

O PROCESSO ESTRUTURAL NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ESFERA TRABALHISTA

*Em cada mil pessoas podando os galhos,
há uma tentando arrancá-los pela raiz.
Thoreau- Walden ou A vida nos bosques¹*

Luciano Martinez²

Pedro Lino de Carvalho Júnior³

Resumo: A reconstrução dos mecanismos institucionais que estorvam o gozo de direitos fundamentais pode ser alcançada por conduto dos processos estruturais. Para esse modelo de atuação jurisdicional, além da busca de reparações pecuniárias e das incontornáveis e relevantes obrigações de fazer e de não fazer que de hábito são pleiteadas nas ações civis públicas voltadas ao combate ao assédio moral, está a necessidade de adotar estratégias e providências para alcançar o fundo causal que lhe deu ensejo, recompondo-o.

Palavras-chave: Processo estrutural; assédio moral; ação coletiva.

Abstract: The reconstruction of institutional mechanisms that hinder the enjoyment of fundamental rights can be achieved through the conduct of structural processes. For this model of action, in addition to seeking financial reparations and the unavoidable and relevant obligations to do and not to do that are usually imposed in class actions, there is the need to adopt strategies and measures to reach the causal fund that gave him the opportunity, recomposing it.

Key-words: Structural injunction; moral harassment; class action.

Introdução

Embora de maneira tardia, os litígios estruturais trabalhistas⁴ – aqui compreendidos, em sentido amplo, como os conflitos coletivos resultantes de práticas gerenciais desarmônicas em relação aos ditames impostos pela normatividade vigente (em especial,

¹ THOREAU, Henry D. *Walden ou A vida nos bosques*. 2. ed. São Paulo: Global Editora, 1984, p. 78.

² Professor Associado II de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP). Pós-Doutor em Direito pela PUCRS. Juiz do Trabalho desde 1995 (TRT5). Autor de diversas jurídicas. E-mail: lucianomartinez.ba@gmail.com. Instagram: @lucianomartinez10.

³ Professor Adjunto de Direito Civil da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA) Doutor em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) e Procurador do Trabalho/PRT 5ª Região – Bahia. Membro do Grupo de Pesquisa Poética Pragmática e do Grupo de Pesquisa Teorias da Justiça, do Direito e da Decisão Judicial.

⁴ Esse artigo foi publicado anteriormente pelos coautores: cf. MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. O processo estrutural no combate ao assédio moral na esfera trabalhista. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, RT, v. 1033, p. 327-343, 2021. A presente versão modificou alguns tópicos do texto originário, acrescentando outras abordagens.

quando asseguradoras de direitos fundamentais) e que demandam a recomposição interna do modelo de gestão – começaram a ser debatidos na dogmática juslaboralista e aplicados na cortes do trabalho.⁵

E aqui temos uma convergência, haja vista a natural vocação da especializada para lidar com conflitos de massa, por ser ela um dos territórios mais abundantes para ocorrência dessas lides, dado o elevado potencial de frustração dos direitos e garantias assegurados aos trabalhadores. E mais ainda: independentemente da reflexão teórica que vem sendo construída ao longo dos últimos anos, os operadores do direito na esfera trabalhista já lidavam com litígios estruturais ou com demandas com algumas de suas características, ainda que desconhecendo sua dogmática, em um claro exemplo de prática que antecedeu a teorização.

A reconstrução dos mecanismos institucionais que dificultam o gozo de direitos fundamentais pode ser alcançada por meio dos processos estruturais. O enfrentamento das práticas de assédio moral no âmbito da jurisdição trabalhista é um campo fértil para intervenção estruturante pela via das demandas coletivas, na medida em que esse paradigma de ingerência judiciária prioriza a reestruturação interna do modelo organizacional, a fim de impedir que a degradação do meio ambiente comprometa a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Após uma abordagem mais ampla acerca do processo estrutural, o presente estudo se empenhou em demonstrar a plena adequação do processo estrutural à esfera juslaboralista, em especial nas demandas coletivas que envolvem o combate ao assédio moral, a partir da atuação do Ministério Público do Trabalho.

1. Execução complexa e medidas judiciais estruturais

Em obra clássica,⁶ Roberto Mangabeira Unger reconhece que foram dados importantes passos na direção da efetividade dos direitos, mas que faltaria o segundo momento, o da reimaginação e da reconstrução institucional.⁷ Considera que é possível lançar uma luz, ainda que oblíqua, nas forças que impediram o desenvolvimento do

⁵ Não há consenso na doutrina no que se refere às diferenças entre litígio, conflito e processo estrutural.

⁶ *O direito e o futuro da democracia*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

⁷ Essa passagem reproduz, com alterações e vários acréscimos, uma pequena parte do capítulo 3º do livro *Direito e imaginação institucional* em Roberto Mangabeira Unger. Salvador: EDUFBA, 2020, de autoria de um dos subscritores, Pedro Lino de Carvalho Júnior.

pensamento jurídico na passagem da descoberta da indeterminação institucional da sociedade civil, das economias de mercado e das organizações políticas para a adoção de outras formas institucionais que poderiam resultar do aprofundamento do experimentalismo democrático.

Deveras, um prenúncio do que significaria uma arremetida para alcançar o fundo causal da vida coletiva, capaz de modificar de forma mais imediata as estruturas que impedem a fruição de direitos, pode ser identificada na denominada execução complexa, situada no limiar da mudança estrutural pretendida por Unger, mas que representa uma inegável ofensiva em direção a uma intervenção reconstrutora da sociedade:

Ao lado do modo tradicional de aplicação do direito, com sua ênfase na atribuição estruturalmente conservadora de direitos a litigantes individuais, emergiu uma prática diferente de aplicação do direito, com agentes, métodos e objetivos diversos daqueles do modo tradicional. Os agentes dessa prática alternativa são coletivos em vez de individuais, embora possam ser representados por litigantes individuais. A ação coletiva é o instrumento mais direto e claro dessa redefinição de agentes.

O objetivo da intervenção é a reestruturação de uma organização ou área localizada da prática social que frustre o gozo efetivo dos direitos. A circunstância característica de frustração está em que a organização ou a prática sob exame viu o surgimento de uma situação de desvantagem e marginalização a que suas vítimas não conseguem escapar. A subjugação, localizada e, portanto, remediável, é o mal paradigmático a que se dirige a intervenção reconstrutiva.⁸

Conquanto defenda o ideal do autogoverno da sociedade civil que encontraria sua melhor proteção em uma modesta atuação judicial, distante dos vanguardismos que Luis Alberto Warat denominaria de “uma melodramática posta em cena de uma luta pelo ‘direito dos oprimidos’; um exitoso simulacro de tensão libertária”,⁹ Mangabeira Unger adverte que tais intervenções seriam episódicas e, mais que isso, serviriam como complemento procedimental necessário à vocação do direito contemporâneo, predisposto a fornecer os instrumentos para uma mobilização mais intensa no sentido da transformação das estruturas de dominação a partir de mecanismos que concorram para autodeterminação individual e coletiva.¹⁰ Elas permitiriam que estruturas institucionais que estorvam o gozo de direitos

⁸ UNGER, Roberto Mangabeira. *O direito e o futuro da democracia*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004. p. 46.

⁹ WARAT, L. A. *Introdução geral ao direito*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1995. v. 3. p. 121.

¹⁰ O que menos se pode desejar é uma cidadania tutelada, que não abre espaço para sua autoconstrução e para a força autoinstituinte da sociedade, como se verifica em posições mais radicais do uso alternativo do direito,

sofressem a ingerência de medidas judiciais reformadoras idôneas a assegurá-los. No particular, Unger oferece alguns exemplos:

Assim, a medida pode implicar a intervenção judicial numa escola, numa prisão, num sistema escolar, num distrito eleitoral, e uma reforma e administração da organização por determinado período. A execução complexa exigirá uma associação mais íntima e continuada entre argumento prescritivo e investigação causal do que a que caracterizou, até hoje, o raciocínio dos advogados. [...] Os males da educação desigual para raças diferentes, por exemplo, podem em breve conduzir um reformador estrutural norte-americano, numa direção, a questionar a competência municipal ou distrital pelo financiamento de escolas públicas, como podem conduzi-lo, em outra direção, a desafiar as estruturas institucionais, como subcontratos e contratações temporárias, que ajudam a reproduzir uma subclasse social ao segmentar a força de trabalho.¹¹

Inspirado em Owen Fiss, Edilson Vitorelli sustenta que os litígios estruturais são:

“aqueles que envolvem conflitos multipolares, de elevada complexidade, cujo objetivo é promover valores públicos pela via jurisdicional, mediante transformação de uma instituição pública ou privada. Há necessidade de reorganização de toda uma instituição, com a alteração de seus processos internos, de sua estrutura burocrática e da mentalidade de seus agentes, para que ela passe a cumprir sua função de acordo com o valor afirmado pela decisão”.¹²

As medidas estruturais¹³ (ou estruturantes) poderiam, dessa forma, implicar intervenções em escolas, hospitais, prisões, distritos eleitorais, unidades fabris, reformando

nas quais uma pequena elite de magistrados pretende encarnar a voz das classes excluídas, a ponto de merecerem a crítica demolidora de Warat: “Observando os ardores argumentativos e a ilusão de algumas práticas que pretendem exceder o estado de legalidade normativa é fácil reconhecer uma inimputabilidade teórica própria do lado destrutivo que envolve a condição transmoderna. Adeptos dos efeitos publicistas e do *show business* organizam frenéticos congressos que são como momentos de apoteose de uma resistência à dominação, transformada em espetáculo. O ‘uso do direito em favor dos oprimidos’ convertido numa ‘trivialogia de usos’ que fazem da opressão uma performance. O festival jurídico dos oprimidos? A mesma intensa inconsistência intelectual, o mesmo enlouquecido apego puro aos rótulos que estão instalados nos meios de comunicação para ajudar-nos a simplificar nossos mecanismos mentais. Como se a invocação de um nome sedutor, em repetição persuasiva, pudesse servir para alterar as condições de existência, instituir o novo, ou retornar o frustrado projeto de autonomia da modernidade. A esquerda ideológica reduzida a uma esquerda trivializada”. WARAT, L. A. *Introdução geral ao direito*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1995. v. 3. p. 127-128 (Fobia ao estado de direito).

¹¹ UNGER, Roberto Mangabeira. *O direito e o futuro da democracia*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004. p. 47.

¹² VITORELLI, Edilson. Litígios estruturais. In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix. (Orgs.). *Processos estruturais*. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 372.

¹³ Ver, no particular: JOBIM, M. F. *Medidas estruturantes: da Suprema Corte Estadunidense ao Supremo Tribunal Federal*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

a organização a partir do emprego de instrumentos corretivos. As ações coletivas, com efeito, representam um mecanismo importante que permite a intervenção episódica em tais estruturas, as quais, habitualmente, no caso brasileiro, cabe salientar, são propostas pelo Ministério Público, instituição que, nos últimos anos, vem priorizando a sua atuação como órgão agente, na defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Essas situações práticas indicam um esforço em se buscar alternativas institucionais para o enfrentamento de problemas sociais concretos, a partir do uso criativo de ferramentas jurídicas disponíveis, mas, que, muitas vezes, não são utilizadas.¹⁴ Conquanto tais medidas permaneçam no limiar da mudança estrutural,¹⁵ não podem ter sua importância diminuída, pois representam uma paulatina, ainda que limitada, reconstrução institucional e apontam para um novo horizonte da experiência jurídica, dando mostras de um experimentalismo limitado, que, todavia, carrega o embrião de possibilidades transformadoras.

De fato, um caso paradigmático da experiência jurídica norte-americana ilustra adequadamente o escopo e a amplitude das medidas estruturais: para combater o sistema de segregação racial, o Judiciário estadunidense, no famoso caso *Brown versus Board of Education of Topeka*,¹⁶ promoveu a reorganização do modelo escolar do país, a partir de decisões de conteúdo complexo e experimental, fixando procedimentos para escolha de alunos, revisão do sistema de transportes, modificações curriculares, realocação de recursos entre escolas, criação de sistemas para monitorar as organizações, dentre outras providências, devidamente monitoradas e acompanhadas por juízes¹⁷. Em suma: não se

¹⁴ Ao menos na extensão e amplitude aspiradas por Mangabeira Unger.

¹⁵ Elas revelam o desenvolvimento interrompido do pensamento jurídico ao apontar que “a fidelidade ao direito e aos ideais a ele atribuídos pode conduzir, involuntariamente e em pequena escala, aos experimentos institucionais que nos recusamos frontalmente a imaginar e realizar. Também demonstra que nossa incapacidade para dar o segundo passo desorienta e inibe nossa tarefa reconstrutiva de pequena escala. Esse capítulo da história do direito contemporâneo ilustra como uma visão dominante pode se esconder e se revelar ao mesmo tempo”. UNGER, Roberto Mangabeira. *O direito e o futuro da democracia*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004. p. 50.

¹⁶ *Brown v. Board of Education of Topeka*, 347 U.S. 483 (1954).

¹⁷ FISS, O. *Um novo processo civil: estudos norte-americanos sobre jurisdição, constituição e sociedade*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 27-28. Ver: SABEL, C. F.; SIMON, W. H. *Destabilization rights: how public law litigation succeeds*. *Harvard Law Review*, Cambridge, p. [1-79], 2004. Mangabeira Unger realça e prioriza a dimensão jurídica como ferramenta para o exercício da imaginação institucional: um instrumento capaz de favorecer processos de transformações sociais, o que a vincula indissolavelmente ao destino da democracia. Como insistentemente pondera, se os nossos interesses e ideais estão sempre pregados na cruz das instituições e práticas que os representam de fato e se a lei é a forma institucional da vida de um povo (Hegel), é fundamental ampliar o repertório desses modelos, dando braços e armas à imaginação de futuros sociais alternativos. Para tanto, propõe um novo sistema de direitos, em especial o que denomina “direitos de desestabilização”. Eles protegeriam “o interesse do cidadão de quebrar as grandes organizações ou extensas áreas de prática social que se mantêm fechadas aos seus efeitos desestabilizadores do conflito comum e assim

tratou de tradicional decisão condenatória comumente adotada pela instância judiciária, mas de reestruturação institucional das organizações, a partir do estabelecimento de metas provisórias e revisáveis no curso de sua implementação, com o suporte de especialistas e de entidades.

No caso brasileiro, pode-se mencionar as lições da conhecida ACP do carvão, na qual o MPF propôs ação civil pública nos idos de 1993 para o fim de implementação de ambicioso projeto de recuperação de áreas que foram degradadas pela mineração no Estado de Santa Catarina. As decisões proferidas, de irrecusável conteúdo estrutural, foram capazes de revelar o alcance e mesmo as dificuldades de implementação de demandas de tal natureza no âmbito judiciário, especialmente na esfera ambiental.¹⁸

O desafio agora é buscar a expansão dos processos estruturais na esfera trabalhista, mesmo porque na especializada os litígios estruturais abundam em expressão e relevância, a exemplo do assédio moral organizacional, que tem merecido a firme atuação do *parquet* laboral no enfrentamento de sua prática.

2. O Ministério Público do Trabalho e o combate às condutas assediosas

O Ministério Público do Trabalho ganhou, depois da promulgação da Constituição Federal de 1988, novos e expressivos contornos. Essa mudança de perfil do Ministério Público laboral foi intensificada especialmente a partir da promulgação da Lei Complementar n. 75/93, que dispôs sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, assegurando-lhe diversas ferramentas para exercer essa incumbência.

Por meio do inquérito civil público e da ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho passou a ocupar a linha de frente na defesa dos interesses transindividuais, quando

protegem as hierarquias do poder e da vantagem” (In: *Política: os textos centrais*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001). Na sua configuração, autorizariam o desmantelamento de instituições ou práticas sociais que imponham vínculos de dominação e de dependência, permitindo às pessoas interromper e eliminar práticas institucionais opressivas onde quer que ocorram. Como afirma Lucas Fucci Amato, “Direitos de desestabilização, portanto, corrigem disfunções na dinâmica de sistemas organizacionais, quando suas rotinas e procedimentos deixam de fornecer as prestações e proteções devidas às pessoas, abordando-as tão só como corpos e mentes vulnerabilizados a privações e violências”. In: *Inovações constitucionais: direitos e poderes*. Belo Horizonte: Letramento- Casa do direito, 2018. p. 176.

¹⁸ ARENHART, Sérgio Cruz. Processos estruturais no direito brasileiro: reflexões a partir do caso da ACP do carvão. *Revista de Processo Comparado*, v.1, p.211-229, jul./dez, 2015.

desrespeitados os direitos sociais dos trabalhadores, previstos na lei ou na Constituição.¹⁹ Foi-lhe atribuída, também, a função de propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

O MPT ora exerce as suas atividades como órgão interveniente (fiscal da ordem jurídica) ora como órgão agente. Na condição de órgão interveniente, atua emitindo pareceres nos processos em que haja interesse público. Enquanto órgão agente, opera tanto no âmbito dos processos judiciais quanto fora: instaura inquéritos civis, celebra acordos (Termos de Ajustamento de Conduta), bem como exerce as funções de mediador e árbitro. Para além disso, o MPT também expede notas técnicas e recomendações e atua em procedimentos promocionais (PROMOs) e em grupos de trabalho.

Judicialmente, o Ministério Público do Trabalho atua no aforamento de ações civis públicas, ações anulatórias, dissídios de greve, entre outras medidas.

Ademais, tem assumido, inclusive, o relevante papel de articulador social, realizando audiências públicas e estruturando fóruns e convênios com entidades da sociedade civil, na perspectiva de cumprir adequadamente as missões que lhe foram cometidas pelo ordenamento.

Para se desincumbir de suas múltiplas atividades, o Ministério Público do Trabalho estruturou desde o final dos anos 1990 um conjunto de oito coordenadorias temáticas para articular e profissionalizar a atuação de seus membros e servidores.

As coordenadorias nacionais costumam atuar sob a diretriz de um planejamento estratégico de médio e longo prazo no qual, com a democrática participação dos seus membros, são formulados objetivos e selecionados programas de ação a serem executados consoante cronogramas previamente estabelecidos, levando em conta as condições estruturais internas da instituição e as conjunções externas.²⁰

No seu cotidiano, o MPT tem recebido grande número de denúncias de violência no trabalho. Na maioria dos casos, instaura procedimentos investigativos e, em algumas

¹⁹ Arts. 83, III, e 84, II, da Lei Complementar n. 75/93.

²⁰ A Codemat (Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho), a Conaete (Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo), a Conafret (Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Emprego), a Conalis (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical), a Conap (Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública), a Conatpa (Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário), a Coordigualdade (Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação na Discriminação no Trabalho) e a Coordinfância (Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente).

situações, indefere liminarmente eventual instauração de inquérito civil, quando o fato denunciado se refere a um conflito pontual e específico capaz de ensejar, quando muito, reparação individual. Em casos tais, a via judicial individual é a mais recomendada.

Por desconhecer os meandros do mundo jurídico, alguns denunciantes batizam de assédio moral o que configuraria uma agressão moral específica, pontual, não repetida. Em situações excepcionais e de extrema gravidade, não se descarta, porém, a possibilidade de configuração de assédio moral resultante de ato único e isolado.

Afora seu desempenho rotineiro, o MPT opera também a partir de projetos estratégicos, voltados à atuação alinhada ao Planejamento Estratégico Institucional, aos Planos Gerais de Atuação, aos Programas de Atuação Funcional e aos respectivos Projetos Executivos, com o cumprimento de metas institucionais, sem prejuízo da atuação em projetos específicos necessários para a resolução de questões decorrentes de particularidades locais. Um exemplo é a atuação do órgão no setor de *telemarketing*, no qual sobressaem denúncias de práticas assediosas.

A partir do diagnóstico de dados das maiores empresas do Brasil no setor, o MPT mapeou aquelas que apresentavam maior índice de adoecimento. Em atuação concertada com outras instituições, catalogou, em projeto institucional específico – *GT Telemarketing* –, um conjunto expressivo de dados em relação ao perfil dos trabalhadores, tipos de patologias apresentadas, taxas de rotatividade, entre diversos elementos. Mais especificamente, mapeou inúmeras denúncias de assédio moral, a partir de cobranças excessivas de metas, pressão exagerada para aumento de vendas, controle exacerbado do tempo de atendimento, estímulo abusivo à competição entre empregados, exposição pública da avaliação de desempenho, tratamentos humilhantes, vedação de idas ao banheiro, não aceitação de atestados médicos, aplicação banalizada de penalidades, imposição de excessiva carga de trabalho e toda sorte de abusos do poder diretivo.

Em face dessas inúmeras denúncias e de forma precatada, antes de aforar as ações, celebrou Termos de Ajuste de Conduta (TAC) com algumas empresas, e acionou outras entidades em Ações Cíveis Públicas em todo Brasil, envolvendo temas assédio moral, meio ambiente do trabalho e jornada do trabalho.

Uma área que também mereceu atuação estratégica do MPT foi o segmento bancário, no qual há um ambiente propício às condutas assediadoras: estabelecimento de metas dificilmente atingíveis; estímulos à competição entre colegas; pressões para venda de produtos; excesso de atividades; agências lotadas e poucos empregados para atendimento;

métodos exageradamente rigorosos de avaliação da produtividade para fins remuneratórios, entre outras situações congêneres.

No particular, articulou-se, em 2013, no âmbito da COORDIGUALDADE, o projeto “assédio é imoral”, que embasou a atuação de seus membros. No seu bojo, a instituição publicou uma interessante e esclarecedora cartilha intitulada “Assédio moral em estabelecimentos bancários”, disponível nos sítios eletrônicos do órgão.

Outros projetos dessa natureza são cogitados, especialmente voltados a outro nicho de combate: o que diz respeito ao assédio organizacional. O Ministério Público é o único autorizado a instaurar inquérito civil e, assim, tem instrumentos para aprofundar a investigação autonomamente, a partir de análises detalhadas do panorama socioeconômico e à luz de planejamento estratégico elaborado para tal mister.

Por todos esses elementos, encontra-se o órgão ministerial devidamente vocacionado a assumir, juntamente com outros atores sociais, um papel de destaque no emprego das demandas estruturais, o que ora se apreciará em situações específicas.

3. O enfrentamento ao assédio moral pela via da intervenção estrutural

Numa perspectiva mais ampla, a compreensão do meio ambiente laboral demanda enxergá-lo como um sistema dinâmico e fundamentalmente social, indo além do local imediato de trabalho e seu aparato físico. Como ensina Ney Maranhão: “juridicamente, meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo”,²¹ de tal maneira que o assédio moral é uma agente patogênico capaz de configurar uma doença ocupacional.

O assédio moral é aqui compreendido como a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras: uma conduta reiterada e abusiva que se manifesta “por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à

²¹ MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista de Direito do Trabalho*. 2016 RDT. Vol.170 (julho - agosto 2016).

dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”, nas clássicas lições de Marie-France Hirigoyen.²²

O enfrentamento das práticas de assédio moral é um caso particular e fecundo para intervenção estrutural, especialmente em se tratando de assédio moral organizacional,²³ enquanto modalidade de assédio que se relaciona “aos métodos de gestão de determinada organização laboral, que, em busca da elevação dos índices de produtividade e lucro, viola os direitos fundamentais de diversos trabalhadores”, como ensinam Claiz M. P. Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho.²⁴

As práticas assediosas se alastram no mundo do trabalho, com nefastas consequências para os empregados, as empresas e o poder público/sociedade civil. Para os primeiros, pode acarretar danos irreversíveis à saúde-psicofísica; em relação aos empregadores, a redução da produtividade e comprometimento da sua imagem, ao tempo em que aumenta os riscos de acidentes laborais e, por fim, enseja uma sobrecarga nos serviços de saúde, pressionando o já combalido sistema securitário social.

Conforme aduzimos em outros escritos, o modelo de gestão de mão de obra na era do capital globalizado redefiniu a relação capital/trabalho sob o impacto das mudanças tecnológicas, da automação programável e de uma gama de inovações organizacionais. Conquanto inúmeras e generosas declarações de princípios sustentem o contrário, no sistema capitalista a força de trabalho é uma mercadoria e como qualquer mercadoria pode ser comprada e vendida.²⁵ Assim opera a compra e venda da força de trabalho (a energia humana empregada para transformação dos objetos), pois o trabalhador vende sua única mercadoria e o capitalista a adquire ao pagar o salário.²⁶

²² HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. pp. 65-8. A despeito das dificuldades de delimitação conceitual, a violência psicológica é uma agressão inaceitável ao meio ambiente laboral, pois degrada-o, avilta-o, desequilibra-o, pondo em risco a saúde das vítimas. Quando se fala em saúde, não se quer dizer ausência de doença, mas um estado de bem-estar físico, mental e social - Conceito de Saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde – OMS, conforme Comissão Nacional de Reforma Sanitária. Relatório final da 8ª. Conferência Nacional de Saúde de 1986.

²³ “A expressão organizacional associada ao assédio tem o propósito de destacar que esse tipo de prática se estrutura a partir das estratégias de gestão e divisão do trabalho, ou seja, depende principalmente da maneira como o trabalho está organizado” (SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio Moral/Organizacional: Uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 86).

²⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz M. P. Gunça dos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 91.

²⁵ HUNT, E.K. *História do pensamento econômico- uma perspectiva crítica*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2005. p. 4.

²⁶ CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; CUNHA, Gabriela Lemos. O direito à imagem do empregado e sua dimensão constitucional. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coords). *Desafios da reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista do Tribunais, 2017.

Ocorre que o labor humano é uma mercadoria muito *especial*: na sua materialidade não se destaca do executante, uma vez que não há como separar a força de trabalho da pessoa do trabalhador. Por tais razões, o alerta sempre invocado de J. Rivero: “le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail mais non sa personne”.²⁷

Esse atributo é particularmente exponenciado na sociedade brasileira. O país carrega as marcas de uma herança escravista que conformou, indelevelmente, as relações sociais e humanas em nosso meio, a tal ponto que, mesmo em banais discussões cotidianas, quando um dos interlocutores eventualmente adota um tom mais ríspido, imperativo, em sua fala, o outro costuma redarguir, respondendo: “você acha que está falando com seu empregado?!”, o que revela, sintomaticamente, a inaceitável compreensão de que o empregador tudo pode, como uma espécie de autoridade senhorial, à qual o empregado deve se submeter, ainda que exposto a situações de constrangimento e humilhações.

Por certo, o combate ao assédio moral interessa a toda sociedade e desafia a atuação de diversos saberes e instituições, em especial daquelas voltadas a proteção da saúde dos empregados. O direito emerge como elemento de contenção e repressão. Nesse sentido, ao completar o centenário de sua existência, a Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou a Convenção nº 190/19 versando sobre a violência e assédio moral no meio ambiente de trabalho - já encaminhada ao Congresso Nacional pela Presidência da República para fins de ratificação, o que demonstra a relevância do tema.

Sua ratificação é de suma importância,²⁸ mesmo porque não existe em nosso ordenamento jurídico trabalhista lei específica disciplinando os contornos do assédio moral o que, reconheça-se, cria grandes dificuldades para sua comprovação em juízo,²⁹ dada a profunda imbricação entre o direito material e o direito processual.³⁰

²⁷ RIVERO, J. *Les libertés publiques dans l'entreprise*: Droit social, 1982, p. 423.

²⁸ Como quer que seja, o art. 8º da CLT permite que a referida convenção seja empregada como princípio norteador do direito laboral, no particular.

²⁹ À exceção da NR 17 que, ao normatizar a organização do trabalho no segmento de teleatendimento/telemarketing, contemplou regras expressas que vedam o emprego de métodos que possam materializá-lo. Em um plano mais geral e relacionado às diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, cabe registrar o Decreto 9.571/2018 que, inspirado nos “Princípios de Ruggie”, estabelece obrigações de respeito, proteção e promoção dos direitos humanos, repudiando, expressamente, a prática de assédio moral nas empresas (art. 10, V).

³⁰ CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; CUNHA, Gabriela Lemos. A prova do assédio moral nas ações coletivas e a reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 22, n. 1, p. 105-120, jun. 2018.

A falta de lei específica disciplinando os perímetros que delimitam o assédio moral, todavia, não tem impedido o seu enfrentamento pelos tribunais. Isso acontece porque as diversas condutas que o caracterizam já configuram agressões ao ordenamento jurídico, pois atentam contra várias normas constitucionais, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV), a solidariedade (art. 3º, I), a proteção ao meio ambiente do trabalho sadio (art. 200, VIII) e a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II).

Ademais, as condutas assediosas violam princípios e regras da codificação civil (boa-fé objetiva e abuso de direito), bem como o conjunto dos direitos da personalidade elencados na sua parte geral. Além disso, elas violam diversas previsões da CLT, a exemplo dos dispositivos que tratam da justa causa patronal, sem esquecer da legislação extravagante, a exemplo da Lei n. 9.029/95, além de outras normas administrativas e ambientais, como o Decreto n. 9.571/2018, art. 10, II e V17.

Como quer que seja, o enfrentamento das práticas de assédio moral é um espaço fecundo para intervenção estrutural. Deveras, afóra a busca de pleitos reparatórios e de imposição das obrigações de fazer e de não fazer que habitualmente são exigidas (relevantes, mas insuficientes), está a necessidade de adotar estratégias e providências para recomposição da adequada qualidade do meio ambiente de trabalho. Esse desiderato, inclusive, pode ser atingido pelo Ministério Público do Trabalho na esfera extrajudicial, a partir da instauração de Procedimentos Promocionais (PROMO's) e da celebração de Termos de Ajuste de Conduta,³¹ que tem servido de instrumentos para superação de litígios estruturais, em atuação resolutiva voltada, em última instância, à prevenção e resolução dos conflitos, evitando o assoberbamento da máquina judiciária, em sintonia com os postulados da Carta de Brasília de 2016, do Conselho Nacional do Ministério Público.

Não alcançando sua meta na esfera extrajudicial, o MPT vem se lançando, em alguns casos, ao enfrentamento da violência psicológica no trabalho a partir da busca da implementação das *structural injunctions* em juízo. O objetivo é identificar o fundo causal desencadeador dos conflitos e, partir daí, construir, no âmbito judiciário, em concurso com os demais sujeitos do processo (multipolaridade), uma solução que o elimine de imediato e, na melhor das hipóteses, construa barreiras que impeçam sua irrupção.

Em situações tais, ensina Owen Fiss, no curso do processo estrutural reconstrutivo, o juiz penetra na fachada institucional da entidade a fim de identificar o centro ou centros

³¹ Os litígios estruturais podem ser resolvidos na esfera extrajudicial. A boa prática assim recomenda.

decisórios de onde emanam as diretrizes causadoras das anomalias organizacionais, a fim de impor-lhes ordens restaurativas:

Esta clase de órdenes judiciales no supone que quines ocuparon u ocupan tales cargos son responsables de haber causado un daño, entendio este en su sentido individualista. Más bien, presuponen que la acción prescrita por vía judicial – con todas las cargas financeiras y de outra índole que ella conlleva – es necesaria para eliminar la amenaza que la institución, como un todo, implica para los valores constitucionales.³²

Esse o principal atributo da reforma estrutural: abordar um prática estruturada com o propósito de “corrigi-la prospectivamente, e não apenas afirmar a proibição e providenciar reparação dos danos consumados”, na medida em que o “dispositivo da injunção estrutural tem uma função de garantia de conformidade (*compliance*)”, pois, em vez

de reafirmar a norma substantiva violada, determinando um período de graça e ameaçando com alguma punição se o condenado deixar novamente de seguir as regras, a corte esboça um plano, um sistema de prescrições para a reforma estrutural.³³

Como ensinam Fredie Didier Jr., Hermes Zaneti Jr. e Rafael Alexandria de Oliveira, a decisão estrutural tem um conteúdo complexo, pois

normalmente prescreve uma norma jurídica de conteúdo aberto; não raro o seu preceito indica um resultado a ser alcançado – uma meta, um objetivo – assumindo, por isso, e nessa parte, a estrutura deontica de uma norma-princípio, com o objetivo de promover um determinado estado de coisas. Mas não só isso: é uma decisão que estrutura o modo como se deve alcançar esse resultado, determinando condutas que precisam ser observadas ou evitadas para que o preceito seja atendido e o resultado, alcançado – assumindo, por isso, e nessa parte, a estrutura deontica de uma norma regra.³⁴

Para exemplificar, com esse propósito e após rigorosa apuração em inquérito civil, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública na Justiça do Trabalho da 5ª Região contra empresa que estava adotando práticas assediosas.³⁵

Além dos clássicos pedidos de abstenção do uso de práticas vexatórias e humilhantes que atentam contra a honra e a dignidade dos trabalhadores, a ação pleiteava: a realização de

³² FISS, Owen. *El derecho como razón pública*. Madrid: Marcial Pons, 2007, p. 55.

³³ AMATO, Lucas Fucci. *Inovações constitucionais: direitos e poderes*. Belo Horizonte: Letramento- Casa do direito, 2018, p. 151.

³⁴ DIDIER JUNIOR, Fredie; ZANETI JUNIOR, Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Notas sobre as decisões estruturantes. In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix (Orgs.). *Processos estruturais*. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 356.

³⁵ ACP 0000016-81.2017.5.05.0037.

diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho, com vistas a detectar qualquer forma de assédio moral ou psíquico aos trabalhadores, a ser promovida por psicólogo organizacional; a adoção de estratégias eficientes de intervenção precoce, indicadas pelo profissional que elaborar o diagnóstico referido no item anterior, com vistas a preservar a higidez do meio ambiente de trabalho, zelando pelo clima de recíproco respeito na empresa; a implementação de normas de conduta (administrativas) que visem a construção de um ambiente de trabalho saudável e de respeito à honra, à reputação, à liberdade, à dignidade e à integridade física, intelectual e moral de seus empregados, com determinações claras a diretores, chefes e superiores hierárquicos, da obrigação de tratar com urbanidade os empregados; a elaboração de programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, com descrição das causas e das medidas necessárias para preveni-lo; a indicação no referido programa de cronograma específico para implementação das medidas de controle do assédio moral no trabalho; a instituição de canais para formalização de denúncias, com garantia do sigilo, bem como procedimentos necessários à investigação dos fatos e adoção das medidas necessárias ao restabelecimento do equilíbrio do meio ambiente do trabalho; o oferecimento imediato de processo de mediação, a fim de evitar que as situações de conflito se compliquem ou se deteriore; a instituição de comissão integrada por representantes da empresa e do sindicato laboral, com poderes para recepção de denúncias, instrução do processo e expedição de relatório com recomendação de punição ou de arquivamento do processo, bem como de medidas de prevenção de novas ocorrências.

Ao sentenciar o feito, a magistrada acolheu, em parte, os pleitos do MPT e, em deliberação de conteúdo estrutural, determinou à empresa a contratação de profissional externo para elaboração de diagnóstico do meio ambiente psicossocial do trabalho com vistas ao desenvolvimento de uma política de combate ao assédio moral. A juíza consignou que

nessa política de combate deverão ser contempladas estratégias de sensibilização, estratégias de regulamentação e estratégias de gerenciamento, com indicação de mudanças na realidade empresarial, devendo o plano atentar para a obrigatoriedade de a empresa adotar estratégias eficientes de intervenção precoce, com vistas a preservar a higidez do meio ambiente de trabalho, zelando pelo clima de recíproco respeito na empresa, principalmente no que se refere ao tratamento dispensado aos empregados com deficiência.

A inovadora sentença determinou ainda que a empresa implemente

normas de conduta (administrativas) que visem a construção de um ambiente de trabalho saudável e de respeito à honra, à reputação, à liberdade, à dignidade e integridade física, intelectual e moral de seus empregados, com determinações claras a diretores, chefes e superiores hierárquicos, da obrigação de tratar com urbanidade os empregados.

E elabore

programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, com descrição das causas e das medidas necessárias para preveni-lo; sendo que no referido programa deverá ser indicado cronograma específico para implementação das medidas de controle do assédio moral no trabalho.

Além disso, julgou procedente o pedido para “condenar a ré a manter o atual e comprovado canal para formalização de denúncias, com garantia do sigilo”, bem como determinou que a empresa

adote procedimentos necessários à investigação dos fatos e adoção das medidas necessárias ao restabelecimento do equilíbrio do meio ambiente do trabalho, conforme plano de ação a ser elaborado pela profissional mencionada.

O feito encontra-se em grau de recurso. Independentemente do seu desfecho, ele é exemplo de intervenção estrutural que, para além da repressão às práticas assediosas, pretende a recomposição interna da organização para enfrentar os elementos desencadeadores destes nefastos comportamentos.

A adoção do processo estrutural reclama a existência de problema estrutural: uma estrutura organizacional destoante dos bons padrões de governança, apta a ensejar um litígio estrutural. Alguns casos, a exemplo de práticas localizadas de assédio moral, movidas por questões de ordem pessoal e adotadas por este ou aquele ocupante de cargo de direção, como gerentes e supervisores, não demandam providência de tal magnitude, pois não de ser enfrentados pela ação coletiva, com os pleitos clássicos já referidos. Como se verifica, portanto, a demanda estrutural exige dos sujeitos processuais e, em especial, do magistrado, uma outra postura, à luz do art. 139 do CPC, IV: a de agente implementador de direitos fundamentais, em litígios nos quais o interesse social apela para uma atuação concretizadora dos preceitos normativos que o resguardem. Conforme alerta Ricardo Macedo Britto Pereira,

a “tutela coletiva figura como elemento essencial para a Constituição assegurar a efetividade dos direitos nela previstos, mediante as transformações impostas em seu texto”.³⁶

É natural o receio que alguns possam experimentar em relação à adoção do processo estrutural na jurisdição trabalhista, pelos mais variados motivos. Em primeiro lugar, se poderia supor um demasiado alargamento dos poderes decisórios dos juízes,³⁷ quando, em realidade, uma das características do processo estrutural é o espaço comunicativo e dialógico que lhe é inerente. Quem frequenta determinadas varas do trabalho muitas vezes verifica que, em alguns casos, se multiplicam várias demandas individuais contra determinadas empresas com pleitos reparatórios relacionados ao meio ambiente laboral ou outra temática de fundo: muda-se o nome do reclamante, mas os fatos descritos se repetem em todos os feitos. Ora, diante da violação alargada de direitos fundamentais, cabível a demanda coletiva. A adoção da reforma estrutural permitirá ao magistrado condutor do feito convocar terceiros interessados, *amici curiae*, a exemplo dos sindicatos representativos das categorias atingidas, conselhos profissionais (engenharia, medicina, enfermagem etc), representantes do INSS e da fiscalização do trabalho, representantes dos centros de referências em saúde do trabalhador, em suma, os diversos atores da sociedade civil, para que colaborem na superação dos problemas ou sua minimização. Nesse sentido, o desenho do projeto estrutural reconstrutor será resultante da contribuição de todos – inclusive, por óbvio, dos demandados, e sua implementação e fiscalização, igualmente, haverá de contar com o concurso dos mesmos sujeitos.

É certo que o processo estrutural implica certa flexibilização procedimental, não se comportando nos acanhados limites trilhados pelas clássicas reclamatórias trabalhistas e, mesmo em relação às medidas e provimentos jurisdicionais a serem adotados, demandam a engenhosa utilização de medidas processuais atípicas para assegurar o resultado útil do processo.³⁸

³⁶ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Ação civil pública no processo do trabalho*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2016, p. 28.

³⁷ Cf. FISS, Owen. *El derecho como razón pública*. Ob. cit., p. 26.

³⁸ Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: (...) IV – determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária. Sem esgotar as possibilidades, outros dispositivos legais podem ser invocados para tal mister, a exemplo dos arts. 493 e 536 do CPC e art. 84 do CDC.

Em segundo lugar, poder-se-ia objetar que as pautas dos magistrados laborais se encontram sobrecarregadas,³⁹ o que inviabilizaria qualquer movimentação no sentido da adoção dos processos estruturais. É um dado da realidade. Mesmo com a reforma trabalhista de 2017 – que impactou no número de demandas aforadas na especializada-, a quantidade de feitos que anualmente aportam na Justiça do Trabalho continua alarmante. Nesse sentido, seria oportuno criar algum mecanismo que atribua as demandas de tal natureza um peso diferenciado para fins de distribuição. Ademais, quer-se acreditar que o avanço e expansão de feitos estruturais poderá diminuir, em algum momento, a pulverização dos feitos individuais, na medida em que o enfrentamento global da questão de fundo em determinado ambiente organizacional faria diminuir a incidência das violações aos direitos fundamentais, reduzindo o contencioso dela resultante.

Por fim, tem-se ponderado que a reestruturação de empresas privadas – destinatárias preferenciais da atuação da justiça laboral quando se trata de processo estrutural-, em razão especialmente dos custos envolvidos, poderia gerar assimetrias no mercado, colocando-as em desigualdade de condições em relação às demais entidades, porque, lecionam Arenhart, Osna e Jobim,

A intervenção judicial neste ambiente pode desequilibrar o sistema – sabidamente bastante sensível- da competição econômica. Impor certo comportamento a uma empresa e não a outras (v.g., uma política contra discriminação, cautelas na contratação de terceirizados ou mesmo as vantagens próprias do regime recuperacional) pode impactar a concorrência naquele específico setor do mercado, oferecendo situação de vantagem (ou desvantagem) que sem dúvida repercutirá no equilíbrio competitivo daquele segmento.⁴⁰

Como sábia e corretamente alertam os mesmos autores, se existe uma ilicitude, ela deve ser combatida de per si, independentemente da atuação das outras empresas.⁴¹ De qualquer modo e por razões estratégicas, acima de tudo, o empenho do Ministério Público do Trabalho ao longo dos anos tem sido priorizar a atuação por meio de projetos, elegendo, para tanto, setores econômicos específicos e o conjunto das empresas mais representativas

³⁹ Owen Fiss considera que a solução para esse problema, no direito americano, seria deslocar a solução de problemas mais simples para outras instituições, ao lado do melhor aparelhamento do ramo judiciário específico, cf. FISS, Owen. Ob. cit., p. 66. No caso brasileiro, a criação de varas especializadas em ações coletivas, por exemplo, poderia ser uma alternativa, juntamente com o sistema de pontuação diferenciada.

⁴⁰ ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo; JOBIM, Marco Félix. *Curso de processo estrutural*. 2. ed. São Paulo: Ed. RT, 2022, p. 328.

⁴¹ *Ibidem*, p. 328.

que neles atuam, como objeto de sua atividade investigativa, conforme os exemplos acima expostos.

Não se defende aqui o uso indiscriminado do juízo estrutural, como se fosse uma panaceia para solucionar os mais diversos conflitos entre capital x trabalho, mas sim um remédio a ser utilizado com parcimônia, quando se demonstra a recalcitrância de determinada organização em respeitar o conjunto de direitos juslaborais assegurados aos trabalhadores.

Uma mudança de mentalidade é necessária e leva tempo. A ampliação do uso do juízo estrutural recomendaria também um processo de reciclagem e formação continuadas, com a capacitação permanente dos seus atores principais, o que aliás tem sido feito com muito êxito pelas diversas escolas judiciais em todo país. Mas é possível dar os primeiros passos. Com seu reconhecido pioneirismo, o TST, em decisão que teve como relator o Ministro Alberto Balazeiro, ao apreciar a temática da inclusão de aprendizes no âmbito empresarial, invocou e aplicou expressamente a dogmática dos processos estruturais, por considerar que “efetivar a tutela de inserção no mundo do trabalho a partir do parâmetro internacional do trabalho decente encerra problema processual de natureza complexa. Os provimentos jurisdicionais que avançam para a mudança de uma estrutura demandam respostas de implementação mais efetivas, a partir de remédios específicos como a tutela inibitória”.⁴²

É um valioso precedente da mais alta Corte Trabalhista, que compreendeu a relevância do modelo estrutural de resolução de litígios para a concretização dos direitos fundamentais.

Trata-se de enfrentar o desafio de buscar “variações institucionais que apresentem, experimentalmente, modelos mais eficientes e transformadores da realidade do cidadão comum brasileiro”, como lecionam Carlos Sávio Teixeira e Vitor Pinto Chaves.⁴³

Na esfera trabalhista ainda são escassos os estudos a respeito dos processos estruturais,⁴⁴ apesar do crescente interesse em sua dogmática. Pode-se afirmar, por outro

⁴² TST - RRAg: 1003153820175010050, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 25/05/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 03/06/2022.

⁴³ TEIXEIRA, Carlos Sávio Gomes; CHAVES, Vitor Pinto. O que é mais importante para uma democracia: constituição ou instituições? A resposta de Unger. In: TEIXEIRA, Carlos Sávio Gomes (Org.). *Rebeldia imaginada: instituições e alternativas no pensamento de Roberto Mangabeira Unger*. São Paulo: Autonomia Literária, 2019, p. 186-187.

⁴⁴ Aponte-se o estudo de Gisele Santos Fernandes Góes e Ney Maranhão: O papel do Ministério Público – em especial do Ministério Público do Trabalho – no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do

lado, que, entre os processualistas civis brasileiros, há muito debate a respeito dos limites e possibilidades das demandas estruturais e sua teorização ainda é uma dinâmica em curso.⁴⁵ Mas essa é uma tarefa que o juslaboralista precisa incorporar em suas cogitações doutrinárias e na sua prática profissional, especialmente numa quadra da história na qual o mundo do trabalho atravessa um momento de grandes transformações em seus alicerces normativos e principiológicos.

4. Considerações finais

O mecanismo jurídico mais eficaz para o combate à violência psicológica no meio ambiente de trabalho é a ação coletiva. Afinal, uma sociedade de massas exige soluções igualmente massivas, aptas a atender às pretensões de grandes contingentes de destinatários. Ademais, a máquina judiciária se encontra assoberbada de feitos, o que, por si só, já é suficiente para criar embaraços a uma prestação jurisdicional razoavelmente célere e eficaz.

O assédio moral tem deixado um rastro de dor e sofrimento, infelicitando a vida de milhões de trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo. É um drama que ultrapassa as fronteiras do direito. Mas não é possível desafiá-lo sem a contribuição da instância jurídica, em suas mais amplas dimensões. Para tanto, impõe-se sensibilidade e ousadia. Exige-se sensibilidade para perceber a natureza singular do processo coletivo no seu enfrentamento; ousadia, para permitir superar preconceitos e afastar determinados esquemas mentais prisioneiros de uma visão excessivamente individualista do processo.

O combate às práticas de assédio moral no âmbito da jurisdição trabalhista é um campo fértil para intervenção estruturante pela via das demandas coletivas, na medida em que prioriza a reestruturação interna do modelo organizacional, a fim de impedir que a degradação do meio ambiente comprometa a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Na sociedade atual, diria Lévinas, “o ontem agoniza e o amanhã balbucia”⁴⁶, por isso indispensável repensar nossos fazeres e instituições. É na dimensão concreta, praxeológica,

contexto pandêmico. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coords.). *Direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 209-217.

⁴⁵ JOBIM, Marco Félix. Reflexões sobre a necessidade de uma teoria dos litígios estruturais. In: ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix (Orgs.). *Processos estruturais*. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 449-466.

⁴⁶ LÉVINAS, Emmanuel apud SOUZA, Ricardo Timm de. Inquieto pensar. *Filosofia ciência e vida*. São Paulo, ano II, n. 13. p. 6-13, set. 2007.

na materialidade estética que opera o direito, daí a necessidade de se incorporar em suas coordenadas uma poética e, porque não dizer, uma poética pragmática,⁴⁷ que coloca em questão o agir dos homens, em um sentido ontológico, enquanto criação autêntica e divisada como produção e criação de materiais, práticas, ferramentas conceituais, institutos jurídicos, em um plano mais abrangente de afirmação do projeto democrático, mesmo porque os “mais importantes repositórios de visões sociais estabelecidas são as ordens normativas – especialmente os sistemas legais e as tradições da doutrina legal-, que fazem do mundo social algo mais que uma arena de disputa”⁴⁸. Mangabeira Unger considera que o jurista pode assumir outros papéis, especialmente o de informar o debate público em uma democracia, fornecendo instrumentos imaginativos capazes de enriquecê-la e apresentando antecipações tangíveis de uma vida melhor.⁴⁹ É o que podemos ansiar.

Referências bibliográficas

- AMATO, Lucas Fucci. *Inovações constitucionais: direitos e poderes*. Belo Horizonte: Letramento- Casa do direito, 2018.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.
- ARENHART, Sérgio Cruz; JOBIM, Marco Félix. (Orgs.). *Processos estruturais*. Salvador: Juspodivm, 2017.
- ARENHART, Sérgio Cruz. Processos estruturais no direito brasileiro: reflexões a partir do caso da ACP do carvão. *Revista de Processo Comparado*, v.1, p.211-229, jul./dez, 2015.
- ARENHART, Sérgio Cruz; OSNA, Gustavo; JOBIM, Marco Félix. *Curso de processo estrutural*. 2. ed. São Paulo: Ed. RT, 2022, p. 328.
- CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. *Direito e imaginação institucional em Roberto Mangabeira Unger*. Salvador: EDUFBA, 2020.
- CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. *Liquidação e execução na ação coletiva trabalhista*. São Paulo: LTr, 2012.

⁴⁷ Nessa direção, os estudos do filósofo brasileiro José Crisóstomo de Souza. Ver, para tanto, as contribuições teóricas do grupo de pesquisa *Poética Pragmática*, por ele coordenado, disponível em: [poeticapragmatica.blogspot.com.br].

⁴⁸ UNGER, R. M. *Paixão: um ensaio sobre a personalidade*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998. p. 51.

⁴⁹ UNGER, R. M. *The critical legal studies movement: another time, a greater task*. London: Verso. 2015.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; CUNHA, Gabriela Lemos. O direito à imagem do empregado e sua dimensão constitucional. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coords.). *Desafios da reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista do Tribunais, 2017.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; CUNHA, Gabriela Lemos. A prova do assédio moral nas ações coletivas e a reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 22, n. 1, p. 105-120, jun. 2018.

DIDIER JUNIOR, F; ZANETI JUNIOR, H. *Curso de direito processual civil: processo coletivo*. 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. v. 4.

ESTADOS UNIDOS. U.S. SUPREME COURT. *Brown v. Board of Education of Topeka*, 347 U.S. 483 (1954).

FISS, O. *Um novo processo civil: estudos norte-americanos sobre jurisdição, constituição e sociedade*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

_____. *El derecho como razón pública*. Madrid: Marcial Pons, 2007.

GÓES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney. O papel do Ministério Público – em especial do Ministério Público do Trabalho – no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coords.). *Direito do trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Juspodivm, pp. 209-217, 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no trabalho. Redefinindo o assédio Moral*. Trad. Rejane Janowitz. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HUNT, E.K. *História do pensamento econômico- uma perspectiva crítica*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2005.

JOBIM, M. F. *Medidas estruturantes: da Suprema Corte Estadunidense ao Supremo Tribunal Federal*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

JOBIM, Marco Felix. Reflexões sobre a necessidade de uma teoria dos litígios estruturais. In: ARENHART, Sérgio Cruz; e JOBIM, Marco Félix. (Orgs.). *Processos estruturais*. Salvador: Juspodivm, pp. 449-466, 2017.

LÉVINAS, Emmanuel apud SOUZA, Ricardo Timm de. Inquieto pensar. *Filosofia ciência e vida*. São Paulo, ano II, n. 13. p. 6-13, set. 2007.

MANGABEIRA UNGER, Roberto. *O direito e o futuro da democracia*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

MARANHÃO, Ney. *Poluição Labor-Ambiental*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2017.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual = Work environment: juridical and conceptual description. *Revista de direito do trabalho*. São Paulo, SP, v. 42, n. 170, p. 139-165, jul./ago. 2016.

MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino. O processo estrutural no combate ao assédio moral na esfera trabalhista. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, RT, v. 1033, p. 327-343, 2021.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino. O crime de perseguição (*stalking*) e os efeitos da sentença criminal na jurisdição trabalhista. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, v. 1, p. 39-64, 2021.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino. *Assédio moral trabalhista. Ações coletivas e processo estrutural*. São Paulo: Saraiva jur, 2022.

MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na Justiça do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz M. P. Gunça dos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraiva, 2020.

RIVERO, J. *Les libertés publiques dans l'entreprise: Droit social*, 1982.

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

TEIXEIRA, Carlos Sávio Gomes; CHAVES, Vitor Pinto. O que é mais importante para uma democracia: constituição ou instituições? a resposta de Unger. In: TEIXEIRA, Carlos Sávio Gomes (Coord.). *Rebeldia imaginada- instituições e alternativas no pensamento de Roberto Mangabeira Unger*. São Paulo: Autonomia Literária, 2019.

THOREAU, Henry D. *Walden ou A vida nos bosques*. 2. ed. São Paulo: Global Editora, 1984.

UNGER, Roberto Mangabeira. *O direito e o futuro da democracia*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

UNGER, Roberto Mangabeira. *The critical legal studies movement: another time, a greater task*. London: Verso, 2015.

VENTURI, Elton. *Processo civil coletivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

VITORELLI, Edilson. Litígios estruturais. In: ARENHART, Sérgio Cruz; e JOBIM, Marco Félix. (Orgs.). *Processos estruturais*. Salvador: Juspodivm, 2017.

WARAT, Luis Alberto. *Introdução geral ao direito*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1995. v. III.