

**INSTITUTO BRASILENSE DE DIREITO PÚBLICO - IDP
ESCOLA DE DIREITO DE BRASÍLIA - EDB
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LUÍSA NUNES DE CASTRO ANABUKI

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO DANO AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E A ATUAÇÃO DO MPT: UM RETRATO EMPÍRICO DE UM
ENCONTRO NECESSÁRIO**

**BRASÍLIA,
JANEIRO DE 2016**

LUÍSA NUNES DE CASTRO ANABUKI

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO DANO AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E A ATUAÇÃO DO MPT: UM RETRATO EMPÍRICO DE UM
ENCONTRO NECESSÁRIO**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho como requisito parcial para obtenção título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

**BRASÍLIA,
JANEIRO DE 2016**

Luísa Nunes de Castro Anabuki

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO DANO AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E A ATUAÇÃO DO MPT: UM RETRATO EMPÍRICO DE UM
ENCONTRO NECESSÁRIO**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho como requisito parcial para obtenção título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

MEMBRO DA BANCA EXAMINADORA

MEMBRO DA BANCA EXAMINADORA

MEMBRO DA BANCA EXAMINADORA

**BRASÍLIA,
JANEIRO DE 2016**

AGRADECIMENTOS

Há um provérbio africano que diz “se queres ir ligeiro, vá sozinho. Se queres ir longe, vá em grupo”. Talvez seja essa a grande lição que aprendi nos últimos anos. É possível correr e alcançar muitos alvos sozinho, mas a caminhada dessa vida é melhor se feita com paciência e boa companhia.

Por isso, agradecer a todos que permitiram que mais uma etapa fosse concluída é um privilégio e um imperativo. Agradeço, então, à minha família, aos meus pais, Etelevina de Castro e Júlio Anabuki, e irmãos, José Rebouças e José Lopes, esteios de todos os momentos e parte indestrutível de quem sou.

Um agradecimento especial ao meu marido, Lucas de Freitas, orientador e companheiro, com quem o percurso é mais seguro, leve e feliz. Que continuemos a lutar contra dragões e moinhos de vento. Que venham as próximas batalhas!

Registro minha gratidão à Dra. Daniela Morais do Monte Varandas, Procuradora Regional do Trabalho, exemplo de dedicação e competência, inspiração profissional constante nesse meu caminhar. Ao Dr. Alessandro Miranda, Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, cuja colaboração foi essencial para que essa pesquisa se realizasse.

Sou igualmente grata aos colegas de Procuradoria Luiza Prado, André Ardens, Daniel Marques e Tiago Cabral. A troca de ideias e comunhão de ideais são, sem dúvida, combustível para o trabalho e para os projetos futuros. Muito obrigada!

Agradeço a todos os professores da Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho desta Casa, que deixo como uma profissional mais qualificada e capacitada.

RESUMO

Este trabalho faz uma análise empírica das ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho entre 2014 e 16 novembro de 2015, em que se buscava combater a prática do assédio moral organizacional. Pretendeu-se verificar se essa forma de assédio seria enquadrada como dano ao meio ambiente do trabalho e se o arcabouço de teorias, técnicas e normas do Direito Ambiental seria apresentado na sua prevenção e combate. Constatou-se que em apenas 11,76% dos documentos analisados não houve a classificação do assédio moral organizacional como poluição. No entanto, apesar de em 88,24% das iniciais haver-se considerado o assédio um dano labor-ambiental, apenas em 23,52% delas o viés preventivo e os instrumentos típicos desse ramo foram utilizados.

Palavras-chave: assédio moral, organizacional, meio ambiente do trabalho, princípios de Direito Ambiental, Ministério Público do Trabalho, ação civil pública

ABSTRACT

This study is an empirical analysis of Brazilian public civil suits filed by the Labour Prosecution Service between 2014 and November 16th 2015, in which it sought to combat the practice of organizational harassment. The aim was to verify if this form of harassment would be framed as damage to the work environment and if the framework of theories, techniques and standards of environmental law would be presented on its prevention and combat. It was found that only in 11.76% of the analyzed documents there wasn't the classification of organizational harassment as pollution. However, even though in 88.24% of the complaints the harassment was considered a labor-environmental damage, only in 23.52% of them the preventive bias and the instruments typical of that field were used.

Keywords: organizational harassment, work environment, principles of environmental law, Labour Prosecution Service, public civil suits.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 – ARCABOUÇO TEÓRICO DA PESQUISA: ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO POLUIÇÃO AO MEIO AMBIENTE O TRABALHO	10
1.1 A Construção do conceito de assédio moral organizacional.....	10
CAPÍTULO 2 - A CARACTERIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	17
2.1 - O assédio moral como poluição.....	21
2.1.1 <i>A relação entre os princípios do Direito Ambiental afetos ao meio ambiente do trabalho e o assédio moral organizacional.....</i>	22
2.1.2 <i>Consequências da caracterização do assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente do trabalho</i>	24
CAPÍTULO 3 – PESQUISA EMPÍRICA.....	25
3.1 - Apresentação metodológica.	25
3.2 - Resultados coletados.....	29
3.3 - Diagnóstico sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento ao assédio moral organizacional.....	40
CONCLUSÃO.....	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

INTRODUÇÃO

Escolheu-se como tema a verificação empírica do enfrentamento ao assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente de trabalho e seu enfrentamento pelo Ministério Público do Trabalho em ações civis públicas entre 2014 e 16 novembro de 2015¹.

Trata-se de um desdobramento de uma primeira pesquisa desta autora², em que, questionado se os modelos de gestão empresarial respeitam e proporcionam condições dignas de trabalho, buscou-se uma inter-relação entre o assédio moral organizacional e o Meio Ambiente do Trabalho.

Em pesquisa anterior, apresentada como requisito para conclusão de curso de graduação na Universidade de Brasília (UnB), defendeu-se que o enquadramento do assédio moral organizacional como um dano ao Meio Ambiente do Trabalho não apenas é possível, como mostra-se interessante para ambos os institutos.

Nessa linha, reconheceu-se que o Meio Ambiente do Trabalho não é composto apenas por elementos físicos e naturais, pois os ambientes transformados pelo homem e por ele habitados apresentam importante elemento psicológico, composto pelas subjetividades humanas que, se abaladas de forma coletiva ou difusa, geram inevitável abalado ambiental.

Ademais, assinalou-se, nesse primeiro estudo, ser o combate ao assédio moral organizacional também enriquecido com enquadramento proposto, tendo em vista se dilatar a possibilidade de seu enfrentamento, ampliando os princípios e regras aplicáveis, bem como reafirmando uma necessidade não apenas de repressão ao assédio, mas de prevenção, adotada a inversão de tratamento defendida pelo Direito Ambiental.

Diante desta conclusão, mostrou-se interessante a continuidade da pesquisa para verificar se o enquadramento do assédio moral organizacional como dano ao Meio Ambiente do Trabalho encontra respaldo também junto a órgãos estatais, compreendendo-os como uma importante esfera de efetividade dos direitos

¹ Data em que a coleta de dados foi realizada.

²ANABUKI, Luísa Nunes de Castro. **Assédio moral organizacional: uma análise da gestão empresarial como dano ao meio ambiente do trabalho**. 2013. 126 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

fundamentais trabalhistas.

Problematizou-se então desvendar se o Ministério Público do Trabalho tem abordado a temática do assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente de trabalho em sua atuação judicial.

Assim, optou-se, neste momento, pelo recorte de análise das ações civis públicas sobre assédio moral organizacional ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, em 2014 e 2015 – até colheita dos dados em 16 de novembro de 2015 -, compreendo que tais ações refletiriam casos graves de afronta à coletividade, em que o *Parquet* se revela essencial interlocutor com o Poder Judiciário.

Para a realização da pesquisa, foi acessado o banco de dados do próprio Ministério Público do Trabalho (“MPTBusca”), devidamente autorizado pelo Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região³.

A pesquisa apresenta como hipótese que o Ministério Público do Trabalho geralmente não enquadra o assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente do trabalho e, se o faz, não utiliza o arcabouço deste ramo específico do direito na prevenção e combate a essa forma de abuso do poder diretivo.

O trabalho, ora apresentado, divide-se duas seções. A primeira mostra-se uma incursão teórica sobre o enquadramento do assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente do trabalho e as possibilidades e perspectivas desse encontro. A segunda seção apresenta a metodologia de pesquisa utilizada, os critérios para seleção dos casos analisados e todos os demais aspectos metodológicos da pesquisa. Por fim, são exibidos os resultados quantitativos e qualitativos obtidos e as conclusões da pesquisa.

³ Ofício de requisição de acesso e autorização do Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região em anexo.

CAPÍTULO 1 – ARCABOUÇO TEÓRICO DA PESQUISA: ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO POLUIÇÃO AO MEIO AMBIENTE O TRABALHO

1.1 A Construção do conceito de assédio moral organizacional.

Essa seção se dedica a delinear os conceitos de assédio moral organizacional e meio ambiente de trabalho, demonstrando como eles se relacionam para, então, apresentar o assédio moral organizacional como um dano ao meio ambiente do trabalho causada pela gestão empresarial.

Tais conclusões foram fruto da pesquisa Assédio Moral Organizacional: a gestão empresarial como dano ao Meio Ambiente do Trabalho, apresentada como monografia de conclusão de curso de bacharelado em Direito na Universidade de Brasília (UnB) em fevereiro de 2013⁴.

De início, é preciso conceituar o assédio moral organizacional.

Os primeiros trabalhos que difundem o conceito de assédio moral são de Margarida Barreto (2000, 2003 e 2005), Maria Ester Freitas (2001), Roberto Heloani (2003, 2004) e as traduções dos livros de Marie-France Hirigoyen (2000, 2002) e Márcia Novaes Guedes (2004).

Os estudos sobre a prática de assédio moral dentro do ambiente laboral iniciaram-se, portanto, em campos do conhecimento estranhos ao Direito. Na Suécia, o pioneiro nesta seara foi o psicólogo Heinz Leymann, que analisou diversos grupos profissionais para definir o “psicoterror”, entendido como um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, cujos frutos da pesquisa foram lançados no livro *Mobbing*, em 1996.⁵

Na França, essa pesquisa teve início com Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista, que, por meio de diversos relatos, identificou a presença de práticas perversas no trabalho, afetando a integridade física e psíquica de muitos trabalhadores.⁶

⁴ ANABUKI, Luísa Nunes de Castro. **Assédio moral organizacional: uma análise da gestão empresarial como dano ao meio ambiente do trabalho**. 2013. 126 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 65.

⁶ *Idem, ibidem*, p. 65.

No Brasil, um dos primeiros profissionais a voltar sua pesquisa para o tema foi Margarida Barreto, médica do trabalho, que, ao atender diversos trabalhadores no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosmético e Similares de São Paulo, identificou que muitos eram submetidos a alguma forma de humilhação ou pressão desarrazoada no trabalho, percebendo que para eles o trabalho ganhava o significado de sofrimento⁷.

O que se pode inferir do pioneirismo da Psicologia e da Medicina, ao estudar o assédio moral, é a influência que tal prática tem na saúde e no bem estar dos trabalhadores.

A caracterização e o desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial do conceito de assédio moral permitiu que, mais recentemente, fosse revelada uma nova face desta antiga prática: *o assédio moral organizacional*. Não se trata de um fenômeno tão recente, mas altamente contemporâneo. Como será demonstrado, o assédio moral organizacional se insere em uma lógica de alto controle dos empregados por meio de técnicas de gestão que visam o aumento de produtividade e extinção de qualquer forma de tempo não dedicado exclusivamente ao labor.

Primeiramente, é importante esclarecer que não há uma uniformidade com relação à terminologia adotada para o assédio moral organizacional. É possível encontrar autores, como Lis Andréa Soboll, que usam a expressão "assédio organizacional"⁸. Adriane Reis de Araújo, por outro lado, introduz o termo "assédio moral organizacional", mostrando-o como uma face ainda pouco conhecida do assédio moral, em que se busca a uniformização, o controle e o engajamento dos trabalhadores por meio de práticas de gestão⁹. Renato Muçouçah, por sua vez, descreve a mesma prática, chamando-a de "assédio moral coletivo"¹⁰.

Há em comum entre os referidos autores a superação da dualidade empregador-assediador e o empregado-assediado, passando-se a encarar o assédio moral como ferramenta de gestão generalizada e abrangente. Adriane Reis Araújo apresenta o seguinte conceito de assédio moral organizacional:

⁷ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006. P. 27

⁸ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 22

⁹ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 76.

¹⁰ MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

“(…) o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todos os grupos às políticas e metas da administração, por meio de ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”¹¹

Para a Procuradora Regional do Trabalho Adriane Reis Araújo a “relevância jurídica dessa prática se expressa no simples desrespeito reiterado e sistemático aos direitos fundamentais dos trabalhadores assediados, de maneira a gerar-lhes situações de vexame, humilhação e constrangimento”¹²

O novo conceito de assédio moral promove um verdadeiro giro na noção da finalidade com que é praticada essa forma abusiva de gestão. Segundo prossegue a autora, existem duas correntes que tradicionalmente tratam sobre o objetivo do assédio moral, uma que afirma ser o assédio moral uma prática voltada à degradação das condições humanas, sociais ou materiais de trabalho e outra que compreende ser a intenção do assédio a discriminação e perseguição do trabalhador, visando sua eliminação da organização do trabalho¹³.

Adriane Reis de Araújo, no entanto, defende que são imprecisas ambas as finalidades apontadas e que é possível perceber que a intenção predominante do assédio é a homogeneização dos comportamentos, o controle da subjetividade dos trabalhadores. Segundo ela, “o assédio moral soma-se às práticas empresariais de competitividade, estabelecendo-se como um método de controle da subjetividade do trabalhador”¹⁴.

A eliminação do trabalhador dos quadros da empresa é última medida que se pretende com o assédio, primeiro, busca-se o controle. Neste sentido afirma Adriane Reis de Araújo: “a finalidade do assédio moral organizacional é instrumental, pois o engajamento do trabalhador é essencial para o funcionamento dos métodos contemporâneos de gestão pessoal”.¹⁵

Da mesma forma, esclarece Renato Muçouçah que a degradação do ambiente de trabalho é uma consequência do assédio moral coletivo e não a sua

¹¹ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 76.

¹² ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 61.

¹³ *Idem, ibidem*, p. 67

¹⁴ *Idem, ibidem*, p. 68

¹⁵ *Idem, ibidem*, p. 71.

finalidade. Ou seja, o que pretende o empregador ao utilizar, como forma de gestão, condutas abusivas é que o empregado produza cada vez mais e não que trabalhe em um ambiente ruim.¹⁶

Para Adriane Reis, a finalidade do assédio moral organizacional não é mais causar dano ao empregado, excluindo-o, ou mesmo causar degradação ao meio ambiente de trabalho, essas são suas consequências. A finalidade, e nisto o conceito jurídico inova com relação ao clássico de assédio moral, é a adesão subjetiva dos trabalhadores aos interesses e metas das empresas¹⁷. O aumento de produção é uma consequência da adesão subjetiva.

Definir essa finalidade é interessante, pois, com isso, fica claro que as práticas adotadas pelas empresas alcançam todos os trabalhadores, embora possam expor diretamente ao vexame, humilhação, só alguns. Exemplo disso são os casos de trabalhadores obrigados a vestir-se de forma ridícula e humilhante por não terem alcançado determinada meta¹⁸. Ainda que só os que não atingiram o objetivo traçado sejam diretamente humilhados, a regra aplica-se a qualquer um. Não se trata de uma perseguição reiterada a um mesmo empregado. Um mês, o empregado pode ser humilhado, no outro, receber prêmio por produtividade. A existência da regra em si é vexatória e humilhante.

O que pretende a empresa que adota práticas assediadas como forma de estímulo é a adesão total dos trabalhadores às regras da organização, exercendo controle e disciplina sobre cada um dos trabalhadores.

Lis Andréa Soboll relaciona quais são as principais diferenças entre o assédio moral e sua forma organizacional, sendo elas: a distribuição da violência para todos os empregados, sem incidir de forma concentrada em algum em especial; a presença da agressão na estrutura da empresa e não em um agressor ou grupo isolado e a ausência ou desimportância da intencionalidade lesiva.¹⁹ Todos os empregados estão expostos às práticas de assédio organizacional, para que, com

¹⁶ MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 135.

¹⁷ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 76.

¹⁸ Adriane Reis de Araújo traz o caso do acórdão regional (TRT 01051-2004-022-03-00-1), em que os trabalhadores que não atingiam suas metas diárias tinha que, no outro dia, realizar quantidade cansativa de flexões e, depois, vestir-se de "baianas", usar batom. Para as mulheres, o castigo consistia em dançar "na boquinha da garrafa". ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 69.

¹⁹ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 33

isso, possam ser controlados e deles retirada a máxima produtividade. Nas palavras da autora:

"O assédio organizacional, por sua vez, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. **O assédio organizacional é também processual e agressivo - como no assédio moral - mas não é personalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir). O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente.**"²⁰

Diante de todo o exposto, é possível notar que o conceito de assédio moral organizacional distingue-se de outras formas de violência no trabalho e mesmo da construção clássica de assédio moral. Mostra-se como uma prática entronizada na estrutura empresarial, em especial, no atual modelo gestão, expressando-se como forma de abuso do poder empregatício para conduzir os trabalhos de seus subordinados, exigindo deles total adesão aos interesses da empresa e ofendendo-os em seus direitos fundamentais.

O assédio organizacional surge então como uma estratégia de gestão empresarial voltada para o aumento da produtividade, redução do tempo de produção e para o engajamento dos trabalhadores. Para Ricardo Antunes, tais práticas surgem com o fim de intensificação do trabalho, para satisfazer os ideais da qualidade total e do *just in time* dentro da lógica fordista de organização do trabalho.²¹

Esses recursos mostram-se necessários, tendo em vista que, ao contrário da fábrica fordista que se orgulhava do número grande de trabalhadores, a fábrica moderna, enxuta, orgulha-se de um quadro de funcionários mínimo, reduzido.

O primeiro passo para lidar com essa nova fábrica é a substituição das ordens por regras, tornando o exercício de poder mais sofisticado, pois faz surgir um sistema de valores dentro da empresa que devem ser observados e internalizados pelos trabalhadores, em um processo descrito por Pierre Bourdieu como ajuste

²⁰ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008., p. 22.

²¹ ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 52.

objetivo das estruturas mentais dos trabalhadores às estruturas sociais. Há atuação direta das empresas sobre o inconsciente dos trabalhadores²².

O que se vê também é a transferência das responsabilidades e do controle da qualidade da produção para os próprios trabalhadores, processo chamado por Ricardo Antunes de *management by stress*²³.

Segundo Renato Muçouçah, há na verdade um incentivo para que cada trabalhador se torne algoz de seu colega. A marca da nova empresa é a fiscalização rígida por meio de ferramentas tecnológicas. É possível a todo empregador acompanhar de perto o desempenho e a produtividade de cada um dos empregados. O controle exercido pelos meios tecnológicos ainda tem uma vantagem: não falha, não se engana. Ao contrário do controle exercido pelos fiscais de produtividade, os computadores monitoram o tempo inteiro todos os funcionários. Trata-se de do panóptico levado ao extremo.²⁴

Desta forma, os efeitos da implementação do modelo de gestão toyotista são, na verdade, o aumento da competitividade, o rompimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores e aumento e disseminação do estresse no ambiente de trabalho.

O trabalhador que se vê vigiado por tudo e todos sente a necessidade cada vez maior de aperfeiçoar-se e manter altos níveis de produtividade, pois está constantemente sendo avaliado.²⁵

Há, assim, uma aparente criação de um ambiente em que se valoriza a autonomia, liberdade, o profissional criativo e engajado. Mas, na verdade, há uma reordenação da subjetividade dos trabalhadores. Neste sentido, conclui Heloani:

“No que concerne à seleção de certas habilidades do trabalho, sua observação e posterior sistematização no intuito de apropriação, objetivando a otimização da produção, não nos resta dúvida de que a diferença entre a Qualidade Total e o modelo taylorista-fordista não é significativa, pelo menos para o trabalhador.

Se a maneira taylorista-fordista de organizar o trabalho, embora incorporasse também propostas de gestão da subjetividade,

²² BOURDIEU *apud* HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 107.

²³ ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p.55.

²⁴ MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 115.

²⁵ HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 108.

especializou-se na ‘docilização dos corpos (...)’, **a Qualidade Total vem-se esmerando na expropriação do pensamento, mediante a gestão participativa**, mormente voltada para obter o envolvimento do trabalhador na manutenção e repasse das informações para o desenho de novos equipamentos ou para a reorganização do trabalho mais produtiva e lucrativa, ou para ambas as finalidades”²⁶

Tal constatação foi feita também por Adriane Reis de Araújo, ao afirmar que “o panoptismo (corpos dóceis e mudos) hoje é apenas a superfície do ideal da empresa, a empresa quer mais, quer a alma, quer o sono do trabalhador, o seu total engajamento no processo produtivo como se fosse o próprio dono do negócio”. E explica que isso acontece porque o trabalhador só pode ser considerado integrado ao trabalho, caso seus interesses e aspirações voltem-se todos para a empresa, para construção de sua carreira, moldando sua própria subjetividade para o que seja interessante empresarialmente.²⁷

Esse processo é descrito por Adriane Reis de Araújo como uma “adesão subjetiva”, no qual a subjetividade do trabalhador, ou seja sua personalidade, seus interesses, seus sonhos, metas e aspirações, voltem-se todos para o interesse na empresa.²⁸

Nesse contexto, surgem práticas vexatórias e humilhantes que formam o assédio moral organizacional.

²⁶ HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011p. 129.

²⁷ ARAUJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012 Reis. P. 34.

²⁸ *Idem, ibidem*, p. 54.

CAPÍTULO 2 - A CARACTERIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.

O conceito de meio ambiente do trabalho encontra-se previsto, desde 1976, também pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. Esse dado é bastante relevante se considerarmos que a primeira grande manifestação de preocupação e de busca de melhoria e proteção ao meio ambiente se deu em 1972 com a Conferência de Estocolmo, o fato de a OIT ter procurado tratar da matéria passados apenas quatro anos demonstra a importância da questão para a seara trabalhista.²⁹

O Brasil, segundo Julio Cesar Rocha, insere-se no paradigma em transição quanto às normas de proteção do meio ambiente do trabalho, pois apresenta medidas de proteção, como as adotadas pela CLT, que têm basicamente contornos tradicionais. Há, também, por outro lado, dispositivos que introduzem um caráter preventivo, e não apenas repressivo, para o tratamento do meio ambiente laboral. O maior avanço do ordenamento jurídico brasileiro se deu, contudo, com a Constituição de 1988, que introduz uma gradativa ruptura com o modelo tradicional.³⁰ Por outro lado, mesmo com as inovações trazidas pelo Texto Constitucional, foram mantidos elementos tradicionais, como os adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade. Somem-se a isso os denominados limites de tolerância, existentes na legislação infraconstitucional, que representam um contrassenso ao espírito preventivo, uma vez que admitem o contato de trabalhadores com substâncias danosas à saúde de forma permanente.³¹

Diante desse quadro, o Brasil encontra-se em uma situação privilegiada, uma vez que estabelece medidas protetivas, reconhece a existência do meio ambiente do trabalho e a necessidade preservá-lo, mas ainda caminha para tornar a prevenção a maior bandeira e o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado uma realidade.

Ao buscar uma definição para o meio ambiente do trabalho são vários os conceitos que surgem, sendo importante analisar alguns deles. Para José Afonso da Silva, o meio ambiente do trabalho é o “local em que se desenrola boa parte da

²⁹ FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007, p. 78.

³⁰ ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p. 149

³¹ *Idem, ibidem*, p. 198.

vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente”³²

Para Júlio Rocha, é preciso desligar o conceito de meio ambiente do trabalho da ideia de local fixo, de espaço físico de uma fábrica ou empresa, por isso propõe que “o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho”³³. O *locus* passa a ser entendido em um sentido dinâmico e não meramente estático, como um verdadeiro “pano de fundo das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido”. Seria, assim, o meio ambiente do trabalho a soma das influências que afetam diretamente o ser humano trabalhador.³⁴

Guilherme Feliciano, por sua vez, propõe uma conceituação que leva em consideração o disposto na Política Nacional do Meio Ambiente, para tanto afirma que o meio ambiente do trabalho, “em definição mais empírica, diz-se ainda que é o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa”.³⁵

Este conceito se amoldaria ao expresso na Lei nº 6.938/81, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente, e que em seu artigo 3º, inciso I, define:

Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:
I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

Para Norma Sueli Padilha, o meio ambiente do trabalho compreenderia, assim, a “inter-relação da força do trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema)”³⁶

Procurando unir os conceitos apresentados, pode-se dizer que meio ambiente do trabalho é a soma de todas as influências físicas, climáticas, biológicas,

³² SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 8ª edição. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 21

³³ ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p. 127.

³⁴ ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p. 128.

³⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006. p. 119.

³⁶ PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p.45.

psicológicas e sociais que envolvem os trabalhadores no desempenho de sua atividade – que consiste na entrega de sua força de trabalho para a produção de um bem ou execução de um serviço. Essas influências atingem diretamente a saúde e a vida desses trabalhadores, em especial, porque a exposição a esses fatores ocupa maior parte do tempo útil dos trabalhadores.

Como relembra Julio Rocha, a saúde de um trabalhador depende de várias condicionantes. Segundo ele, o ponto inicial para investigar a qualidade da saúde dos trabalhadores deve partir do ambiente em que se firmam suas relações de trabalho. A saúde destaca-se como o resultado dos diversos elementos do ambiente³⁷.

Uma característica do meio ambiente do trabalho é a diversidade de formas de ambiente, isto porque são muito variadas as atividades desenvolvidas por cada trabalhador dos mais diversos ramos econômicos. Exemplificando esta afirmação, Julio Rocha cita uma forma de trabalho da era digital, como o teletrabalho, e formas antigas como os trabalhadores responsáveis pela limpeza de esgoto. São trabalhos muito diferentes, cujas influências psicológicas, físicas, climáticas e sociais são diferentes³⁸.

Guilherme Feliciano observa, por fim, que o tipo de interesse afetado na tutela do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado vai depender do contexto de conflito em que é colocada a pretensão – se individual, individual homogêneo, coletivo ou difuso. Conclui Guilherme Feliciano que, ao menos conceitualmente, o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado trata-se de um direito difuso, mas há nele uma dimensão individual ou coletiva³⁹. Trata-se da dupla dimensão do direito fundamental a que aduz Norma Sueli Padilha, em que há uma dimensão tradicional subjetiva, ligada ao indivíduo, e uma dimensão objetiva, em que se expressam valores almejados por toda a sociedade.⁴⁰

Neste sentido, afirma Paulo Lemgruber que caso se afirmasse que o art. 225 da Constituição protegesse apenas o meio ambiente natural, estar-se-ia criando

³⁷ ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, 128.

³⁸ ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, 128

³⁹ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006, p. 120, p.123.

⁴⁰ PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 173.

uma situação de desigualdade entre o cidadão em geral o cidadão trabalhador, este revestido de menor grau de proteção ambiental. Segundo o autor, criar-se-ia:

“(…) uma situação em que a condição de ‘trabalhador’ ou de ‘empregado’ configuraria um *minus* em relação aos demais aspectos da cidadania (...) Ou seja, sem a extensão aos locais de trabalho das diretrizes principiológicas concernentes ao meio-ambiente, o indivíduo, enquanto obreiro, teria um valor social menor do que aquele conferido à generalidade dos cidadãos em outros aspectos da sua vida pública ou privada.”⁴¹

Uma importante observação com relação à tutela imediata do meio ambiente do trabalho pela Constituição é o fato dela aparecer dentro uma previsão normativa que diz respeito à saúde, o que demonstra que uma das interfaces do meio ambiente do trabalho é a saúde pública. Desta forma, assume a Constituição que o meio ambiente do trabalho é formado por diversos fatores inter-relacionados, que influenciam a saúde física e mental do trabalhador, afetando sua qualidade de vida⁴²

Além disso, reconhece a Constituição que existe um conteúdo ético no trabalho, não sendo relevante apenas o aspecto econômico, expresso em relações monetárias ou contratuais, há a “valorização do trabalho humano”. O trabalho passa a atuar como base da ordem social (art. 193), como um direito social (art. 6º) e como apoio sobre o qual se deve ser construída a ordem econômica (art. 170) e que exige um meio ambiente sadio e equilibrado (art. 225).⁴³

A valorização do trabalho humano, expressa, dentre outras maneiras, pela adoção do conceito de meio ambiente do trabalho, leva Paulo Lemgruber a concluir que:

“pode-se afirmar de maneira inequívoca que a tutela constitucional do meio-ambiente do trabalho aponta para a necessidade de que os particulares, no exercício de sua livre iniciativa, estejam vinculados ao dever de enviar esforços contínuos no sentido de reduzir os riscos laborais e o Poder Público, nas esferas legislativa, executiva e judiciária, exerçam efetivo controle preventivo e repressivo em torno

⁴¹ PADILHA, Norma Sueli. *Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. No texto, o autor se refere ao déficit protético casos não se estendessem aos trabalhadores os direitos e prerrogativas da Política Nacional do Meio Ambiente, no entanto, o mesmo raciocínio é válido e necessário à interpretação do art. 225, da Constituição.

⁴² PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.381.

⁴³ *Idem, ibidem*, p. 381.

dos processos produtivos que possam oferecer riscos à vida e à integridade física dos obreiros”⁴⁴

Diante desses conceitos, Norma Sueli Padilha conclui que “a degradação do meio ambiente do trabalho, resultante de atividades que prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, sem dúvida alguma, caracteriza-se como poluição ao meio ambiente do trabalho”.⁴⁵

Tais conceitos são de grande importância uma vez que permitem caracterizar como poluição ao meio ambiente de trabalho todas as práticas que impliquem em prejuízo para a qualidade de vida dos trabalhadores, sendo responsabilidade do poluidor reparar o dano causado.

2.1 - O assédio moral como poluição.

Conforme explica Paulo Roberto Ebert Lemgruber, a poluição ao meio ambiente de trabalho é qualquer atividade que acarrete desequilíbrio nos locais de trabalho, expondo a riscos a integridade física e psíquica dos obreiros⁴⁶.

Como apontado, o primeiro reflexo direto do uso de estratégias e técnicas de gestão assediantes é a degradação da qualidade ambiental. Os ambientes de trabalho em que são estipuladas metas abusivas e competição alta e constante são angustiantes, sufocantes, estressantes, humilhantes. Para muitos trabalhadores são também doentios. Desta forma, não há dúvida de que a instauração de um quadro de assédio moral organizacional prejudica o bem estar de todos os trabalhadores, causando-lhes estresse e tensão desarrazoada e desproporcional. Há, assim, uma redução da qualidade do meio ambiente do trabalho, um desequilíbrio provocado pela forma de gestão empresarial. Há, portanto, uma degradação.

O assédio moral organizacional tem ainda como agravante ser de efeito persistente. Se não combatido, tende a se prolongar no tempo, dado o seu caráter

⁴⁴ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela.** Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <[HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694)>. Acesso em: 1 out. 2012.

⁴⁵ PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado.** São Paulo: LTr, 2002, p. 54.

⁴⁶ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela.** Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <[HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694)>. Acesso em: 1 out. 2012.

institucional, com isso, não afeta apenas as gerações atuais de trabalhadores, mas compromete igualmente as gerações futuras. O assédio moral organizacional está intrinsecamente relacionado ao meio ambiente do trabalho, apresentando-se de forma difusa e transgeracional.⁴⁷

Desta forma, o assédio moral organizacional se amolda ao conceito de poluição ao meio ambiente do trabalho.

2.1.1 A relação entre os princípios do Direito Ambiental afetos ao meio ambiente do trabalho e o assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional, como apresentado por Adriane Reis de Araújo, mostra-se uma forma disfarçada, estrutural e difusa de se moldar o trabalhador conforme os objetivos e ideias das empresas, fazendo-os consentir com condições de trabalho cada vez mais desgastantes⁴⁸. Por isso, o assédio moral organizacional acaba por interferir diretamente no meio ambiente de trabalho, como pode ser visto pela análise de seus reflexos nos princípios que orientam a proteção ambiental.

O primeiro Princípio extraído do Direito Ambiental e que se mostra aplicável ao Direito do Trabalho pela interseção do assédio moral organizacional é o do Desenvolvimento Sustentável, segundo o qual é preciso que o desenvolvimento econômico seja pautado na preocupação com as futuras gerações, garantindo a elas um meio ambiente sadio. A relação entre o desenvolvimento sustentável e o assédio moral organizacional é direta. Isto porque, ao ser entronizado na estrutura da empresa, em sua forma de gestão, o assédio se perpetua afetando tantos os trabalhadores atualmente em atividade, como os que ainda entrarão na empresa.

O assédio moral organizacional não se mostra uma prática isolada no tempo, uma vez inserido nas empresas, se perpetua, passa a ser o *modus operandi* da gestão. Todos os empregados que venham a ingressar em empresas que há assédio moral organizacional serão submetidos às mesmas metas, exigências, cobranças, controle, humilhação e ao mesmo rebaixamento de sua condição moral. Além disso, o assédio cria uma cultura do medo, em que todos buscam adequar-se para não sofrerem as humilhações impostas. Desta forma, o assédio moral

⁴⁷ *Idem, ibidem*, p. 154.

⁴⁸ ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012, p. 76

organizacional mostra-se transgeracional. Não há como se falar em desenvolvimento sustentável em um ambiente em que predomine o assédio moral organizacional.

O Princípio da Sadia Qualidade de Vida informa que, mais do que proteger a vida, protege-se uma forma específica de vida: a saudável. É justamente essa espécie de vida que o assédio moral organizacional degrada nos ambientes de trabalho. É preciso que se adotem medidas, portanto, para eliminação das formas de assédio moral organizacional, com o qual não se pode falar em vida plenamente saudável para os empregados.

O Princípio da Precaução é uma proposição de cuidado e cautela, assim, antes que seja aplicada qualquer medida é importante que se compreenda os seus possíveis efeitos. No quadro que configura o assédio moral organizacional, esse princípio é fundamental, tendo em vista que veda ao empregador justificar uma prática assediante por desconhecimento de seus efeitos, pois é dever conhecê-los. Por isso, torna-se relevante que todas as medidas de gestão adotadas sejam acompanhadas detidamente antes e depois da sua implementação.

O Princípio da Prevenção é mais genérico do que o da Prevenção, pois busca que sejam evitados até mesmo os riscos desconhecidos e incertos. Assim, o agir do empregador com relação ao meio ambiente de trabalho deve ser cauteloso, evitando adotar medidas que, ainda que não se conheça os resultados, possam deteriorar o a qualidade do meio ambiente. Sem dúvida, se trata de um princípio norte para o enfrentamento ao assédio moral organizacional, considerando-se que, por se causa de adoecimento e acidentes no trabalho, deve receber tratamento prioritariamente preventivo, e não apenas repressivo.

Os Princípios do Poluidor Pagador e o da Cooperação estão presentes quando se reconhece que, uma vez instaurado o assédio moral organizacional, surge o dever de reparar o dano causado para todos aqueles que concorreram para ele.

O Princípio da Informação é de fundamental importância para o combate ao assédio moral organizacional, uma vez que esta é uma prática vista por muitos como normal, natural, contra a qual não se pode manifestar. A informação é necessária para desconstruir a essa falsa normalidade, demonstrando que se trata de uma estratégia de gestão abusiva, ilícita e que deve ser combatida. Por meio da informação, é que essa prática será denunciada e mais pessoas se conscientizarão de que ela existe e extremamente danosa e injusta.

Todos os princípios de proteção ambiental, portanto, voltam-se, à sua maneira, à prevenção e ao combate da prática do assédio moral organizacional, pois este representa fator de desequilíbrio e degradação.

2.1.2 Consequências da caracterização do assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente do trabalho

A caracterização do assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente do trabalho é interessante e enriquecedora para ambos os institutos. Para o conceito de meio ambiente do trabalho é uma forma de reafirmar categoricamente que o meio ambiente laboral não é formado apenas por elementos físicos e químicos. É preciso que se afirme que a ausência de higidez do meio ambiente do trabalho não se resume aos elementos que envolvem o trabalho perigoso ou insalubre. O aspecto psicossocial é integrante e indissociável do meio ambiente, sendo responsável pela maior parte dos adoecimentos trabalhistas hodiernos.

Por sua vez, para o conceito de assédio moral organizacional o encontro também é profícuo, em especial, por permitir que uma série de ferramentas teóricas, técnicas e normativas seja aplicada em sua prevenção e combate. Além disso, permite que documentos como Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) sejam reestruturados para conter, dentre os riscos ambientais analisados, os fatores como estresse, metas e os limites ao poder diretivo.

Contar com documentos como estes permite reconhecer a existência do problema e institucionalizar meios de erradicá-lo. Cria também uma rede ainda maior de agentes capazes de atuar em sua fiscalização, sendo possível aos trabalhadores, ao sindicato, ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério do Trabalho e Emprego o controle desse tipo de dano labor-ambiental de forma constante.

É preciso, portanto, que mecanismos como estes, voltados para a proteção ambiental, não sejam reduzidos exclusivamente aos aspectos naturais e físicos. O assédio moral organizacional, pelos comprovados efeitos que causa no meio ambiente de trabalho, precisa ser incluído nesses estudos, para que receba igual tratamento.

CAPÍTULO 3 – PESQUISA EMPÍRICA

3.1 - Apresentação metodológica.

A pesquisa em tela foi realizada com a coleta de dados e análise de conteúdo das ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho em todo território nacional, em 2014 e 2015⁴⁹, a fim de verificar se foram utilizados os conceitos, princípios e institutos próprios desse campo do conhecimento, destacando-se os princípios da prevenção, precaução ou do poluidor pagador e documentos como PCMSO e PPRA na fundamentação e pedidos dos processos objeto de análise.

O trabalho baseia-se em informações obtidas junto ao próprio Ministério Público do Trabalho, em análise de seu banco de dados, excluídos quaisquer processos que tramitem em segredo de justiça, após autorização do Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região⁵⁰.

Foram utilizadas como chaves da pesquisa, sem prejuízo de outras que se mostraram interessantes no desenvolvimento do estudo: prevenção, precaução, poluidor, poluição, PCSMO e PPRA.

Em 16 de novembro de 2015, utilizou-se como palavra-chave da busca no MPTBusca⁵¹ “assédio moral organizacional”⁵². De início, destaca-se que foram usados filtros adicionais à busca, para que fossem concentrados os resultados apenas nos itens que identificariam as ações civis públicas (“Peça Processual – Petição Inicial – Ação Civil Pública”) em que o Ministério Público do Trabalho atue como parte (“Agente”)⁵³.

Foram gerados 41 (quarenta e um) resultados, conforme exposto na tabela a seguir. A numeração da tabela espelha o resultado obtido na pesquisa.

TABELA 1 – Todos os Resultados Obtidos

Numeração	Procedimento e	Data de Inclusão	Regional
------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------

⁴⁹ Até a data da realização da pesquisa em 16 de novembro de 2015.

⁵⁰ Procurador do Trabalho Alessandro Miranda conforme autorização concedida em 2015 conforme requerimento em anexo.

⁵¹ Sistema de busca utilizado pelo Ministério Público do Trabalho.

⁵² O uso das aspas é um recurso de pesquisa que permite que sejam exibidos apenas documentos que contenham a expressão inteira e não apenas fragmentos dela em seu texto.

⁵³ Isto porque tem-se como objeto da pesquisa justamente verificar se Ministério Público do Trabalho relaciona o assédio moral organizacional ao Meio Ambiente do Trabalho nas ações por ele ajuizadas.

atribuída	Número	do documento	
1	IC 00438.2011.05.006-8	06/03/2014	Feira de Santana
2	IC 00012.2012.05.006-2	13/04/2015	Feira de Santana
3	PAJ 00106.2014.05.006-7	06/03/2014	Feira de Santana
4	IC 00298.2011.12.000-4	16/03/2015	Florianópolis
5	PAJ 00279.2015.12.000-7	25/03/2015	Florianópolis
6	IC 00808.2013.12.000-3	31/08/2015	Florianópolis
7	PAJ 01028.2015.12.000-3	31/08/2015	Florianópolis
8	IC 00076.2013.03.008-2	05/05/2015	Teófilo Otoni
9	PAJ 00141.2014.03.008-2	08/05/2015	Teófilo Otoni
10	IC 00183.2010.12.001-2	10/10/2014	Joinville
11	PAJ 00534.2014.12.001-6	10/10/2014	Joinville
12	PP 0513.2014.12.001- 05	08/05/2015	Joinville
13	PAJ 00240.2015.12.001-6	08/05/2015	Joinville
14	IC 00575.2010.03.000-4	07/10/2015	Belo Horizonte
15	IC 00926.2012.22.000-2	15/09/2014	Teresina
16	PAJ 198.2015.22.000-9	02/03/2015	Teresina
17	IC 03286.2014.02.000-4	13/10/2015	São Paulo
18	IC 01351.2013.09.000-3	25/08/2014	Curitiba
19	PAJ 01572.2014.09.000-8	26/08/2014	Curitiba
20	IC 01449.2012.01.000-9	07/03/2014	Rio de Janeiro
21	PAJ 00720.2014.01.000-0	07/03/2014	Rio de Janeiro
22	PAJ	11/11/2014	Governador

	00301.2014.03.006-8		Valadares
23	IC 03163.2013.01.000-5	18/11/2014	Rio de Janeiro
24	PAJ 00342.2015.01.000-7	26/01/2015	Rio de Janeiro
25	IC 00088.2010.15.000-3	27/08/2014	Campinas
26	PAJ 02076.2014.15.000-5	28/08/2014	Campinas
27	PAJ 00023.2014.22.000-0	10/01/2014	Teresina
28	PAJ 00023.2014.22.000-0	10/01/2014	Teresina
29	IC 00125.2014.17.002-5	02/09/2015	São Mateus
30	PAJ 00160.2015.17.002-5	14/09/2015	São Mateus
31	IC 00689.2014.20.000-4	24/07/2015	Aracaju
32	PAJ 00855.2015.20.000-6	24/07/2015	Aracaju
33	PAJ 00855.2015.20.000-6	24/07/2015	Aracaju
34	PP 01639.2013.09.000-6	17/03/2015	Curitiba
35	PAJ 00544.2015.09.000-0	19/03/2015	Curitiba
36	IC 00101.2012.17.002-0	05/09/2014	São Mateus
37	PAJ 00159.2014.17.002-2	08/09/2014	São Mateus
38	IC 00012.2012.05.006-2	13/04/2015	Feira de Santana
39	PAJ 00106.2014.05.006-7	06/03/2014	Feira de Santana
40	PP 00282.2014.09.000-0	21/11/2014	Curitiba
41	PAJ 00045.2015.09.000-0	09/01/2015	Curitiba

Explique-se que, de acordo com a Resolução n. 69 de 2009, do CSMPT, seguindo as diretrizes da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar 75/93, o Ministério Público do Trabalho dispõe de diversos mecanismos para investigar uma denúncia ou representação a ele submetida e diversas ferramentas para solucionar uma irregularidade trabalhista detectada. Dentre eles destacam-se o inquérito civil⁵⁴, o procedimento preparatório⁵⁵, o termo de ajustamento de conduta⁵⁶ e o procedimento de acompanhamento judicial (PAJ)⁵⁷. Os dois primeiros procedimentos buscam formar o convencimento do procurador do trabalho sobre a existência ou não de determinada ilicitude, e colacionar os meios de provas necessários. O último, o PAJ, é criado para acompanhar uma determinada ação judicial em que o MPT seja parte.

Nessa primeira busca empreendida, foram expostos nos resultados procedimentos diversos, como inquéritos civis (IC), procedimentos preparatórios (PP) e procedimento de acompanhamento judicial (PAJ). Considerando que a presente pesquisa pretende verificar como o assédio moral organizacional é apresentado ao Poder Judiciário, por meio de ações civis públicas, mostra-se necessário excluir procedimentos de investigação, permanecendo na análise apenas os procedimentos de acompanhamento judicial.

Como dito, por pretender verificar como o objeto desta monografia é levado ao Poder Judiciário, mostra-se despendioso, para este fim específico, analisar o conteúdo de outros procedimentos que não sejam o PAJ. Tal recorte mostra-se necessário, ademais, para evitar duplicidade de resultados, tendo em vista que as petições iniciais inseridas em IC ou PP para encerá-los são também inseridas nos PAJ para iniciá-los.⁵⁸

Dentro dessa perspectiva, apresenta-se uma segunda tabela, enumerando apenas os PAJs com indicação da ação civil pública correspondente.

Percebeu-se, ainda, a duplicidade dos dados de número 27 e 28, 32 e 33. Tratam-se de documentos inseridos no mesmo dia e referentes à mesma regional.

⁵⁴ IC - Procedimento de caráter inquisitivo que busca formar a convicção do Procurador quanto a ocorrência ou não de determinada irregularidade

⁵⁵ PP – Procedimento adotado preliminarmente à instauração do inquérito civil ou do arquivamento para apuração de maiores dados quanto ao denunciado e/ou quanto ao fato a ser apurado.

⁵⁶ TAC – título executivo extrajudicial de obrigação de fazer ou não fazer ou indenizar em que o compromitente busca adequar sua conduta às diretrizes legais.

⁵⁷ PAJ – vinculado a um processo judicial.

Analisados os conteúdos das peças, verifica-se que são idênticos. Por isso, também foram excluídos do espaço amostral

A peça inicial do PAJ identificado com n. 39 (PAJ 00106.2014.05.006-7) é a continuação do PAJ 00106.2014.05.006-7. Desta forma, a análise será feita em conjunto.

Por sua vez, o item 41 (PAJ 00045.2015.09.000-0) narra que, quando da denúncia que levou à instauração do Inquérito Civil, havia, dentre os objetos a serem investigados, relatos de assédio moral. A leitura da peça, no entanto, revela que este aspecto específico não foi judicializado. Desta forma, coube a exclusão do item do espaço amostral, tendo em vista fugir ao objeto da pesquisa.

Definido o corpo de análise, inicia-se a verificação do conteúdo de cada uma das peças processuais.

3.2 - Resultados coletados

A. Item 3 - PAJ 00106.2014.05.006-7 e Item 39 - PAJ 00106.2014.05.006-7

Trata-se de ação civil pública ajuizada contra empresa que se volta à prestação de serviços de telemarketing, teleatendimento, call center, contact center e comércio varejista de telefones e acessórios e assistência técnica em telefones e acessórios.

Denuncia o autor a prática de assédio moral generalizado nas unidades da empresa em Feira de Santana e em Salvador. As práticas de assédio moral são descritas como:

(...) reclamações exaltadas e críticas em público, cobranças desmedidas, utilização de expressões irônicas e depreciativas, aplicação de penalidades de advertência e suspensão sem motivo e não pautadas em critérios objetivos, ameaças, pirraças, constrangimentos, xingamentos, comentários desabonadores, exigência de utilização de fantasias pelos empregados, imputação de improbidade aos empregados, a fim de dispensá-los com justa causa, ausência de copos descartáveis para beber água, limitações (de quantidade e tempo) para ir ao banheiro (inclusive a gestantes) banheiros e refeitórios sujos, não aceitação de atestados médicos”

Assim, apresenta a inicial:

No caso em apreço, constatou-se a coexistência de várias práticas simultâneas que, especialmente se analisadas em conjunto, demonstram a força da teia assediadora em que se fundam as estruturas organizacionais da Ré: limitação ao uso do banheiro, rigor excessivo, exposição dos empregados, humilhações, imposição de metas muito severas, pressão psicológica, etc.

No entanto, na peça, ao analisar-se as violações ao meio ambiente do trabalho, destaca-se a ausência do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA); inobservância das regras de ergonomia prevista na Norma Regulamentadora n. 17 do MTE e as más condições de temperatura, umidade e qualidade do ar, voltando-se, assim, aos aspectos físicos do meio ambiente.

Os pedidos de tutela contra o assédio moral foram assim formulados:

Abster-se de aplicar penalidades escritas ou verbais aos empregados em função do tempo ou da quantidade de vezes despendida no banheiro;
Abster-se de utilizar métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento;
Abster-se de empregar estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos de trabalho;
Abster-se de impor metas de desempenho abusivas e de penalizar, por qualquer meio, aqueles empregados que não atinjam as metas preestabelecidas;
Abster-se de expor publicamente *rankings* e avaliações de desempenho dos empregados;
Abster-se de tratar os empregados com rigor excessivo, estabelecendo parâmetros fixos e razoáveis de punições a serem aplicadas;
Abster-se de aplicar penalidades e chamar a atenção dos empregados na presença de outros colegas;
Expedir norma interna, com prova de recebimento por todos os empregados, contendo informação sobre o conceito de assédio moral, suas implicações no campo do relacionamento entre os trabalhadores, fixando-se procedimento de apuração e punição a todos que vierem descumprir o comando interno;

Desta forma, as questões atinentes ao assédio moral não foram inseridas como violações ao meio ambiente do trabalho.

B. Item 5 - PAJ 00279.2015.12.000-7

A segunda peça de ação civil pública analisada foi produzida pelo Ministério Público do Trabalho de Santa Catarina contra uma rede de supermercados. As práticas de assédio moral foram caracterizadas pelo estabelecimento de metas abusivas, de pressão psicológica para atingimento de tais metas e tratamento vexatório e humilhante aos empregados que não as atingissem com ameaças constante de demissão.

Nesta ação, a prática do assédio foi enquadrada como um dano ao meio ambiente do trabalho e descrita da seguinte forma:

A organização e condutas impostas pela empresa, expostas no tópico acima, evidenciam a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, que aqui podemos compreender como um processo sistemático de hostilização, direcionado a um indivíduo ou a um grupo, que dificilmente consegue se defender dessa situação. Esse processo pode ter por efeito, ou resultado, algum tipo de prejuízo para o agredido, que pode ser simplesmente a criação de um ambiente hostil, que traga desconforto físico e emocional, ou até o adoecimento e a exclusão do grupo.

Assim, destacou-se como elemento integrante ao meio ambiente do trabalho o seu aspecto psicossocial. Não há referência, por outro lado, a documentos como PPRA ou PCMSO.

C. Item 7 - PAJ 01028.2015.12.000-3

A terceira peça, também elaborada pelo MPT em Santa Catarina, tem como empresa ré microempresa de teleatendimento e descreve que o assédio moral é “institucionalizado, caracterizando-se pelo abuso na implementação e cumprimento de metas, no controle de acesso ao banheiro e pausas para os operadores de telemarketing se hidratarem”.

Também nesse processo, o meio ambiente do trabalho foi considerado maculado pela presença do assédio moral organizacional, compreendido como uma forma de poluição. Não há referência a documentos como PPRA ou PCMSO, tampouco aos princípios da prevenção ou precaução.

D. Item 9 - PAJ 00141.2014.03.008-2

Tem-se como quarto caso ação elaborada pelo MPT de Teófilo Otoni contra uma distribuidora de bebidas, em que se relata a realização de reuniões diárias e matinais em que eram expostos os resultados das vendas dos empregados, sendo os com pior rendimento denominados de vendedores “lambão”. A conduta foi enquadrada como assédio moral em sua forma organizacional e expressou-se que o assédio, dentre outras características, deteriora o meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, entende o *Parquet* que o “fenômeno do assédio moral deteriora o meio ambiente de trabalho, acarretando a ocorrência de acidentes e/ou doenças”.

Não foram localizadas, no entanto, referências às palavras: poluidor, PCMSO, PPRA, prevenção ou precaução.

E. Item 11 - PAJ 00534.2014.12.001-6

O MPT em Joinville confeccionou ação civil pública contra financeira e nela relata-se que a empresa praticaria assédio moral pela imposição de metas abusivas e de meios vexatórios para atingi-las.

Nesta peça, há o enquadramento do assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente do trabalho, com referência expressa aos princípios da prevenção e precaução. Dentre os pedidos, o Parquet laboral pugna por medidas de identificação e redução do estresse e a incorporação de tais informações e medidas em documentos como PPRA e PCMSO.

F. Item 13 - PAJ 00240.2015.12.001-6

Peça também elaborada pela Regional de Joinville contra duas empresas no setor de telefonia em que se descreve a submissão dos empregados a “situações vexatórias e constrangedoras ligadas ao seu desempenho no desenvolvimento das atividades concernentes ao pacto laboral, especialmente o atingimento das metas de atendimento fixadas pelos réus”. Afirma-se que eram retiradas as senhas de acesso dos trabalhadores que não atingiam as metas, “expondo-os ao ridículo de ficar sem nada a fazer, diante de todos os demais colegas, por meses e semanas a fio, até sobrevir o desligamento”.

O autor da ação frisa que o PCMSO da empresa não abarca os impactos

psíquicos de uma gestão agressiva, afirmando:

Observe-se que a 1ª requerida falha intensamente na prevenção às lesões à saúde mental dos trabalhadores, pois seu PCMSO (cópia anexa) não contempla quaisquer avaliações acerca do impacto psíquico da agressiva forma de gestão adotada, antes anotando-se que a atividade do operador não apresenta risco nenhum (fls. 15, última tabela, do PCMSO anexo)! A empresa sequer apresentou o PPRA ao MPT, sendo verossímil que ela sequer tenha mandado elaborar o documento-base desse programa.

Tem-se, assim, que o assédio é identificado como poluição ao meio ambiente do trabalho. Dentre os pedidos, no entanto, não se verifica o requerimento de haja inclusão em documentos como PCMSO e PPRA de medidas de prevenção, verificação e combate ao assédio moral.

G. Item 16 - PAJ 00198.2015.22.000-9

A ACP identificada como 16º item da pesquisa foi elaborada pela Regional de Teresina e apresenta como ré uma empresa de teleatendimentos. As situações de assédio foram indicadas como excesso de pressão para atingimento de metas, constrangimento dos empregados em reuniões, descritas da seguinte maneira:

uso, em reuniões, de palavras de baixo calão, xingamentos (“merda”, “porra”, “droga”, “bosta” etc.) e gritos, pelo gerente e pelas coordenadoras, ao se referirem a eventual desempenho insatisfatório dos empregados recuperadores de crédito; reprovação/censura pública dos empregados recuperadores de crédito cujos desempenhos eram considerados insatisfatórios; uso constante de jargões do tipo “pede pra sair”, instando os empregados recuperadores de crédito insatisfeitos a pedir demissão; estipulação de metas de trabalho cujo alcance somente era possível com enorme sacrifício dos empregados recuperadores de crédito, traduzido em constante labor extraordinário; e uso de “quadro da vergonha”. Esses atos amoldam-se perfeitamente nos conceitos de assédio moral suso referidos.

O assédio moral, em diversas passagens, foi apontado como agressão ao meio ambiente do trabalho, sem, no entanto, que haja referência aos princípios da precaução e prevenção, poluidor ou documentos como PCMSO ou PPRA.

H. Item 19 - PAJ 00198.2015.22.000-9

Trata-se de ação civil pública contra empresa do ramo de distribuição de energia em que são relatados diversos descumprimentos à legislação trabalhista, como a ausência de pagamento de adicional de periculosidade e abuso do poder diretivo por assédio moral.

A empresa, segundo consta na peça, teria impedido acesso de determinados trabalhadores a áreas de risco, com intuito exclusivo de evitar o pagamento de adicional de periculosidade, ainda que tais profissionais fossem responsáveis por atestar a viabilidade do trabalho nesses locais, assinando, inclusive, as Anotações de Responsabilidade de Serviço (ART).

Não se mencionam as expressões meio ambiente do trabalho, precaução, prevenção, poluição ou poluidor.

I. Item 21 - PAJ 00720.2014.01.000-0

Peça elaborada pela Regional do Rio de Janeiro contra a empresa do ramo de incorporação e construção imobiliária em que se descreve situação “gravíssima de assédio moral” em que se destaca tratamento desrespeitoso com os empregados, submetidos a xingamentos, humilhações, ameaças de forma reiterada e prolongada no tempo.

Dentre os pedidos expostos pelo autor, apresentou:

d) elaborar programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, com descrição das causas e das medidas necessárias para fazê-lo cessar.

d.1) O programa deverá prever diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, através de profissional habilitado, com o objetivo de identificar qualquer forma de assédio moral ou psíquico aos trabalhadores.

d.2) No programa também deverão estar previstas a adoção de estratégias de intervenção precoce, visando a prevenção do assédio moral e correção imediata de atitudes que o caracterizam.

d.3) No programa também deverá ser indicado cronograma específico para implementação das medidas de controle do assédio moral.

d.4) A cada dois anos deverá ser realizada uma avaliação global do programa referido no caput.

d.5) Os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA deverão ser cientificados do referido programa e deverão receber treinamento específico sobre o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho.

(...)

i) Implementar normas de conduta que visem a construção de um ambiente de trabalho saudável e de respeito à honra, à reputação, à liberdade e à dignidade de seus trabalhadores.

Verifica-se assim a inserção do assédio moral como dano ao meio ambiente do trabalho e a preocupação com medidas de prevenção.

J. Item 22 - PAJ 00301.2014.03.006-8

Peça formulada pelo MPT de Governador Valadares contra construtora que estabeleceria metas exorbitantes e submeteria os trabalhadores a tratamento abusivo em caso de descumprimento, com xingamentos e ameaças de demissão.

Destaca a inicial a ausência de mecanismos de fiscalização e controle do meio ambiente do trabalho com fito de prevenir práticas assediadoras. O assédio é enquadrado como dano ao meio ambiente do trabalho nos seguintes termos: “ tais condutas contribuíram para a criação de um ambiente de trabalho maléfico às relações interpessoais e à própria saúde mental dos empregados”.

Cabe mencionar ainda o trecho que se identifica o assédio moral como causa de adoecimento no meio ambiente laboral:

Cabe destacar que o conceito de saúde não deve ser adotado em seu aspecto negativo, pela simples ausência de doenças, mas, sim, como o estado completo de bem-estar físico, mental e social, como já definido pela Organização Mundial de Saúde – OMS. O caso em tela é grave. A saúde mental e psíquica dos empregados está nas mãos de superiores hierárquicos prontos para humilhar e retaliar os seus trabalhadores, a qualquer momento e a qualquer custo. (fl. 16)

Entre as medidas voltadas a preservação do meio ambiente do trabalho foram requeridas:

g) promover, através de profissional da área de psicologia organizacional, diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, tendo como o objetivo a identificação de qualquer forma de assédio moral ou psíquico aos trabalhadores, adotando as estratégias eficientes de intervenção precoce, indicadas pelo profissional, visando à preservação da higidez do meio ambiente do trabalho e do clima de recíproco respeito na empresa.

h) implementar normas de conduta que visem à construção de um ambiente de trabalho saudável e de respeito à honra, à reputação, à

liberdade e à dignidade de seus empregados.

Não há menção expressa aos princípios da prevenção e precaução ou a documentos como PPRA ou PCMSO.

K. Item 24 - PAJ 00301.2014.03.006-8

Peça elaborada pelo MPT do Rio de Janeiro contra um sindicato, que submeteria os trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho. (fl. 11)

A inicial acrescenta ainda:

Além disso, constataram-se as práticas de referir-se a trabalhadores com apelidos jocosos e palavras debaixo calão, ameaçar despedir empregados pressioná-los a pedir demissão, denegrir a imagem dos trabalhadores perante os servidores da UFRJ, culminando por causar-lhes sérios danos à saúde, especialmente depressão. Em uma atitude de extrema violência, um dos diretores do Sindicato ora réu chegou a ameaçar de morte um dos trabalhadores que, por ser dirigente sindical, defendia os direitos dos seus colegas. (fl. 11)

Mais uma vez, o assédio foi diagnosticado pelo órgão ministerial como nocivo ao meio ambiente do trabalho, *in verbis*:

O assédio moral praticado pela Diretoria da entidade sindical é tal ordem que contamina todo ambiente de trabalho, e sua consequência não poderia ser outra: os empregados passaram a apresentar sintomas de estresse, medo e ansiedade, depressão e outras decorrentes da conduta ilegal e desumana perpetrada pelo réu. Diante deste quadro de contínua violência psicológica, torna-se indispensável a atuação do Ministério Público do Trabalho, para coibir excessos do empregador e impor medidas tendentes a humanizar o ambiente de trabalho.

Há, dentre os pedidos, a preocupação com a criação de um canal para acompanhamento de denúncias e a sua investigação. Não há, todavia, menção à prevenção e precaução, poluição ou poluidor ou a documentos como o PCMSO e o PRRA.

L. Item 26 - PAJ 00301.2014.03.006-8

Trata-se de ação civil pública elaborada pela Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas contra uma empresa pública em que se relata abuso do poder diretivo por parte da empresa pública ré que utilizaria procedimentos administrativos como perseguição aos seus empregados, em especial, àqueles que participavam de movimentos grevistas.

Para descrever as práticas, a inicial transcreve trechos dos depoimentos de trabalhadores, como o seguinte:

(...) é funcionário dos Correios há 8 anos e 2 meses sempre lotado em Piracicaba, na função carteiro pedestre primeiramente, depois motorizado e, atualmente, exercendo a atividade dos dois modos; é sindicalizado e não participou de apenas uma greve logo que entrou na empresa (...); numa das greves, foi encaminhada à residência do depoente uma carta destinada “aos familiares de Jefferson...”; essas cartas abordavam os prejuízos que poderiam ocorrer para a empresa na greve; o pai do depoente chegou a lhe dizer, após ler a carta, para pensar bem se era conveniente fazer a greve, que poderia o emprego estar em risco por causa da greve, que tem família para sustentar; o depoente esclareceu ao pai os motivos por que participaria da greve; o depoente ficou chateado com essa prática da empresa, sendo uma pressão para não fazer greve; no setor onde o depoente trabalha, era comum os chefes perguntarem aos empregados se iriam aderir às greves, “de que lado estavam”; nas reuniões de “primeira hora”, nas terças feiras, os chefes costumavam expor a posição da empresa sobre as greves iminentes (...) (fl. 9)

No caso, foi apontada como consequência do assédio moral a degradação ao meio ambiente do trabalho. Entre os pedidos, requereu-se:

7) Realizar, com periodicidade máxima de seis meses, palestras de conscientização dos trabalhadores para a manutenção de ambiente de trabalho moralmente sadio, durante 10 (dez) anos, tendo como conteúdo mínimo o respeito à diversidade no ambiente laboral e a prevenção, monitoramento, identificação e controle do assédio moral no trabalho, bem como o funcionamento do procedimento de Solicitação de Informação e Defesa.

(...)

11) Implementar normas de conduta que visem a construção de um ambiente de trabalho saudável e de respeito à honra, à reputação, à liberdade e à dignidade de seus trabalhadores.

Não há menção a documentos como PCMSO e PPRA.

O item 27 refere-se à inicial de ação civil pública contra banco e que relata a imposição de metas exorbitantes e de meios abusivos para seu cumprimento.

Há referências ao meio ambiente do trabalho na peça, sem que, no entanto, sejam mencionadas as expressões prevenção, precaução, poluição, poluidor, PCMSO, PPRA.

N. Item 30 - PAJ 00160.2015.17.002-5

Trata-se de peça elaborada pela Regional de São Mateus contra loja de departamentos em que se denunciam irregularidades quanto à ergonomia, à prática de assédio moral, desvio de função e anotação e controle de jornada. Quanto ao assédio, relata-se tratamento humilhante e vexatório por parte de superiores hierárquicos.

Identifica-se que o assédio moral deteriora o meio ambiente do trabalho. Não há referência a prevenção, precaução, poluição, poluidor, PCMSO, PPRA.

O. Item 32 - PAJ 00855.2015.20.000-6

Peça elaborada pelo Ministério Público do Trabalho de Aracaju contra empresa de telemarketing. Afirma a inicial que se constatou a prática de “assédio moral organizacional, criando um ambiente de trabalho hostil, propício ao adoecimento”.

As condutas que criariam o quadro assediador envolvem imposição de metas abusivas, restrição de uso de banheiros, ações persecutórias contra alguns empregados, publicização da punibilidade administrativa.

Foi enquadrado o assédio moral como dano ao meio ambiente do trabalho, com referência expressa ao princípio do poluidor pagador e à sua responsabilidade objetiva:

Vale ressaltar que, uma vez identificada a produção de dano ao meio ambiente de trabalho, impõe-se a aplicação da Lei nº 6.938/81, inclusive no que diz respeito à responsabilidade objetiva e à incidência do princípio do poluidor-pagador.

f) abster-se de exigir o cumprimento de metas enquanto os programas PPRA, PCMSO, PVE e PSV não levarem em consideração tais metas como um fator de risco para adoecimento e nem estabelecem uma compatibilização com as condições de trabalho, com os tempo oferecidos e com o período de adaptação para o trabalho no posto, , sob pena do pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador encontrado laborando em condições contrária a obrigação, a cada constatação;

g) abster-se de exigir o cumprimento de metas enquanto os trabalhadores não forem treinados sobre os fatores de risco para a saúde em teleatendimento/telemarketing com abordagem no adoecimento psíquico (ansiedade, síndrome do pânico, distúrbios do sono, depressão) e na prevenção para o risco de controle de produtividade, , sob pena do pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador encontrado laborando em condições contrária a obrigação, a cada constatação;

P. Item 35 - PAJ 00544.2015.09.000-0

Peça elaborada pela Regional de Curitiba, tendo uma empresa de telefonia como ré, em que se busca combater a prática de terror psicológico como coação para pedidos de rescisão contratual e de restrição de uso de banheiros.

Afirma o MPT o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e, como consequência, a necessidade de combater o abuso do poder diretivo sob a forma de assédio moral.

Não foram localizadas referências ao princípio da prevenção ou precaução, às expressões poluição ou poluidor ou mesmo a documentos como PCMSO ou PPRA.

Q. Item 37 - PAJ 00544.2015.09.000-0

Trata-se de inicial produzida pelo MPT de São Mateus contra empresa do ramo de extração de petróleo em que se busca a condenação judicial por submissão dos empregados a condições degradantes de trabalho, com instalações sanitárias inadequadas, falta de alimentação, assédio moral e irregularidades na jornada de trabalho.

Quanto ao assédio, relata-se tratamento desrespeitoso por parte de superiores hierárquicos, com xingamentos e gritos, situações que, segundo a peça, deterioram o meio ambiente do trabalho, conforme se extrai ao estabelecer que “o fenômeno do assédio moral deteriora o meio ambiente de trabalho, acarretando a

queda de produtividade e a ocorrência de acidentes e/ou doenças”.

Não há referências ao princípio da prevenção ou precaução, às expressões poluição ou poluidor ou mesmo a documentos como PCMSO ou PPRA.

3.3 - Diagnóstico sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento ao assédio moral organizacional.

A pesquisa contou com espaço amostral constituído por 17 procedimentos de acompanhamento judicial, ou seja, 17 iniciais de ação civil pública inseridas no sistema do MPTDigital de 2014 até 16 novembro de 2015, data em que a coleta de dados foi realizada. Foram encontradas peças das regiões Nordeste, Sul e Sudeste e dos setores da indústria e de serviços, com preponderância deste último (94% das ações).

Dentre as atividades do setor de serviços, houve destaque para as empresas de telemarketing ou telefonia, correspondendo a 35,3% das ações pesquisadas.

Foi possível detectar que as alegações que caracterizariam o assédio moral se revelam de diversas formas, sendo as mais comuns a imposição de metas abusivas e meios vexatórios de cobrança, presente em 53% das ações, e xingamentos e humilhações, que foram relatados em 47% dos processos. Há ações ainda que tratam de exposição vexatória de resultados e constrangimento em reuniões, perseguição de trabalhadores que participaram de movimento grevista e até mesmo ameaças de morte.

Um dado de interessante destaque foi a presença em quatro processos com prática de restrição de uso de banheiros, todos encontrados em empresas de telefonia ou telemarketing.

Com relação à caracterização do assédio moral como dano ao meio ambiente do trabalho, há três panoramas diferentes. O primeiro em que não há qualquer menção de que o assédio moral, ainda que em sua forma organizacional, se relacione ao meio ambiente do trabalho. Tratamento visto em duas ações (11,76%).

O segundo quadro que se delineou foi o das ações em que o assédio moral organizacional foi apontado como dano ao meio ambiente do trabalho, com referência expressa, mas sem que se tenha recorrido aos princípios e institutos

próprios do Direito Ambiental para tutelar o problema. Esse foi o caso de 11 ações (64,7%).

Nesse cenário, merece inclusive destaque a ação referente ao PAJ n. 00240.2015.12.001-6 que apontou como uma das irregularidades trabalhistas cometidas pela empresa ré teria sido não incluir no PCMSO aspectos psicossociais, mas, ao elaborarem-se os pedidos, não se requereu a alteração desse documento.

Por fim, foram encontradas quatro ações em que, não apenas identificou-se o dano labor-ambiental, como também foram utilizadas ferramentas do Direito Ambiental no processo (23,52%), seja pelo caráter preventivo dado à tutela requerida como pelo pedido de inclusão do assédio moral como risco ambiental em documentos como PCMSO e PPRA.

Desta forma, verifica-se que o Ministério Público do Trabalho enxerga e classifica o assédio moral organizacional como dano ao meio ambiente do trabalho, expressando esse encontra na grande maioria das peças ajuizadas. No entanto, as peças não refletem, em sua maioria, o caráter preventivo que o Direito Ambiental busca dar aos possíveis danos.

Em menos de 25% das ações, voltou-se, pelo menos, um dos pedidos para a prevenção ao assédio ou para sua inclusão em instrumentos como o PCMSO e o PPRA como risco ambiental.

Conclui-se, assim, que, apesar do Ministério Público do Trabalho já identificar o assédio moral organizacional como poluição ao meio ambiente do trabalho, não há, na maioria das ações, a utilização dos recursos do Direito Ambiental para a prevenção e combate a essa prática de abuso do poder diretivo.

Ao analisar o Direito do Trabalho como um direito fundamental, Maurício Godinho e Gabriela Neves Delgado concluem que o Direito do Trabalho corresponde necessariamente ao Direito ao Trabalho Digno. Assim, o sustentáculo de qualquer trabalho humano deve ser o valor da dignidade, todo trabalho tem que ser prestado de forma e em condições de dignidade.⁵⁹

Introduzindo o conceito lançado pelos referidos autores à seara do meio ambiente do trabalho, pode-se afirmar que uma dimensão importante para a realização do trabalho digno é a garantia de um meio ambiente do trabalho

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 63.

equilibrado.

Tanto o Direito do Trabalho quanto o Direito Ambiental velam pela dignidade da pessoa humana, seja garantindo um mínimo protetivo ao trabalhador ou assegurando um ambiente saudável para a vida humana. O que se impõe, portanto, é que ao ser humano trabalhador seja garantido um ambiente digno, saudável e equilibrado para a realização de suas atividades.

Desta forma, toda e qualquer forma de degradação ao meio ambiente do trabalho, incluído o assédio moral organizacional, tem que ser evitada e combatida pelos mecanismos que dispõem tanto o Direito Ambiental, quando o Direito do Trabalho, concretizando-se assim a proteção integral à dignidade do trabalhador.

CONCLUSÃO

Pretendia-se com a pesquisa verificar se o dano moral organizacional era enquadrado pelo Ministério Público do Trabalho, nas ações civis públicas ajuizadas em 2014 e 2015, como dano ao meio ambiente do trabalho e se, verificado esse enquadramento, eram utilizados mecanismos e ferramentas do Direito Ambiental no tratamento do assunto.

Inicialmente, buscou-se fazer uma incursão teórica pela matéria, conceituando assédio moral organizacional e, em seguida, o meio ambiente do trabalho, para, então, demonstrar a relação entre os dois institutos e as vantagens para ambos desse encontro.

Apontou-se que o conceito de meio ambiente do trabalho é enriquecido ao reforçar o seu aspecto psicossocial, abandonando um viés de que o meio ambiente laboral seria constituído exclusivamente de elementos físicos e naturais. Não se pode deixar de conceber que as interações sociais formam também o meio ambiente em que o trabalhador está inserido e são elementos fundamentais para seu bem-estar.

Por sua vez, a compreensão de assédio moral também se robustece ao ser identificado como dano ao meio ambiente do trabalho ao ganhar todo um arcabouço de teórico, técnico e normativo para atuar em sua prevenção e combate.

A segunda seção do trabalho parte para uma incursão empírica, buscando verificar no conteúdo das próprias ações civis públicas o reflexo dessa constatação. Coletados e analisados os dados no sistema de busca do próprio Ministério Público do Trabalho, verificou-se que 88,24% das ações afirmaram ser o assédio moral organizacional um fator de deterioração do meio ambiente do trabalho. Mostrou-se, assim, a consolidação dessa forma de assédio como poluição trabalhista.

No entanto, apenas 23,52% das ações recorreram, de alguma maneira, ao arcabouço do Direito Ambiental para fundamentar ou formular as tutelas pretendidas.

Também foram encontrados pedidos expressos de que documentos como PCMSO e PPRA incluíssem como risco ambiental o estresse e o assédio moral, demonstrando a plena relação entre o assédio e o meio ambiente, criando mecanismos efetivos e práticos de prevenção e combate.

A hipótese da pesquisa foi, portanto, parcialmente comprovada.

Projetou-se, no início, que esse enquadramento não era feito, o que se mostrou incorreto, ou que, se feito, não havia plena utilização dos mecanismos e ferramentas do Direito Ambiental, o que se mostrou verdadeiro para 76,46% dos casos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANABUKI, Luísa Nunes de Castro. **Assédio moral organizacional: uma análise da gestão empresarial como dano ao meio ambiente do trabalho**. 2013. 126 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 6ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. São Paulo: Ltr, 2012.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006. BOURDIEU *apud* HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.
- EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela**. Jus Navigandi. Teresina, ano 17 (/revista/edições/2012), n.3377 (/revista/edições/2012/9) 2012 (/revista/edições/2012). Disponível em: <[HTTP://jus.com.br/revista/texto/22694](http://jus.com.br/revista/texto/22694)>. Acesso em: 1 out. 2012.
- FIGUEIREDO, Guilherme Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados em Direito Material do Trabalho: atualidades forenses**. São Paulo: Ed. Damásio de Jesus, 2006.
- HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. 1ª Ed. 4ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011, p. 108.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002, p.45.
- ROCHA, Júlio Cesar de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002, p. 149

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 8ª edição. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 21

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