sistemática dos artigos 84, §3º, do Código de Defesa do Consumidor

---

<sup>228</sup> CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. 270 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio\\_moral\\_organizacional\\_nos\\_bancos\\_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf). Acesso em: 15 maio. 2023. p. 181.

<sup>229</sup> “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.)

<sup>230</sup> CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. 270 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio\\_moral\\_organizacional\\_nos\\_bancos\\_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf). Acesso em: 15 maio. 2023. p. 181.

<sup>231</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Tutela coletiva inibitória para proteção do meio ambiente do trabalho saudável. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto. (Org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015, v. 2, p. 137-151. p. 144.

<sup>232</sup> MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito. **Jus Navigandi**, Teresina, ano, v. 8, 2019. p. 11.

<sup>233</sup>, com o artigo 12, *caput*, da Lei da Ação Civil Pública <sup>234</sup>, aplicáveis ao Processo do Trabalho por força do artigo 769 da CLT, considerando, ainda, a importância dos direitos coletivos atingidos pelo assédio moral organizacional, é possível o deferimento das tutelas específicas em caráter antecipado ou cautelar. <sup>235</sup>

Ademais, sob a perspectiva da prevenção ao assédio moral organizacional, além de atuar por meio de negociações coletivas e da representação dos trabalhadores em ações judiciais ou processos administrativos, os sindicatos podem promover outras iniciativas. Como se observa, o próprio ordenamento jurídico pátrio sugere que as citadas instituições adotem livremente estratégias para a defesa dos direitos e interesses de seus representados, ao destacar, por meio do artigo 8º, III, da Carta Magna, que sua atuação para o atingimento de tais finalidades deve ocorrer *inclusive* sobre questões judiciais ou administrativas, isto é, não exclusivamente em relação a elas. <sup>236</sup>

Assim, com o intento de alertar e dar maior visibilidade ao problema do assédio moral organizacional, as entidades sindicais podem promover eventos, cursos e debates acerca do tema. <sup>237</sup> Ademais, é possível que sua atuação ocorra mediante a organização de palestras, a edição de cartilhas explicativas e outras estratégias de conscientização dos empregadores e dos empregados, a fim de amenizar a ocorrência da prática e fomentar o seu combate. <sup>238</sup>

Além das medidas preventivas descritas, caso o assédio moral organizacional gere danos coletivos aos trabalhadores, os sindicatos poderão defender seus direitos e interesses por meio de ações coletivas, atuando na condição de substitutos processuais, com

---

<sup>233</sup> “Art. 84. Na ação que tenha por objeto o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento. (...) § 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou após justificação prévia, citado o réu.” (BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.)

<sup>234</sup> “Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.” (BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7347Compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.)

<sup>235</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Tutela coletiva inibitória para proteção do meio ambiente do trabalho saudável. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto. (Org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015, v. 2, p. 137-151. p. 145-146.

<sup>236</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

<sup>237</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 167-168.

<sup>238</sup> TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. **Revista do Direito Público**, v. 2, n. 2, p. 3-24, 2007. p. 15.

legitimidade processual extraordinária <sup>239</sup>, a fim de reprimir a prática e obter as reparações devidas.

O assédio moral organizacional tem aptidão de atingir direitos individuais homogêneos, coletivos *lato sensu* e difusos. <sup>240</sup> Os primeiros são individuais, cujos sujeitos se relacionam por titularizarem direitos com origem comum; e são divisíveis, podendo ser satisfeitos ou vilipendiados de forma individualizada ou diferenciada em relação a cada titular. <sup>241</sup> Os direitos coletivos, por sua vez, caracterizam-se pela transindividualidade, com titulares relativamente determinados, que se relacionam por titularizarem direitos decorrentes da mesma relação jurídica-base, além de se qualificarem pela indivisibilidade, “não podendo ser satisfeitos nem lesados senão em forma que afete a todos os possíveis titulares” <sup>242</sup>. Por fim, os direitos difusos também são transindividuais, mas se referem a sujeitos indeterminados, que se relacionam por meras circunstâncias de fato, além de serem indivisíveis <sup>243</sup>, assim como os coletivos *lato sensu*.

Diante da ofensa aos supracitados direitos, faz-se necessário o emprego da tutela coletiva, cuja obtenção se dá mediante o ajuizamento de ação coletiva, a qual

pode veicular quaisquer espécies de pretensões imagináveis, sejam elas inibitória-executiva, reintegratória, do adimplemento na forma específica, ou ressarcitória (...) Todas podem ser prestadas por qualquer sentença adequada (inclusive, portanto, pelas sentenças mandamental e executiva). Admitem, ainda, pretensões declaratórias e constitutivas. <sup>244</sup>

A fundamentação jurídica que sustenta a tutela coletiva no Brasil provém da combinação entre as normas do Código de Defesa do Consumidor e da Lei da Ação Civil Pública. <sup>245</sup> O Título III do Código de Defesa do Consumidor dispõe sobre a defesa do consumidor em juízo, que pode ser exercida individualmente ou por meio de ações coletivas,

---

<sup>239</sup> VILLELA, Fábio Goulart. A execução em ação civil coletiva na justiça do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v. 78, n. 3, p. 299-307, mar. 2014, Disponível em: <https://anpt.org.br/images/olds/arquivos/anpt1962507312463.pdf>. Acesso em: 28 maio. 2023. p. 302.

<sup>240</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Os contornos conceituais do assédio moral organizacional**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. 2018. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Os-contornos-conceituais-do-assedio-moral-organizacional.24.02.2018.pdf>. Acesso em: 28 maio. 2023. p. 13.

<sup>241</sup> ZAVASCKI, Teori Albino. Defesa de direitos coletivos e defesa coletiva de direitos. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, n. 11, p. 177-192, 1996. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/revfacdir/article/download/69745/39291>. Acesso em: 28 maio. 2023. p. 178.

<sup>242</sup> *Idem*.

<sup>243</sup> *Idem*.

<sup>244</sup> MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz. **Manual do processo de conhecimento**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 731.

<sup>245</sup> RAMPIN, Talita Tatiana Dias. A tutela coletiva brasileira: análise dos procedimentos processuais coletivos e das figuras de acionamento judicial. In: COSTA, Yvete Flávio da (Org.). **Tutela dos Direitos Coletivos: Fundamentos e Pressupostos**. São Paulo: UNESP, 2011. p. 21.

referindo-se à salvaguarda de direitos individuais homogêneos, coletivos e difusos.<sup>246</sup> Por outro lado, a Lei da Ação Civil Pública, que dispõe acerca das ações de responsabilização por danos patrimoniais e morais decorrentes de ofensas a qualquer direito coletivo ou difuso, entre os quais se situam os individuais homogêneos<sup>247</sup>, prevê em seu artigo 21 a aplicabilidade de todos os dispositivos do Título III do CDC na defesa dos direitos e interesses coletivos, no que for cabível.<sup>248</sup>

Tais dispositivos são aplicáveis ao processo do trabalho, viabilizando a tutela dos direitos coletivos atingidos pelo assédio moral organizacional, nos termos do artigo 769, da CLT, considerando que as relações materiais de trabalho, assim como as de consumo, são caracterizadas pela hipossuficiência.<sup>249</sup>

Apesar de a prevenção ao assédio moral organizacional proporcionar menor incidência de danos aos direitos personalíssimos dos trabalhadores, no Brasil, a atuação sindical tende a ocorrer em maior grau após a consumação dos danos, por meio do pleito por reparação diante da Justiça do Trabalho.<sup>250</sup> No contexto de repressão à prática, a Ação Civil Pública trata-se do “instrumento mais eficiente no combate e prevenção do assédio moral organizacional, com destaque para aquele oriundo do uso desmedido das metas empresariais”.

251

De acordo com o artigo 5º, V, “a” e “b”, da Lei Nº 7.347/85, têm legitimidade para propor Ação Civil Pública na defesa dos direitos e interesses coletivos as associações constituídas há pelo menos um ano e que tenham pertinência temática com os direitos

---

<sup>246</sup> BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm). Acesso em: 28 maio. 2023. Arts. 81-104-C.

<sup>247</sup> DE AVELAR LAMY, Eduardo; TEMER, Sofia Orberg. A representatividade adequada na tutela de direitos individuais homogêneos. **Revista de Processo** | vol, v. 206, n. 2012, p. 167-190, 2012. Disponível em: [http://www.tepedino.adv.br/wpp/wp-content/uploads/2018/06/representatividade\\_adequada.pdf](http://www.tepedino.adv.br/wpp/wp-content/uploads/2018/06/representatividade_adequada.pdf). Acesso em: 28 maio. 2023. p. 168.

<sup>248</sup> “Art. 21. Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor.” (BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7347Compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.)

<sup>249</sup> SANTOS, Camila Lima. **Ação Civil Pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional: em busca da real efetividade**. 2018. 100 f. Monografia (Pós-Graduação em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. p. 62-63.

<sup>250</sup> LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 157.

<sup>251</sup> PINTO, Caroline Rafaela de Oliveira. **Assédio moral organizacional e política de metas: uma análise sobre o abuso do poder empregatício em modelos de gestão empresarial e suas repercussões**. 2018. 126 f. Monografia (Graduação em Direito), Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. p. 81.

pleiteados,<sup>252</sup> sem que haja necessidade de autorização assemblear prévia, já que a defesa dos interesses dos associados corresponde a objetivo permanente da organização.<sup>253</sup>

Desse modo, como espécies de associações civis de caráter privado, os sindicatos também têm legitimidade para o ajuizamento de Ações Civas Públicas em defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores.<sup>254</sup> Acrescenta-se que de acordo com o artigo 3º, da Lei nº 8.073/1990, os sindicatos “poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria”<sup>255</sup>, permitindo-se aos entes sindicais a defesa dos direitos e interesses de toda a categoria por meio do ajuizamento de Ações Civas Públicas, e não somente dos trabalhadores sindicalizados.<sup>256</sup>

Além da possibilidade de se postular tutelas específicas com cariz preventivo, como a inibitória e de remoção do ilícito, por meio de Ação Civil Pública, também é cabível o pleito por tutela repressiva e ressarcitória, diante das ofensas aos direitos fundamentais dos trabalhadores perpetradas pelo assédio moral organizacional, que causa danos morais coletivos.

Tal espécie de danos morais compreende aqueles que atingem “interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões-grupos, classes ou categorias de pessoas)”<sup>257</sup>, com natureza extrapatrimonial, causando prejuízos a direitos fundamentais e personalíssimos de um conjunto de seres humanos, por meio de “uma injusta lesão à esfera moral de uma dada comunidade”.<sup>258</sup>

Diferentemente do dano moral individual, em que a indenização correspondente tende a assumir valor predominantemente ressarcitório em relação à vítima, a condenação por danos morais coletivos em Ação Civil Pública, além de promover a tutela reparatória, tem natureza jurídica punitiva e pedagógica, com o intento de sancionar pecuniariamente a

---

<sup>252</sup> BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7347Compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm). Acesso em: 28 maio. 2023. Art. 5º, V, “a” e “b”.

<sup>253</sup> MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 307.

<sup>254</sup> SANTOS, Camila Lima. **Ação Civil Pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional**: em busca da real efetividade. 2018. 100 f. Monografia (Pós-Graduação em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. p. 49.

<sup>255</sup> BRASIL. **Lei nº 8.073, de 30 de julho de 1990**. Estabelece a Política Nacional de Salários e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8073.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8073.htm). Acesso em: 28 maio. 2023. Art. 3º

<sup>256</sup> MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 320.

<sup>257</sup> MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 137.

<sup>258</sup> BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Dano moral coletivo no atual contexto brasileiro. **Revista de Direito do Consumidor**. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº12, out-dez, 1994. p. 55.

empresa infratora, bem como influenciá-la a adequar sua conduta ao ordenamento jurídico, não mais repetindo o comportamento ilícito.<sup>259</sup>

Desse modo, a repressão ao assédio moral organizacional por meio do ajuizamento, pelos sindicatos, de ações civis coletivas, entre as quais se destaca a Ação Civil Pública, além de promover o ressarcimento dos danos morais e materiais sofridos pelas vítimas, deve buscar o sancionamento do infrator. A indenização deve assumir caráter reparatório, punitivo e pedagógico, sob pena de a resposta estatal ao ato ilícito ser insuficiente e incapaz de prevenir a continuidade da prática, gerando “esvaziamento ético do sistema de responsabilidade civil, refletindo a perda do seu norte de justiça e dos seus objetivos de pacificação e equilíbrio social”.<sup>260</sup> Ressalta-se que o dano moral coletivo envolvendo assédio moral organizacional é objetivo, independentemente da demonstração de culpa do agente.<sup>261</sup>

A partir da Lei da Reforma Trabalhista, houve o acréscimo do Título II-A à Consolidação das Leis do Trabalho, que passou a tratar acerca do dano extrapatrimonial decorrente das relações laborais. Por meio do artigo 223-G, §1º e incisos, propôs-se uma limitação e um tabelamento dos valores devidos a título de danos morais, a depender da gravidade da infração e do salário auferido pelo trabalhador.<sup>262</sup>

Todavia, discute-se sobre a compatibilidade dos dispositivos com a Constituição Federal, inclusive por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.050<sup>263</sup>, já que atentam contra o princípio da igualdade e não discriminação, ao propor indenizações em valores diversos decorrentes da mesma ofensa, tarifando o montante de acordo com o salário do trabalhador. Também se atinge o princípio da reparação integral, fundamentado no artigo 5º, X, da Constituição Federal, que garante o direito ao ressarcimento integral pelos danos causados aos direitos personalíssimos do sujeito.<sup>264</sup>

Por outro lado, sustenta-se, na doutrina, que as mudanças legislativas não se aplicam à reparação de danos morais coletivos, cuja fundamentação se encontra no microsistema de

---

<sup>259</sup> SILVA, Joseane Suzart Lopes da. Ações coletivas para a defesa dos consumidores: em busca da real efetividade. In: SILVA, Joseane Suzart Lopes da; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça (Org.). **Tutela processual coletiva do consumidor**. Salvador: Paginae, 2011. p. 116.

<sup>260</sup> MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 157.

<sup>261</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A natureza objetiva do dano moral coletivo no direito do trabalho. **Revista Eletrônica do TRT01**. Rio de Janeiro, nº 2, out/dez. 2011, p. 30.

<sup>262</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 28 maio. 2023. Art. 223-G, §1º, I, II, III, IV.

<sup>263</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.050/DF**. Requerente: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Relator: Min. Gilmar Mendes. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>. Acesso em: 28 maio. 2023.

<sup>264</sup> MELO, Edelamare. O dano extrapatrimonial coletivo ou difuso e a Lei 13.467/2017. In: COSTA, Angêlo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI Neto, Sílvio. (Coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 377.

tutela dos direitos coletivos, integrado por dispositivos das Leis nº 8.078/90 e 7.347/85, não se afetando o disciplinamento anterior, o que protege o caráter reparatório, punitivo e pedagógico das indenizações postuladas.<sup>265</sup>

Além das medidas repressivas requeridas ao Poder Judiciário, de natureza heterocompositiva, o ordenamento jurídico permite aos trabalhadores a realização de greves, com natureza de autodefesa<sup>266</sup>, conforme dispõe o artigo 9º, *caput*, da Constituição Federal.  
267

De acordo com o artigo 4º da Lei nº 7.783/89, cabe ao sindicato “convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.”<sup>268</sup> A greve se trata de importante instrumento de proteção dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, inclusive no “que se refere à inibição da prática de assédio moral, mormente em situações de recorrência, como medida de restabelecimento do equilíbrio do meio ambiente do trabalho”.<sup>269</sup>

Assim, caso não haja sucesso nas negociações coletivas, além da viabilidade de ajuizamento de ações judiciais com o intento de prevenir e/ou reprimir o assédio moral organizacional, o ordenamento jurídico brasileiro possibilita, por meio da organização dos trabalhadores mediante os entes sindicais, a realização de greves, em busca de melhores condições de trabalho e da adequação das empresas aos ditames legais.

Apesar de a Constituição Federal de 1988 ter superado o regime ditatorial de intervencionismo estatal máximo sobre as atividades sindicais, manteve limitações à liberdade

---

<sup>265</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei nº 13.467/17. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, ano 81, nº 09, set. 2017. p. 1.066-1.067.

<sup>266</sup> CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. 270 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio\\_moral\\_organizacional\\_nos\\_bancos\\_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf). Acesso em: 15 maio. 2023. p. 182.

<sup>267</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Art. 9º, *caput*.

<sup>268</sup> BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17783.HTM](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM). Acesso em: 28 maio. 2023. Art. 4º, *caput*.

<sup>269</sup> FURLAN, Paulo Eduardo Meneghetti; ALMEIDA, Victor Hugo. Legitimidade e Mecanismos de Proteção do Trabalhador em Situações de Assédio Moral: Uma Perspectiva Labor-Ambiental. **Revista Thesis Juris**, v. 6, n. 1, p. 101-119, 2017. p. 114.

sindical, com resquícios do corporativismo <sup>270</sup>, ao prever a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória <sup>271</sup>.

Tais limitações prejudicam a liberdade sindical e a ação das citadas organizações na defesa dos interesses dos trabalhadores, não se coadunando com o art. 2 da Convenção nº 87, da OIT, não ratificada pelo Brasil, segundo a qual o único requisito para a constituição e filiação a organizações sindicais deve corresponder à conformação aos respectivos estatutos.

Apesar da ampla possibilidade de atuação das organizações sindicais, os limites constitucionais à liberdade sindical, combinados aos resquícios históricos de intervencionismo estatal, cujos efeitos prejudicaram o firmamento das citadas instituições como interlocutores dos interesses da classe trabalhadora, por vezes inviabilizam o combate adequado ao assédio moral organizacional.

Por esse motivo, deve-se atentar para os dispositivos do ordenamento jurídico que submetem a instituições públicas específicas o dever de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que será abordado adiante.

### 3.4. Atuação do Ministério Público do Trabalho

Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público do Trabalho atuava somente como instância interveniente/parecerista em processos que tramitavam em segundo grau de jurisdição trabalhista, com pouca iniciativa como órgão agente. <sup>273</sup> A partir da Carta Magna, o *Parquet* laboral ganhou proeminência como órgão

---

<sup>270</sup> MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil: a Convenção 87 da OIT e a Constituição de 1988**. 2009. 198 f. Dissertação (Mestrado - Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/8844/1/Maria%20Cristina%20Cintra%20Machaczek.pdf>. Acesso em: 28 maio, 2023. p. 148.

<sup>271</sup> “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:(...) II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (...) IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988).

<sup>272</sup> “Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87**. Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical de 1948. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em: 28 maio, 2023.)

<sup>273</sup> CARELLI, Rodrigo Lacerda de. **O mundo do trabalho e os direitos fundamentais: o Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2011. p. 151.

essencial à função jurisdicional do Estado, com a incumbência de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos do artigo 127, *caput*, da Lei Maior.<sup>274</sup>

Entre outras atribuições institucionais incumbidas ao Ministério Público pela Constituição Federal (*Vide* artigo 129 e incisos), destacam-se a promoção do inquérito civil e da ação civil pública, a fim de proteger o patrimônio público e social, o meio ambiente e outros interesses coletivos; a expedição de notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, podendo requisitar informações e documentos para os instruir; a requisição de diligências investigatórias e o exercício de outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade.<sup>275</sup>

O Ministério Público do Trabalho, previsto pelo artigo 128, I, “b” da Constituição Federal<sup>276</sup> e com atuação regulamentada pela Lei Complementar nº 75/93<sup>277</sup>, se trata de ramo especializado do Ministério Público da União, cuja atuação se relaciona às causas de competência da Justiça do Trabalho, tendo, entre suas atribuições, a de expedir pareceres em processos judiciais dos TRTs e do TST; assistir menores e incapazes, quando legalmente desassistidos; requerer a instauração de dissídio coletivo, quando houver suspensão do trabalho prejudicial à sociedade; e interpor recurso das decisões judiciais contrárias a texto de lei ou preceito de ordem pública.<sup>278</sup>

Os membros do *Parquet* laboral, para atuar na proteção do interesse público primário, ligado ao bem geral da coletividade<sup>279</sup>, gozam de prerrogativas simétricas àquelas

---

<sup>274</sup> “Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988).

<sup>275</sup> “Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: (...) III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; VI - expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva; VIII - requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais; IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.” (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988).

<sup>276</sup> “Art. 128. O Ministério Público abrange: I - o Ministério Público da União, que compreende: (...) ; b) o Ministério Público do Trabalho (BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988)

<sup>277</sup> BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp75.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.

<sup>278</sup> PEREIRA, João Batista Brito. Funções institucionais do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: LTr, nº 04, set. 1992. p. 43.

<sup>279</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da; GOSDAL, Thereza Cristina. Ministério Público do Trabalho e o Assédio Moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. p. 83.

previstas em favor dos membros do Poder Judiciário <sup>280</sup>, entre as quais se destacam a independência funcional, a vitaliciedade, a inamovibilidade e a irredutibilidade de subsídios, que buscam torná-los livres de quaisquer ingerências internas ou externas, oriundas do poder hierárquico, político ou econômico. <sup>281</sup>

Em razão de tais características, a atuação do órgão estatal na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores é essencial, já que se encontra “alheio a qualquer movimentação econômica que possa ter influência nas decisões dos outros colegitimados acerca da importância da manutenção do ambiente de trabalho sadio”. <sup>282</sup>

Considerando que a finalidade institucional do Ministério Público do Trabalho dirige-se à defesa dos direitos e interesses metaindividuais dos trabalhadores, além das ofensas perpetradas a direitos fundamentais de coletividades de trabalhadores pelo assédio moral organizacional, conclui-se que o *Parquet* deve atuar diante do citado problema.

Nesse viés, de acordo com o Enunciado nº 28, “i”, da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, que especifica matérias prioritárias a serem tratadas pelo MPT, independentemente do número de trabalhadores atingidos:

ENUNCIADO Nº 28/CCR (268ª Sessão Ordinária, realizada em 30/04/19 – DOU Seção 1 – 09/05/19 – págs. 87/88)  
REPERCUSSÃO SOCIAL RELEVANTE. ESPECIFICIDADE DA MATÉRIA. IMPACTO NA EFETIVIDADE DA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. Consideram-se de repercussão social relevante para atuação do Ministério Público do Trabalho as notícias de fato envolvendo as situações relativas às seguintes matérias, independentemente do número e da vulnerabilidade dos trabalhadores envolvidos: (...) i) o assédio moral, o assédio sexual e o abuso do poder hierárquico do empregador (...) <sup>283</sup>

Portanto, o Ministério Público do Trabalho deve agir com vistas a prevenir e reprimir o assédio moral organizacional, por meio de instrumentos previstos no ordenamento jurídico pátrio que proporcionam o combate ao ato ilícito tanto extrajudicialmente quanto judicialmente.

---

<sup>280</sup> CAIXETA, Sebastião Vieira. Garantias, prerrogativas e vedações dos membros do Ministério Público. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 1. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 134.

<sup>281</sup> GARCIA, Emerson. **Ministério Público: Organização, Atribuições e Regime Jurídico**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p. 135.

<sup>282</sup> FURLAN, Paulo Eduardo Meneghetti; ALMEIDA, Victor Hugo. Legitimidade e Mecanismos de Proteção do Trabalhador em Situações de Assédio Moral: Uma Perspectiva Labor-Ambiental. **Revista Thesis Juris**, v. 6, n. 1, p. 101-119, 2017. p. 113.

<sup>283</sup> CÂMARA DE COORDENAÇÃO E REVISÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Enunciado nº 28, “i”**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/ccr/enunciados-da-ccr-mpt>. Acesso em: 28 maio. 2023.

Em âmbito extrajudicial, o *Parquet* recebe denúncias, que podem ser oriundas de qualquer indivíduo, incluindo sindicatos, magistrados e órgãos públicos.<sup>284</sup> As denúncias podem ser feitas anonimamente, inclusive por meio do sítio eletrônico da instituição<sup>285</sup>, sendo apreciadas mediante a autuação de notícias de fato.

A partir da análise das informações encaminhadas por meio das notícias de fato, é possível que a instauração de inquérito civil seja indeferida liminarmente, caso não se verifiquem irregularidades, não haja ofensas a direitos ou interesses com repercussão social relevante, haja outro procedimento investigatório ou ação civil pública em curso sobre o mesmo fato, a situação se encontrar solucionada ou caso o denunciado não seja localizado.<sup>286</sup>

De posse das informações mencionadas pelos artigos 6º e 7º da Lei da Ação Civil Pública<sup>287</sup>, oriundas das denúncias, o *Parquet* poderá instaurar inquérito civil para averiguar os fatos, ou complementar a instrução do procedimento administrativo, a fim de apurar elementos relacionados aos investigados ou ao objeto, mediante instauração de procedimento preparatório anterior ao inquérito civil.<sup>288</sup>

O multicitado procedimento tem caráter administrativo, inquisitorial e informal, destinando-se a investigar a ilegalidade de fatos denunciados<sup>289</sup>, a fim de buscar provas ou elementos de convicção que possam subsidiar a propositura de ação civil pública ou a tentativa de pactuação de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).<sup>290</sup>

---

<sup>284</sup> PINTO, Caroline Rafaela de Oliveira. **Assédio moral organizacional e política de metas**: uma análise sobre o abuso do poder empregatício em modelos de gestão empresarial e suas repercussões. 2018. 126 f. Monografia (Graduação em Direito), Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. p. 85.

<sup>285</sup> É possível encaminhar a denúncia por meio do link: <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>

<sup>286</sup> CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007**. Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmp/resolucoes/resolu69.pdf>. Acesso em: 28 maio. 2023. Art. 5º, “a”, “b”, “c” e “d”.

<sup>287</sup> “ Art. 6º Qualquer pessoa poderá e o servidor público deverá provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil e indicando-lhe os elementos de convicção. Art. 7º Se, no exercício de suas funções, os juízes e tribunais tiverem conhecimento de fatos que possam ensejar a propositura da ação civil, remeterão peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.” (BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7347Compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.)

<sup>288</sup> CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007**. Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmp/resolucoes/resolu69.pdf>. Acesso em: 28 maio. 2023. Art. 2º, §7º.

<sup>289</sup> MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 5. ed. São Paulo, LTr, 2014. p. 60.

<sup>290</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito de Processo do Trabalho**. Da Ação Civil Pública na Esfera Trabalhista. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 185.

Trata-se de procedimento de utilização exclusiva pelo Ministério Público do Trabalho, com esteio no artigo 129, III, da Constituição Federal <sup>291</sup>, e no artigo 84, II, da Lei Complementar nº 75/93 <sup>292</sup>, caracterizado pela instrumentalidade, dispensabilidade, publicidade, participação e exclusividade. <sup>293</sup>

Apesar de essencial para a instrução probatória, a fim de dar subsídios que fundamentem o ajuizamento de ação civil pública, a instauração de inquérito civil não é condição de procedibilidade para a propositura da ação, sendo facultativo, dada a possibilidade de o órgão ministerial dispor, desde logo, de elementos probatórios suficientes para tanto. <sup>294</sup>

Em priorização à prevenção do assédio moral organizacional, é possível que o inquérito civil seja arquivado após o saneamento da irregularidade pela inquirida, por meio da expedição de Recomendações pelo Procurador Oficiante e da verificação de seu cumprimento, nos termos do artigo 15, da Resolução nº 69/2007, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. <sup>295</sup>

Ainda como medida preventiva à continuidade do assédio moral organizacional, é possível a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta, consistente em

(...) instrumento de prevenção e reparação de direitos, por intermédio do qual um órgão público legitimado, toma do causador de um dano a direitos transindividuais o compromisso de adequar sua conduta às exigências normativas. <sup>296</sup>

---

<sup>291</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

<sup>292</sup> “Art. 84. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente: (...) II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores (BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp75.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.)

<sup>293</sup> RODRIGUES, Marcelo Abelha. Breves considerações sobre o inquérito civil. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 569.

<sup>294</sup> CAVALCANTI, Tiago Muniz. Aspectos gerais do Ministério Público da União sob a perspectiva da Lei Complementar 75/1993. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 1. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 118.

<sup>295</sup> “Art. 15. O Ministério Público do Trabalho, nos autos do inquérito civil ou do procedimento preparatório, poderá expedir recomendações devidamente fundamentadas, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como aos demais interesses, direitos e bens cuja defesa lhe caiba promover. Parágrafo único. É vedada a expedição de recomendação como medida substitutiva ao termo de ajuste de conduta ou à ação civil pública.” (CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007**. Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/resolu69.pdf>. Acesso em: 28 maio. 2023.)

<sup>296</sup> SANTOS NETO, Raimundo Paulo. O protesto judicial do termo de ajustamento de conduta (TAC) com medida de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano XXII, nº 44, set. 2012, p. 21.

A possibilidade de propor a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho tem como fundamento o artigo 5º, §6º, da Lei da Ação Civil Pública, segundo o qual os órgãos públicos legitimados à propositura de ação civil pública poderão tomar compromisso dos interessados a fim de obrigá-los a adequar sua conduta aos ditames legais, mediante a previsão de cominações, obrigações de fazer, de não fazer ou de tolerar, com eficácia de título executivo extrajudicial.<sup>297</sup> Importante consignar que o Termo de Ajustamento de Conduta não exige homologação judicial<sup>298</sup>, tendo eficácia imediata, salvo diante de cláusula suspensiva que adie o início de sua vigência.<sup>299</sup> Por outro lado, caso tenha suas cláusulas descumpridas, poderá ser ajuizada ação executiva pelo *Parquet* a fim de obter a satisfação das obrigações nele constantes.

A utilização do Termo de Ajustamento de Conduta como medida preventiva e repressiva do assédio moral organizacional é vantajosa, por evitar o uso das vias judiciais, que tendem a ser morosas, e por amenizar ou impedir a continuidade dos danos perpetrados aos trabalhadores de maneira mais célere,<sup>300</sup> sendo essencial, após sua assinatura, o acompanhamento da empresa pelo MPT, a fim de garantir que a irregularidade foi sanada e que não voltou a se repetir.

Ademais, no contexto preventivo da prática do assédio moral organizacional, cabe ao Ministério Público do Trabalho a conscientização dos cidadãos e das organizações empresariais acerca do problema, por meio de eventos, publicações, palestras, audiências públicas ou quaisquer mecanismos similares, “dando oportunidade de fala não só para especialistas no assunto, mas também para aqueles que sofreram com casos de assédio”.<sup>301</sup>

Nesse sentido, com o intento de proteger os direitos metaindividuais dos trabalhadores, o *Parquet* pode agir como articulador social, incentivando e orientando setores governamentais e não governamentais no que se refere à execução de políticas públicas de interesse social<sup>302</sup>, que podem ter como objeto o combate ao assédio moral organizacional.

---

<sup>297</sup> BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7347Compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm). Acesso em: 28 maio. 2023. Art. 5º, §6º.

<sup>298</sup> MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 420.

<sup>299</sup> SILVA, Edson Braz da. Inquérito Civil Trabalhista. Termo de ajustamento de conduta. Execução do termo de ajustamento de conduta na Justiça do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano X, nº 20, set. 2000, p. 17.

<sup>300</sup> DA SILVEIRA, Bruno Alessandro et al. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 185, p. 1-25, 2015. p. 19.

<sup>301</sup> PINTO, Caroline Rafaela de Oliveira. **Assédio moral organizacional e política de metas: uma análise sobre o abuso do poder empregatício em modelos de gestão empresarial e suas repercussões**. 2018. 126 f. Monografia (Graduação em Direito), Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. p. 87.

<sup>302</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 127.

De mais a mais, com esteio no artigo 129, III, da Constituição Federal <sup>303</sup>, no artigo 83, III, da Lei Complementar nº 75/93 <sup>304</sup> e no artigo 5º, I, da Lei da Ação Civil Pública <sup>305</sup>, o *Parquet* laboral tem legitimidade para ingressar com Ação Civil Pública a fim de proteger os direitos metaindividuais dos trabalhadores atingidos pelo assédio moral organizacional.

O Ministério Público do Trabalho, entre os legitimados a ingressar com a ação supracitada, é o ente que detém “maiores condições concretas para a proteção dos interesses metaindividuais, seja por sua estrutura e independência, seja pelos poderes que para tal escopo lhe foram conferidos pelo legislador”. <sup>306</sup> Entre os atributos que favorecem o ajuizamento de ACPs pelo MPT há a exclusividade no uso do inquérito civil em relação aos demais legitimados, que proporciona maior número de elementos probatórios aptos a subsidiar as postulações a serem realizadas.

Assim como visto nas seções anteriores mais pormenorizadamente, o MPT poderá requerer tutelas específicas por meio da ação civil pública, como a inibitória ou de remoção do ilícito, além de postular a reparação dos danos causados aos trabalhadores, sejam morais ou materiais, havendo possibilidade de concessão antecipada dos pedidos, quando “a demora na manifestação estatal possa ensejar ineficácia do provimento desejado e em que haja relevância e aparente veracidade no fundamento apresentado”. <sup>307</sup>

As indenizações provenientes das condenações devem ser aptas a ressarcir os danos sofridos pelos trabalhadores, sancionar pecuniariamente a organização infratora e desencorajar a continuidade ou repetição do ato ilícito. Concomitantemente a isso, devem ser impostas obrigações de fazer, não fazer ou tolerar, direcionadas à adequação do modelo gerencial adotado pela empresa, com o intento de cessar o emprego do assédio moral como método de gestão.

Além das funções acima citadas, as indenizações também podem ser revertidas em favor da sociedade, por meio da destinação de valores ao Fundo de Amparo ao Trabalho,

---

<sup>303</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

<sup>304</sup> BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp75.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.

<sup>305</sup> BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7347Compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.

<sup>306</sup> LEONEL, Ricardo de Barros. **Manual do processo coletivo**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 179.

<sup>307</sup> NEVES, Murillo Henrique Souza. **Assédio moral e o Ministério Público do Trabalho: como o *Parquet* pode otimizar sua atuação no combate às práticas assediadas?** 2013. 94 f. Monografia - Bacharelado em Direito. Universidade de Brasília, Brasília, 2013. p. 72.

criado pela Lei nº 7.998/1990, que consiste em “fundo contábil, de natureza financeira”.<sup>308</sup> Os montantes do fundo são destinados ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, da bolsa de qualificação profissional devida a empregados que tiverem o contrato de trabalho suspenso, do abono salarial para trabalhadores de baixa renda, além de financiar programas de educação profissional, tecnológica e de desenvolvimento econômico.<sup>309</sup>

Por outro lado, como forma de auxiliar a instrução e a instauração de procedimentos administrativos pelo Ministério Público do Trabalho, é importante a comunicação com o Ministério do Trabalho e Emprego, órgão do Poder Executivo responsável por fiscalizar, autuar e multar organizações que não observam as normas trabalhistas.<sup>310</sup> No caso do assédio moral organizacional, é essencial a realização de inspeções ou outras diligências investigativas, que podem ser feitas tanto pelo *Parquet*, quanto mediante os órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, sem prejuízo, neste último caso, da lavratura de Auto de Infração.

Como se observa, o MPT possui um grande rol de possibilidades relacionadas à prevenção e à repressão ao assédio moral organizacional, que vão desde a conscientização da sociedade até a pactuação de Termos de Ajustamento de Conduta e ajuizamento de Ações Civis Públicas, com o intento de adequar os métodos gerenciais das empresas aos direitos fundamentais dos trabalhadores, inibindo as práticas assediadoras e obtendo o ressarcimento devido aos empregados atingidos.

Apesar disso, em razão da falta de conscientização da população acerca das funções institucionais do MPT e do constante medo da perda do emprego, a produção probatória tende a ser dificultosa, já que no assédio moral organizacional raramente os atos assediadores são documentados, podendo ocorrer em ambientes reservados ou mesmo fora do local de trabalho<sup>311</sup>, além de haver resistência dos trabalhadores em testemunhar sobre os fatos, por medo de sofrer represálias.

---

<sup>308</sup> BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7998.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm). Acesso em: 29 maio. 2023.

<sup>309</sup> STANDER, Celia Regina Camachi. **A destinação das indenizações e cominações pecuniárias decorrentes da defesa de direitos difusos e coletivos laborais**. 2016. 195 f. Dissertação (Mestrado - Direito) - Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19112020-145122/publico/613779\\_Dissertacao\\_Corrigida.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19112020-145122/publico/613779_Dissertacao_Corrigida.pdf). Acesso em: 29 maio. 2023. p. 86-87.

<sup>310</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da; GOSDAL, Thereza Cristina. Ministério Público do Trabalho e o assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. p. 84.

<sup>311</sup> COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Considerações sobre o assédio moral e a prova no processo do trabalho - presunções e inversão do ônus. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p. 74.

Assim, considerando a predominância das provas testemunhais nos casos de assédio moral organizacional, o Poder Judiciário também tem atuação essencial na resolução dos problemas relacionados às condutas assediadas.

### 3.5. Atuação do Poder Judiciário

O Poder Judiciário, disciplinado pelo Capítulo III do Título IV do Texto Constitucional <sup>312</sup>, tem o dever de apreciar lides que lhe são submetidas, as quais veiculam pretensões oriundas de ameaças ou lesões a direitos, nos termos do artigo 5º, XXXV, da Carta Magna. <sup>313</sup>

O desempenho do papel do Poder Judiciário em um Estado Democrático de Direito depende da viabilização do acesso material à Justiça. Tal direito humano básico corresponde a elemento fundamental de qualquer sistema jurídico igualitário que pretenda garantir, e não apenas declarar, o direito de todos. <sup>314</sup>

Apesar de o Estado-Juiz, para o exercício de sua finalidade precípua, ter o dever de manter-se imparcial no julgamento das lides, pode atuar na prevenção e repressão do assédio moral organizacional, mediante a correta aplicação das normas jurídicas atinentes à matéria.

No caso de assédio moral organizacional, considerando que se trata de fenômeno oriundo da relação de trabalho, os juízes que apreciarão as causas a ele relacionadas serão da Justiça do Trabalho, devendo aplicar uma série de princípios concernentes ao Direito do Trabalho, a fim de assegurar a eficácia das medidas preventivas e repressivas respectivas.

Nesse contexto, para Luciano Martinez, o Direito do Trabalho consiste no

(...) conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes. <sup>315</sup>

Para Sérgio Pinto Martins, o Direito do Trabalho se refere ao

(...) conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. <sup>316</sup>

---

<sup>312</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

<sup>313</sup> *Idem*.

<sup>314</sup> CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1988. p. 12.

<sup>315</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 74.

<sup>316</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo. Atlas: 2012. p. 47.

Em sentido similar, para Mozart Victor Russomano, o Direito do Trabalho corresponde ao “conjunto de princípios e normas tutelares que disciplinam as relações entre empresários e trabalhadores, ou entre as entidades sindicais que os representam assim como outros fatos jurídicos resultantes do trabalho”.<sup>317</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento, por sua vez, o Direito do Trabalho é

(...) o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho por elas indicadas, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à sua proteção, em sua estrutura e atividade.<sup>318</sup>

De outro modo, Carlos Henrique Bezerra Leite leciona que o Direito do Trabalho consiste no

(...) ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores.<sup>319</sup>

Por fim, Maurício Godinho Delgado aduz que o Direito do Trabalho pode ser compreendido como o

(...) complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.<sup>320</sup>

Em princípio, no que se refere ao aspecto subjetivo da relação jurídica laboral, o Direito do Trabalho somente abrange o trabalhador subordinado, e não o trabalhador autônomo<sup>321</sup>. Porém, mediante paulatina atuação jurisprudencial e doutrinária, observa-se a tendência de expansão da abrangência do ramo jurídico também para o trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas.<sup>322</sup>

---

<sup>317</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. p. 19.

<sup>318</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 233.

<sup>319</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 52.

<sup>320</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 48.

<sup>321</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo. Atlas: 2012. p. 48.

<sup>322</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 75.

Nessa conjuntura, ainda há divergências na interpretação da abrangência da expressão “relação de trabalho” pela doutrina e pela jurisprudência <sup>323</sup>, especialmente após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou dispositivos do artigo 114, da Constituição Federal.

Antes da mencionada EC, a competência da Justiça do Trabalho se cingia às lides “entre trabalhadores e empregadores” <sup>324</sup>, isto é, àquelas decorrentes das relações clássicas de emprego, caracterizadas pela subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, conforme os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho <sup>325</sup>.

Após a Emenda Constitucional, a redação do artigo 114, *caput*, passou a se referir às “ações oriundas das relações de trabalho” <sup>326</sup> como abrangidas pela competência da Justiça Laboral. Nesse viés, as relações de emprego, disciplinadas pela CLT, são espécies do gênero “relações de trabalho”, que abrangem

o trabalho prestado por conta alheia, em que o trabalhador (pessoa física) coloca, em caráter preponderantemente pessoal, de forma eventual ou não eventual, gratuita ou onerosa, de forma autônoma ou subordinada, sua força de trabalho em prol de outra pessoa (física ou jurídica, de direito público ou de direito privado), podendo o trabalhador correr ou não os riscos da atividade que desempenhará. <sup>327</sup>

Portanto, o Direito do Trabalho consiste no ramo autônomo do Direito cujo objeto é a relação de trabalho, em sentido amplo, bem como seus sujeitos, seu conteúdo e seus desdobramentos, tendo uma série de princípios e finalidades próprias, aplicáveis ao julgamento de causas que versem sobre assédio moral organizacional.

Nesse contexto, os princípios correspondem a enunciados de maior grau de generalidade e abstração, sem especificar as condutas a serem seguidas e com aplicação sobre um conjunto amplo e, por vezes, indeterminado de situações concretas. <sup>328</sup> Diversamente das regras, os princípios são mandamentos de otimização, pois possuem diferentes graus de

---

<sup>323</sup> SCHIAVI, Mauro. O alcance da expressão “relação de trabalho” e a competência da Justiça do Trabalho um ano após a promulgação da EC 45/04. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 70, número 2, fevereiro de 2006, pp. 208/221. p. 208.

<sup>324</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 26 abr. 2023.

<sup>325</sup> “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...) Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 abr. 2023.)

<sup>326</sup> *Idem*.

<sup>327</sup> SCHIAVI, Mauro. O alcance da expressão “relação de trabalho” e a competência da Justiça do Trabalho um ano após a promulgação da EC 45/04. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, vol 70, número 2, fevereiro de 2006, pp. 208/221. p. 213.

<sup>328</sup> *Ibidem*. p. 148-149.

cumprimento, devendo-se buscar sua concretização na maior medida do possível, de acordo com as possibilidades jurídicas e fáticas existentes.<sup>329</sup>

No Direito do Trabalho, há tanto princípios constitucionais quanto infraconstitucionais aplicáveis<sup>330</sup>. Ambos integram uma estrutura normativa baseada na diferenciação social, econômica e política existente entre os sujeitos da relação de trabalho, que têm diferentes aptidões de produzir impacto comunitário.<sup>331</sup> Isso porque o empregador tende a atuar como ser coletivo, ao passo que o trabalhador normalmente atua isoladamente, sem condições de fazer valer sua vontade na relação desigual.<sup>332</sup>

Nesse viés, o princípio da proteção busca a compensação da inferioridade em que o trabalhador se encontra no contrato de trabalho, por sua posição econômica de dependência ao empregador, estando subordinado às suas ordens no desempenho do ofício.<sup>333</sup> Desse modo, influencia todo o conjunto de regras, princípios e institutos que compõem o Direito do Trabalho, formulando um complexo protetivo à parte vulnerável e hipossuficiente da relação jurídica.<sup>334</sup>

Ademais, o princípio da primazia da realidade determina a prevalência da realidade fática na execução do contrato de trabalho sobre os aspectos formais das condições nele avençadas.<sup>335</sup> Assim, “entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes em detrimentos dos papéis”.<sup>336</sup>

Por sua vez, o princípio da continuidade da relação de trabalho impõe a necessidade de se buscar a permanência “do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais”.<sup>337</sup>

Nesse contexto, do princípio da proteção ao meio ambiente de trabalho decorre a necessidade de se limitar a jornada laboral, de se reduzir os riscos inerentes ao ofício, de se impor a responsabilização civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador, de se compensar por meio do pagamento de adicionais remuneratórios o trabalho

---

<sup>329</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 90.

<sup>330</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 128.

<sup>331</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 231.

<sup>332</sup> *Idem*.

<sup>333</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 344-345.

<sup>334</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 233-234.

<sup>335</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 151.

<sup>336</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 345.

<sup>337</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 245.

em condições insalubres, perigosas ou penosas, entre outras repercussões jurídicas.<sup>338</sup> Portanto, o ambiente de trabalho não deve representar risco à saúde do trabalhador, seja do ponto de vista físico, seja sobre o aspecto psicológico.

Por fim, o princípio da proibição de discriminação veda a diferenciação arbitrária de salários, da forma de tratamento, do exercício de funções e de critérios de admissão por motivos relacionados à cor, ao estado civil, ao gênero ou a qualquer outro aspecto que não a justifique.<sup>339</sup> A não discriminação corresponde à vertente negativa do princípio da igualdade, cerceando a autonomia da vontade do empregador, a fim de impedir a exclusão de pessoas, o desrespeito a direitos de personalidade e à dignidade da pessoa humana, a humilhação, o estresse, o assédio moral e a depressão nas relações de trabalho.<sup>340</sup>

Com base em tais preceitos, o órgão julgador deve se atentar à importância das tutelas específicas, priorizando-as em relação à tutela ressarcitória, em face das ofensas sistemáticas ou repetitivas a direitos fundamentais dos trabalhadores decorrentes do assédio moral organizacional e aos danos perpetrados ao meio ambiente do trabalho. Ao se dar efetividade às tutelas específicas, a partir da imposição de obrigações de fazer, não fazer ou tolerar, promovendo a alteração no modelo gerencial do empregador, aplica-se o Direito do Trabalho em consonância com os princípios da proteção, da continuidade da relação de emprego, da vedação à discriminação e da proteção ao meio ambiente de trabalho, o protegendo de comportamentos assediadores que fomentem o preconceito, a violência e o *turn-over*, em observância à desigualdade que demarca as relações de trabalho.

Por outro lado, na apreciação das provas, deve-se levar em conta a dificuldade de produção probatória referente à ocorrência do assédio moral organizacional<sup>341</sup>, que praticamente em todos os casos somente pode ser demonstrado por meio de testemunhas.

Nesse sentido, em muitos casos,

(...) o depoimento pessoal é o único meio ou principal meio de prova de que dispõe a parte no Processo do trabalho. Nas hipóteses em que os fatos se passam em locais reservados ou fora do alcance das testemunhas, como nas de assédio moral e assédio sexual, a palavra da parte tem grande relevância e é forte elemento de convicção do juiz.<sup>342</sup>

---

<sup>338</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 151.

<sup>339</sup> *Ibidem*. p. 136.

<sup>340</sup> GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação: sua aplicação às relações de trabalho**. 2007. 311 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. p. 84.

<sup>341</sup> COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Considerações sobre o assédio moral e a prova no processo do trabalho - presunções e inversão do ônus. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p. 72.

<sup>342</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito de Processo do Trabalho**. Da Ação Civil Pública na Esfera Trabalhista. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1.212.

A depender da situação, portanto, com base no princípio da primazia da realidade, será oportuna a inversão do ônus probatório, flexibilizando-se a regra do artigo 818, I, da CLT, atribuindo a prova à parte que nega a alegação ou que se mantém inerte <sup>343</sup>, quando a produção de provas periciais, documentais e testemunhais for de difícil realização, a exemplo das questões atinentes ao assédio moral organizacional. <sup>344</sup>

Diante da dificuldade de produção de provas imanente à demonstração do assédio moral organizacional, também é importante que o Poder Judiciário não vincule a validade das provas colhidas em inquérito civil, no qual é resguardado o sigilo das testemunhas, à sua repetição em juízo, sob o argumento de que não há contraditório no processo administrativo.

<sup>345</sup>

A prova colhida em inquérito civil “goza da qualificada presunção de veracidade e legitimidade” <sup>346</sup>, pois obtida por meio de processo administrativo, sob condução exclusiva de órgão estatal. Portanto, devem ser consideradas como dotadas de presunção *juris tantum* de veracidade e legitimidade, admitindo prova em contrário, a ser avaliada pelo magistrado na formação de seu convencimento motivado. <sup>347</sup>

Além disso, o Poder Judiciário, assim como o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos, pode promover campanhas, palestras, eventos, publicações ou outros meios de divulgação e conscientização acerca do assédio moral organizacional, a fim de cientificar os empregados e empregadores sobre sua identificação e suas consequências deletérias ao meio ambiente do trabalho.

De mais a mais, ao analisar demandas, pode identificar situações que indiquem a ocorrência de assédio moral organizacional e encaminhar denúncias ao Ministério Público do Trabalho, órgão competente à apuração dos fatos e eventual ajuizamento posterior da Ação Civil Pública correspondente, caso não solucione a questão extrajudicialmente.

---

<sup>343</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 277.

<sup>344</sup> MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. A prova na Ação Civil Pública Trabalhista. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 1. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 1.150.

<sup>345</sup> CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. A produção de prova extrajudicial e judicial sobre a discriminação nas relações de trabalho. O papel do IC e distribuição dinâmica do ônus da prova. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 2. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 625.

<sup>346</sup> MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. A prova na Ação Civil Pública Trabalhista. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 1. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 1.131.

<sup>347</sup> SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. A eficácia probatória dos elementos informativos do inquérito civil na perspectiva do processo justo e equânime. *In*: MIESSA, Élisson. CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 1. Salvador: Juspodivm, 2015, p. 1.169.

Além de poder conceder tutelas específicas que inibam ou removam efeitos dos atos ilícitos praticados pelo empregador, a depender do caso concreto, é essencial ao combate ao assédio moral que o Poder Judiciário arbitre razoavelmente os valores das indenizações devidas.

Nesse viés, o magistrado deve considerar que o assédio moral organizacional, por si só, produz danos aos direitos fundamentais dos trabalhadores, não sendo necessária a comprovação do desenvolvimento de patologias para o ressarcimento oriundo da ofensa aos direitos personalíssimos do empregado. Nesse sentido,

O próprio desequilíbrio do ambiente de trabalho afeta, *per se*, a integridade psicológica do empregado, que não poderá contar com um local harmônico para a prestação de seus serviços. Na lesão sistemática da dignidade que caracteriza o assédio moral sempre haverá um dano. Sua extensão é que deverá ser mensurada, não sua ocorrência; pela própria formação da *psiqué* humana enquanto produto da cultura e da interação com outros indivíduos, qualquer atentado sistematizado à personalidade poderá ser caracterizado como assédio moral.<sup>348</sup>

Além disso, como já aduzido nesta pesquisa, os danos morais oriundos do assédio moral organizacional, que consiste em poluição ao meio ambiente do trabalho, têm natureza objetiva, prescindindo da demonstração de culpa de seu causador para a configuração do dever de indenizar.

Ao apreciar demandas coletivas, que versem sobre assédio moral organizacional, é essencial que o órgão julgador observe que a indenização não tem somente função ressarcitória em relação aos danos morais e materiais sofridos pelos trabalhadores, mas também punitiva e pedagógica, com o intento de “dissuadir os comportamentos assediadores por parte da empresa, bem como incitá-la a impedir a prática da conduta por seus empregados”.<sup>349</sup>

Assim, ainda que não haja regulamentação específica acerca do assédio moral no Brasil, a interpretação sistemática do ordenamento jurídico pátrio a fim de solucionar as lides é papel do Poder Judiciário, a fim de prevenir e reprimir o problema sob análise.

A proteção eficaz da dignidade humana dos trabalhadores e de seus direitos fundamentais, por meio da prevenção e repressão à ocorrência do assédio moral organizacional, depende de ação articulada dos empregados, empregadores, entidades

---

<sup>348</sup> MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores. 2009. 232 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-26092011-105745/pt-br.php>. Acesso em: 12 maio. 2023. p. 152.

<sup>349</sup> GAURIAU, Rosane Martins Padilha. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 223-258, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109942>. Acesso em: 29 maio. 2023. p. 254-255.

sindicais, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e Poder Judiciário, lançando mão dos instrumentos previstos pelo ordenamento jurídico brasileiro descritos neste trabalho, mesmo que ainda não haja regulamentação específica da matéria, nos termos da Convenção nº 190, da OIT.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, conclui-se que o assédio moral, em sua acepção genérica, corresponde a um conjunto de condutas ilícitas, repetitivas ou sistematizadas, realizadas durante prolongado período de tempo, que atentam contra a dignidade e a integridade psicofísica do trabalhador, degradando o meio ambiente de trabalho e ameaçando a continuidade da relação de emprego.

Por outro lado, o assédio moral se trata de ato ilícito contrário a uma série de normas internacionais e do ordenamento jurídico interno. Entre os princípios, regras, objetivos e direitos vilipendiados situados na Constituição Federal, cita-se o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB/88); o princípio dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CRFB/88); o fundamento da valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*, CRFB/88); o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem qualquer tipo de discriminação ilícita (art. 3º, IV, CRFB/88); o direito fundamental à igualdade substancial (art. 5º, *caput*, CRFB/88); os direitos da personalidade (art. 5º, X, CRFB/88); o direito à saúde e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (arts. 6º, *caput* e 7º, XXII, CRFB/88); e o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225, *caput*, CRFB/88).

Apesar de não haver leis federais ou de âmbito nacional que abordam especificamente o assédio moral, há normas que podem ser aplicadas no caso concreto, a partir da interpretação sistemática do direito (com base, inclusive, no art. 8º, da CLT). A título exemplificativo, diante da prática do assédio moral, é possível que seja pleiteada indenização por danos morais e materiais, com base na CLT e no Código Civil.

Ademais, a depender da conduta assediante, será viável o sancionamento da prática com base nas normas do Código Penal, referentes, por exemplo, a crimes contra a honra. Por fim, há possibilidade de o assédio moral justificar dispensa por justa causa, com base nos itens do artigo 482, da CLT, bem como rescisão indireta do contrato de trabalho, com esteio nas alíneas do artigo 483, da CLT. Diante dos bens jurídicos ofendidos pelo assédio moral, há, ainda, a possibilidade de aplicação de outras normas jurídicas, com base em interpretação do Código Civil, da CLT, da Lei da Ação Civil Pública e do Código de Defesa do Consumidor, por exemplo.

Como espécie de assédio moral, o assédio moral organizacional consiste no conjunto de condutas ilícitas, exercidas sistematicamente e durante prolongado período de tempo, no âmbito da relação de trabalho, que causam vexame, humilhação ou constrangimento de um ou mais trabalhadores, com o intento de se obter o engajamento subjetivo dos subordinados às políticas e metas da administração empresarial e maximização dos lucros a qualquer custo,

por meio de ofensas aos seus direitos fundamentais e ao meio ambiente de trabalho, tendo o potencial de gerar danos morais, físicos e psíquicos às vítimas.

Além disso, pode se manifestar das mais diversas maneiras, entre as quais se destacam aquelas referentes aos modelos de gestão por estresse, por injúria e por medo. O *mobbing* organizacional, a partir de seus distintos modos de manifestação, tem o potencial de provocar danos aos trabalhadores, à sua saúde, ao seu patrimônio, às suas relações pessoais e familiares. Também pode gerar prejuízos aos empregadores, por provocar maior rotatividade de trabalhadores, maiores custos com processos seletivos, maior índice de absenteísmo e menor produtividade das equipes. Por fim, as condutas assediadas promovem perdas à sociedade e ao Estado, representadas pelos mais elevados custos previdenciários atinentes às licenças de saúde e aposentadorias precoces, pela perda quantitativa e qualitativa da força de trabalho, pelo aumento no número de acidentes laborais e pela diminuição na arrecadação de impostos e contribuições sociais.

Nessa conjuntura, atingem-se, por meio do assédio moral organizacional, os mesmos bens jurídicos vilipendiados pelo assédio moral genericamente considerado. O que diferencia a abrangência dos danos causados pelas práticas são as características específicas do *mobbing* organizacional, que, diversamente do assédio moral, atinge coletividades de trabalhadores, sem vítimas específicas, sem finalidade de excluí-los do ambiente de trabalho, mas de manipular suas subjetividades a fim de se adequarem às políticas empresariais, buscando-se o aumento da produtividade em nível máximo.

Diante dos danos individuais e coletivos perpetrados pelo assédio moral organizacional, observa-se, com base no ordenamento jurídico brasileiro, a possibilidade de emprego de instrumentos de prevenção e repressão à prática ilícita mediante diversos agentes, entre os quais se destacam as empresas, os empregados, os sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário.

Com base no princípio da livre iniciativa (art. 1º, IV e art. 170, *caput*, CRFB/88), que fundamenta o poder diretivo do empregador, interpretado conjuntamente com o princípio dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CRFB/88) e com o fundamento da valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*, CRFB/88), as empresas podem tomar uma série de medidas a fim de prevenir a ocorrência de assédio moral organizacional no âmbito das organizações.

Entre elas, pode-se citar a transmissão da preocupação da instituição com a saúde e bem-estar dos empregados desde os processos admissionais; a prevenção primária, secundária e terciária do *mobbing* organizacional, levadas a efeito mediante estratégias de sensibilização, de regulamentação, de gerenciamento e de transformação da realidade; a educação dos

empregados acerca do tema; a edição dos códigos de ética e normas internas que regulamentem a prática; a identificação e o combate às condutas assediadas. Apesar disso, a busca pela maximização dos lucros e as dificuldades de implantação de políticas preventivas tendem a gerar a continuidade do assédio moral organizacional.

Os empregados, em tese, com base na bilateralidade do contrato de trabalho, podem adotar como medida preventiva às condutas assediadas a greve ambiental, exercida individual ou coletivamente, a partir da recusa de exercer trabalhos que impliquem riscos à sua saúde. Por outro lado, com esteio nos artigos 5º, XXXV, da CRFB/88; 139, IV; 497, *caput*; 536, *caput*, do CPC; e 769, *caput*, da CLT, é possível que sejam pleiteadas em juízo tutelas específicas, de caráter preventivo, a fim de impedir a efetivação, a continuação ou a repetição dos atos antijurídicos, mediante tutela inibitória ou de remoção do ilícito.

Ao trabalhador prejudicado, ademais, é viável a busca por tutela ressarcitória dos danos morais e materiais que lhe forem causados, com fundamento nos artigos 186; 187; 927, *caput* e parágrafo único; 932, III; e 944, do Código Civil; 223-B; 223-C; 223-E; e 223-F, da CLT. Também é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base nas alíneas do artigo 483, da CLT. Todavia, considerando a ausência de norma que preveja a estabilidade ou a garantia de emprego no Brasil, em contrariedade ao que preconiza o artigo 7º, I, da Carta Magna, os empregados não têm aptidão de utilizar os instrumentos dispostos pelo ordenamento jurídico sem temer represálias do empregador.

Desse modo, com base no artigo 8º, *caput* e inciso III, da CRFB/88, os sindicatos têm legitimidade para representar os trabalhadores judicial e extrajudicialmente, em processos judiciais e/ou administrativos, devendo defender seus interesses individuais e coletivos. Para prevenir a prática de assédio moral organizacional, é possível a realização de negociações coletivas com as empresas e sindicatos patronais, que podem resultar em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, prevendo normas sobre o *mobbing* organizacional.

De mais a mais, é possível que sejam pleiteadas tutelas específicas para proteção da coletividade de trabalhadores, que podem ser tanto inibitórias quanto de remoção do ilícito, por meio de ações coletivas, entre as quais a Ação Civil Pública, com esteio no artigo 21, da Lei nº 7.347/85, combinado com o Título III do Código de Defesa do Consumidor, com o artigo 769, da CLT e com o artigo 3º, da Lei nº 8.073/1990.

Os entes sindicais também podem promover a conscientização acerca da matéria, bem como requerer o pagamento de indenização pelos danos causados aos trabalhadores, com funções ressarcitórias, sancionatórias e preventivas. Por fim, é possível a organização de movimentos grevistas em face da necessidade de se reprimir o assédio moral perpetrado pelo

empregador, com esteio nos artigos 9º, da CRFB/88, combinado com o artigo 4º, da Lei nº 7.783/89.

Outro agente essencial à prevenção e repressão do assédio moral organizacional é o Ministério Público do Trabalho, previsto pelo artigo 128, I, “b”, da Constituição Federal. Tal problemática se insere nos temas prioritários de atuação do *Parquet*, nos termos do Enunciado nº 28, “i”, da Câmara de Coordenação e Revisão do órgão ministerial.

Entre os instrumentos que possibilitam a atuação preventiva do MPT em relação ao ato ilícito sob análise, cita-se o inquérito civil, com base nos artigos 129, III, da CRFB/88 e 84, II, da LC 75/93. Além do inquérito, por meio do qual se pode investigar irregularidades relacionadas às condutas assediadas, buscando saná-las, também é viável a expedição de recomendações, com esteio no art. 15, da Resolução n. 69/2007, do CSMPT e a proposição de assinatura de Termos de Ajustamento de Conduta, com base no artigo 5º, §6º, da Lei da Ação Civil Pública.

Por outro lado, sem prejuízo de sua atuação na conscientização da sociedade acerca do tema, o MPT tem competência para ajuizar Ação Civil Pública, na qual pode pleitear tutelas específicas com viés preventivo, bem como tutela ressarcitória diante dos danos causados aos trabalhadores e à coletividade pelo assédio moral organizacional, com fundamento nos artigos 129, III, da CRFB/88, 83, III, da LC 75/93 e 5º, I, da Lei da Ação Civil Pública.

Por fim, observa-se que o Poder Judiciário, disciplinado pelo Capítulo III do Título IV da Constituição Federal, é essencial à prevenção e à repressão do assédio moral organizacional, por meio de sua atuação, no sentido de garantir a todos o acesso substancial à Justiça, nos termos do artigo 5º, XXXV, da Carta Magna.

Para tanto, é fundamental que o órgão julgador observe as peculiaridades da relação de trabalho, caracterizada pela hipossuficiência do trabalhador, aplicando o direito com base nos princípios da proteção, da primazia da realidade, da continuidade da relação de trabalho, da proteção ao meio ambiente de trabalho e da vedação à discriminação ilícita.

Ademais, o magistrado deve priorizar as soluções preventivas aos casos de assédio moral organizacional que lhe são submetidos, por meio da concessão de tutelas específicas.

Na apreciação das provas, deve-se avaliar, no caso concreto, a capacidade de cada uma das partes de produzir elementos capazes de informar o convencimento do magistrado, utilizando o instrumento da inversão do ônus da prova. Também se deve evitar a vinculação da validade das provas colhidas em inquérito civil à sua repetição em juízo, sob pena de se inviabilizar a produção probatória pela parte que sofre o assédio moral organizacional.

Ainda em viés preventivo, cabe ao Poder Judiciário a promoção de campanhas de conscientização acerca da matéria, bem como o encaminhamento de denúncias ao Ministério Público do Trabalho, ao identificar elementos que evidenciem a ocorrência de assédio moral organizacional, a partir da análise dos processos que lhes são submetidos. No que se refere à repressão do *mobbing* organizacional, é essencial que sejam arbitradas indenizações condizentes com suas finalidades ressarcitórias, sancionatórias e punitivas, sob risco de não se ressarcir os trabalhadores dos danos que lhes foram causados, não se punir adequadamente a empresa infratora, nem desencorajá-la a continuar contrariando o Direito.

A partir da atuação interligada entre todos os agentes citados nesta pesquisa, mediante a aplicação dos instrumentos de prevenção e repressão ao assédio moral organizacional dispostos pelo ordenamento jurídico, é possível proporcionar seu combate mais efetivo, ainda que diante da lacuna legislativa acerca da matéria, em contrariedade ao que determina a Convenção nº 190, da OIT.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, ano 76, ago. 2012.

ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - PUC/SP, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/7054/1/dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023.

ARENHART, Sérgio Cruz. **Perfis da tutela inibitória coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

ASSEMBLEIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 6 maio. 2023.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. *In*: LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro; OLIVEIRA, Juliana Andrade; MAENO, Maria. **Seminário Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: FUNDACENTRO, 2013.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Trabalhadores “transformers” e flexibilização. Onde entra o assédio moral? *In*: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. (Org.). **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

BELO HORIZONTE. 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 01824-2014-008-03-00-5**. Relator: Juiz Fabiano Fernandes Luzes. Belo Horizonte, 25 out 2016. Disponível em: [http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm;jsessionid=5814ABD512344C55567F9D273FF32F6.vm-jb5-prd-a?conversationId=4231076](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm;jsessionid=5814ABD512344C55567F9D273FF32F6.vm-jb5-prd-a?conversationId=4231076). Acesso em: 14 maio. 2023.

BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Dano moral coletivo no atual contexto brasileiro. **Revista de Direito do Consumidor**. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº12, out-dez, 1994.

BRAGA, Yuri Farias. CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NAS RELAÇÕES DO TRABALHO. **Cadernos de Direito**, v. 2, n. 3, p. 95-134, 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.591/2001**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28115>. Acesso em: 6 maio. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.742/2001**. Introduce o art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 6 maio. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.970/2001**. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42147>. Acesso em: 6 maio. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.971/2001**. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/42148>. Acesso em: 6 maio. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.972/2001**. Altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais". Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42149>. Acesso em: 6 maio. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.161/2002**. Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=44786>. Acesso em: 6 maio. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp75.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 15 maio. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 27 maio. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7347Compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17783.HTM](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM). Acesso em: 28 maio. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17998.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm). Acesso em: 29 maio. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.073, de 30 de julho de 1990**. Estabelece a Política Nacional de Salários e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18073.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18073.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.050/DF**. Requerente: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Relator: Min.

Gilmar Mendes. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5612680>. Acesso em: 28 maio. 2023.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**.

Curitiba-Paraná, v. 2, n. 16, p. 1-298, 2013.

CAIXETA, Sebastião Vieira. Garantias, prerrogativas e vedações dos membros do Ministério Público. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 1. Salvador: Juspodivm, 2015.

CALVO, Adriana. Assédio moral institucional. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

Disponível em:

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/352/edicao-1/assedio-moral-institucional>.

Acesso em: 6 maio. 2023.

CÂMARA DE COORDENAÇÃO E REVISÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Enunciado nº 28, “i”**. Disponível em:

<https://mpt.mp.br/pgt/ccr/enunciados-da-ccr-mpt>. Acesso em: 28 maio. 2023.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1988.

CARELLI, Rodrigo Lacerda de. **O mundo do trabalho e os direitos fundamentais: o Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2011.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. A produção de prova extrajudicial e judicial sobre a discriminação nas relações de trabalho. O papel do IC e distribuição dinâmica do ônus da prova. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 2. Salvador: Juspodivm, 2015.

CARVALHOSA, Modesto Souza Barros. A ordem econômica na Constituição de 1969. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, 1972.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. Aspectos gerais do Ministério Público da União sob a perspectiva da Lei Complementar 75/1993. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 1. Salvador: Juspodivm, 2015.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. 2012. 270 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em:

[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio\\_moral\\_organizacional\\_nos\\_bancos\\_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-12042013-163333/publico/Assedio_moral_organizacional_nos_bancos_ViniciusdaSilvaCerqueira.pdf). Acesso em: 15 maio. 2023.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Considerações sobre o assédio moral e a prova no processo do trabalho - presunções e inversão do ônus. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução nº 69, de 12 de dezembro de 2007**. Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmpt/resolucoes/resolu69.pdf>. Acesso em: 28 maio. 2023.

COSTA, Júlia Mascarenhas. **Assédio moral organizacional e política de metas empresariais**: uma análise sobre os limites do poder diretivo do empregador. 2016. 126 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2016.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DA SILVA, Leda Maria Messias. Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade. **Revista Jurídica Cesumar-Mestrado**, v. 6, n. 1, p. 267-281, 2006.

DA SILVEIRA, Bruno Alessandro et al. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 185, p. 1-25. 2015.

DE AVELAR LAMY, Eduardo; TEMER, Sofia Orberg. A representatividade adequada na tutela de direitos individuais homogêneos. **Revista de Processo** | vol, v. 206, n. 2012, p. 167-190, 2012. Disponível em: [http://www.tepedino.adv.br/wpp/wp-content/uploads/2018/06/representatividade\\_adequada.pdf](http://www.tepedino.adv.br/wpp/wp-content/uploads/2018/06/representatividade_adequada.pdf). Acesso em: 28 maio. 2023.

DE MOURA EÇA, Vitor Salino; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães; PIERRE, Flávia Aparecida Oliveira. A promoção do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado mediante tutela específica. **Cadernos de Direito**, v. 17, n. 32, p. 15-40, 2017.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. São Paulo: Saraiva, 2005.

DIÓGENES, Zair da Silva. **A gestão por estresse e o assédio moral no setor bancário**. 2018. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/41252>. Acesso em: 14 maio. 2023.

EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; CREMASCO, Maria Virgínia Filomena. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOLSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Assédio Moral. Uma visão Multidisciplinar**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FONSECA, Ana Luísa Guimarães. Assédio moral nas relações de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFU**. v. 37, p. 1-25. 2009. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30822.pdf>. Acesso em: 6 maio. 2023.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da; GOSDAL, Thereza Cristina. Ministério Público do Trabalho e o Assédio Moral. *In*: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

FREITAS, Juarez. **A interpretação Sistemática do Direito**. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

FURLAN, Paulo Eduardo Meneghetti; ALMEIDA, Víctor Hugo. Legitimidade e Mecanismos de Proteção do Trabalhador em Situações de Assédio Moral: Uma Perspectiva Labor-Ambiental. **Revista Thesis Juris**, v. 6, n. 1, p. 101-119, 2017.

GARCIA, Emerson. **Ministério Público**: Organização, Atribuições e Regime Jurídico. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

GAURIAU, Rosane Martins Padilha. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 223-258, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109942>. Acesso em: 29 maio. 2023.

GIZZI, Jane Salvador de Bueno; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. Assédio moral organizacional - fator de poluição ambiental - tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito. *In*: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane, Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita.

**Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos.** 1. ed. Bauru: Canal 6 Editora, 2015.

GOMES, Maria Augusta et al. Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional. **Revista Laborativa**, v. 5, n. 2, p. 66-87, 2016.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, *et al.* Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. *In:* SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional.** São Paulo: LTr, 2009.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. *In:* SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2009.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição Federal de 1988.** 10. ed. Malheiros: São Paulo, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação:** sua aplicação às relações de trabalho. 2007. 311 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes.** Lisboa: Edições 70, 2003.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 127.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Tutela coletiva inibitória para proteção do meio ambiente do trabalho saudável. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto. (Org.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2015, v. 2, p. 137-151.

LEONEL, Ricardo de Barros. **Manual do processo coletivo.** 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 179.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil**: a Convenção 87 da OIT e a Constituição de 1988. 2009. 198 f. Dissertação (Mestrado - Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/8844/1/Maria%20Cristina%20Cintra%20Machaczek.pdf>. Acesso em: 28 maio. 2023.

MAGALHÃES, Aline Carneiro. O direito do trabalho como expressão de direitos humanos fundamentais: a promoção da dignidade da pessoa humana via trabalho tutelado. **Direito e Democracia**, v. 14, n. 2, 2013.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito. **Jus Navigandi**, Teresina, ano, v. 8, 2019.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz. **Manual do processo de conhecimento**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 433-448, jan/dez. 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo. Atlas: 2012.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. A prova na Ação Civil Pública Trabalhista. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 1. Salvador: Juspodivm, 2015.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho com Dignidade**: Educação e qualificação é um caminho? São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Edelamare. O dano extrapatrimonial coletivo ou difuso e a Lei 13.467/2017. *In*: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI Neto, Sílvio. (Coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**. 5. ed. São Paulo, LTr, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MENDONÇA, Martha Halfeld Furtado de. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, jul./set. 2001.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma\\_AP\\_75320.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_AP_75320.pdf). Acesso em: 6 maio. 2023.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. **XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, p. 9038-9047, 2010.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. **Temas de Direito Processual**: segunda série. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1988.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores**. 2009. 232 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-26092011-105745/pt-br.php>. Acesso em: 12 maio. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

NATAL. **Lei nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança. Disponível em: [http://www.sindsaudern.org.br/\\_ups/download/2019/10/28/arq558993136cdc2.pdf](http://www.sindsaudern.org.br/_ups/download/2019/10/28/arq558993136cdc2.pdf). Acesso em: 6 maio. 2023.

NEVES, Murillo Henrique Souza. **Assédio moral e o Ministério Público do Trabalho: como o Parquet pode otimizar sua atuação no combate às práticas assediadoras?** 2013. 94 f. Monografia - Bacharelado em Direito. Universidade de Brasília, Brasília, 2013.  
OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei nº 13.467/17. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, ano 81, nº 09, set. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em:

[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem**. 1948. Disponível em:  
[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf). Acesso em: 2 maio. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87**. Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical de 1948. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em: 28 maio. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111**. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 6 maio. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190**. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf). Acesso em: 6 maio. 2023.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. Obra digital. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Os contornos conceituais do assédio moral organizacional**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. 2018. Disponível em:  
<https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Os-contornos-conceituais-do-assedio-moral-organizational.24.02.2018.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2023.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 73, n. 2, p. 25-45, 2007.

PEREIRA, João Batista Brito. Funções institucionais do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: LTr, nº 04, set. 1992.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución**. 5. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

PIAI, Bruno. **Mais da metade dos brasileiros já sofreu assédio moral no trabalho**. RH Pra Você. 2 de maio de 2023. Disponível em:

[https://rhpravoce.com.br/redacao/assedio-moral-no-trabalho/#:~:text=De%20acordo%20com%20levantamento%20do,emprego%20\(39%2C4%25\)](https://rhpravoce.com.br/redacao/assedio-moral-no-trabalho/#:~:text=De%20acordo%20com%20levantamento%20do,emprego%20(39%2C4%25)). Acesso em: 31 maio. 2023.

PINTO, Caroline Rafaela de Oliveira. **Assédio moral organizacional e política de metas: uma análise sobre o abuso do poder empregatício em modelos de gestão empresarial e suas repercussões**. 2018. 126 f. Monografia (Graduação em Direito), Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014.

RAIMUNDO, Sabrina Donegá. **O assédio moral e a estabilidade como forma de repressão à violência emocional no ambiente de trabalho**. 2014. 87 f. Monografia (TCC - Graduação em Direito) - Fundação de Ensino Eurípedes Soares Rocha, Centro Universitário Eurípedes de Marília (UNIVEM), Marília, 2014. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1202>. Acesso em: 27 maio. 2023.

RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado - atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

RAMPIN, Talita Tatiana Dias. A tutela coletiva brasileira: análise dos procedimentos processuais coletivos e das figuras de acionamento judicial. *In*: COSTA, Yvete Flávio da (Org.). **Tutela dos Direitos Coletivos: Fundamentos e Pressupostos**. São Paulo: UNESP, 2011.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 1996.

REBOUÇAS, Antônio José de Arruda. Gestão Injuriosa. **Boletim da Saúde: Saúde do Trabalhador Bancário**. Porto Alegre: Escola de Saúde Pública/RS, v. 20, n. 1, p. 182-185. jan/jun. 2006. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/periodicos/boletim\\_saude\\_v20n1.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/periodicos/boletim_saude_v20n1.pdf). Acesso em: 14 maio. 2023.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. Breves considerações sobre o inquérito civil. *In*: MILARÉ, Édis (Coord.). **Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

SABADELL, Ana Lúcia. **Manual de sociologia jurídica: introdução a uma leitura externa do direito**. 2. ed. São Paulo: Ed. RT, 2002.

SANTOS NETO, Raimundo Paulo. O protesto judicial do termo de ajustamento de conduta (TAC) com medida de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano XXII, nº 44, set. 2012.

SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito Coletivo do Trabalho**: as relações coletivas de trabalho após o advento da lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2019.

SANTOS, Camila Lima. **Ação Civil Pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional**: em busca da real efetividade. 2018. 100 f. Monografia (Pós-Graduação em Direito) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A natureza objetiva do dano moral coletivo no direito do trabalho. **Revista Eletrônica do TRT01**. Rio de Janeiro, nº 2, out/dez. 2011.

SANTOS, Marcos André dos. **Assédio moral nas relações de trabalho no Brasil: revisão necessária do conceito**. 2017. 73 f. TCC - Bacharelado em Direito. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito de Processo do Trabalho**. Da Ação Civil Pública na Esfera Trabalhista. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.

SCHIAVI, Mauro. O alcance da expressão “relação de trabalho” e a competência da Justiça do Trabalho um ano após a promulgação da EC 45/04. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, vol 70, número 2, fevereiro de 2006, p. 208-221.

SCHIAVI, Mauro. **Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. Disponível em: [http://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao\\_juridica.pdf](http://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf). Acesso em: 2 maio. 2023.

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. A eficácia probatória dos elementos informativos do inquérito civil na perspectiva do processo justo e equânime. *In*: MIESSA, Élisson. CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3. ed. v. 1. Salvador: Juspodivm, 2015, p. 1.169.

SCHLEMMER, Silvia do Nascimento. **Meio ambiente do trabalho e a problemática do assédio moral organizacional**: uma análise aplicada às instituições financeiras. 2013. 76 f. Monografia (TCC - Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/11400>. Acesso em: 27 maio. 2023.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**: Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 5 maio. 2023.

SILVA, Edson Braz da. Inquérito Civil Trabalhista. Termo de ajustamento de conduta. Execução do termo de ajustamento de conduta na Justiça do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: LTr, ano X, nº 20, set. 2000.

SILVA, Joseane Suzart Lopes da. Ações coletivas para a defesa dos consumidores: em busca da real efetividade. *In*: SILVA, Joseane Suzart Lopes da; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça (Org.). **Tutela processual coletiva do consumidor**. Salvador: Paginae, 2011.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 284-286, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/qrMRWypfpJZbdJBq35PXGmk/?lang=pt>. Acesso em: 4 maio. 2023.

SOARES, Fernanda De Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Fórum Trabalhista–RFT**, p. 21-47, 2014.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Hermenêutica Jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Intervenções no espaço possível de ação: princípios e estratégias básicas no combate ao assédio moral e organizacional. *In*: Soboll, Lis Andrea Pereira (org.). **Intervenções em assédio moral e organizacional**. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Vera Lúcia de. **A qualificação do conceito assédio moral no Brasil: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano**. 2008. 669 f. Tese de doutorado - Engenharia de Produção - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

STANDER, Celia Regina Camachi. **A destinação das indenizações e cominações pecuniárias decorrentes da defesa de direitos difusos e coletivos laborais**. 2016. 195 f. Dissertação (Mestrado - Direito) - Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19112020-145122/publico/613779\\_Dissertacao\\_Corrigida.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19112020-145122/publico/613779_Dissertacao_Corrigida.pdf). Acesso em: 29 maio. 2023.

**Tempos Modernos**. Direção: Charles Chaplin. Produção de Charles Chaplin. Estados Unidos da América. 1936.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. **Revista do Direito Público**, v. 2, n. 2, p. 3-24, 2007.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: direito de família**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

VILLELA, Fábio Goulart. A execução em ação civil coletiva na justiça do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v. 78, n. 3, p. 299-307, mar. 2014, Disponível em: <https://anpt.org.br/images/olds/arquivos/anpt19625O7312463.pdf>. Acesso em: 28 maio. 2023.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lindo de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016.

ZAAR, Josué Luís. **A Reforma Trabalhista: a desconstrução do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

ZAVASCKI, Teori Albino. Defesa de direitos coletivos e defesa coletiva de direitos. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, n. 11, p. 177-192, 1996. Disponível em:

<https://www.seer.ufrgs.br/revfacdir/article/download/69745/39291>. Acesso em: 28 maio. 2023.