

# O Ministério Público do Trabalho no Combate ao Assédio Moral Organizacional

Bruno Alessandro da Silveira<sup>1</sup>

Orientador: Prof. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima<sup>2</sup>

**Sumário:** 1. Introdução; 2. Efeitos do Assédio Moral; 2.1 Para o Empregado; 2.2 Para o Empregador; 3. O Assédio Moral Dentro das Organizações Empresariais; 4. Agentes do Assédio Moral; 4.1 Agentes Ativos do Assédio Moral; 4.2. Agente Passivo do Assédio Moral; 5. O Ministério Público do Trabalho no combate ao Assédio Moral; 5.1. O Combate Extrajudicial; 5.1.1 O Inquérito Civil; 5.1.2 O Termo de Ajustamento de Conduta; 5.2 O Combate Judicial; 5.2.1 A Ação Civil Pública; 5.3. A Prova Como Elemento Indispensável; 6. Conclusão; Referência Bibliográfica.

## 1. Introdução

Primordialmente cabe a definição de assédio moral no trabalho, que ainda não se apresenta na legislação de âmbito nacional para organizações privadas, entendidas como aquelas capazes figurar como empregador, ou seja, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Somente assim será possível definir quais atos se enquadram ou não nessa conduta.

Por ser uma conduta recorrente no mundo capitalista, pesquisadores estrangeiros já apresentaram variados nomes com diversos fundamentos o que aqui no Brasil está sendo adotado unicamente como Assédio Moral:

O assédio moral é conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos); bullying (Inglaterra); harassment (Estados Unidos); harcèlement moral (França); ijime (Japão); psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua Espanhola); terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). (PAMPLONA, 2014, Pg. 115/116).

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito pelo Centro Universitário IESB, Pós-Graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Estácio/CERS e Técnico Judiciário do STJ.

<sup>2</sup> Professor no Centro Universitário IESB e Juiz do Trabalho da 10ª Região - Brasília.

A psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta (HIRIGOYEN, 2002, Pg. 65) esclarece o assédio moral como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Por se tratar de uma agressão psicológica, com várias possibilidades de configuração vale o conceito que ressalta a possibilidade de terceiros, estranhos à relação trabalhista, praticarem o ato:

Assédio moral é todo e qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador, por seu superior hierárquico (ou cliente de que dependa economicamente), por colega do mesmo nível subalterno, ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à boa ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. (PRATA, 2008, p. 57).

Nesse trabalho, também será considerada a existência do assédio moral coletivo juntamente com o organizacional e o interpessoal, por se tratar, na verdade, uma classificação quanto ao agente passivo da relação:

O assédio moral pode ser definido como sendo a situação imposta pelo empregador que visa ridicularizar o trabalhador (ou o grupo), expondo-o de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, praticadas com a finalidade de lhe subtrair a auto-estima e diminuir seu prestígio profissional, na tentativa de levá-lo a desistir do emprego ou de "motivá-lo" na busca de metas de produção. (MELO, 2008, internet).

Entendemos que o assédio moral no trabalho é, na verdade, um processo de degradação psíquica que se prolonga no tempo em razão da necessidade inafastável de os indivíduos se manterem trabalhando. As agressões psíquicas sozinhas poderiam gerar dano moral ou mero dissabor a um indivíduo ou a um grupo, mas ao integrarem um processo, tornam-se uma cruel degradação do ser humano. Valdir Florindo arremata esse entendimento:

Francamente, nenhuma despedida mais arbitrária e injusta do que aquela que força o trabalhador a pedir, ele mesmo, a sua demissão, por lhe ter sido tornado insuportável o ambiente de trabalho, pela perseguição sistemática e pela sua submissão a comportamentos vexatórios, humilhantes e degradantes. (FLORINDO, 2013, revista LTr - CD-ROM).

Acreditamos serem infinitos os modos de se praticar o assédio moral no ambiente de trabalho, o que torna impossível prever todos eles. Tem-se modernamente, por exemplo, o teletrabalho regulado no art. 6º da CLT, poder-se-ia verificar, assim, um assédio praticado por meio de aparelhos celulares ou laptops. Portanto, não se deve restringir o *modus operandi*, porém não se deve considerar todo e qualquer ato como um assédio moral, sob o risco da banalização.

## 2. Efeitos do assédio moral

### 2.1. Para o empregado

O assédio pode ser o epicentro de diversas doenças pelo fato de o acossado resistir às repetidas agressões, o enfrentamento a essa perversidade o leva ao total esgotamento físico e psíquico:

O assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, estresse pós-traumático, síndrome de burn-out, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação. A vítima de assédio moral acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência. (GUEDES, 2005, p. 31, apud Thome. 2008 CD-ROM).

A jurisprudência reconhece os danos causados pelo assédio moral no ambiente de trabalho conforme o Regional paulista "Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante. (São Paulo. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 01117.2002.03202004, Relator: Valdir Florindo, publicado em 12.03.04. Disponível em <<http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultasphp/public/index.php/segundaInstancia>> Acesso em: 26/05/2014).

## 2.2. Para o empregador

A empresa que se omite ou, pior, que incentiva o assédio moral, sofre pelo seu próprio pecado, pois agride o bem mais valioso da empresa que é sem dúvida seus trabalhadores. A doutrina relata quais as consequências mais comuns às empresas em que se verifica o assédio moral:

As empresas que aderem ao assédio moral como prática organizacional apresentam um alto índice de rotatividade (e absenteísmo) de seu pessoal, altos custos na seleção e formação da mão de obra de obra, com baixa produtividade, o que compromete a sua imagem externa. (ARAÚJO, 2012, p. 90).

A principal consequência para o empregador é a sua responsabilização pela prática do assédio moral dentro de sua Organização. O artigo 7º, XXVIII, da CF/88 autoriza a responsabilização do empregador que incorrer em dolo ou culpa, ou seja, responsabilidade subjetiva. Já os artigos 927, parágrafo único; 932, inciso III; e 933, caput, ambos do CC/02 autorizam a responsabilidade objetiva, ou seja, ainda que não haja dolo ou culpa do empregador.

A responsabilização se difere da configuração, pois para a configuração do assédio moral é necessário haver dolo ou culpa do autor, já a responsabilização do empregador poderá se dar de forma objetiva, sem que ele tenha agido com dolo ou culpa.

O empregador responderá por dolo ao agir com a intenção de provocar diretamente o assédio moral, por meio de seus próprios atos, ainda que por meio de declarações explícitas que estimulem o assédio entre seus subordinados;

O empregador responderá por culpa, nas situações em que agir com imprudência, negligência ou imperícia. Será imprudente, ao provocar por seus próprios atos o assédio moral, embora sem a intenção direta do assédio, como por exemplo, na intenção de atingir resultados da empresa; Será Negligente, ao ser omisso com as condições de trabalho, como nas situações em que não realoca um empregado que está sofrendo assédio de seus companheiros ou de terceiros estranhos à relação de trabalho; Será imperito, ao se embasar em métodos científicos de gestão que não são condizentes com o atual estágio dos direitos

humanos, como, por exemplo, o toyotismo em que se verifica a “captura” da subjetividade.

O empregador será responsabilizado objetivamente, pelos danos causados por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, ainda que não tenha sido complacente (art. 933 do CC) incidindo, desta forma, na culpa *in vigilando* ou na *culpa in eligendo*.

O entendimento jurisprudencial que consta da súmula 341 do STF de 13/12/1963 é a de que "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto". O que leva a crer que poderá o empregador, dessa forma, provar em juízo culpa exclusiva de outrem e se desvencilhar da responsabilização. No entanto, este entendimento está superado com o advento do novo Código Civil de 2002 que autoriza expressamente em seu artigo 933 a responsabilidade objetiva do empregador.

Não há necessidade de todas as formas de responsabilidades civis estarem previstas na CF/88, e, portanto, é válido o parágrafo único do art. 927 do CC/02 “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”. Maria Messias da Silva defende a aplicação da responsabilidade objetiva e a ação regressiva no assédio moral, bastando que haja o nexo causal:

A responsabilidade trabalhista do empregador, nos casos de assédio moral, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes, etc.), perante a vítima, é objetiva, ou seja, independe de culpa no evento danoso (art. 932, inciso III, do Código Civil Brasileiro), basta que fique provado que o preposto cometeu o ato ilícito e que haja nexo causal entre o ato e o sofrimento da vítima, que é presumido. Por outro lado, o empregador terá direito de regresso contra o empregado que cometeu o ilícito, de acordo com o art. 934, do Código Civil. (MESSIAS DA SILVA, Maria, 2013, revista LTr CD-ROM).

O art. 120 da Lei nº 8.213/91, estabelece que "nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis".

O INSS, por meio de sua Procuradoria, deverá propor contra o empregador uma ação regressiva, conforme nota extraída no site do Tribunal Superior do Trabalho o procedimento se dá do seguinte modo:

(...) caso haja prestação social concedida pelo INSS ao segurado vítima de acidente de trabalho, ou a seus dependentes, tais como pensão por morte, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-acidente e, inclusive, reabilitação profissional de que trata o art. 89 da Lei nº 8.213/91, o Instituto, por meio da Procuradoria-Geral Federal, assim que ciente, instaura Procedimento Interno Preparatório (PIP) para investigar o acidente de trabalho e preparar a ação regressiva. (Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/regressivas-2>> Acesso em: 13/05/2014).

O artigo 21, inciso II, da Lei 8.213/91 elenca um rol, em suas alíneas de atos equiparados a acidente de trabalho e inclui atos praticados por terceiros. Desse modo, o empregador pode ter de ressarcir o INSS, por ter sido negligente, inclusive em atos praticados por terceiros estranhos à relação de trabalho.

### **3. O Assédio Moral Dentro das Organizações Empresariais**

Neste trabalho distinguir-se-á o assédio moral dentro das organizações em organizacional e em Interpessoal, por ser a classificação que melhor atende a ciência jurídica, sobejamente por causa do instituto da Responsabilização Civil do Empregador.

Entendemos que a principal diferença entre o assédio moral interpessoal e o organizacional se verifica no objetivo de cada um. Conforme Soboll (Soboll, 2009. P. 40), no assédio interpessoal “Pretende-se prejudicar, enquadrar, humilhar e/ou excluir (do grupo ou da empresa) a(s) pessoa(s) atingida(s)”, enquanto no assédio organizacional, “Pretende-se alcançar, ou manter, determinados objetivos empresariais ou institucionais relativos a índices de produtividade e/ou atingimento de resultados, ao controle dos trabalhadores e aos custos do trabalho”.

O entendimento a respeito dessa classificação é aceito na jurisprudência nacional, como pode se observar no RO 00772.2008.016.16.00.5, em que o Desembargador Relator José Evandro De Souza diferenciou o assédio moral interpessoal do organizacional do seguinte modo:

(...) Embora parte da doutrina classifique estas práticas simplesmente como assédio moral, entendo ser mais adequada outra classificação, tendo em vista que no assédio moral tradicional, também chamado de interpessoal, há uma hostilidade por parte da empresa ou dos colegas de trabalho

direcionada a um ou a alguns empregados, o que é realizado, no mais das vezes, de forma velada, sendo uma espécie de "agressão silenciosa".

Por outro lado, a situação que restou demonstrada nos autos não era direcionada a um ou apenas a alguns empregados, mas a todos eles, ou ao menos todos que exerciam os cargos de vendedores e gerentes, traduzindo-se na institucionalização da barbárie a fim de incrementar os lucros da empresa, em detrimento da dignidade humana dos trabalhadores, o que era feito de forma aberta e desmascarada, com participação ativa de seu Diretor-Presidente, Sr. Alessandro Martins, que aos olhos da sociedade se confunde com a própria Euromar, em razão da ampla publicidade, ao menos na cidade de São Luís/MA, vinculando a Euromar ao nome e à imagem do Sr. Alessandro.

Destarte, a prática mencionada nas linhas transatas, que pode receber o nome de administração por estresse, assédio moral organizacional ou coletivo ou mesmo ser designada pelo estrangeirismo *straining*, é muito mais grave que o assédio moral interpessoal, por afetar um número muito maior de trabalhadores, por ser uma prática consciente e institucionalizada da empresa, e por ser uma negação sistemática da própria dignidade dos trabalhadores, que não são tratados como seres humanos, mas como meras peças do processo produtivo, que, com esta "técnica gerencial", são manipulados até o limite possível de sua produtividade, em violação ao princípio da não mercantilização do trabalhador. (MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário nº 00772-2008-016-16-00-5, Relator: Desembargador José Evandro De Souza, data de publicação: 26/04/11. Disponível em: <<http://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php?seqProcesso=84676&embargo=>> Acesso em: 19/05/2014).

Interessante tema a respeito do assédio moral está ligado à contemporânea lógica de gestão toyotista, na qual os estudiosos tem verificado o fenômeno denominado "captura" da subjetividade, observando os métodos toyotistas:

A constituição dos novos consentimentos espúrios exigidos pelo método toyota ocorre por um intenso processo de manipulação da subjetividade do trabalho vivo (que é o conteúdo da "captura" da subjetividade). A lógica manipulatória do toyotismo sob o lastro das inovações sócio-metabólicas atinge as dimensões do psiquismo humano. (Alves, 2008, p, 223).

Para DE MASI (2000, p. 116) "A subjetividade é um fenômeno complexo. Significa que eu possuo uma tal autonomia de julgamento, que posso permitir uma escolha baseada nas minhas necessidades e recursos, e não no fato de pertencer a algum grupo".

Ao impor aos empregados a ideia de se "vestir a camisa da empresa" dar o máximo de si inclusive se mantendo ligados de alguma maneira ao trabalho, ainda

que fora do ambiente de trabalho, as empresas estão, em verdade, transferindo aos subordinados o fardo de ser um sócio, sem o bônus do lucro empresarial:

O toyotismo se articula para a consecução de seus dispositivos organizacionais contingentes (just-in-time, kan-ban, CCQ, kaizen, etc), através da construção de uma subjetivação específica, própria de um precário mundo do trabalho. A subjetividade capturada do toyotismo se constitui não apenas no local de trabalho, mas principalmente nos espaços da reprodução social, estranhado e precarizado. É uma subjetividade alucinada e precária, atingida pelo estresse, imersa nesta implicação contraditória da relação-capital. (Alves, 2006, p. 91).

Podem ser constatados dentro das organizações de trabalho tanto o assédio moral interpessoal como o assédio organizacional. Porém o assédio organizacional deve ser visto como uma conduta mais grave, por ser mais poderosa. O assédio organizacional visa impor uma cultura empresarial aos seus presentes e futuros trabalhadores, influenciando dessa forma o comportamento daqueles que buscam trabalho, impondo condições, inclusive, discriminatórias para contratação.

#### **4. Agentes do Assédio Moral**

##### **4.1. Agentes Ativos do Assédio Moral**

Hirigoyen (2002. p. 69), fundamentada no médico neurologista e criador da Psicanálise, Sigmund Freud, identifica que o assédio moral pode ser verificado nas situações em que um colega agride outro colega, um superior é agredido por subordinado, um subordinado é agredido por um superior. A mesma autora classifica o assédio moral em vertical, horizontal e misto:

O assédio vertical descendente, proveniente do comando hierárquico como abuso do poder. O assédio moral proveniente de um superior hierárquico tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, visto que a vítima se sente ainda mais isolada e com mais dificuldade para encontrar a solução para o problema. Assim, é o tipo de assédio que mais preocupa, pois a vítima apresenta-se mais desamparada e desprotegida, com piores conseqüências físicas ou psicológicas.

O assédio horizontal, que surge entre colegas da mesma hierarquia funcional. Frequentemente ocorre quando dois empregados concorrem para a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. Ocorre a agravante de que os grupos tendem a equiparar seus indivíduos e têm dificuldade de conviver com diferenças. Por exemplo, a mulher em grupo de homens,



homem em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, entre outras.

O assédio horizontal e vertical descendente ocorre em função da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão.

O assédio vertical ascendente, presente quando o poder não está com o comando superior. Ocorre, por exemplo, quando um superior recém-contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação, ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados, e também quando não dispense nenhum empenho no sentido de impor-se diante do grupo. Poderá suceder o descrédito que tende ocasionar o assédio, sobretudo quando inexistente a comunicação interna entre os superiores e subordinados. (Hirigoyen 2002, p. 114, apud Stephan, 2008. RDT nº 04, CD-ROM).

Essa classificação é compatível com a que se distingue o assédio moral organizacional do interpessoal, já que a primeira distingue quem executa, enquanto a segunda prioriza os motivos que levaram o agressor a cometer tal prática:

Longe do que pode fazer crer, o assédio moral organizacional não se restringe a modalidade do assédio moral vertical descendente, ele também se expressa nas mais diversas direções, apresentando-se sob a roupagem do assédio moral horizontal e vertical ascendente. Essa situação decorre da 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 exigidos pela administração. Esse é o grande êxito dos Círculos de Qualidade Total e da divisão do trabalho em equipe. 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. (Araújo, 2012. p. 85).

Além dessas modalidades relativas aos integrantes do corpo empresarial, a doutrina mais atualizada aponta uma nova modalidade de caracterização do assédio moral, contemplando os terceiros estranhos à relação de trabalho:

Hodiernamente, a jurisprudência brasileira vem reconhecendo a existência de uma quarta modalidade de assédio moral, qual seja o assédio moral provocado por conduta de terceiros, estranhos à relação laboral. Nesta hipótese, o empregador passa a ser responsável pelos danos acarretados pelo processo de assédio moral desde que uma vez alertado acerca da

situação, queda-se omissa nas providências adequadas a proteger o trabalhador.

(...)

Logo, conclui-se que o relevante para o reconhecimento do assédio moral não é a existência de uma relação de emprego formal, mas a efetiva inserção da vítima num ambiente de trabalho. Neste contexto, o processo vitimador tem como palco principal exatamente este ambiente, ainda que as ações também possam ser envidadas fora do local de trabalho, mas sempre em razão da atividade desenvolvida pela vítima. (OLIVEIRA DA SILVA, 2012, p. 27).

Em decisão unânime da 9ª turma do TRT 4ª no RO 0052600-97.2008.5.04.0028 ficou configurado o assédio moral por terceiros estranhos à relação de trabalho, ementa *in verbis*:

Assédio moral. Constrangimento provocado por terceiros. Omissão patronal. Indenização. Constitui-se em assédio moral a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho ou no exercício das funções profissionais, ainda que provocadas por terceiros, desde que o empregador omita-se, injustificadamente, no fornecimento de ferramentas e recursos que possam reduzir a situação de conflito e constrangimento. (RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0052600-97.2008.5.04.0028. Relatora: Carmen Gonzalez, publicado em 22/01/2010. Disponível em [http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0052600-97.2008.5.04.0028&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90](http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0052600-97.2008.5.04.0028&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90) Acesso em 19/5/2014).

A Relatora Carmen Gonzalez aduziu em seu voto que a responsabilidade do empregador, nesse tipo de assédio, é a subjetiva:

(...) O ato ilícito da ré está justamente em, sabendo da situação constrangedora, que se projetou no tempo (de forma mais aguda pelo menos por um ano, embora desde o início já houvessem incidentes perturbadores), nada fez, não fornecendo à autora as ferramentas para enfrentamento da situação.

A culpa patronal é subjetiva, decorrente de conduta omissiva perversa. Logo, não se trata de aplicação da regra do art. 927 do Código Civil, mas de responsabilidade civil que encontra guarida na responsabilidade por culpa

decorrente de ato (omissivo ou comissivo) do empregador (no caso, falta de diligência no seu dever de conceder aos seus empregados as ferramentas necessárias para o exercício de suas funções), expondo-os a situações vexatórias e humilhantes desnecessariamente por longo período.

Com atual entendimento jurisprudencial, tem-se que o empregador se responsabilizará pelos atos de assédio moral praticado por terceiros, desde que incorra em dolo ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia).

#### **4.2. Agente Passivo do Assédio Moral**

O agente passivo nesse trabalho será classificado em individual e coletivo. Entendemos que o agente passivo individual só poderá ser verificado no assédio moral interpessoal, mas não no organizacional. Motivos pessoais entre os trabalhadores pode originar o ataque a um indivíduo especificado por uma característica exclusiva. Já os motivos institucionais podem originar o ataque a um grupo de indivíduos com características de origem comum, mas não a um indivíduo em especial.

Uma situação clássica de assédio moral individual é a de isolamento, pois nesse tipo de agressão o acossado se encontra desamparado, não tendo, sequer, outro trabalhador na mesma situação para dividir a angústia pela qual está passando. Com o ócio, ofendem-se os direitos da personalidade e o direito ao trabalho, garantidos nos artigos 5º, inciso X e 6º da CF/88.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva, na atual edição de sua obra, *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*, acompanha esse entendimento com ressalvas:

Hodiernamente, a jurisprudência pátria vem se referindo ao aludido fenômeno como “Assédio Moral Coletivo”. Apesar de discordarmos de tal denominação, não vislumbramos nenhum “pecado” neste entendimento, ressaltando que o assédio moral, enquanto fenômeno jurídico-social possui como característica marcante a individualização da vítima ou pequenos grupos individualizáveis, o que não ocorre nessas espécies de amplitude coletiva. (OLIVEIRA DA SILVA, 2012. Pg. 27).

O Assédio moral coletivo deve ser entendido como gênero cujas espécies são o assédio moral individual homogêneo, coletivo *stricto sensu* e difuso.

No caso de grupos que são perseguidos por integrarem grupos de pessoas com características comuns tais como (gestantes, idosos, acidentados, membros do CIPA) tem-se um claro exemplo de assédio moral individual homogêneo.

Renato de Almeida Oliveira com um exemplo de perseguição a empregados prestes a se aposentarem, na finalidade de que eles peçam demissão, esclarece:

Trata-se, nesse exemplo, de assédio moral individual homogêneo, por violar, de maneira reiterada, direitos humanos fundamentais de mais de uma pessoa simultaneamente, mas direitos que, em sua essência, são individuais: no caso, o direito ao trabalho. (ALMEIDA OLIVEIRA, 2011, p. 191).

Quanto ao assédio moral coletivo *stricto sensu* no trabalho, entendo que deve ser o assédio voltado a um grupo dentro da empresa, seja um setor ou uma categoria profissional determinada. Sua principal característica é a de que o direito a ser protegido é o do grupo e não dos indivíduos.

Como exemplo, visualize-se a hipótese de um grupo de contadores dentro de uma empresa que sofra ofensas direcionadas à sua equipe atingindo à honra, à moral e à personalidade de seus integrantes. Imagine, ainda, que um de seus integrantes mude de setor, e continue convivendo com os mesmos agressores, porém, a partir dessa mudança, deixe de ser alvo de ofensas, ficará, assim, evidente que o assédio é dirigido somente ao grupo da contadoria, o qual merecerá a tutela coletiva.

Em relação a esse direito coletivo *stricto sensu*, Renato de Almeida Oliveira denuncia a situação dos terceirizados integrantes do mesmo ambiente de trabalho:

O mal-estar causado entre empregados efetivos da empresa e trabalhadores terceirizados é, sim, um fenômeno que pode ser classificado como assédio moral coletivo, pois há o chamado denegrir profissionalmente seres humanos, expressão comumente localizada na literatura italiana (lesão à profissionalidade). (ALMEIDA OLIVEIRA, 2011, p. 191).

Como exemplos de direitos difusos no ambiente de trabalho, Mauro Schiavi ilustra algumas situações no direito do trabalho:

Como exemplos de interesses difusos na esfera trabalhista temos a greve em serviços essenciais que pode colocar em risco toda a população, o meio ambiente do trabalho, contratação de servidores públicos sem concurso, combate à discriminação no emprego etc. (SCHIAVI, 2012, p. 1212).

Concordamos com o posicionamento que admite o assédio moral como uma questão ambiental do trabalho com base na Constituição em seus artigos 200, VIII “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”, e 225 § 3º “As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”:

Dentre as hipóteses que admitem o dano moral coletivo em se tratando de matéria trabalhista, cite-se, por exemplo, os casos em que há violação ao meio ambiente do trabalho, isto é, saúde e segurança ocupacional. Nesse sentido, poder-se-ia compreender o assédio moral coletivo dentre as violações ao meio ambiente do trabalho, na medida em que há a violação e degradação das condições de trabalho. (Nascimento, 2009. RDT nº 7, CD-ROM).

Entendemos que as agressões a indivíduos dentro de uma empresa presenciada pelos demais – tomados os atos em seu conjunto - podem configurar o assédio moral coletivo difuso, por denegrir o ambiente de trabalho e atingir pessoas indeterminadas, mas que estão ligadas por uma circunstância de fato, no caso as cenas de agressões. Na doutrina há quem compartilhe dessa transcendência nas agressões direcionadas a um indivíduo:

O assédio moral organizacional abrange também o trabalhador que não é diretamente submetido às condições vexatórias, afinal, aquele que testemunha a conduta abusiva por vias oblíquas sofre a mesma cobrança de engajamento e é acuado na vivência do medo e sofrimento de seu colega. (Araújo, 2012, p. 7).

A jurisprudência baiana no Recurso Ordinário nº 0000444-43.2010.5.05.0026 reconheceu a possibilidade do assédio moral difuso quando o ato de agressão repercute na coletividade de trabalhadores que presenciam cenas de agressão moral de seus companheiros:

ASSÉDIO MORAL COMETIDO CONTRA UM EMPREGADO ISOLADAMENTE SEM REPERCUSSÃO NA COLETIVIDADE DA EMPRESA. DIREITO INDIVIDUAL E DIVISÍVEL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA JULGADA IMPROCEDENTE. O Poder Judiciário não deve reconhecer a natureza difusa do assédio moral cometido contra um empregado isoladamente quando não houver demonstração de que tal ato repercutiu, direta ou indiretamente, na coletividade dos trabalhadores da Acionada. Portanto, a hipótese em tela é de direito individual e divisível, pois não contém um vínculo de união que transcenda a esfera do interesse da Denunciante. A Ação Civil Pública é improcedente. (BAHIA, Tribunal Regional da 5ª Região. Recurso Ordinário nº 0000444-43.2010.5.05.0026, Relator Desembargador Humberto Jorge Lima Machado, publicado em 20/05/2011. Disponível em <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19057511/recurso-ordinario-record-4444320105050026-ba-0000444-4320105050026/inteiro-teor-19057512>> Acesso em 02/10/2014).

A ação coletiva no assédio moral busca proteção a presentes e futuras gerações, pois não se limita ao ressarcimento, mas também a punição de forma pedagógica do agressor, por meio de uma indenização revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, Mauro Schiavi esclarece como se dá essa indenização:

A sentença, nas ações coletivas para defesa de interesses difusos e coletivos, é certa e, havendo condenação, a obrigação imposta ao demandado será de fazer ou não fazer (arts. 3º c/c 11 da Lei n. 7.347/85), podendo haver, também, condenação no pagamento de indenização que é revertida, em regra, ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), conforme previsão do art. 13, da Lei n. 7.347/85. De outro lado, havendo condenação, a sentença deve fixar multa pecuniária (*astreintes*-art. 84, da Lei n. 8.078/90 e arts. 461 e seguintes do CPC) para o seu efetivo cumprimento e máxima efetividade da jurisdição coletiva. (SCHIAMI, 2012, p. 1223).

O entendimento do assédio moral como coletivo, municia o Ministério Público do Trabalho para atuar na via judicial com uma Ação Civil Pública. Quanto à possibilidade dessa impetração, a Juíza Relatora Joseane Dantas dos Santos, em

seu voto no Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6, interpretou a aparente incongruência entre o art. 129, inciso III, da CF/88 e o art. 83, III, da LC nº 75/1993:

A Lei Complementar 75/93 deve ser interpretada de forma lógico-sistemática e não de maneira meramente literal. Afinal, sua característica é de "complementar" a Carta Magna, não podendo, em hipótese alguma, contrariá-la.

Assim, uma das funções institucionais do Ministério Público, incluindo o do Trabalho, é a de propor ação civil pública para a proteção de interesses difusos e coletivos. Limitar esta função à tutela apenas do segundo tipo de interesse (coletivo) é flagrantemente inconstitucional. Ademais, é a Constituição Federal que, originariamente, dá legitimidade ao Órgão Ministerial do Trabalho para tanto e não apenas a Lei Complementar 75/93. (RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional da 21ª Região. Relatora: Juíza Joseane Dantas dos Santos, publicado em 22/08/2006. Disponível em: <http://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15533146/recurso-ordinario-ro-1034200500121006-rn-01034-2005-001-21-00-6/inteiro-teor-15533147>> Acesso em: 26/05/2014).

Conforme SCHIAVI (2012, p. 1226) “a coisa julgada na ação civil pública não impede que os lesados procurem o ressarcimento do dano em ações individuais. Entretanto, em caso de direitos individuais homogêneos, os lesados que figuraram na ação coletiva como litisconsortes não poderão propor ações individuais de reparação de danos”.

Classificamos o assédio moral como gênero da qual o assédio organizacional e o interpessoal são espécies. O agente passivo do Assédio Moral Interpessoal pode ser individual ou coletivo, já no Assédio Moral Organizacional o agente passivo é necessariamente coletivo, ainda que seja um grupo com características individuais comuns, pois é ilógico que o ataque a um indivíduo com características únicas e exclusivas parta de um objetivo empresarial. É possível, em verdade, que o empregador, por motivos próprios, incida no assédio moral interpessoal.

## **5. O Ministério Público do Trabalho no combate ao Assédio Moral**

Conforme o Art. 127 de nossa Constituição, 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.

Para Schiavi (Pg. 177, 2012) A Constituição de 1988 desvinculou o Ministério Público do poder executivo, transformando-o em uma instituição autônoma e permanente. Por isso, alguns sustentam ser ele o quarto poder da República.

O Ministério Público é o principal defensor dos interesses difusos e coletivos da sociedade, atuando como verdadeiro guardião da sociedade:

O Ministério Público (*Parquet*) tem sua razão de ser na necessidade de ativar o judiciário em pontos onde permaneceria inerte, porque o interesse agredido não diz respeito a pessoas determinadas, mas a um grupo ou toda a coletividade (interesses difusos e interesses coletivos). Sua função, de natureza administrativa, ou judicialiforme, é a de provocar o judiciário nesses casos, e também a de *custus legis*, ou seja, de fiscal da lei, trazendo ao processo, para informar a decisão judicial, informações sonegadas ou ignoradas pelas partes. (Dezen, Pg. 1105, 2010).

Segundo a Carta Magna, o Ministério Público abrange o Ministério Público da União, que compreende o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios; bem como os Ministérios Públicos dos Estados.

O assédio moral coletivo no trabalho deve ser combatido judicialmente pelo Ministério Público do Trabalho, de acordo com o artigo 83, III, da Lei Complementar 75/93, que dispõe ser de competência do Ministério Público do Trabalho promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

### **5.1. O Combate Extrajudicial**

Aquele que tem as melhores condições de combater o assédio moral é a própria instituição empregadora, pois ela detém o controle e conhecimento da situação fática do que se procede dentro do ambiente de trabalho. A doutrina aponta a insuficiência de meros regulamentos para se coibir o assédio nas organizações:

(...) as atitudes das organizações deveriam se direcionar, com intuito de podar qualquer iniciativa assediadora, repreendendo ostensivamente ações excludentes. Não bastaria, para tanto, apenas a criação de regras de conduta internas e códigos de ética, pois todos esses são facilmente desrespeitados, caso não seja trabalhada a ideia da importância central do indivíduo. (PAMPLONA FILHO, 2014, p. 199).



Entretanto o assédio moral pode ser fruto da própria política da empresa, exigindo-se assim a atuação externa para o combate ao assédio moral extrajudicial.

Ao Ministério Público do Trabalho cabe atuar extrajudicialmente ao instaurar inquérito Civil, celebrar os Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), Recomendação, além da conscientização por meio de palestras e cartilhas.

### **5.1.1. O Inquérito Civil**

A competência do Ministério Público para instaurar inquérito Civil está contemplada no inciso III da Constituição Federal. Conforme a doutrina o Inquérito Civil é exclusivo do Ministério Público, não cabendo nenhum outro órgão tal atribuição.

Quanto à sua natureza, por ser de competência exclusiva do Ministério Público, o qual é um órgão público, trata-se, na verdade, de um ato administrativo. Quanto à atuação na seara trabalhista, vale o ensinamento da doutrina mais autorizada no assunto:

É o inquérito Civil trabalhista um procedimento administrativo e inquisitorial, informal, a cargo do Ministério Público do trabalho, destinado a investigar sobre ilegalidade do ato denunciado, a colher elementos de convicção para ajuizamento da Ação Civil Pública ou de qualquer outra medida judicial e, convencido o órgão condutor, da irregularidade denunciada, a tomar do inquirido termo de ajustamento de conduta às disposições legais. (Melo, Pg.60, 2014).

Para Schiavi (Pg. 185, 2012) O inquérito civil público consiste num procedimento extrajudicial de natureza inquisitorial, em que o Ministério Público do Trabalho busca provas e dados para propor eventual ação civil pública ou tentar firmar um termo de ajuste de conduta.

O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis (Lei 7347/85, § 1º).

Os Inquéritos Civis a cerca do Assédio Moral podem ser aprovados, arquivados ou devolvidos para que se continue coletando provas suficientes para se instaurar o procedimento mais apropriado, TAC ou Ação Civil Pública:

RECURSO ADMINISTRATIVO. ASSÉDIO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. DIREITO INDIVIDUAL. Trata-se de denúncia que visa a defesa de interesse situado apenas na esfera individual do denunciante. Não há nos autos elementos que configurem a prática de assédio moral organizacional, não importando lesão a direitos ou interesses difusos, coletivos, sociais ou individuais homogêneos dos trabalhadores. Atuação do Ministério Público do Trabalho que não se legitima. Recurso conhecido e não provido. Promoção de arquivamento que se homologa. (PARANÁ. Procuradoria Regional da 14ª Região. Dra. Priscila Lopes Pontinha Romanelli, PGT/CCR/ICP/ 3828/2014, publicado em 23/4/2014. Disponível em: <[http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/CCR\\_3828\\_2014\\_216.pdf](http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/CCR_3828_2014_216.pdf)> Acesso em 27/08/2014).

Para o Ministério Público do Trabalho, o Inquérito Civil no assédio moral é na verdade um meio de se colher os elementos necessários, municiando uma futura media judicial ou extrajudicial. É, pois, um procedimento preparatório, mas não obrigatório de um Termo de Ajustamento de Conduta ou uma Ação Civil Pública.

### **5.1.2. O Termo de Ajustamento de Conduta**

Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial. (Lei 7347/85, art.5 § 6º). Quanto à sua origem vale o ensinamento doutrinário:

O termo de Ajuste de Conduta (TAC), regulado pelo §6º do art. 5º da Lei n. 7.347/85 (acrescentado pela Lei n. 8.078/90 – CDC) tem sua origem no art. 55, parágrafo único da Lei n. 7.244/84 – Lei de Pequenas Causas – que conferiu ao acordo judicial, celebrado entre as partes e referendado pelo Ministério Público, natureza de título executivo extrajudicial. (MELO, Pg. 105, 2014).

A Lei 7.347, art. 5º §6º registra que os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial. Exclui-se, assim, as empresas públicas, sociedades de economia mista, associações civis e fundações de direito privado, que não são pessoas jurídicas de direito público. Por consequência, sua natureza jurídica é de ato administrativo.

No Termo de Ajuste de Conduta não se pode transacionar todo e qualquer tipo de direito, sob pena de nulidade. São possíveis somente aqueles relacionados a prazo, forma, lugar, salvo raríssimas exceções:

Somente em situações excepcionais a transação poderá recair sobre conteúdo do direito metaindividual e não apenas sobre questões periféricas. Isso se dá na hipótese de impossibilidade de retorno ao status quo ante, com composição dos danos, consoante reconhecido pelo STJ. (Resp 299400/RJ – Eliana Calmon). (FONSECA, Pg. 74, 2013)

A celebração de TAC trabalhistas não importa em remissão de atos de infração anteriores, os quais têm justa sanção pecuniária como resposta às irregularidades constatadas pela DRT (Enunciado 55 da 1ª jornada no TST). No entanto, os procedimentos investigatórios devem cessar:

Assinado um Termo de Ajuste de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho ou outro órgão público competente, a investigação será arquivada (Inquérito Civil ou outro procedimento administrativo) total ou parcialmente, conforme tenham sido ajustados todos ou somente parte dos danos ou ameaças aos direitos coletivos trabalhistas. (Mello, Pg. 129, 2014).

O combate extrajudicial é a forma mais ágil de se impedir a prática do assédio moral, pois judiciário brasileiro encontra-se abarrotado de processos. No mais, o judiciário atua primordialmente de forma repressiva, quando já é tarde demais, com a imposição de indenizações baseadas na “verdade processual”.

## 5.2. O Combate Judicial

No caso de uma lesão ao bem jurídico decorrer de uma obrigação imposta ao empregador ou tomador de serviços, será competente a Justiça do Trabalho, conforme o entendimento cristalizado na Súmula Vinculante 22 do STF, in verbis:

A JUSTIÇA DO TRABALHO É COMPETENTE PARA PROCESSAR E JULGAR AS AÇÕES DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E PATRIMONIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO PROPOSTAS POR EMPREGADO CONTRA EMPREGADOR, INCLUSIVE AQUELAS QUE AINDA NÃO POSSUÍAM SENTENÇA DE MÉRITO EM PRIMEIRO GRAU QUANDO DA PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/04. (BRASIL. Supremo tribunal Federal. Súmula Vinculante nº 22, publicado em 9/12/2005., disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>> Acesso em: 19/05/2014).

Ao buscar o judiciário, tem-se como pedido indissociável, a indenização decorrente do dano moral. Entendemos que o assédio moral é a causa e o dano moral é a consequência. Conforme BOMFIM CASSAR (2012, p.899), o dano moral “é o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade etc.)”.

A intenção de um autor, seja ele singular ou plural, querer prejudicar a parte contrária pode levá-lo a produzir alegações temerárias de assédio moral. Nesse aspecto, o judiciário deve se atentar aos elementos probatórios, e caso evidente a incidência do assédio moral, ao caráter punitivo-pedagógico da indenização.

### 5.2.1. A Ação Civil Pública

A Ação Civil Pública trabalhista não se confunde com Dissídio Coletivo. Em regra, a competência para o julgamento da Ação Civil Pública trabalhista é da Vara do Trabalho que abrange o local do dano, a exceção se dá quando o dano transcende o âmbito local e passa a ser regional ou nacional, conforme a OJ 130 do Tribunal Superior do Trabalho:

Nova redação da OJ 130AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI 7347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ARTIGO 93

I – A competência para a ação civil pública fixa-se pela extensão do dano.

II – Em caso de dano de abrangência regional, que atinge cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma vara do trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.

III – Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a ação civil pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

IV – Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.

Para Schiavi (Pg. 1210, 2012) a Ação Civil Pública consiste numa ação prevista em lei especial, de natureza condenatória, destinada à tutela dos interesses transindividuais.

A Competência do Ministério Público do Trabalho para ajuizar Ação Civil Pública relativa a direitos difusos, coletivos é indiscutível, porém no que concerne aos direitos individuais homogêneos dependerá da natureza do direito. Se indisponíveis, há legitimidade, no entanto, se se tratar de direitos disponíveis, sua competência dependerá do relevante interesse social (Recurso de Revista n. 170900-67.1996.5.02.0004).

### **5.3. A Prova Como Elemento Indispensável**

O ônus da prova trabalhista está regulamentado no art. 818 da CLT, bem como no art. 333 do CPC. A aparente contradição dessas normas foi pacificada pelo TST no item VIII de sua súmula número 6, “É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial”.

Os fatos constitutivos são os que geram direito ao autor; os fatos impeditivos são aqueles que obstam o direito do autor; os fatos modificativos são os que impedem que o pedido do autor seja acolhido; os fatos extintivos não tornam improcedente o pedido do autor, porque extinto o direito ou a pretensão postos em juízo (SCHIAVI, 2012, p. 597/598).

O assédio moral no trabalho, em especial o interpessoal, acontece muitas vezes de forma velada, tornando difícil sua comprovação, por parte do assediado. Para que não haja o cerceamento do direito de ampla defesa, pode o judiciário aceitar as provas testemunhais como o principal meio de prova:

Muitas vezes 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. (SCHIAVI, 2012, p. 632).

Por ser o assédio moral, muitas vezes um fato constitutivo de direito, caberá em regra ao reclamante provar os fatos. Também é possível a inversão do ônus da prova, em casos específicos, em que as provas são acessíveis somente ao reclamado.

Como vantagem da Ação Civil Pública tem-se a diversidade de fontes de provas, pois cada trabalhador passa a ser um portador de provas que juntas podem convergir para o convencimento do magistrado. Assim, muitas ações individuais são frustradas, ou mostram, em verdade, um assédio moral coletivo que poderia estar sendo conduzido pelo Ministério Público do Trabalho.

## **6. Conclusão**

O assédio moral praticado dentro das organizações de trabalho ofende a um só tempo a dignidade, a personalidade, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem do acossado. Essa prática nefasta deve ser combatida, tornando efetivo o direito posto, com base nas normas constantes do ordenamento jurídico vigente.

O assédio moral traz consequências negativas aos diretamente envolvidos e à sociedade, o que faz da prevenção a melhor prática a ser adotada. A própria empresa é a mais apta a fiscalizar e conter o assédio moral, por meio de seus setores competentes. As medidas repressivas do assédio moral na relação de emprego são de ordem civil, o que poderá implicar em condenações indenizatórias de danos materiais e reparatórias de danos morais.

A responsabilidade do empregador se dará em razão de sua ação dolosa, ao agir diretamente com intenção de provocar o Assédio Moral, ou culposa, nos casos de negligência, imprudência ou imperícia. Poderá também responder de forma objetiva, pelos danos causados por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

A classificação do assédio moral dentro das organizações mais eficiente para o direito é a que o distingue em organizacional e interpessoal, a qual ressalta os motivos que levaram sua configuração; bem como a que distingue os agentes ativos em quatro tipos, a saber: vertical, horizontal, misto e o praticado por terceiros; e por fim a que discrimina o agente passivo em individual e coletivo. Com essa classificação, é possível a digna responsabilização do agressor baseando-se nas normas já existentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Incumbe ao judiciário deflagrar a lógica do assédio moral, que nada mais é do que uma série de agressões reiteradas, as quais fazem parte de um processo que culmina na degradação física e psíquica de um indivíduo ou de um grupo. É mais um modo de se provocar um dano civil cabendo ao judiciário identificar sua lógica e dimensionar sua reparação, levando-se em conta o caráter pedagógico-punitivo.

Ao Ministério Público do Trabalho cabe a atuação na defesa dos direitos metaindividuais. Atua extrajudicialmente ao celebrar Termo de Ajuste de Conduta, cuja principal característica é a de ser um título executivo extrajudicial; também atua extrajudicialmente ao instaurar Inquérito Civil, cujo objetivo é o de coletar dados para embasar a medida apropriada. Em sua atuação judicial tem-se a Ação Civil Pública, prevista em lei especial, de natureza condenatória, destinada à tutela dos interesses que ultrapassam a esfera individual.

A maior vantagem da atuação do Ministério Público do Trabalho na condução das ações judiciais coletivas contra o assédio moral organizacional é a diversidade de provas possíveis de serem obtidas. Pois pode o MPT coletar provas com a instauração do Inquérito Civil, obter um Termo de Ajuste de Conduta, o qual gera confissão por parte da empresa, e na atuação judicial, pode reunir provas coletadas por todos do diferentes grupos, não comunicáveis entre si.

## 7. Referência Bibliografia

- ALMEIDA OLIVEIRA, Renato de. **Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho**. Edição, São Paulo: LTR. Junho de 2011.
- ALVES, Giovanni Antonio Pinto. **A subjetividade às avessas: toyotismo e “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital, Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2. P. 223/239. Disponível em: <<file:///D:/Users/bsilveir/Downloads/25782-29835-1-PB.pdf>> Acesso em: 13/05/2014. **Toyotismo e Subjetividade: As Formas De Desefetivação Do Trabalho Vivo no Capitalismo Global**. ORG & DEMO, v.7, n.1/2, Jan.-Jun./Jul.-Dez., 2006. Disponível em: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/viewFile/394/294>> Acesso em: 13/05/2014.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. **Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: LTR, janeiro de 2012. 1ª edição.
- BOMFIM CASSAR, Vólia. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012, 7ª edição,
- BAHIA, **Tribunal Regional da 5ª Região**. Recurso Ordinário nº 0000444-43.2010.5.05.0026, Relator Desembargador Humberto Jorge Lima Machado, publicado em 20/05/2011. Disponível em <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19057511/recurso-ordinario-record->

- [4444320105050026-ba-0000444-4320105050026/inteiro-teor-19057512](http://4444320105050026-ba-0000444-4320105050026/inteiro-teor-19057512)> Acesso em 02/10/2014.
- BAHIA, **Tribunal Regional da 5ª Região**. Recurso Ordinário nº 0000444-43.2010.5.05.0026, Relator Desembargador Humberto Jorge Lima Machado, publicado em 20/05/2011. Disponível em <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19057511/recurso-ordinario-record-4444320105050026-ba-0000444-4320105050026/inteiro-teor-19057512>> Acesso em 2/10/2014.
  - BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Súmula Vinculante nº 22, publicado em 9/12/2005. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>> Acesso em: 19/05/2014.
  - BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Recurso de Revista n. 170900-67.1996.5.02.0004. Publicado em 11/10/2013.
  - BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de instrumento nº 90040-64.2006.5.04.0007. Juíza Convocada Relatora Maria Doralice Novaes 7ª TURMA AIRR publicada em 30/03/2010. Disponível em:
    - <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=ARE%20-%2090040-64.2006.5.04.0007&base=acordao&numProclnt=517816&anoProclnt=2008&dataPublicacao=30/03/2010%2007:00:00&query=>>> Acesso em: 19/5/2014.
  - DE MASI, Dominicó, **O ócio criativo, entrevista a Maria Serena Palieri**; Bem-vinda subjetividade; tradução de Léa Manzini. Rio de Janeiro: SEXTANTE, 2000.
  - FLORINDO, Valdir. **Ambiente de Trabalho + Prevenção = – Assédio Moral**. São Paulo: LTr. 77,10/1180 Vol. 77, nº 10, Outubro de 2013, CD-ROM.
  - FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Compromisso de ajustamento de conduta**. 1ª edição, São Paulo: LTr 2013.
  - HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução Maria Helena Kühner. 5ª edição. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2002. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2002.
  - MARANHÃO. **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região**. Recurso Ordinário nº 00772-2008-016-16-00-5, Relator: Desembargador José Evandro De Souza, data de publicação: 26/04/11. Disponível em:
    - <<http://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php?seqProcesso=84676&embargo=>>> Acesso em: 19/05/2014.
  - MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**, 5ª edição, São Paulo: LTR, 2014.
  - MELO, Nehemias Domingos de. **Assédio moral: individual e coletivo**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n. 54, jun. 2008. Disponível em:
    - <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2827](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2827)>. Acesso em maio 2014.



- MESSIAS DA SILVA, Maria. **O assédio moral no ambiente de trabalho — Estudo Comparado Entre o Brasil e Portugal**. LTr. 77-04/419 Vol. 77, nº 04, abril de 2013. CD-ROM.
- Publicado em 01/2005. Elaborado em 11/2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6173/assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho-e-a-responsabilidade-civil/3>> Acesso em: 13/05/2014.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho**. Brasília: RDT nº 7, Julho de 2009. CD-ROM.
- OLIVEIRA DA SILVA, Luiz de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** - editora leud, São Paulo 2012, 2ª edição.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana, Barros; e LINO DE GOES, Renato da Costa. **Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais**. 3.2 Conceito de Assédio Moral. 1ª edição, São Paulo: LTR, janeiro de 2014.
- PARANÁ. **Procuradoria Regional da 14ª Região**. Dra. Priscila Lopes Pontinha Romanelli, PGT/CCR/ICP/ 3828/2014, publicado em 23/4/2014. Disponível em: <[http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/CCR\\_3828\\_2014\\_216.pdf](http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/CCR_3828_2014_216.pdf)> Acesso em 27/08/2014.
- PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no Trabalho: Uma abordagem disciplinar**”, São Paulo: LTR, 2008.
- RIO GRANDE DO NORTE. **Tribunal Regional da 21ª Região**. Relatora: Juíza Joseane Dantas dos Santos, publicado em 22/08/2006. Disponível em: <<http://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15533146/recurso-ordinario-ro-1034200500121006-rn-01034-2005-001-21-00-6/inteiro-teor-15533147>> Acesso em: 26/05/2014.
- RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional da 4ª Região**. Recurso Ordinário nº 0052600-97.2008.5.04.0028. Relatora: Carmen Gonzalez, publicado em 22/01/2010. Disponível em [http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0052600-97.2008.5.04.0028&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90](http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0052600-97.2008.5.04.0028&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90) Acesso em 19/5/2014.
- SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Recurso Ordinário nº 01117.2002.03202004, Relator: Valdir Florindo, publicado em 12.03.04. Disponível em <<http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultasphp/public/index.php/segundaInstancia>> Acesso em: 26/05/2014.
- SOBOLL, Lis Andrea Pereira; e GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**. Um enfoque interdisciplinar. Frequência e duração média de um processo de assédio. Edição, São Paulo: LTR, abril de 2009.
- THOME, Florencio Candy. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. Brasília: RDT nº 6, junho de 2008. CD-ROM.
- SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito de Processo do Trabalho**. Da Ação Civil Pública na Esfera Trabalhista. 5ª edição, São Paulo: LTR, fevereiro de 2012. Pg. 1212.
- STEPHAN, Cláudia Coutinho. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Brasília RDT nº 04, Abril de 2008. CD-ROM.