



**NOTA TÉCNICA PGT/GE ASSÉDIO MORAL NA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA N. 01, DE 27 DE JULHO DE 2022**

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO e o GRUPO DE ESTUDOS instituído pela Portaria n. 1206/2020/PGT edita a seguinte

**NOTA TÉCNICA**

sobre princípios, regras e procedimentos quanto ao combate ao assédio moral organizacional no âmbito da Administração Pública.

**1. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: CONCEITO, ABRANGÊNCIA E NORMAS APLICÁVEIS**

- 1.1.** O assédio moral organizacional consiste em atos hostis, ainda que seja único, e/ou omissão ou omissões abusivas, praticados por qualquer modo, inclusive virtual, que extrapolem o poder diretivo na relação de trabalho, inseridos na política de gestão de pessoas, ou não rechaçados ou fiscalizados pela referida política. São atos e/ou omissões violadores da honra e da dignidade dos sujeitos atingidos pelo assédio.
- 1.2.** Os atos ou omissões caracterizadores de assédio moral organizacional podem partir de superior hierárquico, de colega ou até mesmo de subordinado.
- 1.3.** Também pode se configurar como prática de assédio moral organizacional a omissão do gestor público ao não rechaçar atos de hostilidade, inclusive do público externo, contra trabalhadores da Administração Pública.
- 1.4.** São exemplos de práticas de assédio moral organizacional: a gestão por estresse, por injúria ou por medo, inclusive de cunho cultural<sup>1</sup>, político e ideológico, bem como as “exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças e cobranças exageradas”<sup>2</sup>.
- 1.5.** O assédio moral pode vir acompanhado de situações de assédio sexual, antecedentes, concomitantes ou posteriores. Esclarece-se que o assédio sexual é uma expressão da violência de gênero e manifesta relações de poder inerentes à cultura patriarcal cisheteronormativa, violando

<sup>1</sup> Tais como as práticas de discriminação por motivo de sexo, origem, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outras (Lei n. 9.029/1995).

<sup>2</sup> SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 22.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro, de modo que, além de tipificado como crime, afronta a ordem jurídico-trabalhista.

16. As práticas de assédio moral organizacional são caracterizadas como **riscos psicossociais** do trabalho<sup>3</sup>, que ameaçam a integridade psíquica de trabalhadoras e trabalhadores, podendo comprometer a sua saúde mental e gerar adoecimentos, como a síndrome de *burnout*<sup>4</sup>, entre outras enfermidades. Portanto, as práticas de assédio moral têm o potencial de causar danos morais, físicos, psíquicos e econômicos às vítimas<sup>5</sup>.
17. Nas atuais formas de organização do trabalho, são predominantes as exigências de ritmos acelerados de produção, o desrespeito à diversidade, inclusive quanto a concepções ideológicas e religiosas, o estímulo à competitividade exacerbada, a exclusão dos indivíduos com menor adaptação às novas tecnologias ou a formatos de atuação, entre outros modos de segregação. Esse contexto de intolerância e de acirrada competitividade estimula práticas de assédio moral.
18. O assédio moral organizacional pode ocorrer tanto em entidades privadas como no âmbito da Administração Pública<sup>6</sup>. Dados da Controladoria-Geral da União demonstram **aumento na incidência de processos administrativos** instaurados no âmbito do Poder Executivo Federal para apurar supostas práticas de assédio moral<sup>7</sup>.
19. As estatísticas de adoecimento mental no serviço público são preocupantes. Consta-se que, de 2013 a 2020, **quinze mil servidores federais foram afastados por transtornos relacionados à saúde mental**, com impactos em seus níveis de produtividade e de suas equipes, prejudicando a prestação do serviço público, além de provocar o aumento da quantidade de demandas judiciais<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> BARUKI, Luciana Veloso. *Saúde mental no trabalho: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro*. Tese de Doutorado. São Paulo: Universidade Mackenzie, 2017.

<sup>4</sup> “A síndrome de esgotamento profissional ou *burnout* é uma reação de estresse excessivo relacionada ao trabalho, a qual se apresenta em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional.” SILVA, DKC; PACHECO, MJT; MARQUES, HS; BRANCO, RCC; SILVA, MACN; NASCIMENTO, MDSB. *Burnout no trabalho de médicos pediatras*. In: Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. 2017; 15(1):2-11.

<sup>5</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

<sup>6</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 124. A autora destaca que, no serviço público, o assédio moral, geralmente, está relacionado às disputas de poder, sendo frequentes os abusos, tais como distribuição desigual de cargos de assessores e a falta de critérios objetivos nas avaliações para progressões funcionais. p. 126-127.

<sup>7</sup> TEMÓTEO, Antonio. *Um processo por assédio moral é registrado a cada 55 horas: cresce o número de casos de funcionários que sofrem maus-tratos de chefes e registram queixa*. Em 2015, a CGU abriu um procedimento sobre o tema a cada 55 horas. Houve duas demissões, quatro advertências e duas destituições de cargo de confiança. In: Correio Braziliense. Economia. 23.out.2016. Disponível em:

<[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas\\_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml)>. Acesso em 04.abr.2021.

**Em estudo temático recente, também se constatou o alto índice de assédio moral na Administração Pública Federal: CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO.** MIADA, Sandra Yumi. *Assédio Moral: tratamento correccional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCO)*. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/Assdiomoral.pdf>>. Acesso em 02.fev.2021. Ressalva-se que a CGU teceu esclarecimentos acerca da quantidade de denúncias sobre assédio moral, os quais estão disponíveis no link: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2022/06/casos-e-denuncias-de-assedio-sexual-e-moral-no-governo-federal>. Acesso em 08.jul.2022.

<sup>8</sup> O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Fundação Jorge Duprat e Figueiredo (Fundacentro) e a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) promoveram, em 2020, um desafio com premiações aos projetos que melhor respondessem à



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

- 1.10.** As práticas de assédio moral organizacional são proibidas pelo ordenamento jurídico, pois são ofensivas aos princípios constitucionais da **proteção à dignidade humana, do valor social do trabalho, da não discriminação e da prevalência dos direitos humanos**<sup>9</sup>.
- 1.11.** Ademais, a Constituição de 1988 estabelece como direito fundamental dos trabalhadores “**a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança**”<sup>10</sup>, harmonizando-se com a **proteção ao meio ambiente do trabalho**<sup>11</sup>.
- 1.12.** Nesse contexto constitucional, o art. 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que empregadores deverão cumprir e fazer cumprir as normas referentes à saúde e segurança do trabalho. Por sua vez, as **normas regulamentadoras**, atualmente expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, mencionam a necessidade de identificação de **perigos e riscos ocupacionais**<sup>12</sup>, a fim de reduzir a incidência de acidentes de trabalho e/ou doenças do trabalho, aqui incluídas as questões de saúde mental relacionadas ao trabalho. Destaca-se que entre os riscos ocupacionais estão os **riscos psicossociais**<sup>13</sup>.
- 1.13.** No campo normativo internacional, é importante ressaltar que a **Convenção n. 155** da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>14</sup>, que versa sobre medidas de implantação de um meio ambiente de trabalho seguro, abrange também os trabalhadores da Administração Pública (Art. 3, alíneas “a” e b”).
- 1.14.** A Convenção n. 155 da OIT esclarece que o **termo saúde relacionado ao trabalho abrange** os “**elementos físicos e mentais** que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (Art. 3, alínea “e”).
- 1.15.** A **Convenção n. 190 da OIT**, aprovada em 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência

---

seguinte questão: “como podemos utilizar ferramentas diagnósticas para antecipar os riscos de adoecimento mental dentro do serviço público por meio da coleta e análise de dados?” Disponível em: <<https://desafios.enap.gov.br/pt/desafios/deteccao-de-riscos-a-saude-mental-no-trabalho>>. Acesso em 25.jul.2022.

<sup>9</sup> Art. 1º, III e IV; art. 3º, IV; e art. 4º, II, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988).

<sup>10</sup> Art. 7º, XXII, da CRFB/1988.

<sup>11</sup> Art. 200, VIII, e art. 225 da CRFB/1988.

<sup>12</sup> NR 1 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.

<sup>13</sup> Os riscos psicossociais estão exemplificados: no **item 17.4.3, alínea “f”, da NR 17**, que impõe a implementação de medidas de prevenção que evitem o trabalho com “exigência cognitiva que possa comprometer a segurança e saúde do trabalhador”; no **item 17.4.7, alínea “d”, da NR 17**, que determina que os superiores hierárquicos diretos dos trabalhadores devem ser orientados para buscar, no exercício de suas atividades, estimular tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho; no **item 6.2 do Anexo I da NR 17**, que prevê a proibição do empregador de “obrigar o trabalhador ao uso, permanente ou temporário, de vestimentas ou propagandas ou maquiagem temática que causem constrangimento ou firam sua dignidade pessoal”; no **item 20.15.6 da NR 20**, que determina que “os integrantes da equipe de resposta a emergências devem ser submetidos a exames médicos específicos para a função que irão desempenhar, conforme estabelece a Norma Regulamentadora n.º 7, incluindo os fatores de riscos psicossociais, com a emissão do respectivo atestado de saúde ocupacional” (o **glossário da NR 20 explica que riscos psicossociais são influências na saúde mental dos trabalhadores, provocadas pelas tensões da vida diária, pela pressão do trabalho e por outros fatores adversos**); no **item 33.5.19.1 da NR 33**, no **item 34.17.7 da NR 34** e no **item 35.4.1.2 alínea “c”, da NR 35**, os quais determinam que empregadores devem considerar os riscos psicossociais em suas avaliações de riscos; no **item 36.14.8.1, alínea “e”, da NR 36**, que determina que os superiores hierárquicos diretos dos trabalhadores da área industrial devem ser treinados para estimular tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho.

<sup>14</sup> Ratificada pelo Brasil em 1994. Vide Decreto n. 10.088/2019, que consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

Internacional do Trabalho<sup>15</sup>, versa sobre a **eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho** e reconhece que a violência e o assédio são incompatíveis com o trabalho decente, o qual deve ser assegurado por todas as organizações **públicas** e privadas.

- 1.16.** Em seu artigo 9, alínea “b”, a Convenção n. 190 da OIT explicita que, como medida de prevenção e proteção, os países membros deverão adotar legislação que **considere a violência e o assédio moral, assim como os riscos psicossociais associados, na gestão da saúde e segurança do trabalho.**
- 1.17.** Por fim, vale salientar que o Brasil, aderindo a compromissos internacionais de respeito e defesa de direitos humanos, promulgou o **Decreto n. 9.571/2018** que, em seu art. 3º, preceitua que é responsabilidade do Estado a **“capacitação de servidores públicos sobre a temática de direitos humanos e empresas, com foco nas responsabilidades da administração pública e das empresas, de acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas”**. O referido decreto menciona a necessidade de **“criação de plataformas e fortalecimento de mecanismos de diálogo entre a administração pública, as empresas e a sociedade civil”**, bem como prevê o estabelecimento de instrumentos operacionais de denúncia e de reclamação, entre os quais **estruturas de combate a comportamentos antiéticos e ao assédio moral**, que permitam identificar os riscos e os impactos e reparar as violações de direitos humanos.

## **2 ATRIBUIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA ATUAR NA PREVENÇÃO E NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

- 2.1.** O art. 114 da CRFB/1988 dispõe que **“compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”**<sup>16</sup>.
- 2.2.** Ao interpretar esse dispositivo constitucional, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a expressão **“relação de trabalho”** exclui os vínculos de natureza jurídico-estatutária, não sendo de competência da Justiça do Trabalho **“as ações entre o Poder Público e seus servidores”** (ADI 3395/DF)<sup>17</sup>.
- 2.3.** Nesse contexto, tornou-se assente na literatura jurídica e na jurisprudência a competência da Justiça do Trabalho, e, conseqüentemente, a atribuição do MPT, para dirimir conflitos sobre práticas de assédio moral no âmbito da Administração Pública quando o regime de contratação de pessoal é o celetista. A cizânia maior se dá em relação à competência para atuar na matéria quando a forma de contratação de pessoal adotada pelo ente público for o regime jurídico estatutário ou regime jurídico administrativo.

<sup>15</sup> Ainda não ratificada pelo Brasil. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 190*. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em 25.jul.2022.

<sup>16</sup> Artigo incluído pela Emenda Constitucional n. 45/2004.

<sup>17</sup> Medida Cautelar confirmada. Ação Direta julgada parcialmente procedente. Relator: Min. Alexandre de Moraes, DJ 165, de 01/07/2020.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

24. Em uma compreensão da questão que se amolde aos princípios constitucionais e às normas internacionais de proteção aos direitos humanos é essencial reconhecer que a prevenção e o combate ao assédio moral organizacional estão inseridos na tutela do meio ambiente de trabalho seguro e saudável, independentemente do vínculo contratual de trabalho, seja ele celetista ou estatutário.
25. Assim, o trabalhador estatutário, de forma isonômica ao trabalhador celetista, possui direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado<sup>18</sup>, que lhe garanta saúde e segurança, protegendo-o, inclusive, contra práticas de assédio moral.
26. Destaca-se que a competência da Justiça do Trabalho vem se firmando de maneira consolidada para o julgamento de causas em que se discute o **meio ambiente do trabalho**, com pedidos de efetivação de normas de saúde e segurança do trabalho, não se fazendo distinção quanto ao regime jurídico adotado pelo ente público para a contratação de pessoal - estatutário ou celetista. Com efeito, o STF editou a Súmula 736, *in verbis*:
- Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.**
27. Vale ressaltar que o Supremo Tribunal Federal também tem proferido diversas decisões, **afirmando a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações civis públicas relacionadas ao meio ambiente do trabalho na Administração Pública, independentemente do regime jurídico adotado pelo ente, e reconhecendo que a decisão proferida no julgamento da ADI 3395 não abrange pedidos relacionados à saúde, segurança e higiene do trabalho.** Citam-se as seguintes decisões: Reclamações 3303-PI; 13113 /AM<sup>19</sup>; 20744-SC<sup>20</sup>, 12642/ES; 19733/AL; Recursos Extraordinários com Agravo: ARE 1057621/PB; ARE1172504/MS; ARE 126546/RJ; ARE 1090128/RJ; ARE 1171935/SC; ARE 1179226/AC; ARE 1128237/DF; ARE 1131138/RJ; ARE 1083272/AL; Ações Cíveis Originárias: ACO 2169/ES; ACO 1825/SP; ACO 2709/SP; ACO 2672/AM.
28. **A mais recente dessas decisões foi a proferida na Reclamação (RCL) 49.516**, em que a Primeira Turma do STF, seguindo a manifestação do Procurador-Geral da República, negou provimento ao recurso interposto pelo estado de Rondônia e reiterou o entendimento de que o **meio ambiente de trabalho saudável é direito de todos os trabalhadores**, “independentemente do regime jurídico a que estejam sujeitos”, competindo, portanto, **à Justiça do Trabalho julgar a ação civil pública proposta pelo MPT, que busca o cumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho** em unidades da Polícia Civil daquele estado, diante de precariedades do

<sup>18</sup> Conforme previsto nos artigos artigo 7º, inciso XXII, c/c o artigo 39, § 3º, e artigo 225, da CRFB/1988, bem como no artigo 3, alíneas “a” e “b” da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

<sup>19</sup> Nesse julgado, o Ministro Ricardo Lewandowski qualificou a proteção ao meio ambiente de trabalho seguro como “**típico direito social trabalhista, de alcance coletivo geral**”, para a realização do qual pouco importa “a eventual diversidade de regimes jurídicos dos trabalhadores abrangidos na situação discutida, haja vista que todos eles, indistintamente, estão submetidos às mesmas condições de trabalho”.

<sup>20</sup> Ementa: RECLAMAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ADI 3.395. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO. 1. Não há identidade estrita com o decidido na ADI 3.395-MC o debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação civil pública, cujo objetivo é impor a ente público o cumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho (no caso, hospital público no qual trabalham não apenas servidores estatutários, mas também funcionários terceirizados, submetidos à CLT). 2. Agravo regimental desprovido. (Rcl 20744 AgR, Relator(a): ROBERTO BARROSO, 1ª Turma, julgado em 02/02/2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-034 DIVULG 23-02-2016 PUBLIC 24-02-2016).





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

ambiente laboral.

29. Destaca-se, ainda, que, em decisão colegiada, proferida, em agosto de 2017, no ARE 1044313, com trânsito em julgado, o STF reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação civil pública<sup>21</sup> que busca coibir o assédio moral organizacional na Administração Pública, em que se pede a condenação do estado de Santa Catarina a implementar, entre outros programas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças do trabalho, o **Programa de Prevenção de Riscos Psicológicos e Sociais - PPRPS/SC**, o **Programa de Avaliação Psicológica - PAP/SC** e o **Programa de Prevenção do Assédio Moral/SC**.
- 2.10. Nessa linha, a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho tem se consolidado quanto à competência da Justiça do Trabalho para o julgamento desse tipo de lide, com destaque relevante para as ações civis públicas propostas pelo MPT de tutela do meio ambiente do trabalho, inclusive quando o réu é pessoa jurídica de direito público que adote o regime jurídico estatutário para seus servidores<sup>22</sup>.
- 2.11. A título exemplificativo, colaciona-se ementa de acórdão proferido pelo TRT12ª Região, em que se reconhece a competência da Justiça do Trabalho para tratar de práticas de assédio moral organizacional no âmbito da Administração Pública, explicitando, inclusive, a competência da Justiça especializada para a atuação contra assédio sexual:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS VISANDO À PREVENÇÃO E REPREENSÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL. DIREITOS TRABALHISTAS RELATIVOS À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. RECONHECIMENTO. Trata-se de ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, cujo **objetivo é impor ao Município de Joinville a obrigação de implantar política pública destinada à prevenção e repressão do assédio moral e sexual no âmbito da Administração Pública municipal**. Situação, portanto, que não afronta o entendimento veiculado pelo STF na ADI 3395-6, pois não está em discussão o vínculo jurídico estabelecido entre servidores estatutários e a Administração Pública direta, mas sim a omissão desta em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores à saúde e à segurança no ambiente laboral, seja qual for o vínculo existente, se estatutário ou não. Com fundamento no art. 114, I e IX, da Constituição Federal e na Súmula 736 do STF, forçoso reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a causa<sup>23</sup>.

- 2.12. Fundamento também relevante para se admitir que a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as causas que envolvam a aplicação de normas de saúde e segurança do trabalho decorre do fato de ser necessária a **tutela indivisível do meio ambiente do trabalho**, que é uma e insuscetível de separação pela natureza do vínculo que une o trabalhador e quem lhe toma os serviços. Verifica-se que, usualmente, nos quadros funcionais da Administração Pública, estão

<sup>21</sup> Processo n. 0010236-94.2013-5.12.0034.

<sup>22</sup> Nesse sentido: Processos n.ºs 0063600-97.2009.5.05.0039; 0000471-03.2010.5.06.0251; 0011125-84.2017.5.15.0079; 0000097-46.2019.5.11.0052; 60000-40.2009.5.09.0659; 000117-67.2017.5.11.0000; 187000-19.2008.5.01.0000; 16400-66.2009.5.15.0023; 128500-70.2013.5.13.0025; 75700-37.2010.5.16.0009; 10236-94.2013.5.12.0034; 000480-77.2014.5.03.0066; 24038-25.2013.5.24.0003; 231-85.2011.5.19.0002; 000123-83.2015.5.11.0052; 54900-93.2005.5.01.0004 e recentes decisões do TST em outros tipos de ações: AIRR-2620-25.2012.5.22.0002; RR-300-11.2017.5.22.0104.

<sup>23</sup> Relatora Desembargadora Ligia Maria Teixeira Gouvêa. Processo n. 0001519- 16.2014.5.12.0016.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

inseridos, em um único ambiente laboral, trabalhadores com diferentes regimes jurídicos, como estatutários, celetistas, terceirizados, estagiários, entre outros, razão pela qual não se pode fazer distinção no que se refere à aplicação das normas que visam à garantia da saúde e da vida desses profissionais.

- 2.13.** Acrescente-se que a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT), do Ministério Público do Trabalho, defende a atribuição do *Parquet* Laboral para investigar o descumprimento de normas de saúde, segurança e higiene no trabalho, mesmo que o investigado adote o regime jurídico estatutário para seus servidores:

**Orientação n. 7, da CODEMAT**

**Administração Pública. Atuação na defesa do meio ambiente do trabalho. O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para exigir o cumprimento, pela Administração Pública direta e indireta, das normas laborais relativas à higiene, segurança e saúde, inclusive quando previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratarem de direitos sociais dos servidores, ainda que exclusivamente estatutários.**

- 2.14.** A Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) do MPT, tendo em vista a relevância do tema, possui enunciado acerca da atribuição desse ramo do Ministério Público para esse tipo de investigação:

**ENUNCIADO Nº 15/CCR (49ª Sessão Extraordinária, realizada nos dias 25/2 e 10/3/2015 - DOU Seção 1 - 26/03/15 - págs. 76/77)**

**INQUÉRITO CIVIL PARA INVESTIGAR DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO EM PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. ATRIBUIÇÃO DO MPT.** Cabe ao MPT investigar e propor ações coletivas que busquem a tutela do meio ambiente laboral na Administração Pública direta, ainda que o regime jurídico da pessoa jurídica de direito público seja de cunho estatutário. Inteligência da Súmula 736/STF e da Orientação 7, da CODEMAT.

- 2.15.** Nessa linha, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (CONAP), do Ministério Público do Trabalho, possui orientação específica quanto à atribuição do MPT para a atuação preventiva e repressiva do assédio moral organizacional no âmbito da Administração Pública:

**Orientação n. 8, da CONAP**

**Meio Ambiente do Trabalho. Assédio Moral – Administração Pública Direta e Indireta. Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e processar questões que tratem da prática de assédio moral organizacional na Administração Pública Direta e Indireta, independentemente do regime jurídico de trabalho, uma vez que a ofensa se relaciona ao meio ambiente do trabalho.**

- 2.16.** Nesse sentido, é o entendimento da 3ª Subcâmara da CCR/MPT sobre a atribuição do *Parquet* laboral para atuar em casos de assédio moral organizacional, conforme julgado abaixo:

**DECLÍNIO DE ATRIBUIÇÃO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. REGIME ESTATUTÁRIO. OFENSA RELACIONADA AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. ATRIBUIÇÃO DO MPT. ENUNCIADO 8 DA CONAP. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA 736 DO STF. NOVA COMPOSIÇÃO DO ÓRGÃO FRACIONÁRIO. MUDANÇA DE ENTENDIMENTO. DECLÍNIO NÃO REFERENDADO.**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

1. Na 1ª Sessão Plenária da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, realizada em Brasília/DF, no dia 23/5/2018, foi aprovado, por maioria de votos, o posicionamento de que o assédio moral contra servidor estatutário, em qualquer de suas formas, deverá ser objeto de declínio de atribuição a outro ramo do Ministério Público.
2. No entanto, até o presente momento a matéria em debate não foi revista pela CONAP, permanecendo plenamente em vigor a Orientação 8 da CONAP: "*Meio Ambiente do Trabalho. Assédio Moral – Administração Pública Direta e Indireta. Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e processar questões que tratem da prática de assédio moral organizacional na Administração Pública Direta e Indireta, independentemente do regime jurídico de trabalho, uma vez que a ofensa se relaciona ao meio ambiente do trabalho.*"
3. Em reunião realizada em 26.3.2019 pela Câmara de Coordenação e Revisão com as Coordenadorias Nacionais Temáticas, no esforço de promover uma atuação coordenada, una e em conformidade com as metas, projetos, orientações e enunciados institucionais (artigo 3º da Resolução 142, de 27 de abril de 2017), a Coordenadora Nacional da CONAP, Procuradora do Trabalho Carolina Pereira Mercante, reafirmou o posicionamento da Coordenadoria de que o assédio moral na Administração Pública continua sendo objeto de atuação pelo MPT, nos termos da Orientação 8 da CONAP.
4. O assédio moral gera reflexos sobre a organização do trabalho e o meio ambiente laboral e, sendo a organização do trabalho um dos aspectos que compõem os riscos psicossociais do trabalho (NR 17), a existência de assédio moral constitui uma forma de degradação suscetível de provocar adoecimento.
5. Considerando a nova composição da 3ª Subcâmara de Coordenação e Revisão, em cuja alçada está o exame dos procedimentos da área temática "*4. Trabalho na Administração Pública*", promove-se virada jurisprudencial de sorte a que, doravante, seja considerada atribuição do Ministério Público do Trabalho a de atuar em questões que versem sobre assédio moral organizacional no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, independentemente do regime jurídico ostentado pelos trabalhadores imbuídos da função pública. **Declínio não referendado.**

**2.17.** O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) proferiu, em fevereiro de 2021, decisão nesse sentido, conforme se pode ver do julgado abaixo descrito:

**RECLAMAÇÃO PARA PRESERVAÇÃO DA AUTONOMIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INVESTIGAÇÃO DE SUPOSTO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO ÂMBITO DO TJ/PB. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA CNMP Nº 08. OFENSA À AUTONOMIA NÃO EVIDENCIADA. ATRIBUIÇÃO DO MPT PARA TUTELAR O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. IMPROCEDÊNCIA.**

1. Competência deste CNMP para julgar conflito (ou colisão) de autonomias funcionais e administrativas de ramos diversos do Ministério Público, na hipótese de não se tratar de conflito de atribuições, mas de lide com viés objetivo-institucional, que extrapola um caso concreto.
2. A judicialização da matéria em momento posterior à instauração de procedimento perante o CNMP não importa em arquivamento automático do feito por perda de objeto, especialmente quando for comprovada a intenção de esvaziamento das competências constitucionalmente atribuídas a este Órgão de Controle (Precedentes: PROP nº 1.00965/2017-30, rel. Cons. Leonardo Accioly da Silva, 20/02/2018; ED em RI em RD nº 0.00.000.000020/2016-56, CNMP, Rel. Cons. Walter de Agra Júnior, 13/09/2016; PCA nº 1.00926/2017-05, rel. Cons. Otávio Rodrigues Júnior., 01/08/2019).
3. Legitimidade da atuação do Ministério Público do Trabalho quando se busca tutelar a qualidade de vida dos trabalhadores celetistas e estatutários, em prol da





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

higidez, segurança e saúde do ambiente de trabalho, em conformidade com entendimento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal e reiterados julgados do Tribunal Superior do Trabalho.

4. Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e processar questões que tratem da prática de assédio moral organizacional na Administração Pública Direta e Indireta, independentemente do regime jurídico de trabalho, uma vez que a ofensa se relaciona ao meio ambiente do trabalho.

5. Invasão de autonomia não evidenciada.  
Procedimento conhecido e julgado improcedente.<sup>24</sup>

- 2.18.** Em decisão ainda mais recente, de fevereiro de 2022, o CNMP confirmou a atribuição do MPT para a atuação em tela. Transcreve-se a ementa:

CONFLITO DE ATRIBUIÇÕES. CONFLITO NEGATIVO DE ATRIBUIÇÕES ENTRE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO E A PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SANTOS/SP. PROCEDIMENTO PREPARATÓRIO DE INQUÉRITO CIVIL. **APURAÇÃO DE SUPOSTA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES QUE TRABALHAM NO CENTRO DE DETENÇÃO PROVISÓRIA DE PRAIA GRANDE, ESTADO DE SÃO PAULO, PRATICADAS PELOS DIRETORES DA INSTITUIÇÃO. ATRIBUIÇÃO DO MPT PARA TUTELAR O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. PRECEDENTES DO STF E DESTA CORTE DE CONTROLE.** CONFLITO CONHECIDO PARA DECLARAR A ATRIBUIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, SEM PREJUÍZO DA ATRIBUIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO PARA APURAR EVENTUAL ATO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. APLICAÇÃO DO ART. 152-G, RICNMP<sup>25</sup>.

- 2.19.** Assim, verifica-se que o cerne da tutela inibitória pleiteada, pelo MPT, na Justiça do Trabalho visa à correção da conduta do órgão público para **assegurar condições ambientais de trabalho sem o risco psicossocial representado pelo assédio moral**, quando esse se exterioriza, por exemplo, na exigência de metas de produtividade excessivas, jornadas de trabalho abusivas ou violências institucionalizadas no ambiente de trabalho, que firam o direito ao trabalho decente, assim compreendido aquele que preserva o direito à saúde e à dignidade do trabalhador.

- 2.20.** Tem-se, portanto, que as denúncias a respeito de assédio moral organizacional não são denúncias relacionadas a um direito tipicamente estatutário, mas se referem a um risco psicossocial do trabalho, ou seja, situações que demonstram más condições ambientais de trabalho.

- 2.21.** Ante o exposto, conclui-se que é atribuição do Ministério Público do Trabalho investigar e adotar medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis para coibir as práticas de assédio moral organizacional no âmbito da Administração Pública.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> Reclamação para Preservação da Autonomia do Ministério Público n. 1.01045/2020-99. Conselheira Relatora: SANDRA KRIEGER GONÇALVES.

<sup>25</sup> Conflito de Atribuições n. 1.01233/2021-06. Conselheiro Relator: Oswaldo D'Albuquerque.

<sup>26</sup> Ressalva-se que compete ao Membro do Ministério Público do Trabalho oficiante deliberar, à luz do ordenamento jurídico vigente, sobre as formas mais eficazes de atuação, podendo se valer de parcerias interinstitucionais com outros ramos do Ministério Público (art. 4º, § 5º, da Resolução n. 174 do CNMP) ou, conforme a análise do caso concreto, diante do grau de



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

### 3. CONCLUSÃO

Em razão das fundamentações fático-jurídicas acima expostas, o PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO e o GRUPO DE ESTUDOS instituído pela Portaria n. 1206/2020/PGT emitem esta NOTA, reafirmando, tecnicamente, na forma da Ordem Jurídica, a **atribuição do Ministério Público do Trabalho para atuar na prevenção e no combate às práticas de assédio moral organizacional no âmbito da Administração Pública.**

Brasília, 27 de julho de 2022.

**JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA**  
Procurador-Geral do Trabalho

**ANDREA DA ROCHA CARVALHO GONDIM**  
Procuradora do Trabalho  
Representante da CONAP no Grupo de Estudos

**ADRIANE REIS DE ARAUJO**  
Procuradora Regional do Trabalho  
Representante da COORDIGUALDADE<sup>27</sup> no Grupo de Estudos

**CAROLINA PEREIRA MERCANTE**  
Procuradora do Trabalho  
Membra do Grupo de Estudos

**ILEANA NEIVA MOUSINHO**  
Subprocuradora-Geral do Trabalho  
Membra do Grupo de Estudos

**JANINE MILBRATZ FIOROT**  
Procuradora do Trabalho  
Membra do Grupo de Estudos

**MARIELLE RISSANNE GUERRA VIANA**  
Procuradora do Trabalho  
Membra do Grupo de Estudos

**VALDENICE AMÁLIA FURTADO**  
Procuradora do Trabalho  
Membra do Grupo de Estudos

---

autonomia e independência das corregedorias dos órgãos públicos denunciados, encaminhar-lhes a denúncia. Ademais, de acordo com as especificidades de cada ambiente laboral, também poderá encaminhar a denúncia a outros órgãos de controle, tais como o CNJ (Conselho Nacional de Justiça) e o CNMP (Conselho Nacional do Ministério Público). Por fim, diante das peculiaridades das carreiras militares, que possuem normas disciplinares próprias, poderá encaminhar a denúncia aos órgãos de controle interno e externo das corporações militares, entre eles, o Ministério Público Militar e os Ministérios Públicos estaduais e do Distrito Federal e Territórios.

<sup>27</sup> Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do MPT.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61)  
3314 8315

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

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

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. MIADA, Sandra Yumi. *Assédio Moral: tratamento correcional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCO)*. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/Assdiomoral.pdf>>. Acesso em 02.fev.2021.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. *Nota de esclarecimento: casos de denúncias de assédio sexual e moral no Governo Federal*. Publicado em 01.07.2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2022/06/casos-e-denuncias-de-assedio-sexual-e-moral-no-governo-federal>>. Acesso em 08.jul.2022.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). *Desafios: detecção de riscos à saúde mental no trabalho*. Disponível em: <<https://desafios.enap.gov.br/pt/desafios/deteccao-de-riscos-a-saude-mental-no-trabalho>>. Acesso em 25.jul.2022.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 190*. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em 25.jul.2022.

SILVA, DKC; PACHECO, MJT; MARQUES, HS; BRANCO, RCC; SILVA, MACN; NASCIMENTO, MDSB. *Burnout no trabalho de médicos pediatras*. In: Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. 2017; 15(1):2-11.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio Moral/ Organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 22.

TEMÓTEO, Antonio. *Um processo por assédio moral é registrado a cada 55 horas: cresce o número de casos de funcionários que sofrem maus-tratos de chefes e registram queixa*. Em 2015, a CGU abriu um procedimento sobre o tema a cada 62 horas. Houve duas demissões, quatro advertências e duas destituições de cargo de confiança. In: Correio Braziliense. Economia. 23.out.2016. Disponível em: <[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas\\_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/10/23/internas_economia,554349/um-processo-por-assedio-moral-e-registrado-a-cada-55-horas.shtml)>. Acesso em 04.abr.2021.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 006576.2020.00.900/1 Trabalho Técnico nº 000014.2022**

---

Signatário(a): **CAROLINA PEREIRA MERCANTE**

Data e Hora: **27/07/2022 14:30:15**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA**

Data e Hora: **27/07/2022 15:41:39**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **MARIELLE RISSANNE GUERRA VIANA CARDOSO**

Data e Hora: **27/07/2022 16:56:58**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **ANDREA DA ROCHA CARVALHO GONDIM**

Data e Hora: **27/07/2022 18:02:18**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **ILEANA NEIVA MOUSINHO**

Data e Hora: **27/07/2022 19:37:01**

Assinado com login e senha

---

Endereço para verificação do documento original: [https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?m=2&id=8273728&ca=TXH1MZHC2ZTYQ5GL](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=8273728&ca=TXH1MZHC2ZTYQ5GL)