

ASSÉDIO MORAL COLETIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bruno da Costa dos Santos¹

RESUMO

O assédio moral coletivo virou uma epidemia dentro das corporações, tendo em vista que cada vez mais as empresas estão incorporando em seu modelo de gestão o *straining*, que se trata do assédio moral coletivo induzido pelo estresse com o cunho de alcançar metas absurdas, por meio de violência psicológica. É uma técnica gerencial, que por muitas vezes já está introduzida na política organizacional da empresa, quando submetido à esta, os trabalhadores são levados ao limite de sua produtividade, em virtude de ameaças, que vão desde a humilhação e ridicularização em público até sua demissão, onde ainda é usada para amedrontar os demais empregados, servindo de exemplo. Nessas práticas, são ultrapassados os limites aceitáveis do poder diretivo, que tem como objetivo o aumento da produtividade, imposta pela empresa, sem que o bem-estar do trabalhador seja considerado.

Palavras chave: Organizacional. Assédio. Gestão.

¹ Graduando do Curso de Bacharel em Direito da UNIGRANRIO, orientado pelo professor Julio Cesar Faustino de Lima.

1 INTRODUÇÃO

O tema assédio moral organizacional nas relações trabalhistas é uma prática cada vez mais comum nos dias atuais. O tema possui grande relevância na área jurídica devido à preocupação em assegurar um ambiente de trabalho mais justo e sadio para os trabalhadores.

Este fenômeno pode ser definido por uma conduta reiterada por parte do empregador, que utiliza de mecanismos de gestão para pressionar os empregados a produzirem mais, aumentando os lucros da empresa, de preferência, com um custo baixo; podendo se manifestar através de qualquer conduta abusiva ou constrangedora, com intuito de discriminar ou excluir a vítima no ambiente de trabalho.

As relações de trabalho em um mundo globalizado, que tem a perspectiva de competição é caracterizado pela insuficiência de trabalho e mão de obra em demasia principalmente em épocas de crise econômica e enorme desemprego encontra-se uma facilidade da propagação do assédio moral em que a política do mercado são submetidos por comportamento desumanos prevalecendo a arrogância e o interesse individual.

Neste estudo, será demonstrado que o assédio moral existe desde o surgimento das relações sociais, e como a globalização e a intensificação de um ambiente cada vez mais competitivo entre os trabalhadores, proporcionou um aumento das incidências de casos de assédio moral tanto individual, quanto coletivo ou organizacional, que vem a ser o tema do presente trabalho de conclusão de curso.

Busca-se, através do presente artigo, abordar o assunto relacionado às práticas caracterizadoras de assédio moral coletivo, a forma como ele é manifestado no ambiente de trabalho, quais as suas modalidades, bem como sua repercussão na esfera trabalhista.

Será demonstrado ainda, que no Brasil tramita um projeto de Lei que dispõem acerca da inclusão de dispositivos sobre a coação moral na Consolidação das Leis do Trabalho. Cumpre destacar, que no âmbito estadual e municipal, já existem leis que caracterizam o assédio moral nas relações de trabalho, o que direciona o olhar do poder legislativo para o tema, com o intuito de prevenir a ocorrência dos casos de assédio moral.

Por fim, realizaremos uma análise através da perspectiva do Ministério Público do Trabalho, onde será explanado como se dá o trâmite do inquérito que é o meio que o órgão intervém nesses casos, e ainda, como a ação civil pública entra em cena nos casos onde o inquérito não é eficaz.

O presente estudo se baseará em artigos, dispositivos legais, jurisprudências referentes ao tema e a Constituição Federal para corroborar com as análises aqui trazidas.

2 PERSPECTIVA HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Antes de iniciarmos a explorar o tema assédio moral e seus desdobramentos na sociedade atual, é necessário compreender o início desse fenômeno a cada dia mais recorrente nas relações de trabalho.

A história da sociedade nos remete diretamente ao período da escravidão e da servidão, quando falamos sobre assédio moral, tendo em vista que, já é de conhecimento de todos, em que outro momento o ser humano foi tão humilhado. Pois bem, neste sentido, é notável que nesse período, o trabalhador era objetificado e não dispunham de sua liberdade, e, considerando isso, não seriam suscetíveis a sofrer assédio moral.

O período pós segunda guerra mundial foi o marco histórico para o surgimento do assédio moral coletivo, haja vista que foi neste período que as sociedades eram ditadas pelas fábricas, cenário onde o assédio moral era utilizado como meio de sistema disciplinatório.

Em 1975, Michael Foucault, já falava sobre as humilhações e constrangimentos sofridos não só pelos trabalhadores nas fábricas, mas em todo tipo de estabelecimento coletivo que necessitava de disciplina, como escolas, prisões e quartéis, em sua obra “Vigiar e punir”, que trata da estrutura das instituições judiciais e penitenciárias antigas e modernas.

Pode parecer dialético considerar que uma obra sobre penitenciárias pode ter relação com a rotina “livre” de um trabalhador, mas a abordagem através do medo e da humilhação, desmistifica totalmente essa ideia.

Heinz Leymann, considerado o precursor dos estudos sobre o assédio moral no início dos anos de 1980. Leymann foi professor da Universidade de Estocolmo e iniciou seus estudos sobre o sofrimento no local de trabalho na Suécia. Os

resultados foram tão alarmantes, que o levou a ampliar sua pesquisa incluindo países de língua alemã e a região escandinava. Luciana Santucci² traz em seu livro “Assédio moral no trabalho”, que neste estudo feito por Leymann em 1984, em um ano, 3,5% dos trabalhadores de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses.

Hoje, diferentemente do período pós segunda guerra, as práticas de assédio são menos perceptíveis, ela provoca o medo de envolvimento em situações vexatórias. Todavia, o presente trabalho não está voltado para uma humilhação individual, mas para uma política de impulsionamento de resultados, geralmente caracterizada por imposição de metas inatingíveis, treinamentos humilhantes e punições inconvenientes.

Compreende-se, desse modo, que a espinha dorsal do assédio moral coletivo, advém historicamente, de uma ideologia brutal, pautada na necessidade de êxito nos resultados das linhas de produção.

Nesse diapasão, Márcia Moraes Guedes, vencedora do III Concurso de monografias da Amatra II, nos ajuda a compreender que o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, por outro lado, a manipulação enganadora causa um dano ainda maior. Esse fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se demonstrando demolidora, e se ninguém de fora intervier energicamente, evolui numa escala destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada psicoterror³.

Com o advento da globalização, o mercado consumerista ampliou, trazendo com isso a disputa pelo controle do mercado, acirrando a concorrência entre as empresas; e, buscando o aumento da produtividade, e a otimização de seus serviços, tendo o lucro como resultado, surgiu o que chamamos hoje de gestão por estresse, também conhecida por *straining*, que se resume em uma cultura de políticas abusivas, que cada vez mais vêm sendo adotadas como mecanismos de

²SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Contagem: Lei Ditathi, 2006

³GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p.113

gestão, principalmente nas grandes e médias empresas, são exemplos desses mecanismos a gestão por injúria, também conhecida como *bossing* ou por medo.

Nesse mesmo sentido, explana Silva⁴:

O processo de globalização, ao mesmo tempo em que propicia a internacionalização do sistema produtivo de serviços, começa a evidenciar a necessidade de se buscar, de forma mais concreta, imediata e progressiva, a solução de necessidades prementes para garantir a sobrevivência da humanidade, que deixa de ser uma abstração, para se converter numa realidade.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, ampliou o direito dos trabalhadores, criando novos, baseando-se nos ideais de liberdade, democracia e humanidade. Momento em que começaram a surgir as primeiras abordagens relativas ao assédio moral.

Margarida Maria Barreto, especialista em Medicina do Trabalho e doutora em Psicologia Social pela PUC-SP, está entre os precursores no estudo sobre assédio moral no trabalho e seus efeitos na saúde dos trabalhadores, em sua dissertação de mestrado intitulada *Jornada das Humilhações*, disciplinou que, a organização do trabalho, as políticas de gestão e as extensas jornadas de trabalho – que atingem todas as profissões no país – favorecem condutas assediadoras e abuso de poder que desencadeiam o adoecimento de trabalhadores, a fragmentação e o esvaziamento de sentido do trabalho, a violação da dignidade e a flexibilização de direitos. “As jornadas extenuantes e a pressão por metas revelam a arqueologia do adoecer, isto é, uma condição em que o ser humano não é considerado e que traz prejuízos para todos, inclusive para as empresas e a Previdência”, alerta a médica, em entrevista ao *Jornal Extra Classe*⁵.

Países como Alemanha, França, Suécia, Canadá, e até mesmo nossa vizinha Argentina, já punem o assédio moral desde 1977, possuindo legislação protetiva desde então, relativas às condições e circunstâncias do trabalho que podem gerar transtornos psicológicos.

Como se pode observar, o tema já era conhecido e estudado em outras culturas, a partir de questionamentos filosóficos e posterior estudo comportamental das empresas em relação aos trabalhadores.

⁴ SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

⁵ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Jornada de humilhações**. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/geral/2012/10/jornada-de-humilhacoes/>. Acesso em 22 set. 2020.

Foi em 2009 que o MTE (extinto Ministério do Trabalho e Emprego) lançou uma cartilha especificamente sobre assédio moral e sexual, com o intuito de esclarecer as pessoas, pois embora existisse no ambiente laboral, não era comum, tampouco divulgada. Com isso, se percebe que por mais que seja um assunto estudado mundialmente desde o período pós segunda guerra, no Brasil, o caminho a ser percorrido para se alcançar o ideal de modelo de gestão ainda é longo.

Entretanto, o título II-A da CLT, acrescentado à Consolidação pela Reforma Trabalhista (Lei nº. 13467/17), e enunciados 18 a 20 da 2ª jornada de direito do trabalho, traz o dano extrapatrimonial, direcionando assim as ações cujo objeto são os danos de esfera moral.

O Código Civil é a principal fonte para este tema no que diz respeito ao ordenamento jurídico, como é visto no artigo 927 e parágrafo único:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem⁶.

Assim, percebe-se que para que um dano seja indenizável, são necessários alguns pontos, como, por exemplo: diminuição ou destruição de um bem jurídico; que o dano possa ser provado, ou seja, que seja real e efetivo; exista relação de causalidade entre a ofensa e o prejuízo causado; a vítima tenha legitimidade para pleitear a indenização.

É possível, ainda, acreditar que com a crescente implementação de programas de *Compliance* Trabalhista nas empresas, esse tema será cada vez menos encontrado nas futuras Reclamações Trabalhistas.

3 ASSÉDIO MORAL – DO INDIVIDUAL AO COLETIVO

O assédio moral é caracterizado pelo ataque a honra subjetiva da vítima, consequentemente afetando sua autoestima; é necessário ainda, para que o assédio moral seja configurado, a reiteração da conduta do assediador.

Nessa temática, Jorge Luiz de Oliveira da Silva⁷ ensina que devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes

⁶BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

⁷ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Atuação do Ministério Público do Trabalho e dos**

levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Caso contrário, teremos meras ofensas esparsas, mas que não possuem o potencial evidenciador do assédio moral. Neste ponto, é relevante ressaltar que uma só ofensa ou conduta isolada poderá provocar danos morais ou materiais indenizáveis, assim como estabelecer um delito contra a honra⁸.

Trata-se de um problema orgânico, que afeta principalmente a saúde mental e emocional da vítima. Há registros de morte súbita ocupacional, nos casos mais extremos, esse tipo de fenômeno também é conhecido como *karosh*.

O conceito deve ser definido pelo comportamento do assediador, independentemente de causar dano a vítima, assim como acontece nos crimes de mera conduta.

Alice Monteiro de Barros⁸ destaca que muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém em posição inferior, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas dos empregados próximos a este. A possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam é remota, tendo em vista que o assediador é temido pela esmagadora maioria. [...] O interesse principal do assediador é o domínio, ou seja, é controlar os outros.

O assédio moral em ambiente de trabalho, na modalidade coletiva, também é conhecido por *straining*. O *straining* é denotado pela cultura de políticas abusivas, que cada vez mais vêm sendo adotadas como mecanismos de gestão, principalmente nas grandes e médias empresas, são exemplos desses mecanismos a gestão por injúria, também conhecida como *bossing*, por medo, por estresse, entre outros.

O assédio moral organizacional, pode se manifestar nas mais diversas formas, segundo Araújo⁹, o assédio moral organizacional não se restringe à modalidade do assédio moral vertical descendente, ele também se expressa nas mais diversas

sindicatos no combate ao assédio moral, A. Ciência Jurídica do Trabalho. Belo Horizonte, ano 11, n. 68, p. 42-53.

⁸BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

⁹ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional.** São Paulo: LTr, 2012

direções, apresentando-se sobre a roupagem do assédio moral horizontal e vertical ascendente. Ele explica que essa situação decorre da fragmentação do poder em todos os níveis da empresa. Provocando assim pressão dos colaboradores, mediante condutas abusivas, quando diante de membros da equipe menos produtivos, com a finalidade de pressioná-los para que atinjam as metas exigidas pela alta hierarquia da empresa.

Nem todos os autores consideram essas práticas como assédio moral, contudo, já existem julgados onde foram aplicadas ao caso concreto como uma modalidade de assédio moral.

O primeiro caso de assédio moral coletivo reconhecido no Brasil foi da Ambev, no qual o MPT do Rio Grande do Norte teve o seu pedido de danos morais coletivos reconhecido perante o Tribunal da 17ª Região em 23/08/2006¹⁰.

Muito embora o debate sobre o assunto seja atual, o fenômeno provavelmente é tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, só recentemente é que suas consequências passaram a ser vistas de uma forma mais atenta: seja pelos juristas, pelos psicólogos e pesquisadores da saúde laboral.

O assédio moral está grandioso tal como uma epidemia, onde já se consta provado que as tutelas que temos hoje já não suportam as modalidades que coexistem no âmbito do assédio coletivo, se fazendo necessário que nossos institutos sejam atualizados com velocidade proporcional às transformações, cada vez mais frenéticas, da nossa sociedade.

A presente pesquisa se dá, principalmente, pela ausência de conhecimento aprofundado sobre o tema *straining*, pela flagrante desvalorização do trabalhador, e, sobretudo, para trazer à baila a existência dessas políticas abusivas de gestão.

Fernanda Mazzini¹¹, em sua matéria para o Folha de Londrina, analisou o tema nos trazendo a seguinte reflexão:

Diante das altas taxas de desemprego que refletem na instabilidade econômica, da competição capitalista e as inovações tecnológicas e da crescente concorrência, o mercado de trabalho tornou-se mais exigente. Em consequência disso, a busca desenfreada pelo poder influencia o âmago de algumas pessoas e as fazem tornar o ambiente de trabalho um lugar de

¹⁰MARCA, Soraia. Assédio Institucional: elevação da baixa estima e diminuição da dignidade. Disponível em: <https://sisejufe.org.br/noticias/assedio-institucional-elevacao-da-baixa-estima-e-da-dignidade/>. Acesso em: 07 de out. de 2020.

¹¹MAZZINI, Fernanda. **Ambiente de trabalho deve ser humanizado.** Folha de Londrina. Folha economia, 28 de out. de 2006.

conflitos sem escrúpulos. O homem está fragmentado porque não trabalha em um ambiente adequado e não há valorização do seu trabalho.

Podemos compreender a partir das ideias expostas, que a discussão aqui trazida, não somente tem a finalidade de explicitar essa prática aos que delas sofrem, muitas vezes sem o devido conhecimento, como também corroborar para a cessação de seu crescimento desenfreado.

4 RELAÇÃO ENTRE AS POLÍTICAS DE METAS E O ASSÉDIO MORAL COLETIVO

Como já explicitado no decorrer do presente trabalho, ainda não há no Brasil uma legislação em âmbito federal que regulamenta o assédio moral, seja ele individual ou coletivo.

Ao contrário de países como Portugal, Alemanha, França, Suécia, Itália, entre outros, que possuem legislação nacional própria sobre o assunto.¹² Diante disso, pela ausência de dispositivo legal aplicável a este tema, que o poder judiciário, com o auxílio da doutrina, esta baseada no direcionamento de outros países mais desenvolvidos nessa área, tem condições técnicas para identificar determinadas condutas como sendo ou não assédio moral coletivo, para que a partir desse reconhecimento haja a reparação indenizatória ao dano moral coletivo reclamado.

O assédio moral no ambiente de trabalho tem relação direta com a estrutura organizacional das empresas. O empregador, de acordo com sua atitude, cultura e filosofia interna, vai definir as circunstâncias que estimulam ou coíbem a prática dessa violência moral. Isto é, uma organização mal feita do trabalho tem uma grande cota parte de responsabilidade na manifestação e na subsistência das práticas de assédio.

Dada a gravidade do assédio moral, há, inclusive quem defenda a criminalização do mesmo, “ao menos como medida pedagógica, pois são notórios os relatos de pessoas que sofreram o assédio e o quanto as feriu e deixou sequelas

¹²SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96916/2013_silva_leda_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 out. 2020, p. 152.

graves, ou mesmo, os relatos da literatura acerca do tema, quanto aos suicídios decorrentes do sofrimento das vítimas.”¹³

Outrossim, entendemos desse modo que a política empresarial de metas é um método de gerência de produção e de trabalho que, nos últimos tempos, serviu efetivamente como um meio para aumentar a produtividade e a lucratividade das empresas. Obviamente, a consequência desse êxito empresarial foi o impulsionamento do uso desta estratégia, e ainda, o aumento da pressão para que o empregado cumpra com suas respectivas metas.

Como já cediço, o trabalho é direito fundamental social previsto no art.6º da Constituição Federal, sendo que os empregadores têm o dever jurídico para assegurar a saúde, a segurança e o bem estar dos seus trabalhadores. Em nossa Carta Magna encontramos ainda que será garantida a proteção ao meio ambiente, bem como amparo junto ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Destarte, de fato existe muita dificuldade na definição do termo assédio moral até mesmo por ser utilizada de maneira equivocada para identificar práticas de mal-estar no ambiente de trabalho como exemplo stress e o emprego do poder diretivo do empregador, visto que o empregado se submete ao mando e desmando do mesmo.

O problema mora quando se ganha na produtividade, em um primeiro momento, sendo o assédio pontual gerando apenas um efeito colateral aceitável, e a partir disso, os limites colaterais aceitáveis são ultrapassados.

Maria Ester de Freitas¹⁴ assim pondera quanto à tolerância das empresas para casos de assédio moral que não influem diretamente na queda da produção geral:

Nessa situação, quando procuradas a alta hierarquia ou mesmo a ouvidoria para pedir ajuda, a atitude dominante tem sido a fuga, subestimando a importância dos acontecimentos relatados, evitando tomar partido, especialmente em situações em que a produção não compromete as metas. Outras vezes, acreditam que o relatado não é sério o suficiente para merecer imiscuir-se no problema do setor, deixando a resolução para o humilhador. A intervenção do alto escalão só acontece, quando ocorre, se o processo produtivo foi retardado de tal forma que traga consequências negativas nos resultados.

¹³SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96916/2013_silva_leda_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 out. 2020, p. 153.

¹⁴FREITAS et al. **Assédio moral no trabalho**, p. 60.

A política desumana da organização empresarial incentiva e fortalece o assédio moral exercido pelo superior contra seu empregado. Marie France Hirigoyen ensina que “de um modo geral, os assediadores são apenas vítimas de um sistema que os estaria levando a maltratar os outros. De alguma forma, se eles maltratam é porque estão sendo maltratados pelo sistema”.¹⁵

Cumprir lembrar que o efeito pode ser contrário. Ou seja, pelo excesso de cobranças que o superior hierárquico tem que fazer, vez que também é compelido pela empresa a atingir metas, algum subordinado pode se sentir ofendido, a ponto de utilizar do assédio moral para afetar seu chefe, de forma que este venha a sofrer tal como um subordinado.

De acordo com esse pensamento, Marcelo Rodrigues Prata¹⁶ aponta as seguintes situações em que as metas e as cobranças podem levar superiores e subordinados a se assediarem:

Por exemplo, o gerente pressionado a apresentar uma produtividade cada vez maior, naturalmente, vai se irritar com a lentidão do subordinado que não consiga se enquadrar no ritmo exigido. Isso representa um entrave para o alcance da meta exigida, muito embora tal não o isente de culpa caso cometa o assédio moral no trabalho. [...] De igual modo, surge uma espontânea antipatia do funcionário em relação ao chefe, que recebe melhor salário do que ele, tem mais poder – inclusive de puni-lo – apontando as falhas e ainda cobra resultados.

A questão aparece posto que a alta hierarquia utiliza-se das metas como estratégia de gestão coercitiva, cruel, para alcançar resultados rápidos e elevados, assim, violando, direitos fundamentais dos trabalhadores. Se esse modo excessivo de emprego da política de metas ocorre reiteradamente, atingindo a todos os empregados indistintamente e com o claro objetivo de aumento da produtividade e da lucratividade da empresa, estará ali, configurado o assédio moral coletivo.

Dada a seriedade do assédio moral, há, também quem defenda a criminalização do mesmo, “ao menos como medida pedagógica, pois são notórios os relatos de pessoas que sofreram o assédio e o quanto as feriu e deixou sequelas graves, ou mesmo, os relatos da literatura acerca do tema, quanto aos suicídios decorrentes do sofrimento das vítimas.”¹⁷

¹⁵HIRIGOYEN, **Mal-estar no trabalho**, p. 247.

¹⁶PRATA, **Anatomia do assédio moral no trabalho**, p. 149.

¹⁷SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal**. Disponível em:

Não seria exagero, assim o engajamento a essa corrente, visto que medidas de prevenção duras precisam ser tomadas para que o assédio moral seja interrompido, em todas as suas modalidades. Para que possamos alcançar esse objetivo, é importante a criação de área de *Compliance* nas empresas, com criação de programas que visem conscientizar os empregadores, não só demonstrando os prejuízos financeiros que uma ação judicial pode trazer, mas os danos psicológicos que políticas abusivas e vexatórias podem causar ao funcionário.

Destacamos, ainda, a importância de manter uma fiscalização ininterrupta, e ainda, caso o *Compliance* da empresa não seja suficiente, se faz necessária a provocação do Ministério Público do Trabalho por meio de denúncias.

5 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Ao falarmos de assédio moral coletivo, não se pode deixar de citar o Ministério Público do Trabalho, que é o principal órgão que atua nesse tipo de situação, visto que nas ações individuais oferecidas por trabalhadores não costumam ser efetivas no que concerne a sanção sofrida pelo empregador. Por isso a interferência do Ministério Público do Trabalho se faz tão necessária para repressão prática.

O instrumento utilizado para dar início a fiscalização é o inquérito civil, que se trata de um procedimento administrativo, com caráter inquisitório e exclusivo do Ministério Público. O Inquérito civil possui o intuito de colher os elementos das provas para atuação, sendo também utilizado para alinhar termos de ajustamento de conduta.

No que tange o inquérito civil trabalhista ensina a doutrina:

É um procedimento administrativo e inquisitorial, informal, a cargo do Ministério Público do Trabalho, destinado a investigar sobre ilegalidade do ato denunciado, a colher elementos de convicção para ajuizamento da Ação Civil Pública ou de qualquer outra medida judicial e, convencido o órgão condutor, da irregularidade denunciada, a tomar do inquirido termo de ajustamento de conduta às disposições legais.¹⁸

Conforme disposto no artigo 8º, §1º, da Lei 7.347/85 O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou requisitar, de qualquer

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96916/2013_silva_leda_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 18 de out de 2020, p. 153.

¹⁸Melo.2014. p.60

organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a dez dias úteis.¹⁹

Desse modo, entendemos que o Inquérito Civil é um meio de investigação cujo objetivo é coletar elementos probatórios que instruirão uma futura medida judicial ou extrajudicial. A cultura organizacional de assédio deve ser combatida judicialmente pelo Ministério Público do Trabalho, e, nesse sentido, dispõe o artigo 83, III, da Lei Complementar 75/93, que dispõe ser de competência do Ministério Público do Trabalho promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais de trabalhadores, constitucionalmente garantidos.

Nesse sentido, temos o exemplo da jurisprudência que em decisão, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo do Banco do Brasil contra condenação por danos morais coletivos imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) por vários casos de assédio observados dentro da instituição. O valor da indenização é de R\$ 600 mil, que irá para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). "Uma empresa de grande porte tem que manter o controle de seus funcionários, principalmente dos que exercem cargos diretivos", enfatizou o ministro Lelio Bentes, presidente da Turma.²⁰

No presente caso concreto, após receber denúncia sobre o comportamento abusivo de uma gerente do banco em Brasília, o Ministério Público do Trabalho abriu processo de investigação que resultou em uma ação civil pública, visando inibir a prática pelos gestores. Na ação, o Ministério Público do Trabalho sustentou que o problema era sistêmico e alcançava agências espalhadas por todo o Brasil, e que o banco não estaria adotando providências eficazes para combatê-lo, como sanções e medidas disciplinares contra os assediadores. Nesse diapasão, o Ministério Público do Trabalho relatou diversos procedimentos investigatórios de assédio moral e reclamações trabalhistas contra o banco que corroboravam com seus argumentos.

Dessa maneira, compreendemos que o início da prevenção deve ocorrer dentro das empresas, com a criação de núcleo de *Compliance*, que é o responsável por direcionar a empresa, e mantê-la em conformidade com as normas legais e

¹⁹Lei nº 7.347 de 24 de julho de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 9 de nov. de 2020.

²⁰Paula Andrade. **Banco do Brasil é condenado por assédio moral coletivo deve coibir a prática em todo o país**. Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/banco-do-brasil-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo-e-deve-coibir-a-pratica-em-todo-o-pais. Acesso em 20 de out. de 2020.

regulamentares, e caso o objetivo não seja alcançado, a atuação do Ministério Público se faz necessária à apuração de denúncias e ao ajuizamento da ação civil pública.

Ainda nesse sentido, temos o Termo de Ajustamento de Conduta, que se trata de uma medida extrajudicial para a resolução de conflitos. Nessa oportunidade, o Ministério Público do Trabalho pode deixar de ajuizar uma Ação Civil Pública caso a empresa investigada concorde na assinatura do TAC.

O Termo de Ajustamento de Conduta, como medida preventiva do assédio moral é uma transação com o objetivo de estabelecer quais compromissos que serão adotados para que o comportamento da empresa se ajuste às exigências estabelecidas, inibindo a prática do assédio moral e garantindo a segurança dos trabalhadores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no estudo desenvolvido e partindo do pressuposto que o assédio moral deve ser exterminado da sociedade de um modo geral, compreendemos que a prática do assédio moral, independente de ser individual ou coletivo, por sua força destrutiva, torna as condições de trabalho degradantes, atingindo ao trabalhador, física e psicologicamente, refletindo não só na sua vida profissional, como também em sua vida social e familiar. Os traumas são significativos, podendo levar as vítimas a desenvolver depressão, distúrbios psicossomáticos e, até mesmo, estresse pós-traumático, e o caminho que tudo isso pode levar é ao suicídio.

A principal razão da escolha desse tema, é que devemos suscitar a discussão sobre o assédio moral, tendo em vista que tanto o assédio quanto as metas são fenômenos cada dia mais presentes nas relações de trabalho.

Observou-se que o assédio moral, para se configurar, deve apresentar a conduta dolosa de forma abusiva, a repetição e o prolongamento da conduta e o ataque à dignidade psicológica. E, caso estes elementos não estejam presentes, não restará configurada a prática de assédio moral coletivo; o que é compreensível, pois assim o instituto não é banalizado.

Vimos que na história da sociedade, o tema assédio moral coletivo não é um assunto novo, não surgiu com a globalização, como muitos acreditam. Nosso problema organizacional se iniciou após a segunda guerra mundial, uma vez que a sociedade era comandada pelas fábricas. Nesse ínterim, restou demonstrado que à época, o cenário era utilizar-se do assédio moral coletivo como sistema disciplinar.

Chama atenção nesse estudo, que no Brasil não há uma lei federal que trate o assédio moral coletivo ou individual de forma combativa, restando necessária a aplicação do Código Civil através da responsabilidade civil e, ainda, utilizando leis estaduais e federais, que dispõe apenas da administração pública.

Por fim, abrimos a reflexão para tratar da atuação indispensável do Ministério Público do Trabalho, que trabalha ativamente com o cunho de coibir a prática do assédio moral coletivo, através de inquéritos civis e ações civis públicas. Pensar tão somente no interesse capitalista da produtividade e da lucratividade pode ser, um desrespeito ao trabalhador e a toda sociedade que deseja a efetividade dos direitos fundamentais ora dispostos na Constituição Federal.

Assim, conclui-se neste trabalho que os estudos a respeito do assédio moral coletivo precisam ser cada vez mais realizados. O trabalhador, como parte

hipossuficiente da relação de emprego, na maioria das vezes não tem consciência da gravidade da política déspota da empresa, quando exposto. O princípio da proteção precisa sair do papel nessas horas; coibir a prática deste fenômeno, é algo a ser alcançado a longo prazo, mas para isso, se faz necessário que haja uma mudança nos ideais da sociedade de maneira geral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, Paula. **Banco do Brasil é condenado por assédio moral coletivo e deve coibir a prática em todo o país.** Disponível em http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/banco-do-brasil-e-condenado-por-assedio-moral-coletivo-e-deve-coibir-a-pratica-em-todo-o-pais. Acesso em 20 de out. de 2020.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional.** São Paulo: LTr, 2012
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Jornada de humilhações.** Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/geral/2012/10/jornada-de-humilhacoes/>. Acesso em 22 set. 2020.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.
- FREITAS et al. **Assédio moral no trabalho**, p. 60.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p.113.
- HIRIGOYEN, **Mal-estar no trabalho**:, p. 247.
- Lei nº 7.347 de 24 de julho de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 9 de nov. de 2020.
- MARCA, Soraia. Assédio Institucional: elevação da baixa estima e diminuição da dignidade. Disponível em: <https://sisejufe.org.br/noticias/assedio-institucional-elevacao-da-baixa-estima-e-da-dignidade/>. Acesso em: 07 de out. de 2020.
- MAZZNI, Fernanda. **Ambiente de trabalho deve ser humanizado.** Folha de Londrina. Folha economia, 28 de out. de 2006.
- Melo.**2014. p.60
- PRATA, Anatomia do assédio moral no trabalho: p. 149.
- SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho.** Contagem: Lei Ditathi, 2006.
- SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.
- SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Atuação do Ministério Público do Trabalho e dos sindicatos no combate ao assédio moral, A. Ciência Jurídica do Trabalho.** Belo Horizonte, ano 11, n. 68, p. 42-53, março – abril 2008.
- SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96916/2013_silva_leda_assedio_moral.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 18 de out de 2020, p. 152 e153.