



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

CAMILA LIMA SANTOS

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA E O DESAFIO DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL ORGANIZACIONAL: EM BUSCA DA REAL
EFETIVIDADE**

Salvador
2018

CAMILA LIMA SANTOS

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA E O DESAFIO DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL ORGANIZACIONAL: EM BUSCA DA REAL
EFETIVIDADE**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Direito e Processo do Trabalho no Programa de Pós-graduação em Direito da Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Direito e Processo do trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho

Salvador
2018

CAMILA LIMA SANTOS

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA E O DESAFIO DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL ORGANIZACIONAL: EM BUSCA DA REAL
EFETIVIDADE**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Aprovada em ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

PROFº. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho- Orientador
Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

AGRADECIMENTOS

A Deus, razão da minha existência, por mais essa vitória, por todas bênçãos que tenho recebido e, principalmente, por sempre me guiar na busca de novos horizontes.

A minha amada família por todo apoio e, especialmente, à minha avó Regina, por cada dia dedicado a mim e por todos os sonhos abdicados em nome da realização dos meus. Ao meu pai Sérgio, por todo zelo e dedicação. A minha tia, madrinha e comadre Izabel Cristina por todo suporte, carinho, pelas palavras de incentivo e, sobretudo, pela compreensão diante dos momentos de ausência quando foi preciso. A minha tia Tânia Regina, pelo cuidado e atenção. Às minhas queridas irmãs Mariana e Letícia, à minha afilhada Gabriela e ao meu primo Frederico, tesouros que a vida me ofertou, por tornarem os meus dias mais alegres.

Ao meu orientador Rodolfo Pamplona, profissional exemplar, por todo auxílio nesta etapa da minha formação profissional e por me ter me ensinado a pensar além das normas estabelecidas pela academia.

A todos aqueles que entrevistei, pela atenção, disponibilidade de tempo e confiança em prestarem seus depoimentos para contribuir para o presente trabalho de conclusão de curso.

SANTOS, Camila Lima. Ação Civil Pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional: em busca da real efetividade. Monografia (Pós-graduação) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018.

RESUMO

O presente trabalho monográfico abordou o emprego da Ação Civil Pública e o desafio do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio moral organizacional. Questionou-se, principalmente, se a Ação Civil Pública tem se revelado um instrumento efetivo de combate ao referido tema. Objetivou-se, assim, examinar, de forma crítica, o tratamento jurídico (doutrinário e jurisprudencial) que tem sido dispensado às situações de assédio moral organizacional e verificar o que necessita ser modificado nesta resposta ao problema. O método de abordagem foi o hipotético-dedutivo, tendo em vista a necessidade de testar uma possível solução diante desta referida problemática. Utilizou-se, para tanto, o procedimento jurídico-sociológico, adotando uma pesquisa exploratória, desenvolvida através de estudos bibliográficos e estudos de campo, valendo-se da técnica da observação direta intensiva (entrevistas). Inicialmente, considerando a complexidade deste assunto, realizou-se uma abordagem dos aspectos gerais que envolvem esta chaga social, destacando seu conceito, espécies, diferenciação de figuras afins e efeitos. Após, analisou-se os principais entraves presentes na Ação Civil Pública de combate ao assédio moral organizacional. Em seguida, objetivou-se examinar o relevante papel do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento deste problema. Por fim, investigou-se a importância da atuação articulada entre os órgãos e entidades de proteção dos trabalhadores para combater este flagelo social. Conclui-se, através da pesquisa realizada, que o emprego da ação civil pública para o combate ao assédio moral, por si só, não permite solucionar o problema, sendo necessário um conjunto de ações integradas para que haja efetividade no enfrentamento desta chaga social.

PALAVRAS-CHAVE: AÇÃO CIVIL PÚBLICA – ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – EFETIVIDADE.

ABSTRACT

The present study dealt with the use of the Public Civil Action and the challenge of the Labor Public prosecution office in the fight against organizational moral harassment. It was mainly questioned whether Public Civil Action has proved to be an effective tool to combat organizational moral harassment. The objective was to critically examine the legal treatment (doctrinal and jurisprudential) that has been dispensed with situations of organizational moral harassment and to verify what needs to be modified in this response to the problem. The method of approach was hypothetical-deductive, considering the need to test a possible solution to this problem. For this purpose, the juridical-sociological procedure was adopted, adopting an exploratory research, developed through bibliographical studies and field studies, using the technique of intensive direct observation (interviews). Initially, considering the complexity of organizational moral harassment, an approach was taken to the general aspects that involve this social sore, highlighting its concept, species, differentiation of related figures and effects. Afterwards, was analyzed the main obstacles present in the Public Civil Action to combat organizational moral harassment. Next, it was aimed to examine the relevant role of the Public Prosecutor's Office in facing this problem. Finally, it was investigated the importance of the articulated action between the organs and organizations of workers' protection to combat this social scourge. It is concluded, through the research carried out, that the use of the public civil action to combat moral harassment, by itself, does not allow solving the problem of organizational moral harassment, requiring a set of integrated actions so that there is effectiveness in coping of this s.

KEYWORDS: PUBLIC CIVIL ACTION – HARASSMENT- LABOR PUBLIC PROSECUTION OFFICE- EFFECTIVENESS

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: MAZELA QUE SE ALASTRA NO MUNDO E NO BRASIL	10
2.1 ASSÉDIO MORAL: ASPECTOS GERAIS.....	10
2.2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	17
2.2.1 Conceito e formas de manifestação.....	18
2.2.2 Distinção de figuras afins.....	23
2.2.3 Consequências.....	27
3 O EMPREGO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA E O DESAFIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL	30
3.1 AÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PREVENÇÃO E REPRESSÃO DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....	30
3.2 PRINCIPAIS INSTRUMENTOS DE ATUAÇÃO DO <i>PARQUET</i> LABORAL.....	34
3.2.1 Inquérito civil.....	35
3.2.2 Termo de ajustamento de conduta	40
3.2.3 Ação civil pública.....	44
3.3 PRINCIPAIS ENTRAVES DA ACP NO COMBATE AO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL: DADOS OBTIDOS ATRAVÉS DA PESQUISA DE CAMPO.....	46
3.3.1 Fase inicial: legitimados e competência.....	47
3.3.2 Fase intermediária: inversão do <i>onus probandi</i> e o valor probatório das provas obtidas no IC.....	55
3.3.3 Fase conclusiva: a <i>res judicata</i>.....	58
3.3.4 O dano moral coletivo e a (in) aplicabilidade do art. 223-G, §1º da Lei nº 13.467/17	62
4 A (IN)EFETIVIDADE DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA COMO ÚNICO INSTRUMENTO DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....	67

4.1 A ATUAÇÃO DA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO DA COMARCA DE SALVADOR NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL	67
4.2 A IMPRESCINDÍVEL ATUAÇÃO ARTICULADA ENTRE AS ENTIDADES E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES PARA O COMBATE DO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL	70
4.3 GUINADA OPERACIONAL EM BUSCA DA REAL EFETIVIDADE	73
4.3.1 O papel do Judiciário	73
4.3.2 Prevenção e combate do assédio organizacional: dever de todos.....	77
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	80
REFERÊNCIAS	85
APÊNDICE	96

1 INTRODUÇÃO

O controle do trabalho com o objetivo de obter maior lucratividade é a mola propulsora para o desenvolvimento de uma empresa. A despeito deste fator positivo, quando esse controle patronal começa a ser feito de modo abusivo e passa a ferir a esfera da dignidade do empregado, traz como consequência um grave problema que é o assédio moral organizacional, caracterizado por um conjunto de condutas abusivas, através de ofensas aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com objetivo exclusivo de obter maiores lucros.

Trata-se de um fenômeno global, que causa danos à sociedade, e que necessita de respostas efetivas para combatê-lo e, principalmente, de ações que objetivem a sua prevenção. Dentre estas respostas destaca-se a utilização da Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio organizacional. Na prática, apesar do grande número de ações ajuizadas pelo *Parquet* laboral esta chaga social continua crescendo constantemente. Registre-se, ainda, que inúmeras ACPs ficam presas nas malhas do Poder Judiciário o que demonstra que não será a atuação exclusiva do Ministério Público que contribuirá para o combate e prevenção desta mazela.

Assim, a presente pesquisa justifica-se teoricamente porque fará uma análise crítica da utilização da Ação Civil Pública como instrumento de combate ao assédio organizacional, destacando os seus principais entraves e como deve ser a efetiva proteção dos interesses e dos direitos dos trabalhadores vítimas desta chaga social. No que tange à relevância social da pesquisa, tem-se o propósito de estudar e sistematizar conhecimentos que possam contribuir para solucionar e prevenir a prática desta mazela. O presente trabalho monográfico tem como objetivo examinar a efetividade do emprego da Ação Civil Pública no combate do assédio moral organizacional e verificar o que necessita ser modificado nesta resposta ao problema.

Para tanto, será utilizado o raciocínio hipotético-dedutivo, uma vez que a partir do problema conhecido previamente – o assédio moral organizacional – apresenta-se a solução ou hipótese provisória – a necessidade do emprego da ação civil pública em conjunto com outras ações para o combate desta mazela social – que será testada, com o objetivo de, ao final do presente estudo, verificar a sua comprovação. A vertente utilizada será a jurídico-sociológica, uma vez que engloba distintos saberes, concentrando, ao mesmo tempo, um viés jurídico (abordando lei e jurisprudência) e sociológico (destacando as patologias sociais causadas pelo assédio moral organizacional).

Quanto ao procedimento metodológico será feita uma pesquisa exploratória desenvolvida através de estudos bibliográficos (principais legislações sobre a temática, doutrina e revistas científicas). Além disso, será utilizada na pesquisa exploratória estudos de campo a partir da análise da efetividade das ações civis públicas de responsabilização de empresas, que praticaram o assédio moral organizacional, ajuizadas nos últimos cinco anos no Estado da Bahia, bem como entrevistas com representantes do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário, uma vez que isto proporcionará uma melhor compreensão sobre o tema. No que tange à forma desta abordagem, será manejada pesquisa quantitativa, através da técnica da observação direta intensiva. Os dados obtidos serão devidamente tabulados, originando gráficos que serão expostos no decorrer deste trabalho monográfico.

O assédio moral organizacional é um problema que extrapola a esfera da vítima, apresentando sérios reflexos econômicos, sociais e familiares com custo inestimável para toda sociedade. Assim, o primeiro capítulo expõe, inicialmente, uma breve abordagem sobre os principais aspectos do assédio moral interpessoal para, em seguida, tratar de modo específico sobre o assédio organizacional, destacando o conceito, espécies, distinções de outras figuras, formas de manifestação e efeitos desta chaga social.

A problemática em análise prejudica a vida e saúde dos trabalhadores pela violação de seus direitos fundamentais e necessita de respostas efetivas para combatê-lo e, principalmente, de ações que objetivem a sua prevenção. Por ser um fenômeno que ofende direitos transindividuais o seu combate ocorre, principalmente, através da tutela processual coletiva. Nesse sentido, no segundo capítulo, discorre-se acerca da atuação do Ministério Público do Trabalho, fazendo uma análise dos seus principais instrumentos de atuação e destacando os principais entraves da Ação Civil Pública de combate ao assédio organizacional, observados através dos dados obtidos na pesquisa de campo, tais como a legitimidade *ad causam*, competência, distribuição do ônus da prova, coisa julgada e o dano moral coletivo.

No terceiro e último capítulo objetiva-se examinar a atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região da Comarca de Salvador, bem como sobre a imprescindível atuação conjunta dos órgãos e entidades de proteção dos trabalhadores para a prevenção do assédio organizacional. Por fim, serão propostas possíveis soluções para que, de fato, a ação civil pública de combate a este problema tenha efetividade e será traçado um panorama das principais ações que têm sido instituídas no cenário baiano com o objetivo de combater esta chaga social.

2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: MAZELA QUE SE ALASTRA NO MUNDO E NO BRASIL

O assédio moral organizacional é um problema que extrapola a esfera da vítima, apresentando sérios reflexos econômicos, sociais e familiares com custo inestimável para toda sociedade. Trata-se, portanto, de um fenômeno complexo e que, atualmente, está presente em países ricos, pobres, desenvolvidos ou em desenvolvimento. Assim, estudá-lo é de suma importância para compreender quais mecanismos devem ser utilizados para seu combate e prevenção. Nesse sentido, esse capítulo fará, inicialmente, uma breve abordagem sobre os principais aspectos do assédio moral para, em seguida, tratar de modo específico sobre o assédio organizacional, destacando o conceito, espécies, distinções de outras figuras, formas de manifestação e efeitos desta chaga social.

2.1 ASSÉDIO MORAL: ASPECTOS GERAIS

A busca pela maior produtividade a baixo custo para obtenção de maiores lucros é um objetivo comum de toda empresa. Todavia, quando o método utilizado para alcançar este propósito começa a ofender a dignidade do trabalhador passa a ser um dos principais responsáveis pelo pior pesadelo da sociedade: o assédio moral. Cumpre registrar que este não constitui um fenômeno recente, desenvolvendo-se desde os primórdios das relações de trabalho, tendo a classe trabalhadora suportado silenciosamente esta chaga social até a década de 1980¹.

Essa agressão psicológica ao trabalhador é um assunto que se universalizou no mundo pós-moderno. Como se pode observar, diversos direitos foram conquistados como a liberdade individual e de trabalho, contudo, diante do advento das novas ideologias de produção e organização do trabalho passou-se a exigir do trabalhador maior empenho e capacitação para se alcançar a produtividade e competitividade imposta pela lógica capitalista². Conforme lembra, Maria Aparecida Alkimin essa nova ideologia propiciou “a gestão sob pressão para se atingir a todo custo a lucratividade e qualidade, tudo capaz de levar à degradação do ambiente de trabalho e criar um ambiente propenso à violência moral³”.

¹LIMA, Eli Maciel de. **O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos Direitos Fundamentais**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2015, p. 30. Disponível em: https://www.unimep.br/phpg/bibdigi/pdfs/docs/28102015_135956_elimaciieldelima_ok.pdf. Acesso em 02/03/2018.

²ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba. Juruá. 2007, p. 35.

³Ibidem, idem.

Os estudos iniciais sobre o assédio moral no trabalho tiveram início em 1980, na Suécia, quando o psiquiatra Heinz Leymann analisou os impactos psicológicos de trabalhadores expostos a comportamentos humilhantes e degradantes no ambiente laboral⁴. Os primeiros resultados de sua pesquisa revelaram que 3,5% dos 4,4 milhões de trabalhadores suecos assalariados sofreram algum tipo de perseguição moral por mais de quinze meses no local de trabalho⁵. Assim, a partir desses estudos o debate ganhou força principalmente a partir das contribuições de Christophe Dejours e Marie-France Hyrigoyen⁶. No Brasil, o exame da temática teve início no século XXI destacando-se os estudos de Maria Ester de Freitas e Margarida Barreto⁷.

O termo assédio, pontua José Augusto Rodrigues Pinto, vem de uma expressão de uso militar da antiguidade “cerco”; “sentar diante de”, isto é, cercar a cidade para conquistar os povos. A palavra “moral”, leciona o referido autor, foi acrescentada ao substantivo através da confluência da revolução política inspirada no Iluminismo com a Revolução tecnológica inspirada na máquina.⁸”. Nos Estados Unidos denomina-se *harassment*, enquanto na Europa, a nomenclatura varia de acordo com o país, tendo a Itália, Alemanha e países escandinavos utilizado expressão *mobbing*; na Inglaterra é conhecido como *bullying*; na França utiliza-se o termo *harcèlement moral*; em países de língua espanhola utiliza-se o termo *psicoterror laboral* ou acoso moral e no Japão tem-se o uso de *ijime*⁹. Trata-se de um problema de natureza complexa que pode ser identificado nas diversas partes do mundo. O ordenamento jurídico brasileiro carece de uma previsão específica que esquadrinhe o contorno do seu conceito¹⁰, cabendo tal tarefa à doutrina. O assédio moral, enuncia Marie-France Hirigoyen, “é toda 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 trabalho¹¹”.

⁴CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: Ltr, 2015, p. 17.

⁵BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo, 2006, Editora da PUC-SP, p. 27 *apud* CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo, Ltr, 2015, p.18.

⁶HAGOPIAN, Ellen Maria. **Assédio moral na vivência de enfermeiros: perspectiva fenomenológica**. Dissertação (Mestrado em Fundamentos e Administração de Práticas do Gerenciamento em Enfermagem) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016, p. 41. Acesso em: 02/03/2018.

⁷CERQUEIRA, Vinicius da Silva. Op. cit., p. 19.

⁸PINTO, José Augusto Rodrigues. **Entrevista realizada no Programa Papeando com Pamplona**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=INXz34ZxTa4>. Acesso em 02/03/2018.

⁹WZYKOWSKI, Adriana; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral e direitos fundamentais**. 2ª. ed. rev., ampl. São Paulo: Ltr, 2016, p. 118/119.

¹⁰Ressalte-se que existem algumas previsões específicas relativas ao âmbito da Administração Pública de determinados Estados.

¹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 17.

Neste mesmo raciocínio propõe Rodolfo Pamplona que o assédio moral consiste em “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social¹²”. Nessa linha, Sônia Mascaro Nascimento acrescenta que se trata de uma conduta capaz de “causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções¹³”.

Examinando-se o conteúdo presente nos conceitos acima explicitados, percebe-se que a caracterização do assédio moral requer a comunhão de quatro requisitos essenciais, quais sejam: conduta abusiva; natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; reiteração da conduta e a finalidade de exclusão¹⁴. Este primeiro elemento deve ser compreendido como sendo aquele que “extrapola os poderes de chefia, visando exclusivamente denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal¹⁵”. Ressalte-se, ainda, a necessidade desta conduta abusiva ser reiterada. A vitimóloga Marie-France pondera que “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão¹⁶”. Ademais, a configuração do assédio moral pressupõe a finalidade de exclusão e atentado à dignidade do trabalhador.

No que tange ainda aos elementos caracterizadores existe uma parte da doutrina que defende a necessidade do dano psíquico-emocional para que reste configurado o assédio moral. Nesse compasso, Sônia Mascaro Nascimento pontua que a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional, sendo necessário, para tanto uma “perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexo causal¹⁷”. Em sentido contrário, Rodolfo Pamplona defende que o referido dano “pode advir do assédio, mas não necessariamente ocorrerá, nem é elemento indispensável,

¹²PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: www.fiscosoft.com.br/a/53xv/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho. Acesso em: 05/03/2018.

¹³NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. v.29. mar/abr.2009. Porto Alegre: Magister, 2004, p. 10.

¹⁴PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op.cit.

¹⁵WYZYKOWSKI, Adriana; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral e direitos fundamentais**. 2ª ed. rev., ampl. São Paulo: LTR, 2016, p. 121-122.

¹⁶HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 17.

¹⁷ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTR**. São Paulo, v. 68, n. 08, ago. 2004, p. 925.

pois o que é relevante, na caracterização do *mobbing*, é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova dependerá do caso concreto¹⁸”. A partir da análise dos referidos posicionamentos, chega-se à conclusão de que não se deve exigir o dano psíquico como elemento constitutivo do assédio moral, uma vez que o que identifica o assédio é a agressão de modo reiterado da dignidade do empregado, e não propriamente eventual dano psíquico dele decorrente¹⁹.

Os estudos doutrinários acerca do assédio moral têm o classificado em vertical, horizontal e misto a depender do sujeito que pratica esta conduta abusiva. O assédio moral vertical é praticado entre sujeitos de graus hierárquicos distintos. Esta modalidade se subdivide ainda em assédio vertical descendente e ascendente. Este primeiro resta configurado quando é exercido pelo indivíduo hierarquicamente superior com o objetivo de ferir a dignidade do seu subordinado. O assédio vertical ascendente ocorre quando o sujeito hierarquicamente inferior age com o propósito de assediar o seu superior. Apesar desta última hipótese ser bastante rara pode ocorrer na prática, por exemplo, quando há dúvida da competência do colega para assumir um novo cargo. Já o assédio moral horizontal é praticado entre sujeitos da mesma hierarquia. No assédio moral misto, por sua vez, a vítima é assediada pelo seu superior hierárquico bem como pelos colegas que possuem o seu mesmo grau de hierarquia²⁰.

O assediador faz uso de diversos métodos para imobilizar a vítima dentre os quais destacam-se a recusa da comunicação, desqualificação, destruição da autoestima, corte das relações sociais e constrangimento²¹. Saliente-se que a distinção entre o assédio moral e figuras afins muitas vezes não é fácil de ser identificada. Conforme alerta Marie-France, o estresse, a gestão por injúria, as más condições de trabalho, as agressões pontuais, o assédio sexual bem como outras formas de violência física não configura assédio²². Nesse ponto, cumpre destacar, a distinção feita por José Otávio de Almeida Barros Júnior e Maria Dionísia do Amaral Dias entre assédio moral comum e assédio moral acidentário. Segundo os referidos autores, este tipo de assédio “identifica as condutas assediadoras que causem danos à saúde do trabalhador, bem

¹⁸PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: www.fiscosoft.com.br/a/53xv/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho. Acesso em: 05/03/2018

¹⁹WYZYKOWSKI, Adriana; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral e direitos fundamentais**. 2ª ed. rev., ampl. São Paulo: LTR, 2016, p. 121-122.

²⁰Ibidem, p. 131/134.

²¹GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003, p, 75.

²²HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 19.

como as condutas assediadoras praticadas contra trabalhadores já adoecidos²³”. A inclusão desta nova espécie de assédio moral visa “contribuir para o debate e discussão da temática, para evitar a banalização do instituto, proporcionar uma clara distinção com o assédio comum, sem adoecimento, bem como permitir ao Estado uma melhor constatação da problemática com vistas a sua prevenção²⁴”.

O assédio moral faz parte de uma cultura do capitalismo flexível, da era da qualidade total onde, nas palavras de Petilda Serva²⁵, não cabem erros e que busca a realização de uma cultura de competência que não respeita os corpos, a idade, geração, lugar e vocação. Ao examinar a temática, Márcia Novaes Guedes pontua que “para realizar com sucesso a reengenharia industrial, que, literalmente, significa fazer mais com menos, muitos executivos rompem com a fronteira do eticamente aceitável²⁶”. Neste cenário surgem os chamados “trabalhadores transformers”, expressão utilizada por Margarida Barreto e Roberto Heloani para designarem os empregados que se veem obrigados “a mudarem constantemente, serem flexíveis no tempo, na forma de ser trabalhador, no amor à empresa e que buscam as “oportunidades” e os “novos desafios”, incessantemente, e são orientados a não se fixarem a lugar algum, a coisa alguma²⁷”. Além disso, destacam os referidos autores, devem estar dispostos a fazerem sacrifícios em sua vida pessoal, não se apegando afetivamente muito a ninguém para que, “dessa maneira, possam sempre- estar prontos para novas empreitadas, em qualquer parte do mundo e devem estar preparados para uma dialética singular: sucesso profissional e “prazer descompromissado” - para compensar e aguentar a pressão e as contradições laborais²⁸”.

Os efeitos causados à vítima por esta chaga social são perversos e variados, dentre os quais, podem ser enumerados, queda no rendimento, ansiedade e cansaço. Tais consequências, como aponta Márcia Novaes Guedes, “não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões²⁹”. Ao examinarem o tema, Rodolfo Pamplona, Adriana Wyzykowski e Renato Barros afirmam que “no ambiente familiar e social, os reflexos são indiretos. O indivíduo, massacrado mesmo que,

²³BARROS JÚNIOR, José Otávio de Almeida; DIAS, Maria Dionísia do Amaral. Assédio moral acidentário e o papel do Poder Judiciário trabalhista na prevenção da saúde do trabalhador. *Revista Ltr*. São Paulo: Ltr, ano 82, nº 03, marc.2018, p. 352.

²⁴Ibidem, idem.

²⁵VAZQUEZ, Petilda Serva. **Entrevista realizada no Programa Papeando com Pamplona**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=INXz34ZxTa4>. Acesso em 02/03/2018.

²⁶GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003, p, 76.

²⁷BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Trabalhadores “transformers” e flexibilização. Onde entra o assédio moral? In: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. (Org.). **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa, 2015, p.63.

²⁸Ibidem, idem.

²⁹Ibidem, p. 93.

silenciosamente, no ambiente de trabalho, vê-se amargurado com sua própria pessoa. O sentimento de fracasso interfere em seu bem-estar e, por via de consequência, em suas relações interpessoais³⁰”. Registre-se que, devido às humilhações sofridas, o empregado pode ser acometido por um quadro de depressão chegando até mesmo ao ponto de cometer suicídio³¹.

Ademais, por ser um fenômeno complexo produz consequências também sob o ponto de vista da empresa, apontando os referidos autores o absenteísmo, as licenças e a rotatividade da mão de obra³². Dessa forma, há uma “tendência do grupo de fazer tempestades em copo d’água, transformando pequenos problemas em gigantescos conflitos e a busca de bodes expiatórios, para mascarar os reais problemas e culpados³³”. Frise-se, por oportuno, o resultado de uma pesquisa a qual revelou que “um trabalhador submetido a violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o empregador é de 180% a mais³⁴”.

É preciso salientar, ainda, que os danos advindos deste flagelo social também repercutem na esfera do Estado que arca com altos custos no âmbito da saúde pública e na concessão de aposentadorias precoces³⁵. E esses custos, lembra Rosemari Pedrotti de Àvila, “se revertem em detrimento de toda a sociedade, na medida em que esta, em última instância, é quem custeia a Previdência Social, mantenedora de benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais equiparadas aos mesmos³⁶”. A problemática em estudo pode, inclusive, segundo a doutrina ter consequências do ponto de vista do assediante, como exemplo a responsabilização trabalhista, civil e penal³⁷. Na esfera trabalhista quando o assediador também é empregado deve ser aplicada justa causa com fulcro no art. 482, “j” da Consolidação das Leis do Trabalho³⁸. No âmbito civil, o art. 932, III, do Código Civil traz a hipótese de responsabilidade objetiva indireta do empregador pelos atos de seus prepostos³⁹. Consigne-se que na referida hipótese o

³⁰WYZYKOWSKI, Adriana; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral e direitos fundamentais**. 2ª ed. rev., ampl. São Paulo: LTR, 2016, p. 155.

³¹Ibidem, idem.

³²Ibidem, p.170.

³³GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003, p. 95.

³⁴Ibidem, idem.

³⁵Ibidem, p. 96.

³⁶ÀVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Ltr. 2009, p. 146.

³⁷PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego**. Disponível em: <https://www.fiscosoft.com.br/a/53xv/nocoos-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho> Acesso em: 05/03/2018.

³⁸Art. 482. CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

³⁹Art. 932. CC/02: São também responsáveis pela reparação civil: (...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

empregador tem direito de ajuizar uma ação regressiva em face do assediante⁴⁰. Propõe Rodolfo Pamplona que não se deve estabelecer de modo completo a responsabilidade objetiva do empregador pelo assédio praticado por seus prepostos, “pois isto seria instituir um enorme risco à atividade empresarial, estimulando uma verdadeira febre de indenizações, sem responsabilizar os autores diretos dos atos considerados ilícitos, sob a perspectiva da dignidade psíquica⁴¹”.

Diante desse cenário, é possível notar que o assédio moral é um grave problema social e também nocivo à economia. Uma pesquisa coordenada por Margarida Barreto estimou a ocorrência de assédio moral em 36% da população ativa. Os dados demonstraram ainda que no ano de 1977 em São Paulo na indústria química, plástica, farmacêutica, de cosméticos e similares o percentual encontrado alcançou 42% dos trabalhadores (51% para mulheres e 49% para os homens). A investigação revelou também que a faixa etária variava em média entre 30 e 50 anos e quase a metade dos trabalhadores não completaram o primeiro grau⁴². Importante destacar que os momentos de crise econômica vivenciada pelo país tornam-se um “terreno fértil” para o aumento da prática desta violência, pois diante do déficit financeiro há uma intensa pressão dentro das organizações pela busca do retorno ao equilíbrio econômico, sendo até mesmo direcionada aos empregados que ocupam altos cargos⁴³.

O ordenamento jurídico brasileiro carece até o presente momento de uma regulamentação específica sobre o tema. Cumpre registrar que existem alguns projetos de lei em trâmite, v.g, o PL nº 4742 que fora confeccionado com o objetivo de transformar a prática do assédio moral em um tipo penal prevendo pena de detenção de três meses a um ano e multa. A criminalização dessa conduta, contudo, conforme afirma Renato Muçouçah, é uma opção equivocada e retrógrada pois “um empregador assediante, além de pertencer à camada econômica média ou alta da sociedade, não é o tipo de sujeito contra quem o Estado pretende exercer o seu papel vigilante⁴⁴”. Consigne-se, ainda, a existência do PL nº 5.970/01 que propõe inserir a figura da

⁴⁰Verifiquem-se as considerações de Rodolfo Pamplona: “Acreditamos que é possível, inclusive, a denúncia da lide do empregado assediante, na ação ajuizada pelo empregado assediado contra a empresa, de forma a verificar especificamente a delimitação de responsabilidades pelo ato discutido em juízo”. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego**. Disponível em: <https://www.fiscosoft.com.br/a/53xv/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho>. Acesso em: 05/03/2018.

⁴¹PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. cit.

⁴²BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho. Uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC. 2003, p.29/32 *apud* ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 80/81.

⁴³WYZYKOWSKI, Adriana; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral e direitos fundamentais**. 2ª ed. rev., ampl. São Paulo: Ltr, 2016, p. 147.

⁴⁴MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores**. Dissertação (Mestrado). Faculdade

coação moral no art. 483 da CLT e dispõe que se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada por esta prática do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador⁴⁵. Enquanto esses projetos encontram-se sob o espreque do Poder Legislativo Nacional, os casos concernentes ao assédio moral estão sendo tratados judicialmente com fundamento nas normas jurídicas vigentes⁴⁶.

Percebe-se, assim, que o assédio moral exige respostas justas e efetivas por parte da sociedade e do Estado, através da instituição de ações que objetivem não apenas o seu combate, mas principalmente a sua prevenção. Cumpre ressaltar que o assédio moral pode se apresentar sob a perspectiva coletiva sendo intitulado de assédio moral organizacional, isto é, quando as condutas abusivas fazem parte da gestão e da política empresarial com o objetivo exclusivo de maior lucratividade. Pois bem, fixadas tais premissas é necessário compreender o que significa o intitulado “assédio moral organizacional” o qual será objeto de estudo nos próximos tópicos.

2.2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A prática do assédio moral configura uma das formas mais graves de violação da dignidade da pessoa humana. O ser humano ao ser tratado como um objeto tem destruída sua autoestima e seriamente comprometida a sua saúde física e mental. No tópico anterior foram analisados os aspectos gerais que envolvem esta chaga social sob a óptica individual. Contudo, conforme explicitado, o assédio moral pode se apresentar sob a perspectiva coletiva sendo intitulado de assédio moral organizacional, ou seja, quando as condutas abusivas fazem parte da gestão e da política empresarial com o objetivo exclusivo de obter maior lucratividade. Trata-se de uma prática articulada, organizada e alimentada pela “alta rentabilidade”. Nos próximos

de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-26092011-105745/pt-br.php> Acesso em: 15/03/2018, p.30.

⁴⁵Assim dispõe o art. 483, “h” do PL nº 5.970/01: “praticar o empregador ou seus prepostos, conta ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções”.

⁴⁶ ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Configurado o assédio moral praticado pelo empregador, materializado em diversas condutas abusivas, que acabaram expondo a empregada a humilhações, medos, transtornos psicológicos, etc, indo de encontro à sua dignidade e integridade, desestabilizando-a, na forma de comportamentos inadequados e que fogem do que é comumente aceito pela sociedade, o que automaticamente redundando na responsabilidade civil do empregador, sujeitando-o a arcar com indenização por danos morais, que têm o caráter de compensar a vítima e punir o infrator, com amparo no que estabelecem os artigos 5º, V e X, e 7º, XXII da Constituição Federal, e 186, 927, 949 e 950 do Código Civil Brasileiro. (BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Acórdão do processo nº 0000479-81.2015.5.05.0493. Relatora Desembargadora Margareth Rodrigues Costa. Salvador, 24 de novembro de 2017. Disponível em: www.trt5.jus.br. Acesso em: 02/03/2018.

tópicos far-se-á uma análise do conceito, elementos caracterizadores, distinção das figuras afins, formas de manifestação e efeitos desta espécie de assédio.

2.2.1 Conceito e formas de manifestação

Antes de adentrar na análise do conceito e nas formas de manifestação do assédio moral organizacional, é necessário, primariamente, remeter o raciocínio ao contexto histórico que deu origem a este modelo de gestão empresarial. Como cediço, a queda do Estado Social e a crise econômica que se iniciou a partir da década de setenta foram alguns dos fatores responsáveis pela extinção do modelo fordista de produção⁴⁷. Como corolário, o cenário de grandes fábricas responsáveis por todo processo produtivo é substituído pelo sistema do *just in time*, ou seja, a atividade empresarial passa a ser orientada de acordo com a demanda e não mais com a prática de grandes estoques.⁴⁸ No referido sistema são exigidos novas aptidões para o trabalhador, como, por exemplo, detectar falhas no processo produtivo, saber trabalhar em grupo e dividir seu conhecimento com os demais empregados da empresa⁴⁹. Assinale-se, ainda, que “o modismo no chamado mundo corporativo encontra-se num status de vulgarização ímpar nas organizações e perde sua característica de extraordinário, passando a ser enfrentado como sina⁵⁰”. Com o modo de acumulação pós-fordista, as organizações tinham que se esmerar nos mecanismos para atrair o ingresso de trabalhadores, todavia, com a consolidação do referido paradigma, este esforço para tornar-se atraente já não é tão necessário, uma vez que diante de um cenário de subemprego, achatamento de salários e precarização das condições de trabalho não são mais imperativo à organização tornar o local de trabalho tão encantador⁵¹. O simples ingressar e permanecer na empresa “encarrega-se de tornar estas possibilidades suficientemente “sedutoras”⁵²”.

Frise-se que a busca pela demonstração incessante de todas essas habilidades exigidas pelo mercado de trabalho culmina com a competitividade ilimitada entre os trabalhadores⁵³. Nesse compasso, os empregados são induzidos a desenvolverem inúmeras e infindáveis

⁴⁷ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 55.

⁴⁸Ibidem, idem.

⁴⁹Ibidem, idem.

⁵⁰ BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Trabalhadores “transformers” e flexibilização. Onde entra o assédio moral? In: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. (Org.). **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa, 2015, p.63.

⁵¹Ibidem, idem.

⁵² ARAÚJO. Adriane Reis de. Op. cit., p. 55.

⁵³Ibidem, p. 56.

competências e sempre devem ter respostas imediatas a situações-problema, pois a palavra de ordem é produtividade com flexibilidade⁵⁴. Se antes, pontua Margarida Barreto “a classe operária, chamada de “chão de fábrica”, era a oprimida, hoje, “nos tempos pós-modernos”, parece-nos que a opressão “subiu de elevador”, chegando também aos *white color*, ou melhor, aos executivos⁵⁵”. Acrescente-se, ainda, a este cenário o fato de que com os avanços tecnológicos o empregado pode ser controlado a todo instante, inclusive, em seu ambiente doméstico⁵⁶. Nessa complexa conjuntura, o controle do trabalho se faz através da aferição da produtividade com a modulação da remuneração através da distribuição de premiações e sanções⁵⁷.

Dessa forma, vivencia-se uma realidade no âmbito laboral na qual não há longo prazo e o mercado de trabalho passou a ser regido por um capital impaciente e que exige retorno rápido⁵⁸. Como principal consequência desta nova exigência tem-se a corrosão da confiança, lealdade e o compromisso mútuo⁵⁹. Ressalte-se, ainda, que com o advento da globalização surgiram novas formas de gestão administrativa e para vencer as barreiras da competitividade imposta pelo capitalismo a empresa precisa se reestruturar para alcançar padrões internacionais de qualidade é a chamada “era do controle da qualidade total”⁶⁰. Para conquistar o referido padrão, por vezes, são utilizados métodos que extrapolam o exercício do poder diretivo do empregador, *verbi gratia*, o estabelecimento de metas abusivas. Assim, quando o assédio moral é praticado como uma política gerencial da empresa com o escopo de obtenção de lucro através do desrespeito reiterado aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores é chamado de assédio moral organizacional⁶¹. O desrespeito a dignidade, a personalidade e a saúde dos trabalhadores, valores normativos centrais, é a fundamentação jurídica do assédio moral em geral e do assédio moral organizacional⁶². Nesse passo, cumpre destacar que a Constituição

⁵⁴ BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Trabalhadores “transformers” e flexibilização. Onde entra o assédio moral? In: TOLFO, Suzana da Rosa; OLIVEIRA, Renato Tocchetto de. (Org.). **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis: Lagoa, 2015, p.63.

⁵⁵ Ibidem, idem.

⁵⁶ Ibidem, idem.

⁵⁷ Ibidem, idem.

⁵⁸ EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; CREMASCO, Maria Virgínia Filomena. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009, p. 105.

⁵⁹ Ibidem, idem.

⁶⁰ ALVARENGA. Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista LTR**. São Paulo: Ltr, ano 76, ago. 2012. p. 76.

⁶¹ MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-26092011-105745/pt-br.php> Acesso em: 15/03/2018, p.212.

⁶² CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: Ltr. 2015, p.72.

Brasileira de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental atribuindo-lhe valor supremo de alicerce da ordem jurídica democrática.

A primeira manifestação do fundamento jurídico da dignidade, afirma Maria Celina Bodin, está no princípio da igualdade, isto é, todos têm direitos iguais e não devem receber qualquer tratamento discriminatório⁶³. O referido princípio possui origem na ética de Immanuel Kant que preceitua a não redução do homem à condição de objeto por seu semelhante. Assim, por ser a dignidade da pessoa humana o valor supremo de alicerce da ordem jurídica democrática deve ser respeitada em todas as esferas da vida do ser humano e principalmente dentro do ambiente laboral⁶⁴.

Dissertando sobre o assunto, Renato Muçouçah, destaca que “a própria Ordem Constitucional não está fundada no trabalho humano, mas na sua valorização, de tal sorte que se houver trabalho humano, porém sem respeito ao aludido fundamento, a Ordem será tida como ilegítima⁶⁵”. A precarização do trabalho, advertem André Davi Eberle, Lis Andrea Pereira Soboll e Maria Virgínia Filomena Cremasco, “é justificada com base na razão econômica, ou seja, tudo é permitido em nome do aumento da produtividade, do acúmulo de capital e da maior rentabilidade⁶⁶”. É notável que em momentos de crise econômica vivenciada pelos países - como a atual crise que o Brasil está atravessando - cresce a pressão por melhores resultados e isto está diretamente relacionado com a exigência de maior produtividade por parte dos empregados⁶⁷. Percebe-se que tal forma de agir empresarial está inserida na lógica do modelo capitalista. A problemática, contudo, reside na maneira através da qual esta produtividade é aferida, pois está se tornando cada vez mais atroz e implacável causando consequências danosas aos trabalhadores ao colocá-los em situações vexatórias.⁶⁸

Uma das formas de aferir a produtividade do empregado é através do sistema de metas. Cumpre esclarecer que a cobrança de metas, por si só, não é uma prática que configura assédio moral. O que distingue uma cobrança legítima de uma cobrança abusiva, como bem afirma

⁶³MORAES, Maria Cecília Bodin de. O princípio da dignidade humana. In: MORAES, Maria Celina Bodin de. (Coord.). **Princípios do direito civil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p.18.

⁶⁴MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-26092011-105745/pt-br.php> Acesso em: 15/03/2018, p.13.

⁶⁵Ibidem, idem.

⁶⁶EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; CREMASCO, Maria Virgínia Filomena. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009, p. 109.

⁶⁷MONTENEGRO NETO, Francisco. A gestão por injúria e a danosa coletivização do assédio moral. **Revista do TRT da 14ª Região**. vol. 5, nº 2 jul./dez. 2009, p. 163.

⁶⁸Ibidem, idem.

Francisco Montenegro Neto é a “desmoralização ou humilhação do empregado, sendo reprovável a conduta de um gestor cobrando metas de um modo áspero e mediante ameaça de represálias⁶⁹”. Ademais, como pontua o referido autor “não é baseando-se no medo que a gestão empresarial inculcará em seus funcionários a motivação e comprometimento que tanto propugna⁷⁰”. O assédio moral organizacional, enuncia Adriane Reis de Araújo, é a “prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores⁷¹”. Essa prática, continua a autora, “resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores e pode se esconder no “legítimo” exercício do poder diretivo do empregador, caracterizando abuso de direito⁷²”.

Por entenderem que o conceito alhures explicitado é muito amplo Thereza Cristina Gosdal e Lis Andrea Pereira Soboll propõem a seguinte definição “um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais”⁷³. Nessa quadra, é possível notar, a partir da análise dos conceitos acima elucidados que se trata de uma prática articulada, organizada e alimentada pela “alta rentabilidade”. É imperioso destacar que alguns autores ao analisarem a problemática *sub examine* identificam a sua dimensão coletiva, todavia, não a reconhecem como assédio organizacional, v.g, ao utilizarem as expressões como “gestão por injúria” e “gestão por estresse”. Nas palavras de Hirigoyen, a gestão por injúria consiste em uma “técnica de gestão coletiva”, que se caracteriza por um tratamento injurioso coletivo, em que todos os empregados são, sem distinção, maltratados, ou, ainda, em que todo um grupo é vítima de um mesmo superior mal-intencionado⁷⁴”.

Dúvidas não pairam de que nesse modelo de gestão empresarial o trabalho em equipe é colocado em segundo plano, uma vez que apenas os que conseguem bater as metas são premiados, esquecendo-se que o trabalho em grupo é de extremo valor pelos resultados da

⁶⁹MONTENEGRO NETO, Francisco. A gestão por injúria e a danosa coletivização do assédio moral. **Revista do TRT da 14ª Região**. vol. 5, nº 2 jul./dez. 2009, p. 163.

⁷⁰Ibidem, p.165.

⁷¹ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p.50

⁷²Ibidem, idem.

⁷³GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SCHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Assédio moral organizacional: esclarecimentos necessários. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 37.

⁷⁴HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 120.

empresa⁷⁵. Nessa linha, Rúbia Zanotelli de Alvarenga afirma que “o individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados⁷⁶”. De fato, é notório na sociedade dita “pós-moderna” a cultura do individualismo exacerbado que fragiliza os laços solidários entre os colegas de trabalho. Ao analisar a temática, André Davi Eberle pontua que “o assédio moral não teria um cenário propício para se desenvolver e vicejar de forma continuada e repetitiva num ambiente de trabalhadores unidos, onde houvesse relações de solidariedade e de reconhecimento do outro⁷⁷”.

As formas de manifestação da problemática em estudo são as mais diversas possíveis e, conforme destacam Thereza Cristina Gosdal e Lis Andrea Soboll, os abusos são “envoltos de um discurso organizacional capaz de justificar tais práticas como necessárias e úteis, em nome dos valores relevantes na empresa e da sobrevivência organizacional, com tendência à naturalização da violência⁷⁸”. Conforme explicitado alhures, uma das principais formas de manifestação do assédio moral organizacional utilizadas pelas empresas é através da implementação da política de metas.

Nessa quadra, os empregados que não conseguem atingir as metas fixadas – que em muitos casos são colocadas de modo impossível de serem alcançadas- são submetidos a mais diversas situações vexatórias, como, por exemplo, “fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacetes com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos e dançar músicas de cunho erótico⁷⁹”. Diversas práticas já reconhecidas pelos Tribunais também caracterizam a problemática em estudo, v.g, o controle do tempo do uso do banheiro e não poder apresentar atestados médicos para não ficar visado ou ser despedido⁸⁰. Ao tratar do tema, ora abordado, Adriane Reis destaca que “a docilização e padronização do comportamento de todo o grupo de trabalhadores, obtida pela sanção imputada aos “diferentes”, se difunde em todos os níveis da organização por intermédio do exemplo, saneando o espaço

⁷⁵ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista Ltr.** São Paulo: Ltr. ano 76, ago. 2012. p. 76.

⁷⁶Ibidem, idem.

⁷⁷EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; CREMASCO, Maria Virgínia Filomena. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar.** São Paulo: Ltr, 2009, p. 105.

⁷⁸GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SCHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar.** São Paulo: Ltr, 2009, p. 23.

⁷⁹Ibidem, p.9-10.

⁸⁰Ibidem, p. 38

empresarial⁸¹”. Outra forma de manifestação do assédio é através da gestão por medo a qual pode ser observada de forma explícita ou implícita⁸². Nessa toada, as constantes despedidas dos empregados servem não apenas para contenção de despesas, mas também como uma forma de intimidar os demais trabalhadores⁸³. Nessa senda, neste tipo de gestão objetiva-se a exclusão de alguns para garantir o engajamento dos remanescentes. Nas palavras de Juan Carlos Zurita “os trabalhadores excluídos nem sempre são punidos por faltas graves, mas sim por necessidade de se inculcar o medo, o que, a curto prazo aumenta a produtividade⁸⁴”. Além da gestão por medo outro método utilizado para se alcançar os fins gerenciais é através da avaliação individual “pela qual é envenenada a relação entre os empregados no intuito de aumentar a rivalidade⁸⁵”. A compreensão de todas essas formas de manifestação desta chaga social é de suma importância para que não haja a sua banalização. Assim, com o objetivo de identificar o que de fato configura assédio organizacional será feita no próximo tópico a sua diferenciação de algumas figuras afins.

2.2.2 Distinção de figuras afins

O presente tópico não tem por meta a análise aprofundada da distinção de todas as figuras afins do assédio organizacional, porém, entende-se imprescindível a realização de breve diferenciação de algumas condutas, como, por exemplo, o assédio moral interpessoal, coletivo e por competência. O assédio moral interpessoal, examinado no primeiro item do presente capítulo, distingue-se do assédio organizacional basicamente em três aspectos: quem pratica o assédio, quem são os “alvos” e na forma de participação da empresa⁸⁶. No que tange ao primeiro critério mencionado, observa-se que quase sempre o agressor, nas hipóteses de assédio organizacional, será alguém hierarquicamente superior ao empregado, pois como visto trata-se

⁸¹ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 61.

⁸²POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: Ltr, 2014, p. 66.

⁸³Ibidem, idem.

⁸⁴Ibidem, idem.

⁸⁵Ibidem, p. 63.

⁸⁶ GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SCHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 40.

de uma prática de gestão empresarial. Já o assédio interpessoal pode ser vertical, horizontal ou misto, conforme explanado no item 2.1⁸⁷.

No que concerne aos “alvos”, no assédio interpessoal os alvos são específicos (indivíduos ou pequeno grupo de pessoas). Em contrapartida, o assédio organizacional possui alvos determináveis (grande parte dos trabalhadores da empresa ou setores específicos). Por fim, no que diz respeito a forma de participação da empresa, percebe-se quando há a prática de assédio interpessoal, a maior parte das empresas se omitem. Ao passo que no assédio organizacional a empresa promove e estimula tal prática nefasta⁸⁸. Outra diferença entre essas formas de assédio reside no mecanismo de tutela⁸⁹, uma vez que por extrapolar a esfera de um único indivíduo o assédio organizacional pode ser combatido através do processo coletivo, através, por exemplo, do ajuizamento de uma Ação Civil Pública que será objeto de análise no próximo capítulo.

O assédio moral também não se confunde com as agressões pontuais no ambiente laboral. Estas agressões, pontua Lis Andrea Soboll, “manifestam-se por meio de condutas abusivas, hostis e autoritárias; podem ser atitudes, palavras e comportamentos ameaçadores, que constroem, desrespeitam e humilham as pessoas agredidas, podendo provocar consequências emocionais e psicológicas⁹⁰”. Percebe-se que com a facilidade de acesso à informação vivenciada na sociedade pós-moderna, houve uma maior divulgação do fenômeno do assédio moral na mídia, nos sindicatos e entre os trabalhadores e como consequência há uma tendência dos empregados considerarem qualquer agressão no ambiente laboral como sinônimo de assédio moral⁹¹. Todavia, é necessário compreender que uma conduta abusiva do empregador nem sempre ensejará uma situação de assédio⁹².

Verifica-se a existência de um aspecto básico que distingue o assédio moral das agressões pontuais que é a repetição dos comportamentos hostis⁹³. Nas agressões pontuais, explica Thereza Cristina Gosdal, “a conduta ofensiva e humilhante não é repetitiva, nem é processual, podendo inclusive ser uma reação impulsiva diante de determinada situação, como num desentendimento, por exemplo⁹⁴”. Ao passo que no assédio moral “estas condutas e comportamentos hostis tornam-se repetitivos e sistemáticos, com o objetivo de disciplinar,

⁸⁷GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SCHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 40.

⁸⁸Ibidem, idem.

⁸⁹Ibidem, idem.

⁹⁰Ibidem, idem.

⁹¹Ibidem, idem.

⁹²Ibidem, idem.

⁹³Ibidem, idem.

⁹⁴Ibidem, idem.

prejudicar ou excluir o trabalhador⁹⁵”. É importante ponderar que para aferir a distinção entre o assédio moral e as agressões pontuais não se deve levar em consideração apenas o aspecto quantitativo da conduta. O que é preciso avaliar, destaca Mariana Schatzmam, “é se existe uma sistematização destas agressões, se ocorre de forma definitiva e articulada de maneira a configurar um processo de hostilização ou um evento pontual hostil⁹⁶”.

Outra diferenciação importante a ser feita é entre o assédio organizacional e os conflitos no ambiente de trabalho. Não se pode deixar de salientar que os conflitos no ambiente laboral podem ser fontes de novas ideias e de solução de problemas organizacionais⁹⁷. Todavia, adverte André Davi Eberle, “quando disfuncionais e crônicos, podem ensejar violência física ou psicológica, embora não necessariamente desencadeiem processos de assédio moral⁹⁸”. Um estudo feito pela Organização Mundial de Saúde ao examinar as principais diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio moral indicou que neste as regras são ambíguas; há parcialidade nos julgamentos e avaliações; a comunicação é indireta e evasiva e as divergências são encobertas ou dissimuladas⁹⁹. Por outro lado, nos conflitos saudáveis “as regras e tarefas são claras, há divergência de ideias, mas o padrão relacional favorece o diálogo e é possível estruturar estratégias conjuntas para resolução das situações¹⁰⁰”.

Assédio moral também não deve ser confundido com estresse profissional. Com o advento da sociedade pós-moderna, as condições de trabalho estão se tornando mais difíceis a cada dia, pois é preciso fazer cada vez mais e melhor e toda essa pressão conduz ao estresse¹⁰¹. Ao tratar do tema, ora abordado, Marie-France destaca que “o objetivo consciente da gestão por estresse não é destruir os empregados, mas, ao contrário, melhorar seu desempenho¹⁰²”. Ademais, pontua a referida autora “se a gestão pelo estresse provoca consequências desastrosas sobre a saúde, é uma por uma alteração imprevista, uma dosagem errada. Frise-se, ainda, que no estresse, contrariamente ao assédio moral, não existe intencionalidade maldosa¹⁰³”.

⁹⁵GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SCHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 40.

⁹⁶Ibidem, idem.

⁹⁷Ibidem, p. 44.

⁹⁸GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SCHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Situações distintas do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 44.

⁹⁹Ibidem, p. 44.

¹⁰⁰Ibidem, idem.

¹⁰¹HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 23.

¹⁰²Ibidem, idem.

¹⁰³Ibidem, idem.

Uma outra distinção que deve ser mencionada é entre o assédio moral coletivo e o assédio moral organizacional. Registre-se que alguns autores fazem uso dessas expressões como sinônimas. Como cediço, o sistema processual brasileiro abrange também a tutela coletiva, destacando-se nessa seara os interesses difusos, coletivos em sentido estrito e os interesses individuais homogêneos¹⁰⁴, os quais serão objeto de estudo do segundo capítulo do presente trabalho monográfico. Os direitos coletivos em sentido estrito são os direitos ou interesses transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base, nos termos do art.81, II do Código de Defesa do Consumidor. Dessa forma, a análise deste conceito permite inferir que há uma nítida semelhança entre o direito coletivo em sentido estrito e o assédio moral organizacional, uma vez que neste “existe de forma clara o vínculo jurídico entre os trabalhadores de um setor, de um estabelecimento ou de toda a empresa, sendo tal vínculo delimitado por uma relação jurídica na base, qual seja a do vínculo de emprego¹⁰⁵”. Assim sendo, diante das características próprias do assédio organizacional, é possível compreender que “o assédio moral coletivo é gênero que engloba o assédio moral organizacional, isto é, nem todo assédio moral coletivo é organizacional, mas todo assédio moral organizacional é coletivo, uma vez que aquele possui todas as características¹⁰⁶”.

Outra figura assim apontada pela doutrina que não se confunde com o assédio organizacional é o assédio moral por competência. Dissertando sobre o assunto, Manoel Jorge Silva Neto afirma que o assédio moral por competência é o comportamento ilícito através do qual se exige “maior produtividade do trabalhador em razão de sua especial competência, habilidade e compromisso técnico-profissional, sem que lhe seja destinada remuneração e/ou benefícios contratuais distintos dos demais trabalhadores e que sejam proporcionais à desigual exigência¹⁰⁷”. Nessa toada, o que diferenciará o assédio organizacional do assédio por competência é a exigência desta condição especial da vítima, uma vez que para o assédio organizacional existir não se exige essa competência e habilidade do empregado, pois se trata de uma política de gestão da empresa exercida de modo genérico e independe das condições especiais de cada trabalhador¹⁰⁸. Concentrando-se nos comportamentos que não configuram

¹⁰⁴LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos metaindividuais**. São Paulo: Ltr, 2005, p. 11.

¹⁰⁵COSTA, Júlia Mascarenhas. **Assédio moral organizacional e política de metas empresariais: uma análise sobre os limites do poder diretivo do empregador**, 2016. Monografia (Graduação em Direito), Faculdade Baiana de Direito, Salvador, p. 77.

¹⁰⁶Ibidem, idem.

¹⁰⁷SILVA NETO. Manoel Jorge e. **Teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 125-126.

¹⁰⁸COSTA, Júlia Mascarenhas. Op. cit., p. 78.

assédio moral, Eli Maciel percebe que más condições de trabalho, exigências do poder diretivo, práticas modernas de competitividade e qualificação “não configuram situações que possam caracterizar o assédio moral, pois este instituto exige ações e/ou omissões premeditadas que venham a desestabilizar psicologicamente o trabalhador de forma contínua e prolongada¹⁰⁹”. Delineadas as situações básicas que se distinguem do assédio organizacional, será feita no próximo tópico uma abordagem sobre os principais efeitos desta chaga social.

2.2.3 Consequências

As consequências do assédio moral foram abordadas no tópico 2.1 de forma genérica. No presente tópico será feito um estudo mais detalhado dos danos advindos desta prática, sem a pretensão de esgotá-los. A análise perfunctória dos efeitos trazidos pelo assédio moral poderia conduzir à conclusão equivocada de que só traz malefícios para a vítima. Entretanto, deve-se atentar que essa prática também provoca prejuízos para o assediante, para a empresa e para a sociedade¹¹⁰. Para que haja uma melhor compreensão sobre as consequências do assédio moral na relação de emprego é necessário estudá-las de modo sistematizado de acordo com o protagonista envolvido¹¹¹.

Os efeitos do assédio moral para o empregado assediado são os mais perversos e variados. Trata-se de um processo destrutivo que vai “minando o bem-estar do indivíduo em todas as suas esferas, tanto no lado profissional, quanto no lado pessoal, o trabalhador se vê acuado diante desta prática injusta e desumana¹¹²”. Ao dissertar sobre o tema, Reginald Felker lembra que “a pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, é ferida em seu amor-próprio, sente-se atingida em sua dignidade e sente a perda súbita da autoconfiança¹¹³”. Acrescenta, ainda, que “é um traumatismo que pode gerar uma depressão por esgotamento e doenças

¹⁰⁹LIMA, Eli Maciel de. **O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos Direitos Fundamentais**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2015, p. 73/74. Disponível em: https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/28102015_135956_elimaciodelima_ok.pdf. Acesso em 02/03/2018.

¹¹⁰WYZYKOWSKI, Adriana; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral e direitos fundamentais**. 2ª. ed. rev., ampl. São Paulo: Ltr, 2016, p. 153.

¹¹¹PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego**. Disponível em: <https://www.fiscosoft.com.br/a/53xv/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho> Acesso em: 05/03/2018.

¹¹²WYZYKOWSKI, Adriana; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. Op. cit., p. 154.

¹¹³FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 3ª ed. rev. São Paulo: Ltr, 2010, p. 212.

psicossomáticas¹¹⁴”. Márcia Novaes Guedes ressalta que os efeitos não se limitam ao aspecto psíquico, “mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões”. A referida autora pontua ainda que “os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos, úlceras e sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento¹¹⁵”. Obtempera, ainda, que “na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa¹¹⁶”. Ademais, os danos emocionais não ficam restritos ao ambiente de trabalho refletindo também na vida familiar e social do assediado diante da crise existencial que se instala¹¹⁷. Frise-se que “a relação familiar se arruína na medida em que esta é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família¹¹⁸”.

Dentre as doenças do trabalho que o assédio moral pode desencadear destacam-se o estresse pós-traumático, depressão, síndrome de *burnout*, distúrbios cardiovasculares ou digestivos, alcoolismo e até mesmo tentativa de suicídio¹¹⁹. Ressalte-se, ainda, que por conta destas doenças a vítima do assédio tem que arcar com o alto custo de medicamentos gerando uma significativa redução patrimonial¹²⁰. Além disso, adverte Eli Maciel que “mesmo que esses trabalhadores consigam uma reinserção no mercado de trabalho, os prejuízos que suportaram durante o período de assédio são inquestionáveis e não podem ser desprezados¹²¹”. Nota-se que a qualidade do ambiente de trabalho exige a integração entre todos os envolvidos, todavia esta resta “irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem coisificados, despersonalizados, perseguidos, desmotivados e assediados moralmente¹²²”.

As consequências para as empresas que adotam este tipo de prática também são nefastas, pois apresentam um alto índice de rotatividade do seu quadro pessoal, altos custos na seleção e

¹¹⁴FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 3ª ed. rev. São Paulo: Ltr, 2010, p. 212.

¹¹⁵GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Ltr, 2003, p. 93.

¹¹⁶Ibidem, idem.

¹¹⁷Ibidem, p.94.

¹¹⁸Ibidem, idem.

¹¹⁹LIMA, Eli Maciel de. **O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos Direitos Fundamentais**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2015, p. 99. Disponível em: https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/28102015_135956_elimaciodelima_ok.pdf. Acesso em 02/03/2018.

¹²⁰Ibidem, p. 102.

¹²¹Ibidem, idem.

¹²²ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos; LIMA, Wilma Coral Mendes de. O assédio moral e mundo do trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XIII, nº 25, mar. 2003, p.106.

formação de mão de obra o que acaba comprometendo a sua credibilidade perante a sociedade¹²³. Frise-se que, a notícia do assédio moral no ambiente de trabalho “gera insegurança, notadamente para aqueles que estejam em situação pessoal e funcional semelhante à da vítima, gerando posteriormente queda da produtividade¹²⁴”. Saliente-se que o Estado e a sociedade também são afetados por esta prática nociva, uma vez que “implicará sempre numa perda de força de trabalho, aumento de acidentes de trabalho, custos com medicamentos e assistência médica, aposentadorias precoces, subsídios de desemprego, perda de impostos e outras contribuições sociais¹²⁵”.

Segundo Margarida Barreto “todos em uma sociedade têm um preço a pagar quando se massacram indivíduos pelas práticas de assédio, pois as consequências refletem em todos nós¹²⁶”. Percebe-se, pois, que a prática do assédio organizacional viola diversos direitos fundamentais tais como o direito ao trabalho, direito à higiene no meio ambiente de trabalho, direito ao desenvolvimento e o direito à saúde¹²⁷. Por ser um fenômeno que extrapola a esfera individual, uma das formas de efetuar o seu combate no âmbito judicial é através da utilização de uma Ação Civil Pública, a qual será objeto de estudo do próximo capítulo.

¹²³ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: Lrt, 2012, p.128.

¹²⁴ LIMA, Eli Maciel de. **O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos Direitos Fundamentais**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2015, p. 105. Disponível em: https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/28102015_135956_elimaciodelima_ok.pdf. Acesso em 02/03/2018.

¹²⁵ Ibidem, p. 107.

¹²⁶ BARRETO, Margarida, BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo, 2006, Editora da PUC-SP, p. 242 *apud* LIMA, Eli Maciel de. **O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos Direitos Fundamentais**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2015, p. 108. Disponível em: https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/28102015_135956_elimaciodelima_ok.pdf. Acesso em 02/03/2018.

¹²⁷ POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: Ltr, 2014, p. 66.

3 O EMPREGO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA E O DESAFIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional, como já explicitado, é um grave problema social que prejudica a vida e saúde dos trabalhadores pela violação de seus direitos fundamentais e que necessita de respostas efetivas para combatê-lo e, principalmente, de ações que objetivem a sua prevenção. Por ser um fenômeno que ofende direitos transindividuais o seu combate ocorre, principalmente, através da tutela processual coletiva. Nesse sentido, esse capítulo foca na atuação do Ministério Público do Trabalho, fazendo uma análise dos seus principais instrumentos de atuação e destacando o emprego da Ação Civil Pública no combate ao assédio moral organizacional.

3.1 AÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PREVENÇÃO E REPRESSÃO DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Para compreender as ações do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio organizacional é necessário primeiramente fazer uma breve análise do perfil da referida Instituição. No Brasil, o MPT surgiu com a Justiça do Trabalho, por ocasião do Decreto nº 16.207/23, que criou o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), órgão vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, junto a este Conselho atuavam um Procurador-Geral e Procuradores adjuntos, os quais emitiam pareceres nos processos em andamento perante aquele órgão¹²⁸. Dentre as funções exercidas pela Procuradoria da Justiça do Trabalho destacavam-se a defesa do interesse público, emissão de pareceres, participação de sessões de julgamento, elaboração de recursos em face de decisões proferidas e ajuizamento de dissídios coletivos em caso de greves¹²⁹. Com a promulgação da Constituição Cidadã foi dada uma “nova roupagem ao MPT, como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, totalmente desvinculado do Poder Executivo, dissociando-o, efetivamente, da função eminentemente parecerista (órgão interveniente) até então prevalecente¹³⁰”.

¹²⁸FERREIRA, Cristiane Aneolito. **Termo de ajuste de conduta celebrado perante o Ministério Público do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011, p.13. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24042012-113140/pt-br.php> Acesso em: 14/08/2018.

¹²⁹Ibidem, p. 14.

¹³⁰Ibidem, idem.

Com efeito, com o advento da Constituição Federal de 1988, afirma Otávio Brito Lopes, “as mudanças foram profundas e suas consequências ainda hoje são descobertas, já que o órgão adquiriu uma nova gama de atribuições e uma estrutura independente, com grande flexibilidade e inigualável capacidade de se amoldar às novas demandas da sociedade brasileira¹³¹”. Na condição de instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, o Ministério Público foi incumbido da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos o art. 127 do Texto Maior¹³². Nesta senda, cumpre ao MP zelar pelo interesse público devendo sua atuação ser pautada pela defesa das instituições e do Estado Democrático de Direito¹³³. Ressalte-se que o cabe ao órgão ministerial a tutela do interesse público primário, isto é, aquele que está “vinculado ao bem geral da coletividade, da sociedade, ou do indivíduo que necessitar de especial proteção do Estado¹³⁴”.

Como cediço, o Ministério Público do Trabalho é um ramo especializado do Ministério Público da União que atua nas causas de competência da Justiça do Trabalho¹³⁵. Dentre as diversas atribuições que foram atribuídas ao MPT destacam-se as seguintes: 1) opinar nos processos e questões judiciais submetidas à jurisdição trabalhista, perante o TST e TRTs; 2) dar assistência a menores e incapazes, quando desassistidos legalmente; c) requerer a instauração de dissídio coletivo, sempre que ocorrer suspensão do trabalho que prejudique a sociedade; d) recorrer das decisões judiciais contrárias a texto de lei ou preceito de ordem pública¹³⁶. Ademais, pode atuar com requisições e recomendações perante todos os órgãos da Administração, desde que compatíveis com suas atribuições, admitindo-se também, atuar em litisconsórcio com outros ramos do MPU e do MP dos Estados, nos demais órgãos do Poder Judiciário¹³⁷.

Estatui o art. 127, §2º ao §6º do Texto Constitucional que é assegurada a autonomia funcional, administrativa, financeira e orçamentária do Ministério Público. A autonomia funcional diz respeito à não vinculação da instituição ao Estado ou a qualquer órgão

¹³¹LOPES, Otávio Brito. Órgãos diretivos do Ministério Público do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 78.

¹³²Art. 127 da CF/88: 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.

¹³³FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da; GOSDAL, Thereza Christina. Ministério Público do Trabalho e o assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009, p. 83.

¹³⁴Ibidem, idem.

¹³⁵O Ministério Público do Trabalho está disciplinado no Capítulo II, Título II da LC nº 75/1993.

¹³⁶PEREIRA, João Batista Brito. Funções institucionais do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, nº 04, set.1992, p. 43.

¹³⁷LOPES, Otávio Brito. Op. cit., p. 80.

administrativo¹³⁸. Já a autonomia administrativa diz respeito aos atos genéricos de gestão e de administração, que atingem tanto a aquisição de bens e a contratação de serviços, até a elaboração de suas folhas de pagamento, passando pela organização de suas unidades administrativas e de seus serviços auxiliares, bem como pela definição da composição de seus órgãos de administração superior, com elaboração de seus regimentos internos, dentre inúmeros outros atos¹³⁹.

Para o correto exercício de sua autonomia financeira, o Ministério Público deverá elaborar sua proposta ao chefe do Poder Executivo para que este possa anexá-la à proposta global e encaminhe o projeto de lei orçamentária ao Poder Legislativo. Após a aprovação e publicação da Lei Orçamentária Anual, o MP terá dotação orçamentária própria, devendo receber mensalmente os recursos previstos na lei¹⁴⁰. No âmbito da sua organização interna o *Parquet* laboral possui a seguinte estrutura: Procurador geral do Trabalho; o Colégio de Procuradores do Trabalho; o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho; a Câmara de Coordenação e Revisão do MPT; a Corregedoria do MPT; os Subprocuradores-Gerais do Trabalho; os Procuradores Regionais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho. Pode-se dizer, nas palavras de Otávio Brito Lopes, “numa concepção democrática, participativa e moderna de gestão, que todos estes órgãos são dirigentes do MPT e participam de sua administração, com atribuições bem definidas na lei, mas que não podem permanecer no terreno dos fatos estanques, desconectadas e cristalizadas¹⁴¹”.

Cumprir registrar, por oportuno, que o cargo inicial da carreira é o de Procurador do Trabalho e no final da carreira estão os Subprocuradores- Gerais do Trabalho, que oficiam perante o Tribunal Superior do Trabalho. Os Procuradores Regionais do Trabalho, por sua vez, oficiam junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho oficiam junto aos TRTs e perante o primeiro grau de jurisdição da Justiça do Trabalho¹⁴².

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004 passou a ser estabelecido regime jurídico simétrico para os membros do Poder Judiciário e do Ministério Público, outorgando-

¹³⁸CAVALCANTI, Tiago Muniz. Aspectos Gerais do Ministério Público da União sob a perspectiva da Lei Complementar 75/1993. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 121.

¹³⁹SIMÓN, Sandra Lia. Reflexões sobre o Ministério Público do Trabalho na atualidade. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 91.

¹⁴⁰CAVALCANTI, Tiago Muniz. Op. cit., p. 121.

¹⁴¹LOPES, Otávio Brito. Órgãos diretivos do Ministério Público do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 80.

¹⁴²Ibidem, idem.

lhes as mesmas garantias e prerrogativas e impondo-lhes as mesmas vedações¹⁴³. Emerson Garcia, inclusive, ressalta que as prerrogativas não se confundem com privilégios, uma vez que aquelas têm justificativa na atividade desenvolvida pelo órgão¹⁴⁴. Nesse mesmo sentido, Hugo Nigro Mazzilli esclarece que o fundamento de tais prerrogativas, não se instituem em favor da pessoa que ocupa o cargo, mas em razão do exercício das funções a ele inerentes e em proveito da sociedade.¹⁴⁵ Dentre estas garantias destacam-se a independência funcional, vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade dos subsídios. O presente trabalho monográfico não tem por meta a análise aprofundada destas garantias, porém, entende-se interessante a realização de breve abordagem sobre os principais aspectos das garantias referidas. A independência funcional consiste na garantia de que o Promotor ou Procurador têm “ampla liberdade de atuação, devendo seus atos obediência somente à lei e à sua consciência¹⁴⁶”.

Com isso, os membros do MP, na atuação funcional, estão livres de ingerência internas ou externas, seja do poder hierárquico, político e econômico¹⁴⁷”. Importante, ainda, frisar que referida garantia não poderá ser utilizada como anteparo para deixar o membro de atuar ou para ignorar as opções fundamentais da Instituição, determinadas de acordo com a Constituição e as leis¹⁴⁸. Vaticina o art. 128, §5º, I, “a”, da CF/88, que o membro do MP torna-se vitalício após dois anos de exercício, não podendo perder o cargo senão por sentença judicial transitada em julgado. Esse período de dois anos, chamado de estágio probatório, é o tempo de efetivo exercício para que a Administração possa avaliar a competência, a adaptação, a vocação, o comprometimento, o perfil, a eficiência do membro do *Parquet*, podendo redundar na aquisição da garantia fundamental da vitaliciedade ou na exoneração do Procurador, após o curso, neste caso, de processo administrativo, garantidos o contraditório e a ampla defesa¹⁴⁹.

Com o objetivo de viabilizar o exercício das atribuições institucionais dos membros do MPT de modo harmônico e articulado e diante do aumento das demandas foram criadas coordenadorias nacionais temáticas¹⁵⁰. Assim, a Coordenadoria Nacional de Promoção de

¹⁴³CAIXETA, Sebastião Vieira. Garantias, prerrogativas e vedações dos membros do Ministério Público. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 134.

¹⁴⁴GARCIA, Emerson. **Ministério Público: Organização, Atribuições e Regime Jurídico**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p. 135.

¹⁴⁵MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22ª ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 146.

¹⁴⁶CAIXETA, Sebastião Vieira. Op. cit.,138.

¹⁴⁷Ibidem, p. 134.

¹⁴⁸Ibidem, idem.

¹⁴⁹Ibidem, p. 140.

¹⁵⁰Foram eleitas seis matérias como prioritárias pelo Colégio de Procuradores: erradicação do trabalho escravo e degradante; erradicação do trabalho infantil e a proteção do adolescente; combate à discriminação nas relações de trabalho; defesa da saúde do trabalhador e de um meio ambiente de trabalho sadio; combate às fraudes nas

Igualdade e Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) tem por objetivo o combate à discriminação nas relações trabalhistas, seja na admissão para o emprego, no curso do contrato ou na demissão, além da promoção de igualdade de oportunidades, a fim de resguardar o pleno exercício da cidadania¹⁵¹. Dentre as estratégias de atuação desta coordenadoria destacam-se a garantia de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e combate à discriminação e promoção do direito à intimidade dos trabalhadores¹⁵². A partir dessas metas foram implementados os seguintes projetos: “Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos”; “Assédio é Imoral” e “Inclusão Legal”. O projeto “Assédio é Imoral” tem como foco fixar estratégias de atuação do *Parquet* laboral no esclarecimento dos atores sociais sobre as hipóteses configuradoras do assédio moral e dos instrumentos de seu combate, de forma a prevenir e reduzir o assédio moral no ambiente de trabalho¹⁵³.

Trata-se de um projeto que possui abrangência nacional e buscar concentrar suas ações nos seguintes setores econômicos: indústria com mais de 1000 empregados, *call center*, bancário e supermercados com mais de 500 empregados¹⁵⁴. Dentre os objetivos específicos do citado projeto destacam-se a realização de um levantamento de dados estatísticos oficiais com vistas a mapear os focos de assédio moral, definidos por segmento econômico e localidade; elaboração de campanhas de esclarecimento à população quanto às características e malefícios da prática de assédio moral no trabalho que podem ser em parceria com a sociedade civil e incentivar a inclusão de cláusula convencional que estabeleça garantias à vítima do assédio moral no trabalho, *v.g.*, sigilo da denúncia e apoio psicológico¹⁵⁵.

3.2 PRINCIPAIS INSTRUMENTOS DE ATUAÇÃO DO *PARQUET* LABORAL

O art. 129, I a IX do Texto Maior, elenca as funções institucionais do órgão ministerial, destacando-se dentre elas, a promoção do inquérito civil e da ação civil pública para a defesa de interesses difusos e coletivos. Verifica-se, assim, que o MPT pode atuar de modo judicial ou

relações de trabalho e combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública. MELO, Luís Antônio Camargo. Uma visão do Ministério Público do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 35.

¹⁵¹MELO, Luís Antônio Camargo. Uma visão do Ministério Público do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 46.

¹⁵²Ibidem, p. 46-47.

¹⁵³Ibidem, p. 47.

¹⁵⁴Ibidem, p. 46.

¹⁵⁵Ibidem, idem.

extrajudicial. Nos próximos subtópicos será feita uma breve análise dos principais instrumentos de atuação do *Parquet* laboral para em seguida tratar de modo específico sobre a ação civil pública de combate ao assédio moral organizacional que é o objeto de estudo do presente trabalho monográfico.

3.2.1 Inquérito civil

O inquérito civil é o principal instrumento que o Ministério Público utiliza em sua atividade investigativa e tem por escopo a colheita de elementos que formarão o entendimento do membro e servirão como veículo probatório em eventual demanda judicial¹⁵⁶. Vale ressaltar que se trata de um procedimento administrativo de natureza inquisitiva que tem como objetivo a investigação e apuração de fatos que possam representar lesão a direito coletivo, difuso ou individual homogêneo¹⁵⁷. É imperioso destacar que o IC é um instrumento de utilização exclusiva do Ministério Público, uma vez que como afirma Carlos Henrique Bezerra Leite “a nenhum outro órgão ou entidade foi cometida essa nobre e relevante função institucional, como se infere do art. 129, III, da CF/88¹⁵⁸, que recepcionou qualitativamente a regra prevista no §1º do art. 8º da Lei de Ação Civil Pública¹⁵⁹”.

Frise-se, por oportuno, que o inquérito civil não é um processo, mas sim um procedimento, pois nele, conforme ressalta Hugo Nigro Mazzili “não se criam direitos nem obrigações: nele não se julgam interesses nem se impõem punições¹⁶⁰”. Conforme explicitado alhures, o referido procedimento destina-se apenas a colher elementos de convicção, destinados a instruir o membro do *Parquet* para que ele possa tomar uma decisão sobre alguma das atribuições de seu cargo, como a de propor ou não uma das medidas judiciais ao alcance da instituição¹⁶¹. Ao tratar do tema, ora abordado, Marcelo Abelha Rodrigues, destaca seis

¹⁵⁶CAVALCANTI, Tiago Muniz. Aspectos gerais do Ministério Público da União sob a perspectiva da Lei Complementar 75/1993. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 118.

¹⁵⁷FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da; GOSDAL, Thereza Christina. Ministério Público do Trabalho e o assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009, p. 85.

¹⁵⁸Assim dispõe o art. 129, III da CF/88: “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”.

¹⁵⁹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 12ª ed. São Paulo. Ltr, 2014, p. 181.

¹⁶⁰ MAZZILLI, Hugo Nigro. Notas sobre o inquérito civil e o compromisso de ajustamento de conduta. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **A Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p.306.

¹⁶¹Ibidem, idem.

principais características do IC, quais sejam: a instrumentalidade, exclusividade, dispensabilidade, formalidade, publicidade e a participação¹⁶².

Nessa linha de intelecção, é importante salientar que o inquérito civil não é condição de procedibilidade para o ajuizamento das ações a cargo do MP, nem para a realização das demais medidas de sua atribuição própria, tendo, portanto, natureza facultativa¹⁶³. A justificativa para esta facultatividade, leciona Tiago Muniz Calvacanti, reside no fato de que nada impede que o órgão ministerial tenha, desde logo, elementos suficientes para a propositura da demanda. Imaginar o inquérito civil como um procedimento imprescindível, continua o referido autor, “seria o mesmo que procrastinar a propositura da ação pelo *Parquet* e, portanto, burocratizar o acesso à justiça, em flagrante agressão ao princípio insculpido no art. 5º, XXXV, do texto constitucional¹⁶⁴”. Como se pode observar, diante das diversas denúncias que chegam ao Procurador do Trabalho, o inquérito civil possibilita a realização de uma “triagem” destas e apenas as que resultarem fundadas e relevantes é que acarretarão, por certo, a propositura da Ação Civil Pública¹⁶⁵.

Registre-se, por oportuno, que a conclusão a que chegue o membro do órgão ministerial não é vinculante para a entidade denunciante¹⁶⁶. É importante ponderar que os demais legitimados para a propositura da Ação Civil Pública, os quais serão analisados no tópico 3.2.2, poderão atuar judicialmente, com ou sem a instauração do IC pelo Ministério Público, durante a sua tramitação ou após o seu arquivamento¹⁶⁷. Dissertando sobre o assunto, Rodolfo de Camargo Mancuso, aduz que “o Inquérito Civil da Lei nº 7.347/85 cumpre um papel preventivo ou intimidativo sobre o potencial infrator de uma norma tuteladora de um interesse difuso¹⁶⁸”. Com efeito, sabendo que o Ministério Público do Trabalho está investigando denúncia sobre assédio moral organizacional, por certo a empresa que está realizando essa prática abandonará seu projeto inicial ou tratará de acomodá-lo às normas de regência. Nesse ponto, cumpre destacar que o inquérito civil, a semelhança do que ocorre com o inquérito policial, tem caráter

¹⁶²RODRIGUES, Marcelo Abelha. Breves considerações sobre o inquérito civil. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p. 569.

¹⁶³CAVALCANTI, Tiago Muniz. Aspectos gerais do Ministério Público da União sob a perspectiva da Lei Complementar 75/1993. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 118.

¹⁶⁴Ibidem, idem.

¹⁶⁵MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores**. 5ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997, p.98.

¹⁶⁶Ibidem, idem.

¹⁶⁷ALMEIDA, João Batista. **Aspectos controversos da Ação Civil Pública**. 2ª. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009, p. 106-107.

¹⁶⁸MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Op. cit., p.98.

inquisitório¹⁶⁹, não se aplicando, em decorrência disso, os postulados concernentes ao princípio do contraditório¹⁷⁰.

O procedimento administrativo¹⁷¹, ora analisado, se desenvolve através de três fases: instauração, instrução e conclusão¹⁷². Antes de instaurar o inquérito civil o órgão ministerial poderá optar por instaurar um procedimento preparatório com o fito de complementar as informações que julgue necessárias¹⁷³. O prazo do referido procedimento é de 90 (noventa) dias podendo ser prorrogado por igual período uma única vez em caso de motivo justificável¹⁷⁴. Após este prazo, o membro do *Parquet* poderá promover o seu arquivamento, ajuizar a respectiva ação civil pública ou converter em inquérito civil, através de uma portaria¹⁷⁵. Vaticina o art. 2º da Resolução nº 69/07 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho que o IC pode ser instaurado de ofício, através de representação formulada por qualquer pessoa ou por designação do Procurador Geral de Justiça, do Conselho Superior do Ministério Público, Câmaras de Coordenação e Revisão e demais órgãos superiores da Instituição.

Registre-se que em entrevista¹⁷⁶ realizada com a Dra. Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda, Procuradora do Trabalho da PRT da 5ª Região, foi informado que a maior parte das denúncias de assédio moral na comarca de Salvador são feitas através de representação via internet. Nessa linha de raciocínio, na fase de instrução o Procurador pode “valer-se de quaisquer provas admissíveis em Direito, notadamente a documental, a testemunhal e a pericial, sem prejuízo da realização de inspeções, diligências investigatórias e vistorias diretas¹⁷⁷”. A investigação, afirma Marcus Paulo Macêdo, “não pode se tornar um fetiche, um ato que se perca em si mesmo, olvidado de seus objetivos e desorientado em um labirinto autocriado e autoalimentado; deve ser coerente e eficiente em sua busca pela escorreita apuração dos fatos e

¹⁶⁹O Superior Tribunal de Justiça já se manifestou sobre o tem afirmando que “o princípio do contraditório não prevalece no curso das investigações preparatórias encetadas pelo Ministério Público. BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Acórdão da 1ª Seção do Superior Tribunal de Justiça. Relator: Ministro Milton Luiz Pereira. Brasília, 25 de maio de 1998. Repertório de Jurisprudência IOB: civil, processual, penal e comercial, São Paulo, v. 3, n. 10, p. 313, 2. quin. maio 2008. Texto 3/26171.

¹⁷⁰CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública: comentários por artigo**. 3ª ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2001, p. 245.

¹⁷¹O inquérito civil é regulamentado pela Resolução nº 23/2007 do CNMP e complementado no âmbito do MPT pela Resolução nº 69/2007 editada pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

¹⁷²MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22ª ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 452.

¹⁷³Ibidem, p. 453.

¹⁷⁴Assim dispõe o art. 2º, § 6º da Resolução nº 23/07 do Conselho Nacional do Ministério Público.

¹⁷⁵Assim dispõe o art. 2º, §7º da Resolução nº 23/07 do Conselho Nacional do Ministério Público.

¹⁷⁶A íntegra da entrevista encontra-se no apêndice A do presente trabalho monográfico.

¹⁷⁷MAZZILLI, Hugo Nigro. Op. cit., p. 455.

pela verdade¹⁷⁸”. Ainda sobre a instrução do inquérito, um tema que merece destaque diz respeito ao valor das provas obtidas neste tipo de procedimento. Cumpre consignar que há celeuma doutrinária sobre o assunto. Para Hugo Nigro Mazzilli “o inquérito civil possui o mesmo valor da prova indiciária, ou seja, significa que serve para embasar pedidos de cautelares ou de liminares, possuindo valor subsidiário em juízo¹⁷⁹”.

Por sua vez, Xisto Tiago de Medeiros Neto ao examinar a temática assevera que a prova colhida no âmbito do Inquérito Civil “goza da qualificada presunção de veracidade e legitimidade¹⁸⁰”. O referido autor obtempera que as provas obtidas no bojo do IC diante da natureza administrativa e formal de que possuem, e por estarem sob a condução exclusiva de órgão da estrutura do Estado (órgão que a Constituição Federal da República conferiu a incumbência da defesa da ordem jurídica e do regime democrático) traduz a validade própria do ato administrativo, presumindo-se, pois, a sua legitimidade e certeza¹⁸¹. O entendimento adotado no presente trabalho monográfico se coaduna com a compreensão desta segunda corrente doutrinária no sentido de que as provas colhidas a fase de instrução deste procedimento investigativo não precisam ser repetidas em juízo. Um argumento muito utilizado pelos doutrinadores que defendem o valor relativo das provas colhidas no IC reside na ausência de contraditório diante de seu caráter inquisitorial. Tal argumento não merece prosperar, pois como sabido por todos os atos praticados pelos membros do Ministério Público estão sujeitos ao controle jurisdicional, pela via do mandado de segurança e do *habeas corpus*. Assim, conforme assevera Xisto Tiago Medeiros de Neto “reconhece-se que os elementos de prova apresentados pelo *Parquet* ensejam vinculação decisória no plano judicial, salvo se restarem infirmados, por outras provas de maior robustez; nunca por mera ausência de reconhecimento a sua validade¹⁸²”.

Nessa senda, esgotadas todas as diligências passíveis de serem realizadas e não sendo a hipótese de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta ou de propositura de uma Ação Civil Pública, o órgão de execução promoverá o arquivamento do inquérito civil¹⁸³. Nessa linha,

¹⁷⁸MACÊDO, Marcus Paulo Queiroz. **O Ministério Público e o Inquérito Civil: aspectos teóricos e práticos**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2012. p. 226.

¹⁷⁹MAZZILLI, Hugo Nigro. Notas sobre o inquérito civil e o compromisso de ajustamento de conduta. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **A Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p.307.

¹⁸⁰MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. A prova na Ação Civil Pública Trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 1: Salvador: Editora Juspodivm, 2015, p.1131.

¹⁸¹Ibidem, idem.

¹⁸²Ibidem, idem.

¹⁸³GARCIA, Emerson. **Ministério Público: Organização, Atribuições e Regime Jurídico**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p. 247.

os autos do IC e a respectiva promoção de arquivamento deverão ser remetidos à Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, no prazo de três (3) dias, contados da comprovação da efetiva cientificação pessoal dos interessados¹⁸⁴.

Cumpra observar que o arquivamento deste procedimento administrativo possui grande reflexo, uma vez que indica um “verdadeiro corte no caminho da apuração de determinados fatos, antes tidos como atentatórios a interesses transindividuais¹⁸⁵”. A promoção de arquivamento deverá conter um relatório com a descrição dos principais fatos ocorridos no curso do IC e especificará os motivos de fato e de direito nos quais a decisão de arquivamento tem como base, não sendo suficiente a mera referência a textos legais¹⁸⁶. Note-se, ainda, que o arquivamento implícito não é admitido, nos termos do art. 13 da Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público nº 23/07¹⁸⁷.

Assinala-se, ainda, que em caso da Câmara de Coordenação e Revisão não homologar a promoção de arquivamento poderá converter o julgamento em diligência para realização de atos imprescindíveis à sua decisão ou deliberará pelo prosseguimento do IC¹⁸⁸. Na configuração desta segunda hipótese, um novo Procurador do Trabalho será designado para o ajuizamento da ação. Mais do que apenas preservar a liberdade de convicção do membro que entendeu pelo arquivamento, afirma Hugo Nigro Mazzilli, “a lei toma uma hipótese que, pelo sistema codificado, poderia não passar de mera suspeição, e cria uma verdadeira incompatibilidade funcional¹⁸⁹”. Com efeito, caso o Procurador que opinou pelo arquivamento fosse obrigado a ajuizar a respectiva ação haveria uma violação direta ao princípio da independência funcional.

Por fim, destaca-se que o inquérito civil é um instrumento forte e impositivo e nas palavras de João Batista de Almeida “deve ser utilizado com parcimônia e serenidade, pois o seu uso abusivo e desvirtuado pode gerar desgaste para a instituição, além de deixar sem resposta expectativa criada no momento de sua instauração, em regra amplamente noticiada¹⁹⁰”. No curso do inquérito civil pode o membro do *Parquet* laboral pode propor à empresa investigada um Termo de Ajustamento de Conduta, o qual será objeto de estudo do próximo tópico.

¹⁸⁴Assim dispõe o art. 10, §1º da Resolução nº 69/2007 do CSMPT.

¹⁸⁵CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública: comentários por artigo**. 3ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2001, p. 274.

¹⁸⁶MACÊDO, Marcus Paulo Queiroz. **O Ministério Público e o Inquérito Civil: aspectos teóricos e práticos**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2012. p. 230.

¹⁸⁷Ibidem, idem.

¹⁸⁸Assim dispõe o art. 10, §4º, I e II da Resolução nº 69/2007 do CSMPT.

¹⁸⁹MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22ª ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 488.

¹⁹⁰ALMEIDA, João Batista. **Aspectos controversos da Ação Civil Pública**. 2ª. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009, p.107.

3.2.2 Termo de ajustamento de conduta

O termo de ajustamento de conduta está disciplinado no art. 5º, §6º da Lei 7.347/85¹⁹¹. De acordo com Raimundo Paulo dos Santos Neto, trata-se de um “instrumento de prevenção e reparação de direitos, por intermédio do qual um órgão público legitimado, toma do causador de um dano a direitos transindividuais o compromisso de adequar sua conduta às exigências normativas¹⁹²”. A assinatura do TAC tem se mostrado mais benéfica que a utilização de medidas judiciais, uma vez que a parte investigada admite a sua falha perante a lei e compromete-se a corrigir o ato ilícito norteado pelo princípio da razoabilidade¹⁹³. Desta forma, evita-se toda a demora do processo de conhecimento recheado, por vezes, de recursos protelatórios, desgaste e decisões nem sempre justas¹⁹⁴. O referido instrumento, assevera Francisco Antônio de Oliveira, “operará o milagre de evitar a multiplicação de ações individuais, numa Justiça do Trabalho já tão assoberbada e sem possibilidades materiais para cumprir a missão que, por lei, lhe foi designada¹⁹⁵”.

No que se refere a natureza jurídica do TAC existem duas correntes que divergem quanto a este aspecto. A primeira corrente doutrinária aduz que este instrumento possui natureza de uma transação especial, uma vez que por tratar de direitos indisponíveis não pode haver concessões mútuas¹⁹⁶. Como cediço, poderão ser negociados o modo, tempo e local do cumprimento das obrigações. A segunda corrente, por seu turno, argumenta que o TAC tem natureza de ato jurídico. Dentro desta corrente alguns autores defendem que se trata de um ato jurídico unilateral, tendo em vista que apenas o compromissário é quem vai se obrigar. Por outro lado, alguns afirmam que se trata de um ato jurídico bilateral, pois além do compromissário querer assinar o termo é necessário também o interesse do órgão público legitimado¹⁹⁷. Conforme adverte Carlos Henrique Bezerra Leite não há lugar para transação no termo de compromisso firmado perante o MPT, “porque o seu objeto é absolutamente restritivo:

¹⁹¹Art.5º, § 6º da Lei 7.347/85: 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.

¹⁹²SANTOS NETO, Raimundo Paulo. O protesto judicial do termo de ajustamento de conduta (TAC) com medida de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XXII, nº. 44, set. 2012, p. 21.

¹⁹³ARARUNA, Eduardo Varandas. A execução do termo de ajuste de conduta: pontos polêmicos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XII, nº 23, mar.2002, p. 22.

¹⁹⁴Ibidem, idem.

¹⁹⁵OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Da Ação Civil Pública: da execução do compromisso de ajustamento de conduta. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano X, nº 19, mar.2000, p. 47

¹⁹⁶SANTOS NETO, Raimundo Paulo. Op. cit., p.21.

¹⁹⁷Ibidem, idem.

tomar do infrator o compromisso de ajustar sua conduta às exigências legais, dando-lhe, portanto, caráter de impositividade ao órgão público legitimado, o que afasta a natureza de acordo ou transação do instituto¹⁹⁸”. Cumpre registrar que tal celeuma doutrinária não possui muita repercussão prática, pois o principal cuidado que se deve ter é a não disposição dos interesses e direitos da coletividade¹⁹⁹.

Cumpre consignar que, além do Ministério Público são também legitimados para firmar o compromisso de ajustamento de conduta a União, Estados, Municípios, Distrito Federal e órgãos públicos, ainda que sem personalidade jurídica, especificamente destinados à defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. Já as associações civis, sindicatos e as fundações privadas não podem tomar o compromisso²⁰⁰. Registre-se, por oportuno, que o TAC não admite a forma verbal ou tácita, devendo ser necessariamente escrito, em observância ao princípio da publicidade insculpido no art. 37 da Carta Maior²⁰¹. Assinale-se, ainda que, o compromisso de ajustamento de conduta deve conter os seguintes requisitos para o efetivo cumprimento da obrigação: liquidez, certeza e cominação de pena para o caso de descumprimento²⁰². Vale ressaltar que, o TAC é um título executivo extrajudicial, isto é, um documento que a lei atribui idoneidade para possibilitar a deflagração direta de um processo de execução²⁰³. Diante da certeza presumida do direito do credor, será mais difícil ao devedor elidir o débito que tem em decorrência deste²⁰⁴.

Um fato importante, a ser averbado, é que o compromisso de ajustamento de conduta tomado extrajudicialmente não exige homologação judicial²⁰⁵. Ademais, o “ato se completa no momento de sua assinatura pelo compromissário e compromissante e tem eficácia imediata, salvo se contiver cláusula suspensiva adiando o início da eficácia²⁰⁶”. Assim, a subscrição do

¹⁹⁸LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Execução de Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho nos autos de inquérito civil público ou procedimento investigatório. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano IX, nº 17, mar. 1999, p. 30.

¹⁹⁹Ibidem, p.22.

²⁰⁰MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22ª ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 405.

²⁰¹FERREIRA, Cristiane Aneolito. **Termo de ajuste de conduta celebrado perante o Ministério Público do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011, p. 45. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24042012-113140/pt-br.php> Acesso em: 07/05/2018.

²⁰²LEONEL, Ricardo de Barros. **Manual do processo coletivo**. 3ª ed. rev., ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p.357.

²⁰³CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública: comentários por artigo**. 3ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2001, p. 210.

²⁰⁴Ibidem, idem.

²⁰⁵MAZZILLI, Hugo Nigro. Op. cit., p. 420.

²⁰⁶SILVA, Edson Braz da. Inquérito Civil Trabalhista. Termo de ajustamento de conduta. Execução do termo de ajustamento de conduta na Justiça do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano X, nº 20, set. 2000, p. 17.

TAC produz os seguintes efeitos, nas palavras de Geisa de Assis Rodrigues “determinação da responsabilidade do obrigado pelo cumprimento do ajustado; suspensão do procedimento administrativo no qual foi tomado, ou para o qual tenha repercussão; o encerramento da investigação após o seu cumprimento e formação do título executivo extrajudicial²⁰⁷”. Nesse ponto cumpre destacar que “o TAC firmado com o MP não vincula os lesados ou outros legitimados ou exonera o compromissado das multas previstas na lei e a cargo da fiscalização do trabalho²⁰⁸”. Com efeito, este instrumento tem “natureza de garantia mínima e por isso não afasta o direito de os lesados cobrarem a responsabilidade do causador do dano²⁰⁹”. Nessa linha, aduz José dos Santos Carvalho Filho que para que haja efetividade jurídica “é obrigatório (e nunca facultativo!) que no instrumento de formalização esteja prevista a sanção para o caso de não cumprimento da obrigação²¹⁰”. Nesse ponto, cumpre ressaltar que a “multa tem efeitos meramente compelidores e não substitui a obrigação principal que remanesce até a efetiva adequação da conduta à lei²¹¹”. Concentrando no estudo sobre este tema, Edson Braz da Silva percebe que o ideal e mais correto seria a criação de um fundo especial e próprio para a destinação destas multas, todavia, diante da inexistência desse fundo o referido autor orienta que as multas do TAC ou das condenações da ACP trabalhista devem ser destinadas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador²¹². Nas palavras de Eduardo Varandas Araruna, “o grande problema acontece após a formalização do ajuste, pois desacreditando na autoridade do Ministério Público do Trabalho, muitos inquiridos acabam por não cumprir o prometido só restando ao *Parquet* o ajuizamento da ação de execução para fazer valer a autoridade da lei²¹³”.

Estatui o art. 816 do Código de Processo Civil de 2015 que, se o devedor não satisfizer a obrigação, o credor requererá que ela seja executada à custa do credor ou requererá perdas e danos, caso em que a obrigação se converte em indenização. A problemática, leciona Edson Braz da Silva, reside no fato de que “no âmbito trabalhista a obrigação de fazer ou não fazer pode dizer respeito à integridade física ou mental do trabalhador ou ser essencial à preservação da vida do trabalhador e nessa situação não se pode cogitar de conversão da obrigação em

²⁰⁷RODRIGUES, Geisa de Assis. **Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta: Teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002, p. 202.

²⁰⁸SILVA, Edson Braz da. Inquérito Civil Trabalhista. Termo de ajustamento de conduta. Execução do termo de ajustamento de conduta na Justiça do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano X, nº 20, set. 2000, p.15.

²⁰⁹Ibidem, idem.

²¹⁰CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública: comentários por artigo**. 3ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2001, p. 208.

²¹¹SILVA, Edson. Op. cit., 15.

²¹²Ibidem, p. 17.

²¹³ARARUNA, Eduardo Varandas. A execução do termo de ajuste de conduta: pontos polêmicos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XII, nº 23, mar.2002, p. 22.

perdas e danos²¹⁴”. Ilan Fonseca de Souza e Júlio César de Aguiar apontam que pesquisas empíricas têm evidenciado que o descumprimento dos TACs não tem engendrado a cobrança das multas, uma vez que com significativa frequência o Ministério Público do Trabalho chama a empresa investigada para subscrever um novo termo de ajustamento de conduta ou aceita as justificativas apresentadas por esta para a violação legal²¹⁵. Outro postulado que justificaria um alto índice de evasão aos TACs, afirmam os referidos autores, “seria a previsão de valores pecuniários das multas em montantes insuficientemente aversivos, uma vez que possuem patamar inferior aos gastos que incidiriam se o ajuste fosse cumprido pelo investigado²¹⁶”.

Com efeito, para que os objetivos almejados com a assinatura do TAC sejam concretizados é necessário a previsão de multas futuras em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo compromissário na hipótese do seu descumprimento²¹⁷. Nessa toada, se as empresas creem que a atuação do MPT em relação às multas costuma ser barata, flexível e com baixa chance de serem flagradas tem-se que o contexto será bastante favorável à manutenção da conduta delitiva²¹⁸. Como os TACs não costumam impor perdas financeiras imediatas e aversivas, “tendem a estimular outros empregadores a também descumprirem a lei, uma vez que a pedagogia publicizada à sociedade é no sentido de que o marco temporal inicial para adequação à legislação se dá a partir da assinatura do ajuste, sem dispêndio de valores²¹⁹”. Por fim, apesar de todo esse desafio para a efetivação do TAC, “pode-se afirmar que o compromisso de ajustamento de conduta é a mais completa expressão de um Ministério Público resolutivo e efetivo no solucionamento de controvérsias de relevo social, tornando viável prescindir, tanto quanto possível, da jurisdicionalização das demandas²²⁰”.

Pois bem, conforme explicitado nas linhas anteriores a empresa que é investigada pela prática de assédio moral organizacional não é obrigada a subscrever o termo de ajustamento de conduta perante o MPT. Caso não haja essa composição, não restará outra opção ao MPT senão ajuizar uma Ação Civil Pública para inibir essa prática nefasta. Nessa linha, será feita no

²¹⁴SILVA, Edson Braz da. Inquérito Civil Trabalhista. Termo de ajustamento de conduta. Execução do termo de ajustamento de conduta na Justiça do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano X, nº 20, set. 2000, p.19.

²¹⁵SOUZA, Ilan Fonseca de; AGUIAR, Júlio César de. O termo de ajuste de conduta à luz da análise comportamental do direito. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XXVI, nº 51, marc. 2016, p. 101.

²¹⁶Ibidem, p. 102.

²¹⁷Ibidem, p. 104.

²¹⁸Ibidem, p. 110.

²¹⁹Ibidem, idem.

²²⁰MACÊDO, Marcus Paulo Queiroz. **O Ministério Público e o Inquérito Civil: aspectos teóricos e práticos**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2012. p. 221.

próximo tópico uma breve abordagem sobre os principais aspectos que envolvem a ACP de combate ao assédio organizacional.

3.2.3 Ação civil pública

A sociedade pós-moderna está fundada em um modelo em que a produção, a distribuição e o consumo se tornaram fenômenos de massa. No Brasil, paralelamente à massificação dos meios de produção e de distribuição, nos quais o trabalho humano avulta imprescindível, “multiplicaram-se não só os direitos sociais dos trabalhadores, mas, também, os problemas socioeconômicos do mundo do trabalho, como o desemprego em todas as suas manifestações; a exclusão social; o aviltamento dos salários e o descumprimento generalizado da legislação trabalhista²²¹”. Diante desse cenário, é ineludível que o trabalhador individualmente considerado apresenta-se fragilizado, isto é, incapaz de experimentar seus direitos sociais, mesmo porque nos países como o Brasil em que não há um sistema adequado de proteção da relação de emprego contra dispensas arbitrária ou sem justa causa²²² há sempre o fundado receio de que o ajuizamento de uma demanda individual pelo trabalhador, durante a vigência do contrato de trabalho, implica, via de regra, a perda do seu emprego²²³.

Nessa linha, a concepção individualista liberal marcou por muito tempo a atuação da Justiça do Trabalho, que julgava basicamente a tradicional reclamação trabalhista, através da qual a maioria dos empregados apenas procura a reparação dos seus direitos violados após o término da relação contratual, quando então, leciona Raimundo Simão de Melo “premido pela necessidade decorrente do desemprego e diante da conhecida e insuportável demora da solução judicial, submete-se a transações ruinosas²²⁴”. Com o advento da sociedade de massa, caracterizada pelo alto grau de desenvolvimento industrial e tecnológico, os conflitos de natureza individual permaneceram, todavia, começaram a surgir problemas que afetavam grupos de indivíduos ou a todos de forma difusa.

Diante deste cenário, os institutos processuais existentes não eram capazes de resolver as especificidades dos conflitos coletivos, marcados notadamente pela extensão e

²²¹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Liquidação na Ação Civil Pública: O processo e a efetividade dos direitos humanos: enfoques civis e trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2004, p.28.

²²²Para um maior aprofundamento sobre o tema conferir: VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2015.

²²³LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit., p.28/29.

²²⁴MELO, Raimundo Simão de. **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho: algumas questões controvertidas. Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XI, nº 21, marc.2001, p. 127.

complexidade²²⁵. A transposição da sociedade liberal para a de massa exigiu que os instrumentos jurisdicionais fossem reavaliados e adaptados a nova realidade²²⁶. É dentro desse contexto que se originou os estudos sobre os direitos transindividuais. No âmbito trabalhista, crescem os grandes conglomerados econômicos, as empresas multinacionais, cujo fenômeno acaba trazendo consigo litígios que, muitas vezes, envolvem um universo de trabalhadores a respeito de uma mesma demanda²²⁷.

Nessa senda, aduz Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior que “a globalização dissemina conflitos transsubjetivos, fragmentados e massificados, não se mostrando o processo civil clássico mais capaz de solucionar estas demandas, em virtude do seu caráter individualista, privatístico e ritualista²²⁸”. O desenvolvimento dos interesses metaindividuais, leciona Joseane Suzart, “abalou a dicotomia entre as normas públicas e as de natureza privada, demonstrando que esta jamais poderia persistir diante da identificação de presença de situações que não dizem respeito a apenas um indivíduo, ou seja, não sendo, pois, particular, e nem pertencendo ao Estado, caracterizando-se como pública”²²⁹. Com o advento do Estado social a classificação em direito público e privado, que atendia a concepção dominante na Europa nos séculos XVII a XIX, não conseguiu abranger as demais espécies de direitos que foram surgindo²³⁰. Mauro Capelletti, inclusive, ressalta que se fosse mantida a referida divisão, os interesses transindividuais seriam lançados em um “profundo abismo” existente entre o público e o privado²³¹.

Assim, diante da necessidade da proteção dos direitos metaindividuais foi editada a Lei nº 7.347/85 que dispõe sobre a Ação Civil Pública. Segundo Bezerra Leite, a ACP é “o meio constitucionalmente assegurado ao Ministério Público, ao Estado ou a outros entes coletivos autorizados por lei, para promover a defesa judicial dos interesses ou direitos metaindividuais que tem como espécies os difusos, coletivos e individuais homogêneos²³²”. A definição dos

²²⁵SILVA, Joseane Suzart Lopes da. **O Ministério Público e a defesa dos interesses individuais homogêneos dos consumidores: uma análise crítica em prol da imprescindível organização e atuação da sociedade civil**. Disponível em: <http://abdecon.com.br/index.php/em-acao/outras-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-defesa-dos-interesses-individuais-homogeneos-dos-consumidores-uma-analise-critica-em-prol-da-imprescindivel-organizacao-e-atuacao-da-sociedade-civil/>. Acesso em: 01/07/2018.

²²⁶CAPELLETTI, Mauro. Formações sociais e interesses coletivos diante da justiça civil. **Revista de Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais. vol. 2. nº 05, 1977, p. 28.

²²⁷SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer. Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. **Revista trabalhista de Direito e Processo**. São Paulo: Ltr, nº 33, 2010, p. 202.

²²⁸Ibidem, idem.

²²⁹Ibidem, idem.

²³⁰Ibidem, idem.

²³¹CAPELLETTI, Mauro. Op. cit., p. 28.

²³²LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017 p. 1768.

referidos interesses está expressa no art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, segundo o qual são difusos os direitos transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato. Já os interesses coletivos são os aqueles transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. Os individuais homogêneos, por sua vez, são entendidos como aqueles que decorrem de origem comum²³³.

No papel de guardião dos interesses sociais e individuais indisponíveis o Ministério Público atua de duas maneiras: como órgão agente, ajuizando ações cuja legitimidade lhe é conferida por lei e como órgão interveniente (fiscal da ordem jurídica). Pode atuar também de modo extrajudicial conforme visto nos itens acima. Nesse passo, no próximo tópico será feita uma breve abordagem sobre os principais entraves encontrados no ajuizamento de uma Ação Civil Pública de combate ao assédio moral organizacional.

3.3 PRINCIPAIS ENTRAVES DA ACP NO COMBATE AO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL: DADOS OBTIDOS ATRAVÉS DA PESQUISA DE CAMPO

Com o escopo de compreender como funciona na prática a realidade do objeto de estudo do presente trabalho monográfico, foram examinadas Ações Cíveis Públicas de combate ao assédio moral organizacional ajuizadas nos últimos cinco anos no Estado da Bahia.²³⁴ Tal delimitação temporal se justifica por conta do acesso facilitado aos autos que o processo judicial eletrônico proporciona. O exame das ACPs teve como foco a observância de diversos aspectos, *verbi gratia*, quais são os legitimados que mais fazem uso deste instrumento processual, o índice de acordo feitos, o valor das condenações em dano moral coletivo e quais são os ramos empresariais que mais realizam este tipo de assédio. Os dados obtidos, através da pesquisa de campo, foram devidamente tabulados, originando gráficos que serão expostos no decorrer do presente trabalho monográfico. O presente tópico não tem por meta a análise aprofundada de todas as peculiaridades presentes em uma Ação Civil Pública, porém, entende-se necessária a

²³³Art. 81 do CDC. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

²³⁴As atividades foram iniciadas em 16/02/2018 e finalizadas em 31/05/2018.

realização de breve abordagem sobre os principais entraves encontrados no ajuizamento neste tipo de demanda com o objetivo de combater o assédio moral organizacional.

3.3.1 Fase inicial: legitimados e competência

A ação civil pública não é instrumento de utilização exclusiva do Ministério Público, havendo outros legitimados, com destaque, na área trabalhista, para os sindicatos na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores²³⁵. O rol de legitimados para a propositura da ACP está previsto de forma taxativa no art. 5º da Lei nº 7.347/85²³⁶. Cumpre ressaltar que, todos estes legitimados podem ingressar com uma ACP, objetivando a tutela de interesses difusos ou coletivos de competência da Justiça do Trabalho, pois o referido artigo tem plena aplicabilidade nesta seara²³⁷. Note-se que, se trata de uma legitimação concorrente, isto é, qualquer um dos colegitimados pode agir na defesa do bem tutelado, de forma conjunta ou isolada, sem que isso iniba a atuação dos demais, pois não há exclusividade de atuação²³⁸. Dentre os legitimados, afirma Ricardo de Barros Leonel, o Ministério Público “é a instituição que possui maiores condições concretas para a proteção dos interesses metaindividuais, seja por sua estrutura e independência, seja pelos poderes que para tal escopo lhe foram conferidos pelo legislador, como dispor do inquérito civil que não é reservado aos demais habilitados²³⁹”. Vaticina o art. 83, III da LC nº 75/93 que compete ao 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. Cumpre registrar que, quando do advento da referida lei, questionou-se se o referido dispositivo objetivava cercar a defesa de interesses difusos ou de interesses individuais homogêneos pelo *Parquet* Laboral²⁴⁰.

Nessa linha de raciocínio, para solucionar a celeuma o Tribunal Superior do Trabalho asseverou, com base na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que “os direitos

²³⁵MELO, Raimundo Simão de. Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho: algumas questões controvertidas. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XI, nº 21, mar.2001, p. 129.

²³⁶Assim dispõe o art. 5º da Lei nº 7.347/85: Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: I - o Ministério Público; II - a Defensoria Pública; III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; V - a associação (...)

²³⁷FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. Ação Civil Pública e Justiça do Trabalho. In: MILARÉ. Édis (Coord.). **A Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p.280.

²³⁸ALMEIDA, João Batista de. **Aspectos Controvertidos da ação civil pública**. 2ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009, p. 36.

²³⁹LEONEL, Ricardo de Barros. **Manual do processo coletivo**. 3ª ed. rev., atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p.179.

²⁴⁰FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. Op. cit., p. 280.

individuais homogêneos nada mais são do que direitos coletivos em sentido lato, uma vez que todas as formas de direitos metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), passíveis de tutela mediante ação civil pública, são coletivas”²⁴¹. Assim, com fulcro neste argumento, a Corte laboral superior afirmou a legitimidade do MPT para tutelar direitos e interesses individuais homogêneos, sejam eles indisponíveis ou disponíveis²⁴².

Assinale-se, ainda, que caso o órgão ministerial não seja parte ou litisconsorte, deverá obrigatoriamente atuar como fiscal da ordem jurídica, com o objetivo de velar pela correta aplicação da lei. Vale ressaltar que se trata de intervenção obrigatória e haverá nulidade processual em caso de omissão²⁴³. Nesse ponto, cumpre destacar a existência de celeuma doutrinária acerca da possibilidade de desistência da ACP pelo Ministério Público. Dissertando sobre o assunto, Rodolfo de Camargo Mancuso pondera que em algumas hipóteses é possível sim haver desistência da ACP com fulcro em dois argumentos: “primeiro, como legitimação de ofício, mantém ele a disponibilidade sobre o conteúdo processual da lide, rubrica que abrange a desistência; segundo não parece razoável tenha o MP que prosseguir numa ação que perdeu seu objeto²⁴⁴.”

A Defensoria Pública também é legitimada para a propositura de qualquer ACP, todavia, a despeito da expressa previsão, no art. 14 da LC nº 80/94, de atuação da Defensoria Pública da União junto à Justiça do Trabalho, não existe hoje um quadro de Defensores Públicos Trabalhistas, “invocando-se, lamentavelmente, o art. 791 da CLT, que consagra o *jus postulandi*, para justificar tal lacuna²⁴⁵”. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios bem como as autarquias, empresas públicas, fundações ou sociedades de economia mista também estão presentes no rol de entes legitimados do art. 5º da LACP. Os referidos entes públicos, todavia, “ainda quedam inertes, sem atentar para o fato de que muitas vezes os prejuízos causados pela lesão de direitos metaindividuais dos trabalhadores justificariam maior empenho, ainda que fosse por uma perspectiva exclusivamente fazendária²⁴⁶”.

²⁴¹FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. Ação Civil Pública e Justiça do Trabalho. In: MILARÉ. Édis (Coord.). **A Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p. 281.

²⁴²Ibidem, idem.

²⁴³ALMEIDA, João Batista de. **Aspectos Controvertidos da ação civil pública**. 2ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009, p. 108.

²⁴⁴MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores**. 5ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997, p.96-97.

²⁴⁵COUTO, Alessandro Buarque. **O direito a uma Defensoria Pública Trabalhista**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/871-o-direito-a-uma-defensoria-p-blica-trabalhista08802578541266339>. Acesso em: 18/08/2018.

²⁴⁶FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. Op. Cit., p.292.

As associações, entidades civis de caráter privado, abrangendo também os sindicatos, as cooperativas e demais entidades de associativismo, também foram autorizadas por lei a ingressarem com ACPs. Não há exigência de autorização da assembleia, posto que a defesa dos interesses dos associados deve ser objetivo permanente das associações, porém, precisam deter representatividade adequada do grupo que pretendam defender em juízo²⁴⁷. Em outros termos, significa que a associação deve preencher dois requisitos: pertinência temática e pré-constituição há pelo menos um ano²⁴⁸. O principal receio quanto à legitimidade das associações civis para a propositura de ACP, leciona Clarissa Diniz Guedes, “consiste na possibilidade de subversão desta alternativa democrática para atender a interesses econômicos e políticos sectários, infirmado-se assim, os próprios objetivos da legitimação coletiva²⁴⁹”. Frise-se, por oportuno, que em caso de desistência infundada ou abandono da ação por associação legitimada, o Ministério Público ou outro legitimado assumirá a titularidade ativa²⁵⁰. Ao dissertar sobre o tema, Rodolfo Camargo Mancuso²⁵¹ assevera que deve existir um grau de discricionariedade ao *Parquet* para decidir internamente se há ou não interesse público para prosseguir na ação civil pública que foi abandonada por uma associação²⁵².

Apesar de estarem os sindicatos compreendidos no conceito de associação, em ordem a assegurar-lhes legitimidade para o julgamento de ACP, a Carga Magna defere-lhes, ainda, legitimação para atuar em juízo na defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria²⁵³. Ademais, cumpre registrar que com o advento da Lei nº 8.073/90 foi conferida às entidades sindicais a possibilidade de atuarem como substitutos processuais dos integrantes da categoria

²⁴⁷MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22ª ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 307.

²⁴⁸Assim dispõe o art. 5º, V, “a” e “b” da LACP: Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: (...) V - a associação que, concomitantemente: a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil; b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

²⁴⁹GUEDES, Clarissa Diniz. **Legitimidade ativa e representatividade na ação civil pública**. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2012, p.182.

²⁵⁰Assim dispõe o art. 5º, §3º da LACP: Em caso de desistência infundada ou abandono da ação por associação legitimada, o Ministério Público ou outro legitimado assumirá a titularidade ativa.

²⁵¹MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores**. 5ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997, p.94-95.

²⁵²Esse grau de discricionariedade se justifica por dois motivos na visão de Rodolfo Camargo Mancuso:(...) E isso, por estas razões: a) se o legislador assegurou discricionariedade ao *parquet* para, através de inquérito civil, verificar se é o caso ou não de propor a ação, com maior razão, ou ao menos por analogia a *pari*, deve-se admitir que a mesma discricionariedade assiste quando o autor originário desiste ou abandona a ação; pode mesmo suceder que o autor tenha proposto ação acerca de uma matéria que, ao ver do MP no IC, não justificava o ajuizamento; b) a ação pode ter sido proposta por associação ou por um ente político em virtude de espírito emulativo ou por motivos políticos: aberrar ao bom senso que em tais casos fique o Ministério Público constrangido a prosseguir na ação. MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Op. cit., p.94-95.

²⁵³ALMEIDA, João Batista de. **Aspectos Controvertidos da ação civil pública**. 2ª.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009, p. 112.

e não apenas dos trabalhadores que são sindicalizados²⁵⁴. Assim, pode o sindicato propor uma Ação Civil Pública para que a empresa cesse com práticas que configurem assédio moral organizacional e a procedência deste pedido beneficiará toda a categoria e não apenas os empregados sindicalizados. Registre-se, por oportuno, que mesmo alguns anos após a promulgação da Lei Maior, houve uma certa resistência do judiciário trabalhista em reconhecer a legitimidade conferida aos Sindicatos, entendendo o TST que a entidade “somente poderia atuar na forma de substituto processual para defender direitos individuais homogêneos, e ainda assim, somente em determinados casos, nos quais havia disposição na Súmula 310 do TST, atualmente cancelada²⁵⁵”.

Com o escopo de examinar a efetividade da ação civil pública para o combate do assédio moral organizacional, foi realizada análise de ACPs no decorrer de 05 anos, até a presente data. Os dados obtidos, através da pesquisa de campo, foram devidamente tabulados, originando gráficos que serão expostos no decorrer do presente trabalho monográfico²⁵⁶. Os resultados da investigação revelam que a maior parte das Ações Cíveis Públicas têm sido encetada pelo Ministério Público do Trabalho, o que denota a ausência da participação dos demais legitimados, principalmente os sindicatos, na defesa dos interesses dos trabalhadores vítimas de assédio moral organizacional. Diante desse cenário, é possível concluir que para que haja uma maior operosidade à legitimação pluralista e democrática objetivada pelo legislador é necessário a união de forças por todos os colegitimados²⁵⁷”.



A questão da competência no ajuizamento de uma Ação Civil Pública apresenta peculiaridades com relação ao sistema tradicional, com autonomia praticamente completa e

²⁵⁴MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22ª ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 320.

²⁵⁵STURNER, Gilberto; FERNANDES, Juliano Gianechini. **A ação civil pública no processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016, p. 143.

²⁵⁶A aludida pesquisa iniciou-se em 02/03/2018 e foi finalizada em 30/05/2018. Tendo sido concretizada através da análise de Ações Cíveis Públicas de combate ao assédio moral organizacional propostas no decorrer de cinco anos no Estado da Bahia até a presente data mediante consulta processual no site do TRT da 5ª Região, a fim de ser constatado os principais entraves para a efetividades dessas ações.

²⁵⁷GUEDES, Clarissa Diniz. **Legitimidade ativa e representatividade na ação civil pública**. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2012, p.181.

bases próprias para especificação. A determinação da competência no processo do trabalho, de cunho individual, utiliza o critério do local da prestação de serviço pelo empregado, ainda que tenha sido contratado em outro local ou no estrangeiro²⁵⁸. Por se tratar de competência territorial, ostenta caráter relativo, podendo modificar-se pela conexão ou continência. A possibilidade do reconhecimento da incompetência depende de arguição instrumental, por exceção²⁵⁹, no prazo de cinco dias a contar da notificação, de acordo com as novas regras trazidas pela reforma trabalhista²⁶⁰. Tais regras, todavia, não se aplicam à ACP.

Nessa senda, apesar de o legislador ter adotado o local do dano ou da ação ou omissão como critérios para determinação da competência, não se trata, na hipótese, de competência relativa, mas sim absoluta, de caráter funcional. É, portanto, inderrogável, improrrogável e identificável de ofício pelo órgão judicial em qualquer tempo ou grau de jurisdição²⁶¹. Na seara trabalhista existia controvérsia doutrinária acerca da competência funcional e territorial para processar e julgar a Ação Civil Pública Trabalhista, pois para alguns autores, diante da semelhança desta com o dissídio coletivo, a competência originária deveria ser dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho conforme a abrangência da lesão aos direitos trabalhistas²⁶².

Em sentido contrário, Carlos Henrique Bezerra Leite assevera a competência para o julgamento da ACP deve ser da Vara do Trabalho, vez que “a semelhança da ação civil pública com os dissídios coletivos termina se avaliada a eficácia da sentença, pois neste não será condenatória, ao passo que naquela sim²⁶³”. Nessa mesma linha, Ibram Rocha pondera que a

²⁵⁸Assim dispõe o art. 651 da CLT: A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

²⁵⁹Antes da reforma trabalhista, a alegação de incompetência territorial era feita como preliminar de contestação (art.64 e 337, II do CPC/15, aplicável de forma subsidiária ao processo do trabalho).

²⁶⁰Assim dispõe o novo art. 800 da CLT: Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo. § 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção. § 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias. § 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente. § 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.

²⁶¹LEONEL, Ricardo de Barros. **Manual do processo coletivo**. 3ª ed. rev., ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p.226.

²⁶²STURNER, Gilberto; FERNANDES, Juliano Gianechini. **A ação civil pública no processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016, p. 130.

²⁶³LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017 p.1769.

ACP é uma ação ordinária, com um especial rito de inclusão de conflitos coletivos à possibilidade de decisão pelos tribunais trabalhistas, cuja tutela que se pretende terá eficácia para além dos sujeitos que estão em juízo, tutelando os interesses de uma gama maior ou menor de trabalhadores, portanto, “como qualquer ação ordinária, ainda que regulada em especial procedimento, deve iniciar pela primeira instância, no caso, uma Vara trabalhista²⁶⁴”. Dissertando sobre a temática, ora abordada, Camargo Mancuso aduz que a competência originária para processar e julgar ACP é realmente das Varas do Trabalho diante da “conveniência de que uma ação de rito ordinário, permeada de fatos relevantes e complexas questões jurídicas, passe antes pelo processo de “depuração” típico do primeiro grau de jurisdição, antes de subir ao reexame do Tribunal²⁶⁵”. Para pôr fim a esta divergência, o Pretório Excelso trabalhista disciplinou o tema na Orientação Jurisprudencial nº 130 da SDI-II²⁶⁶, que em um primeiro momento entendeu pela simples aplicação analógica do art. 93 do CDC²⁶⁷. O equívoco da redação original desta OJ, leciona Ricardo José Macêdo de Brito Pereira, residia justamente em “considerar competente o foro do Distrito Federal em situações de dano suprarregional, ainda que o dano não ocorresse no DF. Tal entendimento, baseado em leitura possível e isolada do art. 93 do CDC, acabou por desprezar o art. 2º da LACP²⁶⁸”. A lógica inscrita na antiga redação da OJ nº 130, lembra Adriane Reis Araújo, “desnecessariamente criou embaraços à aplicação do CDC ao processo trabalhista e graves prejuízos aos legitimados e jurisdicionados, pois, dificultou o ajuizamento dessa ação pelos demais colegitimados que não tinham órgãos disseminados pelo país²⁶⁹”.

Outra problemática trazida por este entendimento do TST é que fere os princípios da duração razoável do processo e da economia processual, “causando entraves a publicidade e

²⁶⁴ROCHA, Ibram. **Ação civil pública e o processo do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2001, p.30.

²⁶⁵MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revista dos Tribunais. vol. 732, out. 1996, p. 11.

²⁶⁶Orientação Jurisprudencial nº 130 da SDI-II do TST. Ação civil pública. Competência territorial. Extensão do dano causado ou a ser reparado. Aplicação analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor. Para a fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito suprarregional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal (antiga redação da OJ nº 130).

²⁶⁷ Assim dispõe o art. 93 do CDC: Ressalvada a competência da Justiça Federal, é competente para a causa a justiça local: I - no foro do lugar onde ocorreu ou deva ocorrer o dano, quando de âmbito local; II - no foro da Capital do Estado ou no do Distrito Federal, para os danos de âmbito nacional ou regional, aplicando-se as regras do Código de Processo Civil aos casos de competência concorrente.

²⁶⁸PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**. 2ª ed. rev., e atual. Salvador: Juspodvim, 2016, p.258.

²⁶⁹ARAÚJO, Adriane Reis. A nova redação da OJ 130: Alguma novidade? In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. vol 2. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 588.

divulgação ampla dos atos processuais que interessam à comunidade atingida, uma vez que o ajuizamento da ação em foro estranho ao local do dano requeria remessa dos autos para a produção da prova e dificultava o acesso aos atos processuais ali praticados²⁷⁰”. Ademais, “essa solução descuidava do interesse público em que a demanda coletiva seja apreciada pelo juiz que vivencia a realidade debatida na ação, o qual indiscutivelmente terá melhor conhecimento e sensibilidade para análise da questão e sua repercussão²⁷¹”. Nessa senda, com a revisão da jurisprudência do TST ocorrida em setembro de 2012, foi alterado o conteúdo da referida OJ²⁷² que passou a consagrar a competência concorrente, e não mais exclusiva, nos casos de danos de abrangência suprarregional ou nacional²⁷³. Ademais, a competência originária para a ação civil pública será sempre das Varas do Trabalho, tendo sido superado o entendimento de que a ACP trabalhista seria semelhante a um Dissídio Coletivo e, por isso, deveria ser julgada originariamente pelos TRTs ou TST²⁷⁴. O item I da OJ nº 130 da SDI-II estabelece que a competência para a ação civil pública fixa-se pela extensão do dano, na mesma linha do quanto preceitua o art. 93 do microssistema consumerista.

Nesse ponto, cumpre destacar que alguns doutrinadores trabalhistas afastam a incidência do referido artigo e reconhecem a aplicação apenas do art. 2º da LACP²⁷⁵ ao processo do trabalho, uma vez que o critério do local do dano se amolda melhor aos princípios do processo coletivo bem como facilita a defesa pelo réu e a produção da prova²⁷⁶. Além disso, o reconhecimento da competência territorial da Vara do Trabalho do local do dano propicia “o exercício dessa legitimação autônoma na defesa da categoria prejudicada inclusive por entidades sindicais pequenas e situadas nos mais distantes rincões desse grande país, contribuindo para o pleno acesso à Justiça e à igualdade jurídica²⁷⁷”. A corrente majoritária, por

²⁷⁰ARAÚJO, Adriane Reis. A nova redação da OJ 130: Alguma novidade? In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. vol 2. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 588.

²⁷¹Ibidem, idem.

²⁷²OJ N. 130 SDI 2 — AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI N. 7.347/1985, ART. 2º DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 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 uma 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.

²⁷³PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**. 2ª ed. rev., e atual. Salvador: Juspodvim, 2016, p.262.

²⁷⁴LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 1768.

²⁷⁵Assim dispõe o art. 2º da LACP: As ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa.

²⁷⁶ARAÚJO, Adriane Reis. Op. cit., p. 584.

²⁷⁷Ibidem, idem.

sua vez, defende a aplicação do art. 93 do CDC ao processo do trabalho, sob o argumento de que as ações civis públicas e ações coletivas precisam ser interpretadas de forma integrada²⁷⁸.

Ressalte-se, ainda, que a competência prevista no referido artigo do CDC leva em consideração o pedido do autor, uma vez que este definirá a extensão do dano, pois o autor poderá requerer uma condenação para apenas uma filial da empresa ou para todas as filiais situadas em vários Estados da Federação. Com efeito, nos casos de ACPs que objetivam a inibição da prática de assédio moral organizacional em uma empresa que possui filiais em diversos Estados da Federação, o pedido deverá ser interpretado extensivamente, não devendo seguir o quanto preceitua o art. 293 do CPC, desde que seja garantido o contraditório²⁷⁹. Para compreender o significado de competência pela extensão do dano ou ilícito, é necessário entender o que vem a ser dano local, regional, suprarregional e nacional, diante da divergência existente na doutrina e na jurisprudência acerca de tais definições²⁸⁰. Ao dissertar sobre o tema, Élisson Miessa pontua que “o dano local não significa sua ocorrência em um único município ou Vara do Trabalho, podendo se espalhar para municípios limítrofes ou próximos que continuará sendo local²⁸¹”. Tal interpretação, continua o autor, “tem a virtude de afastar situações teratológicas como a de encaminhar o processo coletivo para a capital do Estado ou para o Distrito Federal, quando se trata de questões pontuais de uma determinada localidade²⁸²”. Esse, contudo, não é o entendimento adotado pelo TST, pois para a Corte laboral dano local é aquele que ocorre dentro da circunscrição de uma Vara do Trabalho, não havendo necessidade de se aplicar a prevenção²⁸³.

A divergência maior reside no que vem a ser dano regional. Nos termos do item II da OJ nº 130, dano regional é aquele que atinge cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais distintos. Parte da doutrina defende que o TST não modificou o conceito de dano regional, “mantendo o entendimento de que dano regional é aquele que ocorre em mais de uma Vara do Trabalho, mas dentro de um único estado, restringindo, assim, a aplicação do item II da orientação jurisprudencial ao estado de São

²⁷⁸SANTOS, Ronaldo Lima dos. A equivocidade da competência territorial para as ações coletivas no PL n. 5139/09. In: CORDEIRO, Juliana Vignoli (Org.). **Ações coletivas: críticas para construção da nova lei da ação civil pública**. Brasília: MPT, 2011, p. 224-225.

²⁷⁹DONIZETTI, Elpídio; CERQUEIRA, Marcelo Malheiros. **Curso de processo coletivo**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 180.

²⁸⁰MIESSA, Élisson. Competência para o ajuizamento da Ação Civil Pública. A nova redação da OJ 130 da SDI-II do TST. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 1111.

²⁸¹Ibidem, idem.

²⁸²Ibidem, idem.

²⁸³Ibidem, idem.

Paulo²⁸⁴”. Em sentido oposto, Élisson Miessa defende que dano regional para o TST é aquele que “atinge localidades com Varas do Trabalho diversas dentro de um estado ou Varas do Trabalho limítrofes, ainda que vinculadas a TRTs diferentes”²⁸⁵. A confusão feita entre os conceitos de dano local e regional pela Corte Trabalhista não gera muito prejuízo tendo em vista que também será feita a aplicação do art. 2º da LACP quando o dano for regional, contemplando, a chamada competência adequada²⁸⁶.

O item III da orientação jurisprudencial ora analisada prevê que em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, haverá competência concorrente para a ACP das Varas do Trabalho das sedes dos TRTs. Tal entendimento, contudo, “pode criar entraves à tutela dos direitos metaindividuais, quando o dano ou o ilícito não tiver ocorrido ou não for ocorrer a capital ou no Distrito Federal²⁸⁷”. Com efeito, caso a prática do assédio organizacional esteja ocorrendo em uma empresa que possui diversas filiais em vários estados da federação, mas nenhuma delas esteja localizada na capital, haverá diversos prejuízos, como por exemplo, dificuldade na colheita de provas. Por fim, apesar dos avanços ocorridos no entendimento do TST, “teria sido melhor o simples cancelamento da OJ, ou quando muito a sua alteração para determinar a aplicação tão somente do art. 2º da LACP, diante das inúmeras discussões sobre a extensão do dano²⁸⁸”. Esse também é o sentir de Raimundo Simão de Melo ao ponderar que “a questão é simples, não havendo razão para se complicar com a aplicação do art. 93 do CDC²⁸⁹”.

3.3.2 Fase intermediária: inversão do *onus probandi* e o valor probatório das provas obtidas no IC

A produção de prova no campo do assédio organizacional não é uma tarefa muito fácil e um desdobramento nodal desta questão é o dimensionamento do ônus da prova²⁹⁰. A jurisprudência trabalhista vem avançando em determinadas matérias, a partir de disposições do

²⁸⁴ MIESSA, Élisson. Competência para o ajuizamento da Ação Civil Pública. A nova redação da OJ 130 da SDI-II do TST. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 1112.

²⁸⁵ Ibidem, idem.

²⁸⁶ DIDIER JÚNIOR, Fredie; ZANETI JÚNIOR, Hermes. **Curso de direito processual civil: Processo coletivo**. 11ª ed. rev. atual e ampl. vol. 4. Salvador: Juspodvim, 2017, p. 142.

²⁸⁷ MIESSA, Élisson. Op. cit., p. 1116.

²⁸⁸ ARAÚJO, Adriane Reis. A nova redação da OJ 130: Alguma novidade? In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. vol 2. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 596.

²⁸⁹ MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, p. 249.

²⁹⁰ COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Considerações sobre o assédio moral e a prova no processo do trabalho-presunções e inversão do ônus. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009, p. 72.

ordenamento jurídico que contém carga de proteção diferenciada, para atribuir a prova à parte que não fez a alegação do fato ou simplesmente o nega, aproximando-se da teoria da carga dinâmica da prova²⁹¹. Essa teoria, leciona Fredie Didier e Hermes Zaneti “permite a flexibilidade, o dinamismo de sua distribuição: a distribuição dinâmica do ônus da prova, segundo a qual a prova incumbe a quem tem melhores condições de produzi-la, à luz das circunstâncias do caso concreto²⁹²”.

Nessa linha, o art.818 da CLT, modificado pela Lei 13.467/17, manteve o critério do Código de Processo Civil de 2015 no tocante ao ônus da prova, prevendo a possibilidade de distribuição distinta, de acordo com o caso concreto, mediante decisão motivada e conferindo à parte a oportunidade de se desincumbir de seu ônus²⁹³. Sob a óptica do processo coletivo, existe discussão sobre a possibilidade de aplicação da regra da inversão do ônus da prova na ACP. Ao dissertar sobre o tema Ricardo José Macêdo de Brito Pereira, pondera que “a presença de entes coletivos no polo ativo da demanda, por um lado, afasta uma possível inversão automática do ônus da prova em toda e qualquer ação²⁹⁴”. Todavia, adverte o referido autor que “há forte presunção a favor dos direitos tutelados na ACP, em geral de caráter indisponível, cuja repercussão social de sua tutela não admite posição de total inércia do suposto infrator, capaz de beneficiá-lo, em situações de difícil produção da prova ou quando verossímil a alegação²⁹⁵”. Nessa mesma linha de raciocínio, Xisto Tiago de Medeiros Neto entende possível a inversão do ônus da prova nas ações coletivas trabalhistas nos casos em que a produção de provas documentais, testemunhais e periciais da violação dos direitos e interesses é de difícil realização, como por exemplo, nas questões que envolvem o assédio moral organizacional²⁹⁶. Nesse ponto, cumpre assinalar que a prova na Justiça do Trabalho é eminentemente

²⁹¹PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**. 2ª ed. rev e atual. Salvador: Juspodvim, 2016, p.277.

²⁹²DIDIER JÚNIOR, Fredie; ZANETI JÚNIOR, Hermes. **Curso de direito processual civil: Processo coletivo**. 11ª ed. rev. atual e ampl. vol. 4. Salvador: Juspodvim, 2017, p. 142.

²⁹³Assim dispõe o art. 818 da CLT: O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

²⁹⁴PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. Op. cit., p. 282.

²⁹⁵Ibidem, idem.

²⁹⁶MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. A prova na Ação Civil Pública Trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 1: Salvador: Editora Juspodvim, 2015, p.1150.

testemunhal, e, em face da própria definição, “dificilmente o assédio será documentado, ante a noção que o assediador possui da ilicitude do ato, é evidente que o assédio ocorre usualmente em forma de atitudes comportamentais²⁹⁷”. Além disso, Luciano Augusto de Toledo Coelho pontua que “a par de a oralidade nortear a prova trabalhista, um dos maiores problemas práticos nesse particular diz respeito a que se trata de ilícito que tende a ocorrer em ambientes reservados ou mesmo fora do local de trabalho²⁹⁸”. De fato, a exigência de prova direta do assédio organizacional, que demonstre a existência da conduta nos autos, “pode conduzir a um conjunto vazio de condenações nesta seara e essa forma de compreender a questão, *ultima ratio*, pode levar a uma negativa de acesso a uma ordem jurídica justa, sem que se estabeleçam garantias que viabilizem uma tutela adequada²⁹⁹”.

Outro aspecto que merece ser destacado é o fato de que nem sempre a produção da prova testemunhal é feita de forma adequada em audiência, por inúmeros fatores, tais como a sobrecarga de trabalho dos magistrados, insuficiência de servidores e recursos materiais, bem como a necessidade de se trabalhar com pautas pouco razoáveis, que terminam por prejudicar um trabalho adequado na oitiva de testemunha³⁰⁰. Em outro ângulo, faz-se necessário assinalar também a questão do valor da prova colhida no Inquérito Civil que serve como base para o ajuizamento de uma ACP trabalhista de combate ao assédio moral organizacional. Conforme explicitado no item 3.2.1 do presente trabalho monográfico, o IC é um procedimento administrativo investigatório de natureza inquisitiva, não ensejando, por corolário, a obrigatoriedade do contraditório³⁰¹. Por conta disso, há uma corrente interpretativa que defende a repetição em juízo das provas colhidas no bojo do IC. Para ilustrar, Ricardo José das Mercês Carneiro, traz a hipótese da oitiva sigilosa de testemunhas a qual impede que o inquirido, futuro réu em processo judicial, formule quesitos a esta, reduzindo consideravelmente a sua capacidade de resistir à pretensão ministerial, “daí que nessa e em outras hipóteses seria legítimo o requerimento de oitiva desta testemunha em juízo, prevalecendo, em regra, a

²⁹⁷COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Considerações sobre o assédio moral e a prova no processo do trabalho-presunções e inversão do ônus. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009, p. 74.

²⁹⁸Ibidem, idem.

²⁹⁹CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. A produção de prova extrajudicial e judicial sobre a discriminação nas relações de trabalho. O papel do IC e distribuição dinâmica do ônus da prova. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 2. Salvador: Juspodivm, 2015, p.617.

³⁰⁰Ibidem, idem.

³⁰¹Para um maior aprofundamento sobre tema conferir: SILVA, José Luiz Mônaco da. **Inquérito Civil. Doutrina, legislação, modelos**. Bauru: Edipro, 2000 e MAZZILLI, Hugo Nigro. **O inquérito civil**. 3ª ed. rev e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

manifestação deduzida perante o juiz quando se choque com o teor da prova produzida em inquérito sem a presença do agora réu³⁰²”.

Esta posição, alerta Hamilton Alonso Júnior “dificulta enormemente a defesa dos interesses metaindividuais e, em certas hipóteses, até mesmo inviabilizaria a tutela, visto que inúmeras provas não mais conseguirão ser reproduzidas, em função do próprio decurso do tempo³⁰³”. Com efeito, a tese de que as provas colhidas no referido procedimento “exigem ser repetidas em juízo porque não foram submetidas ao contraditório não contribui para a racionalidade do processo nem para a celeridade da providência jurisdicional que resolverá o conflito³⁰⁴”. Ao dissertar sobre o tema, Xisto Tiago de Medeiros Neto assevera que “os elementos de prova apresentados pelo *Parquet*, enseja vinculação decisória no plano judicial, salvo se restarem infirmados, por outras provas de maior robustez; nunca por mera ausência de reconhecimento da sua validade³⁰⁵. A solução mais equânime e que melhor preservaria os direitos fundamentais em tensão, pondera Clarissa Ribeiro Schinestsck, “é aceitar como válido que seu exercício se verifique na relação processual, permitindo-lhe a efetivação do direito de plenitude de defesa com os meios que lhe são inerentes³⁰⁶”. Assim, continua a referida autora “as provas encartadas no inquérito civil seriam consideradas como dotadas de presunção *juris tantum*, mas admitiriam prova em contrário, cabendo ao magistrado avaliar todo o conjunto probatório para formar seu convencimento³⁰⁷”. Com efeito, trata-se de uma solução razoável e que garante uma tutela melhor para os direitos transindividuais dos trabalhadores vítimas de assédio moral organizacional.

3.3.3 Fase conclusiva: a *res judicata*

³⁰²CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. A produção de prova extrajudicial e judicial sobre a discriminação nas relações de trabalho. O papel do IC e distribuição dinâmica do ônus da prova. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 2. Salvador: Juspodivm, 2015, p. 625.

³⁰³ALONSO JÚNIOR, Hamilton. A valoração probatória do inquérito civil e suas consequências processuais. In: MILARÉ, Édis (Coord.). **Ação Civil Pública: Lei 7.347/1985- 15 anos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001, p. 294.

³⁰⁴PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**. 2ª ed. rev., atual. Salvador: Juspodivm, 2016, p.283.

³⁰⁵MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. A prova na Ação Civil Pública Trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 1. Salvador: Juspodivm, 2015, p.1132.

³⁰⁶SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. A eficácia probatória dos elementos informativos do inquérito civil na perspectiva do processo justo e equânime. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 1. Salvador: Juspodivm, 2015, p.1169.

³⁰⁷Ibidem, idem.

No âmbito do processo civil tradicional, nos quais a função jurisdicional visa precipuamente solucionar os conflitos interindividuais, a sentença faz coisa julgada entre as partes, não beneficiando nem prejudicando terceiros³⁰⁸. Tal regramento, contudo, não se adapta às necessidades, exigências e peculiaridades inerentes aos interesses e direitos metaindividuais, “razão porque a sentença proferida nas ações destinadas à tutela desses interesses da coletividade projeta seus efeitos em relação a todos, o que significa uma ruptura com o princípio tradicional insculpido na nossa lei adjetiva³⁰⁹”. O art. 103 do microsistema consumerista³¹⁰ estabelece, em síntese, que a coisa julgada é *erga omnes* na hipótese de decisão em matéria de interesses e direitos difusos e individuais homogêneos e *ultra partes*, de direitos coletivos no sentido estrito, ou seja, a imutabilidade da sentença necessariamente alcança quem não foi parte no processo³¹¹. A diferença entre as duas, explica Ronaldo Lima dos Santos, está que a “coisa julgada *erga omnes* expande-se indistintamente para além do processo coletivo, alcançando pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, na hipótese dos interesses difusos e, indivíduos cujas pretensões são decorrentes de uma origem comum, nos interesses individuais homogêneos³¹²”. A coisa julgada *ultra partes*, por sua vez, expande seus efeitos até os limites do grupo, categoria ou da classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base³¹³. O art. 103, § 1º e §2º³¹⁴ estabelece a chamada coisa julgada *secundum eventum litis*, isto é, as pretensões individuais dos particulares beneficiam-se das vantagens advindas com o proferimento de eventual sentença de procedência em ação coletiva, de modo que a coisa julgada possui efeitos *erga omnes*³¹⁵.

³⁰⁸Assim dispõe o art. 506 do CPC/15. A sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não prejudicando terceiros.

³⁰⁹MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, p. 290.

³¹⁰Assim dispõe o art. 103 do CDC: Nas ações coletivas de que trata este código, a sentença fará coisa julgada: I - *erga omnes*, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação, com idêntico fundamento valendo-se de nova prova, na hipótese do inciso I do parágrafo único do art. 81; II - *ultra partes*, mas limitadamente ao grupo, categoria ou classe, salvo improcedência por insuficiência de provas, nos termos do inciso anterior, quando se tratar da hipótese prevista no inciso II do parágrafo único do art. 81; III - *erga omnes*, apenas no caso de procedência do pedido, para beneficiar todas as vítimas e seus sucessores, na hipótese do inciso III do parágrafo único do art. 81.

³¹¹PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**. 2ª ed. rev., e atual. Salvador: Juspodvim, 2016, p.365.

³¹²SANTOS, Ronaldo Lima dos. Modalidades da coisa julgada coletiva. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, nº 27, ano XIV, mar.2004, p. 41.

³¹³Ibidem, idem.

³¹⁴Art. 103 do CDC. Nas ações coletivas de que trata este código, a sentença fará coisa julgada: (...) § 1º Os efeitos da coisa julgada previstos nos incisos I e II não prejudicarão interesses e direitos individuais dos integrantes da coletividade, do grupo, categoria ou classe. § 2º Na hipótese prevista no inciso III, em caso de improcedência do pedido, os interessados que não tiverem intervindo no processo como litisconsortes poderão propor ação de indenização a título individual.

³¹⁵SANTOS, Ronaldo Lima dos. Op. cit., p.42.

Por outro lado, caso a sentença seja desfavorável as pretensões individuais dos particulares não são prejudicadas, ou seja, somente são abrangidos *secundum eventum litis* favorável. Nessa hipótese, a existência de sentença coletiva desfavorável não obsta a que os indivíduos enquadrados na hipótese fática ou jurídica que fora objeto da ação coletiva promovam suas ações individuais. Assim, em sendo julgada improcedente a ação coletiva a coisa julgada material formar-se-á naturalmente em face dos autores coletivos³¹⁶. Para ilustrar, pode-se pensar na hipótese em que seja declarado improcedente, em uma demanda coletiva, o pedido de fazer cessar as práticas de assédio moral organizacional em uma determinada empresa, tendo a sentença proclamado que tais práticas estão dentro dos limites do poder diretivo do empregador e, por isso, não configuram assédio. Nesta situação haverá coisa julgada suficiente para impedir que qualquer nova ação coletiva venha a ser aforada contra a referida empresa em torno das aludidas práticas, mesmo que seja outro legitimado. Isto, contudo, não impedirá que um determinado empregado, reputando-se vítima de assédio moral, venha a ajuizar uma ação indenizatória individual.

Frise-se, por oportuno, que a sentença coletiva desfavorável só prejudicará as pretensões individuais em caso de intervenção litisconsorcial do interessado na lide coletiva julgada improcedente³¹⁷ e em caso da não suspensão da ação individual no prazo de 30 dias da ciência nos autos do ajuizamento da ação coletiva³¹⁸. Assinale-se, ainda, que não haverá formação da coisa julgada quando “a sentença declarar a improcedência do pedido por insuficiência de provas, podendo, nessa hipótese, qualquer legitimado, inclusive o autor da ação, cujo pedido tenha sido julgado improcedente, intentar nova ação, com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova³¹⁹”.

Nesse ponto, cumpre destacar que não é necessário que o magistrado diga expressamente que a prova apresentada é insuficiente, pois o que importa é que “o contexto da sentença se retire a razão do desacolhimento da pretensão³²⁰”. A análise perfunctória dessa possibilidade

³¹⁶SANTOS, Ronaldo Lima dos. Modalidades da coisa julgada coletiva. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, nº 27, ano XIV, mar.2004, p.41.

³¹⁷Assim dispõe o art. 103, §3º do CDC: Os efeitos da coisa julgada de que cuida o art. 16, combinado com o art. 13 da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, não prejudicarão as ações de indenização por danos pessoalmente sofridos, propostas individualmente ou na forma prevista neste código, mas, se procedente o pedido, beneficiarão as vítimas e seus sucessores, que poderão proceder à liquidação e à execução, nos termos dos arts. 96 a 99.

³¹⁸Assim dispõe o art. 104 do CDC: As ações coletivas, previstas nos incisos I e II e do parágrafo único do art. 81, não induzem litispendência para as ações individuais, mas os efeitos da coisa julgada erga omnes ou ultra partes a que aludem os incisos II e III do artigo anterior não beneficiarão os autores das ações individuais, se não for requerida sua suspensão no prazo de trinta dias, a contar da ciência nos autos do ajuizamento da ação coletiva.

³¹⁹MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, p. 290.

³²⁰RIZZARDO, Arnaldo. **Ação Civil Pública e Ação de improbidade administrativa**. 2ª ed. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2012, p.251.

de uma nova ação judicial em caso de improcedência por insuficiência de provas poderia conduzir à conclusão equivocada de que tal disposição é inconstitucional, por ofensa ao princípio da isonomia frente a outras demandas, para as quais não se assegura igual tratamento³²¹. O legislador, lembra Arnaldo Rizzardo, “teve em alta conta o fato de não buscar o autor da ação a defesa ou a proteção de interesse seu, agindo em favor de altos interesses, alvitrando a conservação de bens e valores transindividuais, que dizem, não raramente, com a própria subsistência dos seres vivos e a conservação da natureza³²²”. Além disso, pondera o referido autor “não é aceitável que o instituto da coisa julgada alcance as pessoas que não se fizeram pessoalmente presentes no processo, e que estiveram insuficientemente representadas pelo substituto processual no curso da ação, o qual não soube produzir uma prova suficiente e apta ao enfrentamento judicial³²³”.

Outro ponto que merece destaque no estudo da coisa julgada diz respeito à limitação territorial dos seus efeitos, prevista no art. 16 da LACP, a qual fora introduzida pela Medida Provisória nº 2.180-35 e posteriormente convertida na Lei nº 9.494/97³²⁴. Trata-se, segundo Cristiano Lourenço Rodrigues, “de dispositivo inserido no âmbito em razão do “pacote de maldades” do Governo Federal para frear a utilização desta ação fundamental³²⁵”. A interpretação inicial dada ao referido dispositivo foi no sentido de que o alcance territorial da coisa julgada se limitava à comarca na qual tramitou a ação coletiva. Tal entendimento, contudo, trazia grandes dificuldades de aplicação, além de ensejar a multiplicação de demandas, sobrecarregando as instâncias da Justiça, pois deveriam ser propostas tantas ações quantas as comarcas atingidas, situação que se afigura inviável, com a eventualidade de decisões opostas sobre o mesmo tema, criando um verdadeiro caos³²⁶.

Nessa quadra, Carmargo Mancuso leciona que “confundir jurisdição e competência com limites subjetivos da coisa julgada é, no mínimo, desconhecer a ciência do direito³²⁷”, uma vez que qualquer sentença proferida por órgão do Poder Judiciário pode ter eficácia para além de

³²¹RIZZARDO, Arnaldo. **Ação Civil Pública e Ação de improbidade administrativa**. 2ª ed. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2012, p.253.

³²²Ibidem, idem.

³²³Ibidem, idem.

³²⁴Assim dispõe o art. 16 da LACP: A sentença civil fará coisa julgada erga omnes, nos limites da competência territorial do órgão prolator, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova.

³²⁵RODRIGUES, Cristiano Lourenço. Aspectos controvertidos da Lei da Ação Civil Pública e a efetividade da tutela jurisdicional transindividual trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. vol 2. Salvador: Juspodvim, 2015 p. 657.

³²⁶RIZZARDO, Arnaldo. Op. cit., p. 257.

³²⁷MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores**. 5ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997, p.323.

seu território, como por exemplo, a sentença estrangeira homologada pelo STJ. Nesse compasso, esclarece o referido autor que “o problema atinente a saber quais pessoas ficam atingidas pela imutabilidade do comando judicial insere-se na rubrica dos limites subjetivos desse instituto processual dito "coisa julgada", e não sob a óptica de categorias outras, como a jurisdição, a competência, a organização judiciária³²⁸”.

Tal entendimento, contudo, vem sendo superado pela jurisprudência, tendo em vista que o Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do recurso especial repetitivo (representativo de controvérsia), ao analisar a regra prevista no art. 16 da Lei n.º 7.347/85, primeira parte, consignou ser indevido limitar, aprioristicamente, a eficácia de decisões proferidas em ações civis públicas coletivas ao território da competência do órgão julgante³²⁹. A Corte Laboral também vem fixando o entendimento no mesmo sentido, ao afirmar que “a disciplina dos efeitos da coisa julgada nas ações coletivas, regra geral, segue os ditames do art. 103 do CDC, produzindo, em caso de procedência do pedido, efeitos erga omnes nas ações civis públicas que tutelam direitos individuais homogêneos, inclusive, sem limitação territorial³³⁰”.

3.3.4 O dano moral coletivo e a (in) aplicabilidade do art. 223-G, §1º da Lei nº 13.467/17

O dano moral está interligado ao complexo da personalidade do ser humano, espraiando-se em inúmeras dimensões e facetas, e possui, em princípio, um caráter individual, uma vez que atinge o patrimônio imaterial específico da pessoa humana³³¹. Na relação empregatícia, contudo, assinala Maurício Godinho Delgado “a conduta que leva a lesões de ordem moral ao ser humano pode, sem dúvida, ter caráter massivo, largo, indiferenciado, de modo a atingir todo um núcleo coletivo circundante, independentemente de seu necessário impacto também no plano individual dos trabalhadores³³²”. Nessa senda, o ordenamento jurídico pátrio prevê não apenas o dano moral individual, mas também o dano moral coletivo, o qual apresenta expressa previsão no art. 1º da Lei nº 7.347/85 bem como no art. 6º, inciso VII, do Código de Defesa do

³²⁸MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores**. 5ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997, p.323

³²⁹CAVALCANTE, Márcio André Lopes. **A eficácia da decisão proferida em ACP não fica limitada ao território do juízo prolator da decisão**. Buscador Dizer o Direito, Manaus. Disponível em: <<https://www.buscadordizerodireito.com.br/jurisprudencia/detalhes/5cbba2d075f0d1648e0851e1467ba79f>>. Acesso em: 05/06/2018.

³³⁰MIZIARA, Raphael; LENZA, Breno. **Jurisprudência Trabalhista: principais decisões do TST, STF e STJ** organizadas por assunto. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 396.

³³¹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Ltr, 2015, p.706.

³³²Ibidem, idem.

Consumidor, o qual se aplica por analogia às relações de trabalho, uma vez que estas relações materiais são caracterizadas pela hipossuficiência³³³. A categoria *sub examine*, como leciona Joseane Suzart, “não coincide e nem se confunde com a indenização pleiteada, sem sede de medidas judiciais coletivas, em decorrência dos danos morais advindos do desrespeito aos direitos individuais homogêneos³³⁴”. Com efeito, sendo a empresa, que utilizada como técnica de gestão o assédio moral organizacional, condenada a indenizar os trabalhadores em virtude das consequências negativas causadas ao conjunto psíquico destes, estará arcando com um valor ressarcitório. A natureza jurídica da condenação judicial por dano moral coletivo, por sua vez, é totalmente distinta, pois corresponde a uma sanção pecuniária de cunho punitivo³³⁵.

A relevância social dos interesses e dos direitos dos trabalhadores vítimas de assédio moral protegidos através das lides coletivas é um dos critérios que deverá ser analisado para a fixação do dano moral coletivo³³⁶. Como cediço, ao lado dos direitos sociais chamados de direito de segunda geração, pontua Bobbio, nasceram os direitos de terceira geração que “constituem uma categoria, para dizer a verdade, ainda excessivamente heterogênea e vaga, o que nos impede de compreender do que efetivamente se trata³³⁷”. O dano moral coletivo, assevera Carlos Alberto Bittar Filho, é uma injusta lesão à esfera moral de uma dada comunidade³³⁸. Nessa linha, enuncia Xisto Tiago de Medeiros Neto “corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões- grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade³³⁹”.

Nessa linha de intelecção, é importante ponderar que o dano moral coletivo possui natureza objetiva (dano *in re ipsa*), ou seja, não se exige, no plano fático, que haja necessidade

³³³Art. 1º da Lei 7.347/85: Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: I - ao meio-ambiente; II - ao consumidor; III - a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; V - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo; V - por infração da ordem econômica; VI - à ordem urbanística; VII - à honra e à dignidade de grupos raciais, étnicos ou religiosos; VIII - ao patrimônio público e social.

³³⁴SILVA, Joseane Suzart Lopes da. Ações coletivas para a defesa dos consumidores: em busca da real efetividade. In: SILVA, Joseane Suzart Lopes da; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça (Org.). **Tutela processual coletiva do consumidor**. Salvador: Paginae, 2011, p. 116.

³³⁵Ibidem, idem.

³³⁶Vislumbrem-se as ponderações de Mauro Schiavi: “O dano moral, por ter previsão constitucional (art. 5º, V e X) e por ser uma das facetas da proteção à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) adquire caráter publicista e interessa à sociedade como um todo, portanto, se o dano moral atinge a própria coletividade, é justo e razoável que o direito admita a reparação decorrente desses interesses coletivos”. SCHIAVI, Mauro. Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. 3ª ed. rev., ampl. São Paulo: Ltr, 2009, p. 192.

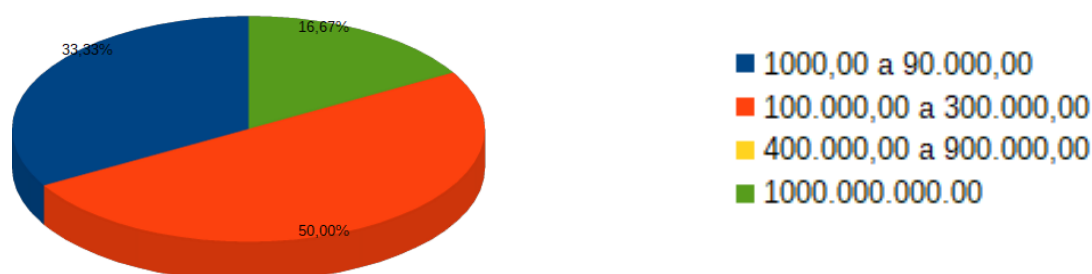
³³⁷BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1999, p. 06.

³³⁸BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Dano moral coletivo no atual contexto brasileiro. **Revista de Direito do Consumidor**. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº 12, out-dez, 1994, p. 55.

³³⁹MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2007, p. 137.

de se perquirir sobre a culpabilidade do agente³⁴⁰. Vale ressaltar que nessas situações envolvendo a prática do assédio moral organizacional, se fosse exigido da empresa o ajustamento da sua conduta aos ditames legais ou apenas a indenização pelos danos materiais verificados, refletiria, no plano da responsabilização, “uma resposta débil, sem nenhuma força sancionatória para o autor ou mesmo bastante para obstar novas violações, dada a desproporção entre a gravidade do ilícito, o proveito obtido com a sua prática e a reação insuficiente e frágil, até estimuladora, do sistema jurídico³⁴¹”. Com efeito, nas palavras de Xisto Tiago Medeiros Neto “isto implicaria, pode-se mesmo dizer, no fenômeno do esvaziamento ético do sistema de responsabilidade civil, refletindo a perda do seu norte de justiça e dos seus objetivos de pacificação e equilíbrio social³⁴²”.

A partir da análise das Ações Cíveis Públicas ajuizadas nos últimos cinco anos no Estado da Bahia, constatou-se que os valores de condenação em dano moral coletivo não são muito elevados. Isto porque apenas 50% das sentenças condenaram as empresas que praticaram assédio organizacional em valores entre R\$ 100.000,00 a R\$ 300.000,00. Registre-se, ainda, que 33,33% dos pedidos de dano moral coletivo que foram julgados procedentes variou entre R\$ 1.000,00 a R\$ 90.000,00 e apenas 16,67% destas condenações foram acima de R\$ 1.000.000,00. Observe-se o gráfico, a seguir, registrado:



O dano moral coletivo assenta-se na função preventiva que deve ser desempenhada pelo Direito e não no simples ressarcimento pelos atos lesivos desencadeados nos trabalhadores vítimas de assédio moral. Nessa linha, é imprescindível que a empresa lesante apreenda, através da sanção pecuniária imposta, a força da reprovação social e dos efeitos deletérios decorrentes da sua conduta, pois só assim “haverá desestímulo, no universo social, quanto à repetição de condutas de tal jaez, para o bem de toda a coletividade³⁴³”. Com efeito, os danos resultantes das

³⁴⁰SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A natureza objetiva do dano moral coletivo no direito do trabalho. **Revista Eletrônica do TRT01**. Rio de Janeiro, n° 2, out./dez. 2011, p. 30.

³⁴¹MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2007, p. 157.

³⁴²Ibidem, idem.

³⁴³Ibidem, p. 159.

lesões de assédio moral são, frequentemente, se considerados de forma isolada, em termos econômicos, de pequena monta, fazendo com que “na relação custo-benefício, o ajuizamento de ações individuais seja desestimulante e, na prática, quase que inexistente, demonstrando, assim, a fragilidade e as deficiências em relação ao acesso à Justiça³⁴⁴”. Nota-se que a eventual falta ou deficiência dos instrumentos processuais adequados para os danos causados por esta chaga social, estimula a repetição e perpetuação de práticas ilegais e lesivas. Nesse compasso, conforme assevera Aluisio Gonçalves de Castro Mendes, “de pouca ou nenhuma valiam passam a ser as normas de direito material, que estabelecem direitos para os lesados, se a referida proteção não encontra, também, amparo efetivo nos meios processuais disponíveis³⁴⁵”. Pois bem, fixadas tais premissas cumpre agora analisar a (in) aplicabilidade do art. 223-G, §1º da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) ao dano moral coletivo.

A Lei 13.467/17 conhecida como “Reforma Trabalhista” trouxe alterações substanciais nas normas de natureza material e processual presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, dentre as quais destaca-se a regulamentação do dano extrapatrimonial³⁴⁶. Estatui o art. 223-A da CLT que se aplicam à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos do título II-A. A utilização desta expressão “apenas” recebe severas críticas doutrinárias, uma vez que “o próprio conceito de dano extrapatrimonial possui intrínseco liame com a proteção do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, daí a tentativa vã e (até infantil) de delimitar ao texto celetista a construção da reparação do dano extrapatrimonial decorrente das relações laborais³⁴⁷”. Outro ponto polêmico trazido pelo legislador da reforma diz respeito à tarifação do dano moral. Na tentativa de construir um parâmetro objetivo, o art. 223-G, § 1º fixa a quantificação do dano de acordo com o salário contratual do ofendido³⁴⁸. Diante desta inovação legislativa, o questionamento a ser feito é o seguinte: o art. 223-G, § 1º da CLT abrange as ações civis públicas ou apenas as ações

³⁴⁴MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Ação Civil Pública: desafios e perspectivas após 25 anos de vigência da Lei 7.347/85. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **Ação Civil Pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1995, p. 63-64.

³⁴⁵Ibidem, idem.

³⁴⁶O trâmite da Reforma Trabalhista foi extremamente rápido e tumultuado. Uma lei com tantas mudanças e impactos no dia a dia das empresas e trabalhadores jamais poderia ter sido discutida e aprovada em apenas sete meses.

³⁴⁷COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Primeiras impressões sobre o impacto da reforma trabalhista no instituto do dano moral coletivo nas relações laborais. In: COSTA, Angêlo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI Neto, Silvio. (Coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 293.

³⁴⁸Art. 223-G, § 1º da CLT Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

individuais? Ao tratar do tema, ora abordado, Edelamare Melo afirma primeiramente que a tarifação do dano moral não encontra fundamento de validade na Constituição Federal, que acolheu o princípio da reparação integral³⁴⁹.

Nesse compasso, considerando a natureza jurídica do dano extrapatrimonial coletivo e difuso, os valores e finalidades que servem de fundamento da imputação do dever de indenizar e o titular dos direitos violados ou ameaçados de lesão, a referida autora assevera pela “inaplicabilidade da referida lei ao dano extrapatrimonial difuso e coletivo, que, nas ACPs, seguirá valendo-se na aplicação do instituto às relações de trabalho do marco constitucional inserto no art. 5º, incisos V e X, e das disposições das Leis nº 7.347/85 e 8.078/90 e do CC/02³⁵⁰”.

Nessa linha de raciocínio, Sebastião Geraldo de Oliveira obtempera que “não houve mudança alguma no tema dos danos morais coletivos, porquanto a regulamentação introduzida na CLT trata apenas dos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho cujos titulares sejam pessoas físicas ou jurídicas³⁵¹”. Assim, continua o referido doutrinador que “as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista não afetam o disciplinamento atual do dano moral coletivo, nem acarretam o tabelamento dos valores indenizatórios nas ações em que se postulam³⁵²”.

³⁴⁹MELO, Edelamare. O dano extrapatrimonial coletivo ou difuso e a Lei 13.467/2017. In: COSTA, Angêlo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI Neto, Silvio. (Coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 377.

³⁵⁰Ibidem, p. 378.

³⁵¹OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei nº 13.467/17. **Revista Ltr**. São Paulo: Ltr, ano 81, nº 09, set. 2017, p. 1066-1067.

³⁵²Ibidem, idem.

4 A (IN)EFETIVIDADE DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA COMO ÚNICO INSTRUMENTO DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional além de ser combatido através do ajuizamento de Ações Civis Públicas, necessita também de ações preventivas. Nesse sentido, este capítulo fará uma análise sobre a atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região da Comarca de Salvador, bem como sobre a imprescindível atuação conjunta dos órgãos e entidades de proteção dos trabalhadores para a prevenção desta problemática. Por fim, será traçado um panorama das principais ações que têm sido instituídas no cenário baiano com o objetivo de combater esta chaga social.

4.1 A ATUAÇÃO DA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO DA COMARCA DE SALVADOR NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Como já explicitado nas linhas precedentes, o Ministério Público é instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, que tem por objetivo a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos do art. 127 da Constituição Federal de 1988³⁵³. Na seara trabalhista, o *Parquet* não possui atribuição para propor demandas de cunho individual, somente podendo e devendo desenvolver atividades quando se deparar com os interesses e direitos difusos, coletivos³⁵⁴, conforme preceitua o art. 129, III, da Carta Magna. Em entrevista realizada neste órgão ministerial com a Dra. Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda, Procuradora do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região na Comarca de Salvador, verificou-se que as denúncias de assédio são feitas normalmente através de meio eletrônico, mas existe também a possibilidade de o denunciante fazê-la pessoalmente ou através de contato telefônico. Ressaltou, ainda, que as denúncias podem ser anônimas (o denunciante não dá nenhuma informação a respeito dele) ou sigilosa, isto é, o denunciante fornece seus dados pessoais para o MPT, mas a empresa investigada não

³⁵³Sobre o tema consultar: MAZZILLI, Hugo Nigro. **O Inquérito Civil. Investigações do Ministério Público, compromissos de ajustamento e audiências públicas**. São Paulo: Saraiva, 1999.

³⁵⁴Art. 81 do CDC: A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

tem acesso a elas. Essa possibilidade pontuou a referida Procuradora preserva a privacidade do denunciante e evita possíveis retaliações ao trabalhador.

Quando indagada sobre se houve alguma mudança na atuação da Instituição no combate ao assédio moral organizacional nos últimos anos, obteve-se a informação de que desde antes da reforma trabalhista o MPT estava se voltando muito mais para situações macro, isto é, situações que tivessem relevância e impacto social. Com o advento da Lei nº 13.467/17, a Procuradora alertou que essa forma de atuação vai mudar ainda mais, pois verifica-se na referida lei diversos dispositivos que são contrários a dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho. Ressaltou que o assédio moral se tornará um dos carros chefes do MPT, pois houve uma redução significativa no número de reclamações na Justiça do Trabalho³⁵⁵.

Outro questionamento feito foi se a utilização da ação civil pública tem se mostrado um instrumento eficaz de combate ao assédio moral organizacional. Em resposta, a Procuradora salientou que todo processo judicial tem os seus percalços não importa se a lide é individual ou coletiva. Dentre os entraves que estão sujeitos a acontecer destacam-se a questão da prova e de entendimento tradicional do juiz ou da turma do Tribunal especificamente no julgamento daquele caso. Por isso, o *Parquet* laboral tem utilizado a Ação Civil Pública para combater o assédio organizacional apenas em último caso, pois a atuação extrajudicial tem-se revelado muito mais efetiva. Salientou, ainda, outra dificuldade que é encontrar trabalhadores que se disponham a falar do assédio moral quando ainda estão empregados.

Um aspecto importante destacado pela Dra. Rosângela foi no sentido de que em inúmeras oportunidades são recebidos ofícios das Varas do Trabalho comunicando assédio moral, assédio sexual e várias outras irregularidades. Tal circunstância demonstra que o art.7º da LACP tem sido colocado em prática pelo Judiciário baiano trabalhista. Outro ponto positivo é que como os autos são eletrônicos, afirmou a Procuradora, eles remetem as cópias escaneadas não provocando nenhuma suspensão processual. Conforme pontuado pela Procuradora do Trabalho a atuação extrajudicial do MPT tem se mostrado um instrumento mais eficaz de combate ao assédio moral organizacional. Como cediço, essa atuação extrajudicial pode acontecer pela subscrição de Termo de Ajustamento de Conduta bem como através de campanhas de conscientização da população alertando sobre os malefícios dessa chaga social.

³⁵⁵ O Estado de SP, na parte de Economia e Negócios do dia 01.04.18 traz como destaque que “A nova lei trabalhista faz desaparecer ações por danos morais e insalubridade”. A jornalista Cleide Silva, responsável pela reportagem afirma que “nos três primeiros meses completos de vigência da reforma trabalhista, o número de novas ações abertas na Justiça caiu à metade em relação ao mesmo período um ano atrás – 571 mil para 295 mil. Os processos também estão mais enxutos. Pedidos de indenização por dano moral e adicional de insalubridade e periculosidade desapareceram das listas de demanda. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,nova-lei-trabalhista-faz-desaparecer-aco-es-por-danos-morais-e-insalubridade,70002249757>. Acesso em: 02/03/2018.

Nesse sentido, observou-se que a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região tem desenvolvido diversas ações nessa linha de educação informal da população. Para ilustrar, foi lançada em julho de 2018 uma campanha televisiva de prevenção ao assédio moral. Trata-se de um filme de 30 segundos que será exibido durante o período de três meses nas emissoras de televisão abertas da Bahia em diversos horários. A campanha foi custeada com recursos de acordo judicial³⁵⁶ fechado com a Heineken, empresa que assumiu o controle da antiga Schincariol, empresa onde aconteceu o caso de assédio moral organizacional e que por isso vinha sendo processada pelo MPT desde 2011³⁵⁷. Além das emissoras de TV, o vídeo também será veiculado em redes sociais e poderá ser utilizado em outros estados³⁵⁸. Percebe-se que se trata de louvável iniciativa que chegará ao conhecimento de um número considerável de pessoas que precisam saber o que significa assédio moral bem como a qual órgão recorrer para buscar auxílio.

Outra iniciativa positiva que merece ser destacada foi uma campanha publicitária, realizada em julho de 2016, com o objetivo de alertar empresários e gestores de empresas e organizações para os riscos que o assédio moral pode trazer tanto para a saúde e o bem-estar dos funcionários quanto para as próprias empresas³⁵⁹. Esta campanha também foi fruto de um acordo judicial em uma demanda em que o MPT movia contra a Federação das Indústrias do Estado da Bahia por conta da prática de assédio moral organizacional que ocorria na organização³⁶⁰. Ressalte-se, ainda, por oportuno, uma outra atuação extrajudicial, realizada pela PRT da 5ª Região em outubro de 2015, que foi a concretização de um seminário sobre assédio moral no setor de telemarketing com o público formado não apenas por profissionais da área jurídica, mas também por empresas do referido setor, profissionais de recursos humanos, sindicatos, servidores de órgãos públicos e trabalhadores de *call center*³⁶¹. É inolvidável, nesse sentido, que diversas ações têm sido empreendidas pelo Ministério Público do Trabalho para tentar amenizar os efeitos do assédio moral organizacional, tais como subscrição de TACs, elaboração de cartilhas, campanhas televisivas e publicitárias. Todavia, para que, de fato, estas ações possam ser eficazes, será necessária uma atuação conjunta e harmônica entre as entidades

³⁵⁶BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: nº0000188-44.2011.5.05.0001. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em: 14/03/2018

³⁵⁷Disponível em: <http://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ba/1111-mpt-lanca-campanha-televisiva-de-prevencao-ao-assedio-moral-na-bahia>. Acesso em 16/08/2018.

³⁵⁸Para visualizar o vídeo: <https://www.facebook.com/556539881075332/videos/1951209548275018>.

³⁵⁹Disponível em: <http://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ba/707-campanha-alerta-gestores-para-iscos-do-assedio-moral-sobre-as-empresas>. Acesso em 16/08/2018.

³⁶⁰BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: nº0000120-18.2016.5.05.0002. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em: 14/03/2018.

³⁶¹Disponível em: <http://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ba/543-mpt-realiza-seminario-sobre-assedio-moral-no-setor-de-telemarketing>. Acesso em: 16/08/2018.

e órgãos responsáveis pela defesa dos trabalhadores, conforme será explanado no próximo tópico.

4.2 A IMPRESCINDÍVEL ATUAÇÃO ARTICULADA ENTRE AS ENTIDADES E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES PARA O COMBATE DO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL

A prevenção e o combate do assédio moral organizacional são tarefas que vindicam a participação de todos os órgãos e entidades de proteção dos trabalhadores diante da magnitude das atribuições conferidas para cada um deles. Os sindicatos, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, associações de vítimas do assédio moral e as Varas do Trabalho devem desenvolver um trabalho coordenado, integrado e harmônico para aplacar o crescimento deste flagelo social que vem se tornando uma prática cada vez mais presente no cenário brasileiro. Assim, com o escopo de compreender melhor o panorama da problemática em estudo a partir da atuação dos órgãos de proteção dos trabalhadores no cenário soteropolitano foram realizadas entrevistas com representantes do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário³⁶². Restou demonstrado que diversas ações têm sido empreendidas na busca de prevenir e combater o assédio organizacional dos trabalhadores soteropolitanos, mas, de fato, verificou-se a ausência de uma atuação articulada entre estes entes. O Ministério do Trabalho e Emprego, órgão de do Poder Executivo, é responsável pela fiscalização do trabalho através da atuação dos auditores fiscais do trabalho. Cumpre esclarecer que tais autoridades não possuem poderes para atuar judicialmente, contudo, podem fiscalizar, autuar e multar as empresas que atuam em desconformidade com as normas trabalhistas³⁶³. É muito comum a parceria entre o MTE e o MPT, por exemplo, nas fiscalizações de condições de trabalho análogas à de escravos.

No que tange à averiguação de denúncias de assédio moral, contudo, não se vê uma atuação tão articulada assim, conforme pontou a Procuradora Rosângela Lacerda na entrevista “a gente tem encontrado algumas dificuldades em termos até de fiscalização de TAC sobre assédio moral porque a Superintendência entende que como se trata de uma circunstância que não pode ser averiguada por meio de uma fiscalização ou por meio de prova documental, que

³⁶²As entrevistas completas com os referidos representantes encontram-se no apêndice A e B deste trabalho monográfico.

³⁶³FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da; GOSDAL, Thereza Christina. Ministério Público do Trabalho e o assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 84.

somente pode ser verificada mediante prova testemunhal que ela não poderia fiscalizar”. O fato do Ministério Público do Trabalho ser a Instituição de Estado mais independente e com amplos poderes e garantias para atuar inclusive contra o próprio Estado, afirma Sandra Lia Simón, “não o coloca como protetor único e todo-poderoso dos Direitos Humanos decorrentes das relações de trabalho³⁶⁴”.

Ademais, assevera a referida autora que existe uma característica específica no sistema de defesa dos Direitos Humanos, que não permite o protagonismo isolado de uma única Instituição: nenhuma delas, nem o MPT, tem atribuição e estrutura para solucionar por si só a questão de fundo que envolve a salvaguarda de um destes direitos³⁶⁵. Com efeito, para o combate do assédio moral organizacional não é suficiente apenas firmar TACs e propor ações civis públicas para exterminar a prática. Serão necessárias a adoção de várias outras medidas que fogem do rol de atribuições ministeriais, como por exemplo o encaminhamento e, eventualmente, a proteção dos trabalhadores vítimas, proporcionando-lhes condições dignas que impeçam que a situação se repita, assim como diversas outras medidas que são de atribuição dos mais diversos órgãos.

Nessa senda, constata-se a realização de atividades isoladas que geram dificuldades no combate do assédio organizacional. Destarte, uma operação articulada entre, por exemplo, o Sindicato da categoria, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego poderia produzir relatórios mais apurados, conduzir a sanções mais duras e, conseqüentemente, intimidar as empresas a corrigirem as práticas que infringem a legislação trabalhista e a esmerar-se em se manterem ajustadas. Nessa linha de inteligência, assevera Sandra Lia Simón que “ao lado da imprescindibilidade do trabalho interinstitucional, o sistema de defesa de Direitos Humanos tem outra especificidade: não basta a reparação do dano, pois é necessário fazer cessar a prática, para que o dano não mais ocorra³⁶⁶”.

Assim, continua a autora, “ainda que uma condenação judicial oriunda de uma ação civil pública seja indubitavelmente importante, ela, por si só, pode não alcançar a questão de fundo, a origem da prática lesiva³⁶⁷”. É preciso abandonar o velho hábito do trabalho isolado, aduz Otávio Brito Lopes, cada um em sua sala com seus procedimentos e ações como ilhas em um grande arquipélago sem pontes de ligação. Este hábito, afirma o autor, “decorre de uma leitura

³⁶⁴SIMÓN. Sandra Lia. Reflexões sobre o Ministério Público do Trabalho na atualidade. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p.96.

³⁶⁵Ibidem, idem.

³⁶⁶Ibidem, p. 97.

³⁶⁷Ibidem, idem.

equivocada e isolada da independência funcional, que é essencial, mas não pode servir de obstáculo a integração e a unidade, que não são menos essenciais (...) o arquipélago precisa ser transformado em continente³⁶⁸”.

No âmbito das empresas, dentre as medidas internas para prevenção e repressão ao assédio organizacional adotadas destacam-se: a instituição do Código de Ética, capacitação dos empregados e a instituição de observatórios de “estresse e assédio”. Esses instrumentos, contudo, devem ser vistos com ressalvas, conforme alerta Adriane Reis de Araújo, uma vez que “se não se cercarem de certos cuidados, podem agravar ainda mais o problema, ao instituir uma verdadeira polícia interna e fomentar um clima de desconfiança geral³⁶⁹”. A referida autora destaca a ineficiência destes mecanismos, pois conforme questiona: “como um empregado assediado irá se voltar contra as políticas de controle de mão-de-obra e reorganização da empresa? Como o agressor poderá ser responsabilizado isolada e integralmente pelo seu comportamento se está seguindo padrões internos de funcionamento?³⁷⁰”.

Assim, diante das dificuldades acima apontadas uma possível solução seria a intervenção de um terceiro externo à organização como acontece na França³⁷¹. Como cediço, o Brasil não dispõe, até o presente momento, de uma legislação específica sobre a temática, mas a vítima de assédio moral pode realizar denúncia aos órgãos de proteção dos trabalhadores como o Sindicato, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego³⁷². O assédio moral organizacional é uma das mazelas para as quais se exige a atuação firme os órgãos de proteção, tanto no trabalho preventivo- especialmente na conscientização voltada para o assédio e na fiscalização das empresas que praticam assédio- quanto no solutivo.

A articulação dos componentes desse sistema de proteção dos trabalhadores, hoje deficitária, pode ser apontada como possível solução para o aperfeiçoamento do trabalho que é, hoje, realizado de forma individualizada e pouco coordenada pelos diversos atores das relações de trabalho. Nesse intuito, a criação de espaços de discussão e integração poderia viabilizar projetos em cooperação entre órgãos de diferentes especialidades e competências, possibilitando desde ações educativas mais amplas a fiscalizações mais intensas e rigorosas;

³⁶⁸LOPES, Otávio Brito. Órgãos diretivos do Ministério Público do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol 1. Salvador: Juspodvim, 2015, p.85.

³⁶⁹ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009, p. 64

³⁷⁰Ibidem, p. 65.

³⁷¹Ibidem, p.67.

³⁷²Ibidem, idem.

desde maior acervo de informações para apurações dos órgãos investigativos (destinadas a ações coletivas). Invariavelmente, obter-se-iam resultados mais eficazes.

4.3 GUINADA OPERACIONAL EM BUSCA DA REAL EFETIVIDADE

No capítulo acima demonstrou-se que o emprego da ação civil pública para o combate ao assédio moral organizacional, por si só, não permite solucionar o problema, sendo necessário um conjunto de ações integradas para que haja efetividade no enfrentamento desta chaga social. Assim, a problemática em estudo exige uma atuação firme e constante das entidades de proteção dos trabalhadores, uma vez que a fiscalização rigorosa das empresas que fazem uso dessa prática pode se tornar um excelente método de prevenção contra o assédio moral organizacional. O Poder Judiciário e a Sociedade Civil também possuem um relevante papel nesse desafio de combater esta chaga social.

4.3.1 O papel do Judiciário

Como cediço, a tarefa do Poder Judiciário na pacificação das lides existentes na sociedade não é a das mais fáceis devido a diversos fatores, *v. g.*, complexidade das causas, quantidade de processos e a limitação dos recursos humanos e materiais disponíveis. Como corolário, tem-se muitas vezes um serviço prestado de modo não satisfatório para os cidadãos devido a demora da prestação jurisdicional³⁷³. Como afirma Rogério Rodrigues Fernandez Filho, “não se trata de pautar a eficiência do Judiciário apenas pela velocidade com que venha a resolver os conflitos que lhe são submetidos, mas reconhecer que a excessiva morosidade, medida por anos, desacredita a Justiça, contaminando todas as outras instituições e poderes, com risco de quebra da capacidade de autorregulação³⁷⁴”. Nota-se que a “inexistência ou o funcionamento deficiente do processo coletivo dentro do ordenamento jurídico, nos dias de hoje, dá causa à multiplicação desnecessária do número de ações distribuídas, agravando ainda mais a sobrecarga do Poder Judiciário³⁷⁵”. Na realidade, percebe-se que a maioria das lides guardam enorme semelhança, pois decorrem de questão comum de fato ou de direito, “passando a ser decididas de modo

³⁷³MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Ação Civil Pública: desafios e perspectivas após 25 anos de vigência da Lei 7.347/85. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **Ação Civil Pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1995, p. 63.

³⁷⁴FERNANDEZ FILHO, Rogério Rodriguez. Uma nova estrutura para o Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, nº 07, mar./1994, p. 64.

³⁷⁵MENDES, Aluisio Gonçalves de. Op. cit., p. 64.

mecânico pelos juízes, por meio do que se convencionou chamar de sentenças-padrão ou repetitivas, vulgarizando-se a nobre função de julgar³⁷⁶”. Essa prática, pontua Aluisio Gonçalves de Castro Mendes descaracteriza, por completo, a atividade judicial, “passando a ser exercida e vista como mera repetição burocrática, desprovida de significado e importância³⁷⁷”. A decisão das questões judiciais na Ação Civil Pública exige dos juízes uma preparação adequada e, por corolário, o conhecimento da matéria específica. José Roberto dos Santos Bedaque e Carlos Alberto Carmona chegam a afirmar que os juízes “não ostentam (de um modo geral) o grau de conhecimento necessário ao adequado desempenho de sua tarefa”, e acrescentam que “o Estado não coloca à disposição dos juízes os meios adequados para o desenvolvimento de sua tarefa³⁷⁸.”

Com efeito, o processo coletivo rege-se por especificidades que o diferenciam do processo individual, devendo assim os magistrados se atualizarem e conhecê-las. O Poder Judiciário deve incentivar a atualização dos seus integrantes para que possam bem servir à comunidade jurídica, realizando os valores que compõem o Estado Democrático de Direito, implementando a igualdade e liberdade, sob uma perspectiva material³⁷⁹. A renovação de conhecimentos não deve direcionar-se apenas para o conteúdo da Lei nº 7.347/85 e diplomas afins, englobando, principalmente, uma visão crítica do ordenamento jurídico. No que se refere ao modo de reflexão e aplicação do direito posto, leciona Willis Santiago Guerra Filho, que existe o juiz “tradicional”, ou seja, é o profissional que se utiliza da forma clássica de compreensão do Direito, considerando que tem por objetivo a pacificação social e a segurança jurídica. Há também o chamado juiz “moderado ou tolerante”, o qual tenta ser um agente para a concretização de direitos, sabendo que pode contribuir com melhorias para o meio social através do ato decisório, de modo que se possa, progressivamente, realizar-se o imaginado Estado Democrático de Direito” e, por fim, o juiz “revolucionário”, que tenta ser um operador do direito transformador³⁸⁰. Esta terceira espécie de juiz é a chave para o combate eficaz do assédio moral organizacional, uma vez que através, por exemplo, de condenações em dano

³⁷⁶MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Ação Civil Pública: desafios e perspectivas após 25 anos de vigência da Lei 7.347/85. In: MILARÉ, Édis (Coord.). **Ação Civil Pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1995, p. 63.

³⁷⁷Ibidem, idem.

³⁷⁸BEDAQUE, José Roberto dos Santos; CARMONA, Carlos Alberto. A posição do juiz: tendências atuais. Relatório geral brasileiro para o Congresso da Associação Internacional de Direito Processual. **Revista de Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 96, 1999, p. 96.

³⁷⁹GUERRA FILHO, Willis Santiago. Judiciário e conflitos sociais (na perspectiva da pós-modernidade). **Revista de Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 70, 1993, p. 140-141.

³⁸⁰Ibidem, p. 135-136.

moral coletivo em valores mais elevados é que as empresas se conscientizarão cada vez mais da ilicitude de sua conduta³⁸¹.

Ao dissertar sobre a responsabilidade dos juízes no trato dos processos que envolvem uma coletividade, Mauro Cappelletti assevera que quando um magistrado adota uma postura de desprezo às ações coletivas, ao se recusar a dedicar tempo e neurônios aos litígios grupais, o corolário é irreparável a sociedade³⁸². Ademais, continua o referido autor “tal atitude negativa teria, contudo, a consequência prática de excluir do judiciário a possibilidade de exercer influência e controle justamente naqueles conflitos que se tornaram de importância sempre mais capital nas sociedades modernas³⁸³”. Nessa linha, aduz Swarai Cervone de Oliveira que os juízes precisam exercer uma postura mais ativa no trato das demandas grupais, para que o interesse público seja resguardado pela Justiça, no entanto, essa “aceitação exige coragem e um espírito desarmado, livre dos paradigmas de uma concepção individualista e privatística do processo³⁸⁴”. No mesmo sentido, obtempera Alexandre Amaral Gavronski, que deve haver uma transformação na mentalidade do Poder Judiciário, “impondo-se a revisão de práticas e posturas com o objetivo de garantir prioridade para o julgamento das ações coletivas, superação de requisitos formais para enfrentamento do mérito e efetiva utilização de instrumentos processuais que assegurem efetividade aos provimentos judiciais³⁸⁵”.

Conquanto o atual sistema de aferição da produtividade dos magistrados estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça se proponha a medir, precipuamente, a celeridade, a quantidade e a complexidade do trabalho desenvolvido pelos juízes em face do tempo de duração do processo, no vigente “controle de metas” aplicado pelas corregedorias de cada tribunal a variável “complexidade do procedimento” não é, verdadeiramente, aplicada na análise cotidiana da medição de produtividade. Assim, “faz-se mister repensar o sistema de aferição da operosidade dos magistrados no que tange à valoração das ações coletivas³⁸⁶”.

³⁸¹O dano moral coletivo foi tratado no segundo capítulo do presente trabalho monográfico.

³⁸²CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes legisladores?** Tradução: Carlos Alberto Álvaro de Oliveira. Porto Alegre: Fabris, 1988, p. 59.

³⁸³Ibidem, idem.

³⁸⁴OLIVEIRA, Swarai Cervone de. Poderes do juiz no processo coletivo. In: GOZZOLI, Maria Clara et al (Org.). **Em defesa de um novo sistema de processos coletivos: estudos em homenagem a Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 674.

³⁸⁵GAVRONSKI, Alexandre Amaral. Propostas para incrementar a efetividade dos instrumentos previstos na Lei nº 7.347/85 e ampliar o acesso à justiça dos direitos coletivos. In: ROCHA, João Carlos de Carvalho; HENRIQUES FILHOS, Tarcísio Humberto Parreiras; CAZETTA, Ubiratan (Org.). **Ação Civil Pública vinte anos da Lei nº 7.347/05**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005, p.127.

³⁸⁶GUIMARÃES, Erica Ribeiro. **Tutela Jurisdicional Coletiva: por um sistema de aferição da produtividade dos magistrados que privilegie o julgamento das ações coletivas**. Monografia (Bacharelado) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015, p. 78.

Inferre-se, portanto, que “é plenamente possível alterar o vigente sistema de aferição da produtividade dos magistrados, no intuito de remanejar a pontuação conferida ao trâmite, julgamento e execução das ações coletivas³⁸⁷”. E isto se justifica pela relevância social que as demandas grupais apresentam no ordenamento jurídico pátrio, entretanto, “ainda há carência de vontade política institucional dos órgãos do Poder Judiciário para que essa medida seja, enfim, implantada³⁸⁸”. Talvez no decorrer dos tempos, obtemperam Gilberto Sturner e Juliano Gianechini Fernandes, “se mais bem aproveitado o processo coletivo, o judiciário possa cumprir sua função social de uma maneira mais célere³⁸⁹”. Em entrevista realizada com a Dra. Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale, Juíza do Trabalho do TRT da 5ª Região, sobre a problemática em análise foi pontuado que a utilização da Ação Civil Pública tem se mostrado um instrumento bastante efetivo no combate ao assédio organizacional, uma vez que esta ação tem esse efeito de impedir a pulverização de várias demandas. Acrescentou, ainda, que nesse caso específico do assédio é muito mais interessante que o empregado tenha seu interesse representado nesta ação, pois ele não precisa se expor. Ressaltou, inclusive, que tem feito muito uma campanha de conscientização com os Procuradores do Trabalho para fazer com que conste no termo de ajustamento de conduta uma cláusula no sentido de que a empresa promova ciclos de palestras com a finalidade de prevenir o assédio moral. Destacou que o art. 7º da Lei da ACP tem sido utilizado na prática pelos juízes, no sentido de remeter peças ao Ministério Público se tiverem conhecimento de fatos, no exercício de suas funções, que possam ensejar a propositura de ação civil³⁹⁰. Registrou também que o grande problema nesse tipo de demanda é justamente a prova do assédio. Por fim, pontuou que não percebe uma atuação conjunta entre os entes responsáveis pela tutela dos trabalhadores³⁹¹. Ao tratarem do tema, ora abordado, José Otávio de Almeida Barros Júnior e Maria Dionísia do Amaral Dias, ponderam que o Poder Judiciário possui fundamental papel na prevenção do assédio moral, pois através de uma aplicação justa e coerente da indenização ao trabalhador assediado, proporciona uma resposta estatal ao empregador que concorre com o assédio no ambiente de trabalho³⁹². No estágio atual, contudo,

³⁸⁷GUIMARÃES, Erica Ribeiro. **Tutela Jurisdicional Coletiva: por um sistema de aferição da produtividade dos magistrados que privilegie o julgamento das ações coletivas**. Monografia (Bacharelado) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015, p. 78.

³⁸⁸Ibidem, idem.

³⁸⁹STURNER, Gilberto; FERNANDES, Juliano Gianechini. **A ação civil pública no processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016, p. 169.

³⁹⁰Art. 7º da LACP: Se, no exercício de suas funções, os juízes e tribunais tiverem conhecimento de fatos que possam ensejar a propositura da ação civil, remeterão peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.

³⁹¹A íntegra da entrevista encontra-se no apêndice B do presente trabalho monográfico.

³⁹²BARROS JÚNIOR, José Otávio de Almeida; DIAS, Maria Dionísia do Amaral. Assédio moral acidentário e o papel do Poder Judiciário trabalhista na prevenção da saúde do trabalhador. **Revista Ltr**. São Paulo: Ltr, ano 82, nº 03, marc.2018, p. 352.

“com condenações ínfimas na casa de 5 mil a 10 mil reais, o Judiciário contribui de forma negativa, incentivando a prática da perversidade no trabalho, a alta rotatividade da mão de obra, bem como a humilhação e o sofrimento do trabalhador³⁹³”.

4.3.2 Prevenção e combate do assédio organizacional: dever de todos

A sociedade pós-moderna apresenta características preocupantes, pois “o homem tem feito uso da razão para transformar a realidade que o circunda, mas o seu projeto racional mostra-se cruel, pois atende apenas a uma parcela de indivíduos que detém o poder, enquanto tantos outros vivem em situação de penúria³⁹⁴”. Neste diapasão, leciona Joseane Suzart “a classe dominante cria mecanismos destinados a desarticularem, cada vez, os movimentos sociais, fazendo com que os indivíduos releguem para entes, dentre os quais sobressai o Ministério Público, a tarefa de zelar pelos seus interesses³⁹⁵”. Nesse passo, os indivíduos devem sair da zona de conforto e partir para a organização social, a fim de defenderem os seus direitos em termos transindividuais e não deixar sobre os ombros, principalmente, de uma única instituição- o MP- esta complexa tarefa³⁹⁶. Seria muito cômodo assistirmos de “camarote” o desenrolar das lutas de natureza coletiva, entretanto, por mais que tal Instituição atue com intensidade, os resultados judiciais não terão maior peso do que a presença marcante da sociedade, devidamente, organizada.

Na medida em que os indivíduos se reconhecem como agentes transformadores, adquirem, também, “a consciência de que não podem apenas atribuir ao Ministério Público a tarefa de resolver os problemas coletivos e individuais homogêneos, até porque há o interesse capitalista de que esta Instituição domine sempre as ações coletivas³⁹⁷”. Assim, a sociedade civil também possui uma relevante missão no combate ao assédio organizacional através, por exemplo, das associações das vítimas de assédio moral³⁹⁸. Dentre as diversas funções que

³⁹³BARROS JÚNIOR, José Otávio de Almeida; DIAS, Maria Dionísia do Amaral. Assédio moral acidentário e o papel do Poder Judiciário trabalhista na prevenção da saúde do trabalhador. *Revista Ltr*. São Paulo: Ltr, ano 82, nº 03, marc.2018, p. 352.

³⁹⁴SILVA, Joseane Suzart Lopes da. **Ministério Público e a defesa dos interesses individuais homogêneos dos consumidores: uma análise crítica em prol da imprescindível organização e atuação da sociedade civil**. Disponível em: <http://abdecon.com.br/index.php/em-acao/outras-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-desfesa-dos-interesses-individuais-homogeneos-dos-consumidores-uma-analise-critica-em-prol-da-imprescindivel-organizacao-e-atuacao-da-sociedade-civil/>. Acesso em: 01/07/2018.

³⁹⁵Ibidem, idem.

³⁹⁶Ibidem, idem.

³⁹⁷Ibidem, idem.

³⁹⁸ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009, p. 69.

podem ser desempenhadas por tais entidades destacam-se a orientação psicológica e jurídica das vítimas bem como utilização da mídia para denunciar a existência de assédio moral em determinada empresa³⁹⁹. Outro importante papel que pode ser desenvolvido é a educação da população pelo marketing social através da conscientização das pessoas das graves consequências que o assédio pode causar⁴⁰⁰. Nos Estados Unidos e na Europa, os entes associativos e fundacionais desempenham importante papel no fomento dos direitos dos trabalhadores, não se mantendo inertes quanto ao cumprimento desse dever. No Brasil, contudo, a cultura do associativismo ainda é muito tênue e as pessoas estão submersas no individualismo claudicante que as impedem de enxergar que não podem esperar que as instituições e órgãos públicos solucionem todas as questões polêmicas e conflituosas que vicejam⁴⁰¹.

Como bem aduzem Bauman⁴⁰² e Lipovetsky⁴⁰³, é preciso resgatar o *ethos* comunitário e coletivo, mitigando os malefícios do egoísmo esquizofrênico que atinge a população mundial. Conscientizar e educar a população sobre o que é o assédio moral e seus efeitos nefastos é outra tarefa essencial a ser colocada em prática. Edição de cartilhas, folders, encartes e diversos outros meios impressos, realização de seminários, palestras, colóquios e congêneres, difusão de ideias em veículos de comunicação de massa fazem parte de um amplo conjunto de tarefas a serem desenvolvidas pelas entidades e órgãos de proteção bem como pela sociedade civil. Nesse sentido, o trabalho de conscientização e educação das pessoas deve expandir-se com a colaboração articulada e harmônica de todos, não sendo transferida a responsabilidade somente para as entidades e órgãos de proteção dos trabalhadores.

A Sociedade Civil organizada, tem um decisivo papel nessa jornada de esclarecimento dos indivíduos sobre o que é o assédio moral, quais são suas formas de manifestação e quais as consequências que esta prática traz para a vítima, para a empresa e para a sociedade. Consoante prenuncia Durkheim, é necessário que a sociedade seja algo mais do que “uma mera coleção de

³⁹⁹ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009, p. 69.

⁴⁰⁰Ibidem, idem.

⁴⁰¹SILVA, Joseane Suzart Lopes da. **Ministério Público e a defesa dos interesses individuais homogêneos dos consumidores: uma análise crítica em prol da imprescindível organização e atuação da sociedade civil**. Disponível em: <http://abdecon.com.br/index.php/em-acao/outras-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-desfesa-dos-interesses-individuais-homogeneos-dos-consumidores-uma-analise-critica-em-prol-da-imprescindivel-organizacao-e-atuacao-da-sociedade-civil/>. Acesso em: 01/07/2018.

⁴⁰²BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008, p. 30.

⁴⁰³LIPOVETSKY, Gilles. **A era do vazio: ensaios sobre o individualismo contemporâneo**. Tradução de Terezinha Monteiro Deutsch. São Paulo:Manole, 2005, p. 33.

indivíduos cujos interesses são tomados isoladamente⁴⁰⁴” Nesta senda, é possível concluir que o desafio de combater o assédio organizacional não pode ser relegado apenas para um ente, notadamente o Ministério Público do Trabalho. Assim, só através da união de todas as entidades, órgãos, Poder Judiciário e Sociedade Civil é que esta prática poderá ser combatida de modo eficaz.

⁴⁰⁴DURKHEIM, Émile. A educação moral. Tradução de Raquel Weiss. Petrópolis: Vozes, 2008, p. 77.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo o exposto, pode-se concluir que:

1. Desenvolvido o presente trabalho monográfico através de três capítulos, conforme proposto na introdução, constatou-se que o problema inerente à efetividade da ação civil pública como único instrumento de combate ao assédio moral organizacional realmente, existe no plano fático. O assédio moral é um problema que extrapola a esfera da vítima, apresentando sérios reflexos econômicos, sociais e familiares com custo inestimável para toda sociedade. Trata-se, portanto, de um fenômeno complexo e que, atualmente, vem alcançando níveis cada vez maiores no Brasil.

2. De plano, identificou-se que o assédio moral é toda conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Pode ser vertical descendente quando é exercido pelo indivíduo hierarquicamente superior com o objetivo de ferir a dignidade do seu subordinado ou vertical ascendente quando o sujeito hierarquicamente inferior age com o propósito de assediar o seu superior. Pode ser ainda horizontal quando é praticado entre sujeitos da mesma hierarquia ou misto quando a vítima é assediada pelo seu superior hierárquico bem como pelos colegas que possuem o seu mesmo grau de hierarquia.

3. A prática do assédio moral configura uma das formas mais graves de violação da dignidade da pessoa humana, pois o ser humano ao ser tratado como um objeto tem destruída sua autoestima e seriamente comprometida a sua saúde física e mental. Quando as condutas abusivas fazem parte da gestão e da política empresarial com o objetivo exclusivo de obter maior lucratividade tem-se a configuração do assédio moral organizacional. Trata-se de uma prática articulada, organizada e alimentada pela “alta rentabilidade”. Para vencer os desafios da competitividade imposta pelo sistema capitalista as empresas precisam se reestruturar para alcançarem padrões internacionais de qualidade, contudo, para atingir este padrão, por vezes, são utilizados métodos que extrapolam o exercício do poder diretivo do empregador, como por exemplo, a fixação de metas abusivas. Verificou-se, assim, que o assédio moral organizacional é praticado como uma política gerencial da empresa com o escopo de obtenção de lucro através do desrespeito reiterado aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores. Observou-se que, nesse modelo de gestão empresarial o trabalho em equipe é colocado em segundo plano, uma vez que apenas os que conseguem bater as metas são premiados, esquecendo-se que o trabalho em grupo é de extremo valor pelos resultados da empresa.

4. Verificou-se a importância de realizar a distinção do assédio moral organizacional de figuras afins. Dessa forma, agressões pontuais que estão sujeitas a acontecer no ambiente laboral não configuram assédio, pois para que este reste caracterizado é necessário a repetição dessas condutas hostis. Outrossim, o estresse, as más condições de trabalho e os conflitos também são figuras que não se confundem com o assédio. Assim sendo, é imprescindível a realização de um estudo dessas figuras afins para que não haja a banalização desta problemática e qualquer conduta realizada pelo empregador seja considerada sinônimo de assédio.

5. Constatou-se que as consequências trazidas pelo assédio moral atingem não apenas a vítima, provocando prejuízos para o assediante, para a empresa e para a sociedade. Os efeitos do assédio moral para o empregado assediado são os mais perversos e variados, destacando-se a ansiedade, depressão, sentimento de impotência, vingança, desencadeamento de doenças psicológicas e físicas, podendo até mesmo chegar ao ponto do suicídio. Os resultados para a empresa também não são positivos, pois há queda na produtividade, alteração na qualidade do serviço, troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento pessoal. O Estado e a sociedade também são afetados por esta prática nociva, uma vez que há aumento de acidentes de trabalho, custos com medicamentos e assistência médica, aposentadorias precoces, subsídios de desemprego e perda de impostos e outras contribuições sociais.

6. O assédio moral organizacional é um grave problema social que prejudica a vida e saúde dos trabalhadores pela violação de seus direitos fundamentais e que necessita de respostas efetivas para combatê-lo e, principalmente, de ações que objetivem a sua prevenção. Por ser um fenômeno que ofende direitos transindividuais o seu combate ocorre, principalmente, através da tutela processual coletiva. Verificou-se que no âmbito do Ministério Público do Trabalho a investigação é feita através da instauração de um inquérito civil que servirá para a colheita de elementos de convicção, destinados a instruir o membro do *Parquet* para que ele possa tomar uma decisão sobre alguma das atribuições de seu cargo, como a subscrição de um termo de ajustamento de conduta ou propor ou não uma das medidas judiciais ao alcance da instituição. Dessa forma, o IC cumpre um papel preventivo ou intimidativo sobre o potencial infrator de uma norma tuteladora de um interesse difuso, na medida em que sabendo que o Ministério Público do Trabalho está investigando denúncia sobre assédio moral organizacional, por certo a empresa que está realizando essa prática abandonará seu projeto inicial ou tratará de acomodá-lo às normas de regência.

7. Ao final da investigação, ao verificar que as condutas da empresa investigada de fato coincidem com a prática de assédio moral poderá ser proposto pelo órgão ministerial a

assinatura de um TAC. Observou-se que para que os objetivos almejados com a assinatura deste termo sejam concretizados é necessário a previsão de multas futuras em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo compromissário na hipótese do seu descumprimento. Assim sendo, se as empresas creem que a atuação do MPT em relação às multas costuma ser barata, flexível e com baixa chance de serem flagradas tem-se que o contexto será bastante favorável à manutenção da prática de assédio moral organizacional.

8. A subscrição do TAC não é obrigatória e, caso a empresa se recuse a assiná-lo o membro do *Parquet* laboral poderá ajuizar uma ação civil pública. A ACP não é instrumento de utilização exclusiva do Ministério Público, havendo outros legitimados, com destaque, na área trabalhista, para os sindicatos. Realizada pesquisa de campo e doutrinária, através da análise de ACPs de combate ao assédio moral organizacional ajuizadas no decorrer de 05 anos, até a presente data, verificou-se que a maior parte das Ações Cíveis Públicas têm sido encetada pelo Ministério Público do Trabalho, o que denota a ausência da participação dos demais legitimados, principalmente os sindicatos, na defesa dos interesses dos trabalhadores vítimas deste flagelo social.

9. A temática da competência da ACP trabalhista está disciplinada na OJ nº 130 da SDI-II. Verificou-se que apesar dos avanços trazidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento de que em caso dano de abrangência suprarregional ou nacional a competência para a ACP será concorrente das Varas do Trabalho das sedes dos TRTs poderá criar entraves à tutela dos direitos metaindividuais, quando o dano ou o ilícito não tiver ocorrido ou não for ocorrer a capital ou no Distrito Federal. Dessa forma, caso a prática do assédio organizacional esteja ocorrendo em uma empresa que possui diversas filiais em vários estados da federação, mas nenhuma delas esteja localizada na capital, haverá diversos prejuízos, como por exemplo, dificuldade na colheita de provas. A solução apontada para esses casos é que seja aplicado simplesmente o art. 2º da LACP, segundo o qual a ação será proposta no foro do local onde ocorrer o dano.

10. Constatou-se ser possível a inversão do ônus da prova nas ações coletivas de combate ao assédio moral nos casos em que a produção de provas documentais, testemunhais e periciais da violação dos direitos e interesses seja de difícil realização. Observou-se outro entrave no que diz respeito ao valor probatório das provas colhidas no bojo de um Inquérito Civil que serve como base para o ajuizamento de uma ACP de combate ao assédio organizacional. Por ser um procedimento administrativo investigatório de natureza inquisitiva não há a obrigatoriedade de ser concedido o contraditório à empresa investigada. Dessa forma, existe uma corrente interpretativa que entende pela repetição em juízo das provas colhidas no bojo do referido

procedimento. Esta linha de interpretação dificulta a defesa dos interesses metaindividuais, na medida em que muitas provas não poderão ser reproduzidas, em função do decurso do tempo. Assim sendo, o entendimento adotado no presente trabalho monográfico se coaduna com a compreensão da outra corrente doutrinária no sentido de que as provas produzidas no bojo do IC são dotadas de presunção *juris tantum*, não devendo ser repetidas, mas admitindo prova em contrário.

11. Verificou-se que outro obstáculo enfrentado no ajuizamento de uma ACP de combate ao assédio moral organizacional diz respeito ao limite territorial dos efeitos da coisa julgada. Inicialmente, a interpretação jurisprudencial dada ao art. 16 da LACP era no sentido de que o alcance territorial da coisa julgada se limitava à comarca na qual tramitou a ACP. Tal entendimento, contudo, trazia grandes dificuldades de aplicação, além de ensejar a multiplicação de demandas, sobrecarregando as instâncias da Justiça, pois deveriam ser propostas tantas ações quantas as comarcas atingidas, situação que se afigura inviável, com a eventualidade de decisões opostas sobre o mesmo tema, criando um verdadeiro caos. Observou-se, todavia, que a jurisprudência do TST vem reformando este entendimento para decidir no sentido de que os efeitos da coisa julgada na ACP devem seguir os ditames do art. 103 do CDC, produzindo, em caso de procedência do pedido, efeito *erga omnes* sem limitação territorial. Assim sendo, ajuizada ACP de combate ao assédio moral em uma determinada comarca, e julgada procedente a demanda, a coisa julgada gera efeito *erga omnes*, para beneficiar os empregados de todas as filiais desta empresa que possui o assédio organizacional como forma de gestão.

12. Realizada análise das Ações Cíveis Públicas de combate ao assédio organizacional ajuizadas nos últimos cinco anos no Estado da Bahia, verificou-se que os valores de condenação em dano moral coletivo não são muito elevados. Isto porque apenas 50% das sentenças condenaram as empresas que praticaram assédio organizacional em valores entre R\$ 100.000,00 a R\$ 300.000,00. Registre-se, ainda, que 33,33% dos pedidos de dano moral coletivo que foram julgados procedentes variou entre R\$ 1.000,00 a R\$ 90.000,00 e apenas 16,67% destas condenações foram acima de R\$ 1.000.000,00. Outrossim, diante dos valores e finalidades que servem de fundamento da imputação do dever de indenizar bem como os titulares dos direitos violados pelo assédio moral organizacional, defende-se no presente trabalho a inaplicabilidade do art 223-G, § 1º da CLT ao dano moral coletivo, o qual dispõe sobre os critérios para a tarifação do dano extrapatrimonial.

13. A hipótese basilar da investigação foi confirmada de modo a demonstrar que diversas ações têm sido empreendidas na busca de prevenir e combater o assédio moral organizacional

no Estado da Bahia, mas, de fato, há a ausência de uma atuação articulada entre os órgãos e entidades de proteção dos trabalhadores. Verificou-se, através das entrevistas realizadas com representantes do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário, que a Procuradoria do Trabalho da 5ª Região vem desempenhando diversas ações extrajudiciais para o combate desta chaga social como, por exemplo, a realização de campanha televisiva, edição de cartilha e promoção de seminários. Observou-se, ainda, que o art. 7º da Lei da ACP tem sido utilizado na prática pelos juízes trabalhistas, no sentido de remeter peças ao Ministério Público do Trabalho se tiverem conhecimento de fatos, no exercício de suas funções, que possam ensejar a propositura de ação civil. O assédio moral organizacional é uma das mazelas para as quais se exige a atuação firme os órgãos de proteção, tanto no trabalho preventivo- especialmente na conscientização voltada para o assédio e na fiscalização das empresas que praticam assédio- quanto no solutivo. A articulação dos componentes desse sistema de proteção dos trabalhadores, hoje deficitária, pode ser apontada como possível solução para o aperfeiçoamento do trabalho que é, hoje, realizado de forma individualizada e pouco coordenada pelos diversos atores das relações de trabalho. Nesse intuito, a criação de espaços de discussão e integração poderia viabilizar projetos em cooperação entre órgãos de diferentes especialidades e competências, possibilitando desde ações educativas mais amplas a fiscalizações mais intensas e rigorosas bem como maior acervo de informações para apurações dos órgãos investigativos (destinadas a ações coletivas). Invariavelmente, obter-se-iam resultados mais eficazes.

14. Para o combate do assédio moral organizacional não é suficiente apenas firmar TACs, e propor Ações Cíveis Públicas. Para exterminar esta prática serão necessárias a adoção de várias outras medidas que fogem do rol de atribuições ministeriais, como por exemplo, ações realizadas pela sociedade civil organizada através das associações das vítimas de assédio moral. O trabalho de conscientização e educação das pessoas deve expandir-se com a colaboração articulada e harmônica de todos, não sendo transferida a responsabilidade somente para as entidades e órgãos de proteção dos trabalhadores. A Sociedade Civil organizada, tem um decisivo papel nessa jornada de esclarecimento dos indivíduos sobre o que é o assédio moral, quais são suas formas de manifestação e quais as consequências que esta prática traz para a vítima, para a empresa e para a sociedade. Conclui-se, portanto, que o desafio de combater o assédio organizacional não pode ser relegado apenas para um ente, notadamente o Ministério Público do Trabalho. Assim, só através da união de todas as entidades, órgãos, Poder Judiciário e Sociedade Civil é que esta prática poderá ser combatida de modo eficaz.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba. Juruá. 2007.
- ALMEIDA, João Batista. **Aspectos controvertidos da Ação Civil Pública**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.
- ALONSO JÚNIOR, Hamilton. A valoração probatória do inquérito civil e suas consequências processuais. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **Ação Civil Pública: Lei 7.347/1985- 15 anos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.
- ALVARENGA. Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. São Paulo: **Revista LTR**, ano 76, agosto 2012.
- ARARUNA, Eduardo Varandas. A execução do termo de ajuste de conduta: pontos polêmicos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XII, nº 23, mar.2002.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012.
- _____. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009.
- _____. A nova redação da OJ 130: Alguma novidade? In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. vol 2. Salvador: Juspodvim, 2015.
- ÀVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Ltr. 2009.
- BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0001340-80.2015.5.05.0036. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0000631-73.2017.5.05.0004. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0000885-74.2016.5.05.0491. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0001400-89.2015.5.05.0024. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0000240-47.2014.5.05.0191. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0000160-33.2014.5.05.01531. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0001510-90.2013.5.05.0531. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0000716-07.2014.5.05.0023. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0000930-12.2015.5.05.0492. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0001493-37.2015.5.05.0611. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0000123-47.2014.5.05.0194. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Ação Civil Pública**. Número do processo: 0000120-18.2016.5.05.0002. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em:14/03/2018.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2009.

BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo, 2006, Editora da PUC-SP, p. 27 *apud* CERQUEIRA, Vinicius da Silva. *Assédio moral organizacional nos bancos*. São Paulo, Ltr, 2015.

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

BARROS JÚNIOR, José Otávio de Almeida; DIAS, Maria Dionísia do Amaral. Assédio moral acidentário e o papel do Poder Judiciário trabalhista na prevenção da saúde do trabalhador. **Revista Ltr**. São Paulo: Ltr, ano 82, nº 03, marc.2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos; CARMONA, Carlos Alberto. A posição do juiz: tendências atuais. Relatório geral brasileiro para o Congresso da Associação Internacional de Direito Processual. **Revista de Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 96, 1999.

BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Dano moral coletivo no atual contexto brasileiro. **Revista de Direito do Consumidor**. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº 12, out-dez, 1994.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988, Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 02/03/2018.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 02/03/2018.

_____. **Lei nº 8.078**, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm> Acesso em: 02/03/2018.

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 02/03/2018.

_____. **Lei nº 7.347**, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7347orig.htm. Acesso em: 02/03/2018.

_____. **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm. Acesso em: 02/03/2018.

_____. **Resolução nº 69**, de 12 de dezembro de 2007. Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: <http://pgt.mpt.mp.br/externo/csmpt/resolucoes/resolu69.pdf>. Acesso em: 02/03/2018.

_____. **Resolução nº 23**, de 17 de setembro de 2007. Regulamenta os artigos 6º, inciso VII, e 7º, inciso I, da Lei Complementar nº 75/93 e os artigos 25, inciso IV, e 26, inciso I, da Lei nº 8.625/93, disciplinando, no âmbito do Ministério Público, a instauração e tramitação do inquérito civil. Disponível em: http://www.cnmp.gov.br/portal/images/stories/CNMPHistoria/resolucao_23_alterada_pela_59_10.pdf. Acesso em: 02/03/2018

CAIXETA, Sebastião Vieira. Garantias, prerrogativas e vedações dos membros do Ministério Público. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015.

CAPELLETTI, Mauro. Formações sociais e interesses coletivos diante da justiça civil. **Revista de Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais. vol. 2. nº 05, 1977.

_____. **Juízes legisladores?** Tradução: Carlos Alberto Álvaro de Oliveira. Porto Alegre: Fabris, 1988.

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

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública: comentários por artigo**. 3ª ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2001.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11ª ed. rev., e atual. São Paulo: Método, 2015.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: Ltr, 2012.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. Aspectos Gerais do Ministério Público da União sob a perspectiva da Lei Complementar 75/1993. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodivm, 2015.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: Ltr, 2015.

CÉSAR, João Batista Martins. **Tutela Coletiva: inquérito civil, poderes investigatórios do Ministério Público, enfoques trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2005.

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

COSTA, Júlia Mascarenhas. **Assédio moral organizacional e política de metas empresariais: uma análise sobre os limites do poder diretivo do empregador**, 2016. Monografia (Graduação em Direito), Faculdade Baiana de Direito, Salvador.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Primeiras impressões sobre o impacto da reforma trabalhista no instituto do dano moral coletivo nas relações laborais. In: COSTA, Angêlo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI Neto, Silvio. (Coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018.

COUTO, Alessandro Buarque. **O direito a uma Defensoria Pública Trabalhista**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/871-o-direito-a-uma-defensoria-p-blica-trabalhista08802578541266339>. Acesso em: 18/08/2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Ltr, 2015.

DIDIER JÚNIOR, Fredie; ZANETI JÚNIOR, Hermes. **Curso de direito processual civil: Processo coletivo**. 11ª ed. rev., atual e ampl. vol. 4. Salvador: Juspodivm, 2017.

DONIZETTI, Elpídio; CERQUEIRA, Marcelo Malheiros. **Curso de processo coletivo**. São Paulo: Atlas, 2010.

DURKHEIM, Émile. **A educação moral**. Tradução de Raquel Weiss. Petrópolis: Vozes, 2008.

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

FAVA, Marcos Neves. **Ação civil pública trabalhista: teoria geral**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2008.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 3ª ed. rev. São Paulo: Ltr, 2010.

FERNANDEZ FILHO, Rogério Rodriguez. Uma nova estrutura para o Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, nº 07, mar./1994.

FERREIRA, Cristiane Aneolito. **Termo de ajuste de conduta celebrado perante o Ministério Público do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011, p.13. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24042012-113140/pt-br.php> Acesso em: 14/08/2018.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. Ação Civil Pública e Justiça do Trabalho. In: MILARÉ, Édis (Coord.). **A Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

FIORELLI, José Osmir; ROSA FIORELLI, Maria; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2007.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da; GOSDAL, Thereza Christina. Ministério Público do Trabalho e o assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, Ltr, 2009.

GARCIA, Emerson. **Ministério Público: Organização, Atribuições e Regime Jurídico**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2015.

GAVRONSKI, Alexandre Amaral. Propostas para incrementar a efetividade dos instrumentos previstos na Lei nº 7.347/85 e ampliar o acesso à justiça dos direitos coletivos. In: ROCHA, João Carlos de Carvalho; HENRIQUES FILHOS, Tarcísio Humberto Parreiras; CAZETTA, Ubiratan (Org.). **Ação Civil Pública vinte anos da Lei nº 7.347/05**. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

_____. **Técnicas extraprocessuais de tutela coletiva: a efetividade da tutela coletiva fora do processo judicial**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

GIDI, Antonio. **Class Actions in Brazil**- a model for civil law countries. 2003

_____. **Las acciones colectivas y la tutela de los derechos difusos, colectivos e individuales em Brasil. Un modelo para países de derecho civil**. Universidade Nacional Autónoma de México, México, 2004.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; SCHATZMAM, Mariana; EBERLE, André Davi. Assédio moral organizacional: esclarecimentos necessários. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2009

_____. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. Disponível em: Acesso em: 12/03/2018.

_____. Situações distintas do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. Disponível em: Acesso em: 12/03/2018.

GUEDES, Clarissa Diniz. **Legitimidade ativa e representatividade na ação civil pública**. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2012.

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

GUERRA FILHO, Willis Santiago. Judiciário e conflitos sociais (na perspectiva da pós-modernidade). **Revista de Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 70, 1993.

GUIMARÃES, Erica Ribeiro. **Tutela Jurisdicional Coletiva: por um sistema de aferição da produtividade dos magistrados que privilegie o julgamento das ações coletivas**. Monografia (Bacharelado) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.

HAGOPIAN, Ellen Maria. **Assédio moral na vivência de enfermeiros: perspectiva fenomenológica**. Dissertação (Mestrado em Fundamentos e Administração de Práticas do Gerenciamento em Enfermagem) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Acesso em: 02/03/2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Execução de Termo de Ajuste de Conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho nos autos de inquérito civil público ou procedimento investigatório. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano IX, nº 17, mar. 1999.

_____. **Liquidação na Ação Civil Pública: O processo e a efetividade dos direitos humanos: enfoques civis e trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2004.

_____. **Direitos metaindividuais**. São Paulo: Ltr, 2005.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEONEL, Ricardo de Barros. **Manual do processo coletivo**. 3ª ed. rev., e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

LIMA, Amarildo Carlos de. **A Ação Civil Pública e sua aplicação no processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

LIMA, Eli Maciel de. **O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos Direitos Fundamentais**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2015, p. 30. Disponível em: https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/28102015_135956_elimaciodelima_ok.pdf. Acesso em 02/03/2018.

LIPOVETSKY, Gilles. **A era do vazio: ensaios sobre o individualismo contemporâneo**. Tradução de Terezinha Monteiro Deutsch. São Paulo: Manole, 2005.

LOPES, Otávio Brito. Órgãos diretivos do Ministério Público do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015.

MACÊDO, Marcus Paulo Queiroz. **O Ministério Público e o Inquérito Civil: aspectos teóricos e práticos**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2012.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores**. 5ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

_____. Ação civil pública: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revista dos Tribunais. vol. 732, out. 1996.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 22ª ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. Notas sobre o inquérito civil e o compromisso de ajustamento de conduta. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **A Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2007.

_____. A prova na Ação Civil Pública Trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 1: Salvador: Editora Juspodivm, 2015.

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

MELO, Luís Antônio Camargo. Uma visão do Ministério Público do Trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodivm, 2015.

MELO, Raimundo Simão de. Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho: algumas questões controvertidas. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XI, nº 21, marc.2001.

_____. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2014.

MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Ação Civil Pública: desafios e perspectivas após 25 anos de vigência da Lei 7.347/85. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **Ação Civil Pública após 25 anos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1995.

MIESSA, Élisson. Competência para o ajuizamento da Ação Civil Pública. A nova redação da OJ 130 da SDI-II do TST. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed, vol. 1. Salvador: Juspodivm, 2015.

MONTENEGRO NETO, Francisco. A gestão por injúria e a danosa coletivização do assédio moral. **Revista do TRT DA 14ª Região**, vol. 5, n. 2, jul./dez. 2009.

MORAES, Maria Cecília Bodin de. O princípio da dignidade humana. In: MORAES, Maria Celina Bodin de (Coord.). **Princípios do direito civil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos**

trabalhadores. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-26092011-105745/pt-br.php> Acesso em: 15/03/2018

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário.** v.29. mar./abr.2009. Porto Alegre: Magister, 2004.

_____. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTR.** São Paulo, v. 68, n. 08, ago. 2004.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Ação civil pública: enfoques trabalhistas.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998.

_____. Da Ação Civil Pública: da execução do compromisso de ajustamento de conduta. **Revista do Ministério Público do Trabalho.** São Paulo: Ltr, ano X, nº 19, mar.2000.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei nº 13.467/17. **Revista Ltr.** São Paulo: Ltr, ano 81, nº 09, set. 2017.

OLIVEIRA, Swarai Cervone de. Poderes do juiz no processo coletivo. In: GOZZOLI, Maria Clara et al (Org.). **Em defesa de um novo sistema de processos coletivos: estudos em homenagem a Ada Pellegrini Grinover.** São Paulo: Saraiva, 2010

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco.** Cidade: Almedina, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Disponível em: www.fiscosoft.com.br/a/53xv/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego-rodolfo-pamplona-filho. Acesso em 05/03/2018.

PEREIRA, João Batista Brito. Funções institucionais do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho.** São Paulo: Ltr, nº 04, set.1992.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Ação Civil Pública no Processo do Trabalho.** 2ª ed. rev., atual. Salvador: Juspodvim, 2016.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Entrevista realizada no Programa Papeando com Pamplona.** Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=INXz34ZxTa4>. Acesso em 02/03/2018.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva.** São Paulo: Ltr, 2014.

RIZZARDO, Arnaldo. **Ação Civil Pública e Ação de improbidade administrativa.** 2ª ed. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2012.

ROCHA, Ibram. **Ação civil pública e o processo do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2001.
RODRIGUES, Geisa de Assis. **Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta: Teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. Breves considerações sobre o inquérito civil. In: MILARÉ, Édís (Coord.). **A Ação Civil Pública após 25 anos: efetividade e desafios**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

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

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

SANTOS, Ronaldo Lima dos. A equivocidade da competência territorial para as ações coletivas no PL n. 5139/09. In: CORDEIRO, Juliana Vignoli (Org.). **Ações coletivas: críticas para construção da nova lei da ação civil pública**. Brasília: MPT, 2011.

_____. Modalidades da coisa julgada coletiva. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, nº 27, ano XIV, mar.2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 3ª ed. rev., ampl. São Paulo: Ltr, 2009

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. A eficácia probatória dos elementos informativos do inquérito civil na perspectiva do processo justo e equânime. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol. 1. Salvador: Juspodivm, 2015.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional**. São Paulo: Ltr, 2012.

SILVA, Edson Braz da. Inquérito Civil Trabalhista. Termo de ajustamento de conduta. Execução do termo de ajustamento de conduta na Justiça do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano X, nº 20, set. 2000.

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

_____. **O Ministério Público e a defesa dos interesses individuais homogêneos dos consumidores: uma análise crítica em prol da imprescindível organização e atuação da sociedade civil**. Disponível em: <http://abdecon.com.br/index.php/em-acao/outras-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-defesa-dos-interesses-individuais-homogeneos-dos->

consumidores-uma-analise-critica-em-prol-da-imprescindivel-organizacao-e-atuacao-da-sociedade-civil/. Acesso em: 01/07/2018.

SIMÓN, Sandra Lia. Reflexões sobre o Ministério Público do Trabalho na atualidade. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho**. 3ª ed. vol nº 1. Salvador: Juspodvim, 2015.

SOUZA, Ilan Fonseca de; AGUIAR, Júlio César de. O termo de ajuste de conduta à luz da análise comportamental do direito. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XXVI, nº 51, marc. 2016.

STURNER, Gilberto; FERNANDES, Juliano Gianechini. **A ação civil pública no processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016.

VAZQUEZ, Petilda Serva. **Entrevista realizada no Programa Papeando com Pamplona**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=INXz34ZxTa4>. Acesso em 02/03/2018.

VON ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo. **Sistema da ação civil pública no processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

WZYKOWSKI, Adriana; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral e direitos fundamentais**. 2ª ed. rev., ampl. São Paulo: Ltr, 2016.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos; LIMA, Wilma Coral Mendes de. O assédio moral e mundo do trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Ltr, ano XIII, nº 25, mar. 2003.

APÊNDICE A

Entrevista realizada com a Dra. Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda- Procuradora do Trabalho da Procuradoria Regional da 5ª Região.

1) Como as demandas de assédio moral organizacional são geralmente encaminhadas para a PRT 5ª Região da Comarca de Salvador?

A gente recebe as denúncias normalmente por meio eletrônico, mas existe também a possibilidade de o denunciante vir aqui pessoalmente ou dele utilizar o nosso próprio telefone. As denúncias podem ser sigilosas ou elas podem ser anônimas. A diferença é que na denúncia anônima o denunciante não dá nenhuma informação a respeito dele. Já na denúncia sigilosa ele dá as informações, ou seja, nós temos as informações, mas a parte contrária não tem acesso a elas de sorte que ele preserva sua privacidade, etc e também retaliações possíveis que possam acontecer por conta disso. Mas as demandas em geral, de assédio moral, elas chegam aqui através de denúncias. Boa parte dessas denúncias são feitas pela internet. Quando essas denúncias chegam a gente verifica pelo número de trabalhadores atingidos, pela circunstância fática, pela própria conjuntura da empresa se se trata de um assédio moral coletivo ou de um caso de uma pessoa que está sofrendo assédio moral. Se é o caso de uma pessoa que está sofrendo assédio moral ou dois ou três, ou seja, se não há uma repercussão social relevante a gente arquiva esse procedimento aqui e aconselha a pessoa que procure um advogado e a Justiça do Trabalho porque a lide não é coletiva, ou seja, o interesse não é transindividual ele é individual mesmo. Então por conta disso a gente não tem sequer legitimidade para propositura do que quer que seja. Por conta disso, a gente às vezes quando as denúncias chegam a gente arquiva quando a gente verifica que o assédio moral não é coletivo ele é individualizado.

2) A senhora percebe alguma mudança na atuação do MPT no combate ao assédio moral organizacional nos últimos anos? Em caso positivo, a que a senhora atribui essa mudança?

Nós estamos passando por uma mudança paradigmática no Direito do Trabalho. O marco dessa mudança é justamente a reforma trabalhista. Então desde antes da reforma trabalhista o MPT estava se voltando muito mais para situações macro, ou seja, situações cada vez maiores que tivessem relevância social, que tivessem impacto social até por uma questão de estrutura. Com a reforma trabalhista eu acho que essa forma de atuação vai mudar ainda mais. Por que? Porque na reforma trabalhista nós temos diversos dispositivos que são contrários a dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho. Então o que você vai ter a partir de agora em termos de atuação do MPT vai ser uma atuação relativa a essa reforma trabalhista, relativa ao

ataque a essa reforma trabalhista e aos efeitos deletérios dela nas empresas. Temas como assédio moral vão continuar a ser investigados sem sombra de dúvida, mas o problema é que a reforma trabalhista afeta direitos tão básicos que realmente agora a gente tem uma quantidade, um cabedal de trabalho agora enorme e o assédio moral também talvez nesse panorama, pelo menos é o que a gente tem conversado com os colegas. Ele se tornará um dos nossos carros chefes. Por que? A gente tem percebido uma redução significativa do número de reclamações na Justiça do Trabalho. Em 2017 foram mais de 120 mil processos e agora a gente está no primeiro quadrimestre a gente só tem 12 mil então é um décimo em quatro meses. Então é muito pouco. Então o que a gente está percebendo é que as pessoas estão com receio de fazerem reclamações trabalhistas por conta dos honorários sucumbenciais. Então por causa disso, isso já foi uma proposta do próprio Pedro Lino, para que o assédio moral se torne um dos nossos carros chefes, mas isso também vai ser conversado em reuniões. Mas o fato é: a gente agora está completamente voltado para a reforma trabalhista e para todos os direitos que ela viola que não são poucos.

3) Existe diálogo com os demais entes e órgãos de proteção dos trabalhadores para o combate do assédio moral organizacional?

A gente tem bastante diálogo com os sindicatos com relação ao assédio moral organizacional. Infelizmente com relação ao MTE a gente tem encontrado algumas dificuldades em termos até de fiscalização de TAC sobre assédio moral porque a Superintendência entende que como se trata de uma circunstância que não pode ser averiguada por meio de uma fiscalização ou por meio de prova documental, que somente pode ser verificada mediante prova testemunhal que ela não poderia fiscalizar. Eu tenho aqui alguns procedimentos de TAC em que eu peço para fiscalizar essa questão do assédio moral e o ofício retorna da SRTE dizendo que não vai fiscalizar. Mas com relação especificamente ao assédio moral nós temos bastante diálogo com os sindicatos

4) A utilização da Ação Civil Pública tem se mostrado um instrumento efetivo de combate ao assédio organizacional?

Todo processo judicial tem os seus percalços não importa se a lide é individual ou coletiva. Você pode se deparar com problema de prova, você pode se deparar com um problema de entendimento muito tradicional do juiz especificamente no julgamento daquele caso ou muito tradicional da turma em relação àquele caso. Então todo processo ele é sempre utilizado como *ultima ratio*, ou seja, a gente vai utilizar a ACP apenas no último caso. Para nós é muito

mais efetiva a atuação extrajudicial. A gente vai para as empresas a gente consegue uma conscientização quando a gente faz os eventos. A gente consegue celebrar TACs e a gente percebe uma efetividade muito maior. Até porque a empresa celebra o TAC se ela quiser. Então quando o TAC é celebrado há uma voluntariedade nem sempre há uma espontaneidade, porque a gente também usa moeda de troca com o dano moral coletivo. Aquela empresa sabe que em uma eventual ACP aquele dano moral coletivo vai ser cobrado. É voluntário. Não é espontâneo, mas é voluntário. Então a gente percebe muito maior essa efetividade na atuação extrajudicial do que na atuação judicial. Por que? Porque todo processo tem os seus percalços. A gente como qualquer interessado está sujeito a jurisprudência dominante, está sujeito às vezes as dificuldades processuais mesmo. Como eu te falei dificuldade de prova. As pessoas não querem falar sobre o assédio moral presente. Quem normalmente fala sobre o assédio moral são os trabalhadores que já foram dispensados. Aí o juiz diz: eu não posso condenar porque eu não tenho a prova de que esse dano está ocorrendo. Bom como é que eu provo que o dano ainda está ocorrendo com as pessoas que estão lá? Quem é que vai falar? Então a gente tem vários percalços e por conta disso é mais efetiva a nossa atuação extrajudicial.

5) O art. 7º da LACP tem sido efetivamente utilizado na prática pelo Judiciário baiano? Em caso negativo, por quais motivos?

Em inúmeras oportunidades nós recebemos aqui ofícios das varas comunicando assédio moral, assédio sexual, comunicando várias outras irregularidades. Os juízes têm utilizado bastante essa circunstância. Como os autos são eletrônicos eles remetem para gente as cópias scaneadas o que é até interesse porque não provoca nenhum dano processual, nenhuma suspensão processual pelo fato da gente está aqui investigando. Então é muito utilizado pelos juízes de vara e é muito utilizado também pelos juízes do Tribunal.

APÊNDICE B

Entrevista Realizada com a Dra. Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale, Juíza do Trabalho do TRT da 5ª Região

1) A utilização da Ação Civil Pública tem se mostrado um instrumento efetivo de combate do assédio moral organizacional?

Sim, sem dúvida. Bastante efetivo, porque a ACP tem esse efeito de impedir a pulverização de várias ações e nesse caso específico do assédio é muito mais interessante que o empregado tenha o seu interesse representado em uma ACP porque ele não se expõe. Eu inclusive tenho feito uma campanha de conscientização dos Procuradores para que conste nos acordos uma cláusula prevendo a realização de ciclos de palestras com a finalidade de prevenir.

2) Na opinião da senhora, quais são as principais formas de prevenção do assédio moral organizacional? Ciclos de palestras e reuniões onde as pessoas se sintam representadas.

3) O art. 7º da LACP tem sido efetivamente utilizado na prática pelo Judiciário baiano? Em caso negativo, por quais motivos?

Tem sim, inclusive há uma recomendação do Tribunal nesse sentido

4) A senhora percebe alguma mudança no Judiciário baiano trabalhista no combate do assédio moral organizacional nos últimos anos?

No combate não, mas no julgamento, nas ações determinando o pagamento de indenizações para os empregados que sofrem assédio moral. Essas indenizações servem muito até para prevenir. A mídia também divulga bastante que há possibilidade de indenização pelo assédio moral e que os empregados busquem acionar o Poder Judiciário quando eles se sentirem aviltados, intimidados nos seus direitos da personalidade e eles têm buscado. O grande problema do assédio moral é a prova.

5) A senhora percebe a existência de uma atuação conjunta entre os entes e órgãos de proteção dos trabalhadores no combate desta chaga social? Não percebo. Eles atuam de forma separada.