



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA VARA DO
TRABALHO DE SÃO PAULO/SP**

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO
TRABALHO DA 2ª REGIÃO**, CNPJ nº 26.989.715/0033-90, com sede na Rua Cubatão,
nº 322, Paraíso, São Paulo/SP, CEP 04013-001, por sua Procuradora do Trabalho in fine
assinada, no exercício de sua função institucional prevista no artigo 129, inciso III, da
Constituição da República e no artigo 83, inciso III, da Lei Complementar no. 75, de 20
de maio de 1993, vem, respeitosamente, nos termos da Lei 7.347/85, propor a presente

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

em face de **BANCO DO BRASIL S/A**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ
nº 00.000.000/0712-93, localizado na Rua Quinze de Novembro, nº 111, Centro, São
Paulo/SP, CEP 05413-909 e **BB TECNOLOGIA E SERVIÇOS (ANTIGA COBRA
TECNOLOGIA SA)**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº
42.318.949/0001-84, localizada na Avenida José Maria Whitaker, nº 203, 1º andar,
Planalto Paulista, São Paulo/SP CEP 04057-000, pelas razões de fato e de direito que
passa a expor:



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

I – CONSIDERAÇÕES FÁTICAS

No ano de 2012, o Ministério Público recebeu denúncia sigilosa, noticiando a prática de diversas irregularidades trabalhistas praticadas pelas réas, mais especificamente a prática de assédio moral em face de trabalhadores terceirizados da COBRA TECNOLOGIA S/A., que prestam serviços nas dependências do BANCO DO BRASIL S/A. Segundo a denúncia originária o Banco do Brasil a par de exigir o cumprimento de metas excessivas em relação a empregados diretos e terceirizados, também adota conduta discriminatória em relação aos terceirizados, que são obrigados a utilizar o restaurante através de acesso diverso do disponibilizado aos empregados diretos. A denúncia, ainda, relata a ocorrência de monitoramento ostensivo do ambiente de trabalho e discriminação de gênero. Os fatos ocorreram na sede da Rua Boa Vista e continuaram com a transferência para a Rua Altino Arantes. Foi instaurado procedimento preparatório, posteriormente convertido em inquérito civil nº 1509/2012.

(doc. 01)

Esclareça-se, inicialmente, que a segunda ré, empresa COBRA TECNOLOGIA S/A trata-se de pessoa jurídica de direito privado, que tem por objetivo desenvolver produtos de informática, automação, segurança patrimonial, terminais bancários, dentre outros serviços, tendo como acionista controlador o BANCO DO BRASIL S/A, sociedade de economia mista, integrante, portanto, da administração indireta federal, conforme discriminado no Estatuto Social. Os serviços atualmente realizados por esta controlada do acionista majoritário, primeiro réu, anteriormente a sua criação eram executados por empregados diretos do Banco do Brasil, previamente aprovados em concurso público. Mantém-se entre as referidas empresas um contrato de prestação de serviços de monitoração da ambiência dos pontos e da disponibilidade dos terminais de autoatendimento. **(doc. 02)**



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Iniciada a investigação, foram ouvidos trabalhadores, que confirmaram as práticas denunciadas de assédio moral, especificamente a cobrança de metas, o tratamento ríspido e vexatório e discriminação em relação a terceirizados, conforme se transcreve: (**doc. 03**)

“que em determinada oportunidade sofreu tratamento desrespeitoso por parte da supervisora, tendo sido chamado de 'peso morto'; que presenciou outra colega submetida a tratamento vexatório na frente dos demais colegas; que os fatos ocorreram em épocas diferentes; (...) que diversas pessoas saíram da empresa nessa época; que tinham acesso ao restaurante do banco, via externa, ficando impedidos de utilizar um acesso interno que havia entre os prédios; que essa proibição de acesso interno ocorreu depois de algum tempo;” (testemunha 01 – depoimento sob sigilo em envelope no MPT)

“que considera que a supervisora tinha um tratamento ríspido com os funcionários; que a supervisora era a Ana Paula; que quando foi dispensada achou uma falta de consideração não ter sido avisada pela chefia (...); que em determinada oportunidade considera que foi tratada com ironia pela gerência, Sra. Cintia, que afirmou que 'tem gente aqui que é fogo, nem deu o horário e já quer ir embora' e a depoente estava organizando a mesa sair, faltando poucos minutos para final da jornada.” (testemunha 02 – depoimento sob sigilo em envelope no MPT)

“que trabalham com o atingimento de metas, especificamente quanto ao adequado funcionamento de determinado número de caixas eletrônicos por região; que o banco estipula a porcentagem sobre o número total de caixa em cada região que deve estar funcionando, em torno de 98%; (...) que quando a meta é atingida as ilhas são premiadas com caixa de bombons; que recebem uma cobrança muito grande de trabalho por parte dos gerentes; que cada área tem um supervisor ou mais e acima destes há gerentes, que respondem diretamente ao banco do Brasil; (...) que as gerentes têm uma forma de falar rígida, com tom elevado junto aos supervisores na frente da equipe; (...) que trabalham no primeiro andar do centro administrativo do Banco do Brasil, chamado de CESEC; que neste setor também há empregados do Banco do Brasil que dão apoio aos terceirizados; que não utiliza o restaurante do banco, mas ouviu falar que os terceirizados teriam que utilizar outro acesso de entrada, diferente dos funcionários do BB;” (testemunha 03 – depoimento sob sigilo, em envelope no MPT).

Constatou-se, outrossim, a existência de Ações Cíveis Públicas em curso, em face do Banco do Brasil, em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª. Região, ajuizadas pela Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, tendo por objeto tanto



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

assédio moral, quanto terceirização ilícita, e, segundo entendimento desta Procuradora do Trabalho, a terceirização ilícita uma vez reconhecida judicialmente ensejaria a responsabilidade integral do Banco do Brasil S/A pelas práticas lesivas assediadoras tanto em relação aos empregados diretos quanto aos terceirizados. **(doc. 04)**

Foram solicitadas cópias das ações civis públicas em curso na PRT da 10ª Região e designada audiência administrativa com o Sindicato da categoria profissional dos bancários. Os representantes sindicais presentes à audiência afirmaram que *“a COBRA é uma estatal, integrante do grupo BB; que realiza a monitoração de caixas eletrônicos (BB); que há 4 ou 5 anos essa atividade passou a ser desenvolvida pelos empregados da Cobra, antes era realizada por um setor do banco do Brasil; (...) que os empregados da COBRA têm acesso aos mesmos sistemas do Banco do Brasil; que há dois meses atrás estiveram no Banco para apurar denúncias de assédio moral; que observaram espécie de ranking exposto no CMA direcionado ao empregado da COBRA; que falaram com a gerência e após, os terminais foram retirados; que recebem denúncias de assédio moral, a exemplo de xingamentos por gerentes, mas não presenciaram esta situação no local; que não observou monitoramento ostensivo ou em locais de uso privado, como banheiros; que os empregados da COBRA estão representados pelo SINDPD, mas muitas vezes levam queixas ao Sindicato dos Bancários. (...) que o Sindicato tem um acordo com a FENABAN, para recebimento de denúncias de assédio moral, bem como campanhas nacionais que são distribuídas aos bancários em todo o território nacional. (...) que há reclamações no sentido de pertencerem os empregados da COBRA à categoria dos bancários, inclusive trabalham no mesmo local, são treinados pelos empregados do BB e realizam atividade que antes era desenvolvida pelo BB, utilizando equipamentos e software do BB; que a COBRA mantém unidades em Brasília, São Paulo e Rio de Janeiro.”* **(doc. 05)**

Durante a investigação, nova denúncia foi apresentada na data de 13/08/2013, autuada sob nº NF 2947/2013, noticiando diversas irregularidades tais como abuso de poder, alteração na folha de frequência, desigualdade nos benefícios dos trabalhadores e



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

tratamento vexatório, estes abrangendo a Agência localizada na Rua Verbo Divino, nº 1830, tendo sido a notícia de fato anexada à investigação em curso: **(Documento 06)**

“Retirada de benefícios, desqualificação profissional, abuso de poder (e-mails de cobrança de serviço em data e hora limite estipulada, alteração na folha de frequência do funcionário, invasão de e-mail, retirada de acesso a internet e desigualdade a outros funcionários, coação por parte de assessora (...) piadas de caráter preconceituoso, Gestor Júlio Moraes em conversa com outro funcionário Cobra S.A, por telefone disse ‘o pessoal da operação é que nem macaquinho é só fazer uma receitinha de bolo que o pessoal executa’, ‘é só receitinha que eles fazem, igual a macaquinho’”.

Da análise do conjunto probatório, entendeu a Procuradora oficiante, subscritora desta ação, que as práticas de assédio moral estariam abrangidas na ACP em trâmite na PRT da 10ª Região, em face do primeiro réu, e, que considerando se tratar a subcontratação de empregados da COBRA de terceirização ilícita, praticada pelo Banco do Brasil, também objeto de ação judicial em curso no TRT da 10ª Região, estariam estes abrangidos também pelos efeitos da sentença proferida nos autos da ação civil pública nº 0500-2008-007-10-86-2 (0050000-04.2008.5.10.0007). **(doc. 07)**

Diante disso, foram encaminhadas cópias de todo o procedimento para instrução da referida ação, com arquivamento do inquérito na Procuradoria do Trabalho em São Paulo. **(doc. 07)**. Contudo, na análise da promoção de arquivamento pela Câmara de Coordenação e Revisão deste órgão ministerial, foi determinada a remessa do inquérito civil integralmente para anexação ao procedimento de acompanhamento da ação civil pública em trâmite. **(doc. 08)**

Os autos foram encaminhados à PRT da 10ª Região, contudo, o Procurador do Trabalho oficiante no feito entendeu não estar abrangida a questão de assédio tratada nesta ação, na referida ação em curso, específica quanto ao assédio moral em relação à parturiente, emprego descomissionado, exigência de metas abusivas e injúria em relação a empregados diretos do BB e não terceirizados. Foi então redistribuído o feito para Procurador oficiante na notícia de fato nº 301/2014, originada de denúncia encaminhada



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

à PRT10 por esta Regional. **(doc. 09)**. A denúncia neste outro procedimento, originária da PRT2, relata o assédio moral sofrido pela sobrecarga de serviço e a cobrança de metas: **(doc. 10)**

"demanda de serviço maior que a quantidade de funcionários, sobrecarga na função de todos e não reposição de funcionários que saiam da empresa por qualquer motivo". E, ainda " agravante de assédio moral constantemente por metas a ser entregues e batidas para a disponibilidade do Banco do Brasil seja a melhor possível (executando trabalho de escriturários, porém ganhando menos).

No mesmo sentido, entendeu a Procuradora oficiante não estar abrangida a matéria tratada nas referidas denúncias na ACP ajuizada, por falta de conexão entre os objetos, e no tocante às novas denúncias por não relatar ocorrência de dano naquela Regional, aplicando-se então o atual entendimento consubstanciado na OJ130 do TST. Assim, os autos da investigação retornam à Procuradoria Regional do Trabalho em São Paulo, para prosseguimento da investigação. **(doc. 11)**

Foi autuado novo procedimento, convertido em inquérito civil, que tomou o nº 3286/2014. Designada audiência com os investigados, esclarecida a tramitação de todo o procedimento e objetos desta investigação, foi proposto de imediato o ajustamento da conduta, tendo em vista o conjunto probatório dos autos, tendo requerido os investigados prazo para manifestação sobre as provas e proposta de TAC. **(doc. 12)**

Em manifestação, o Banco do Brasil alegou não restar demonstrada as práticas de assédio moral denunciadas, juntando cópias de cartilha sobre assédio moral e regulamento interno da ouvidoria para recebimento das demandas dos funcionários. **(doc. 13)**

A COBRA TECNOLOGIA S/A. também se manifestou negativamente à assinatura de TAC, informando que as denúncias não possuem fundamentos, pois os denunciantes não trabalham mais para a empresa e nem na unidade denunciada.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Aduziram não haver discriminação de sexo para os cargos de gerência e que não há cobranças de metas individuais uma vez que os trabalhos são em equipe. Quanto à denúncia da proibição do uso das áreas comuns, aduziram que os ambientes são segregados e para que os empregados transitassem para o restaurante teriam que atravessar por áreas de operação bancária o que não seria possível por motivos de sigilo e segurança. **(doc. 14)**

Foi recebida denúncia, em setembro de 2014, autuada sob nº 3672/2014, anexada ao presente procedimento, em que o denunciante relata a ocorrência de práticas graves de assédio moral na agência do investigado localizada na Av. São João, especificamente: **(doc. 15)**

“A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura, dentre elas impedimento de me expressar, sem explicar os motivos; Tentativa de despromoção injustificada através de avaliações dúbias e caluniosas; (vide página 06) imposição de condições e regras de trabalho personalizadas fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública troca de horários sem aviso prévio; estabelecimento de vigilância específica; contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em permanência no banheiro; comentários de mau gosto quando falto ao serviço para ir ao médico; proibição de tomar cafezinho; advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos; colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas, ridicularização da minha doença; controle das idas aos médicos; Os reflexos destas ações são: Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental; Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante; Insônia, alterações no sono, pesadelos; Diminuição da capacidade de concentração e memorização; Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades; Sensação negativa em relação ao futuro; Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral; Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações; Redução da libido; Sentimento de culpa e pensamentos suicidas.” Vários trabalhadores estão sofrendo assédio moral nas suas mais variadas formas, sendo impedidos inclusive de realizar um intervalo para lanche fora do prédio, para quem faz jornada de 6 horas e 15 minutos. E o prédio não possui área específica para isso, conforme estabelece a NR 24, item 24.3”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Em atuação *custos legis* do *parquet*, em novembro de 2014, nos autos de ação de mandado de segurança impetrada pelo Banco do Brasil (00203105.2014.5.02.0007), objetivando a nulidade de autos de infração lavrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tomou conhecimento a Procuradora oficiante do resultado de ação fiscal realizada na Agência Previdenciária do Banco do Brasil, localizada no Centro, em que restaram fartamente demonstradas as práticas de assédio moral organizacional na unidade, com exigência de metas excessivas, dentre outras condutas lesivas à honra e dignidade dos trabalhadores, tendo sido lavrados 24 autos de infração, conforme segue: **(doc. 16)**

- 1- AI 20.403.869-3. Deixar de determinar procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho;
- 2- AI 20.404.590-8. Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às convenções e/ou acordos coletivos de trabalho;
- 3- AI 20.404.889-3. Deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser realizado;
- 4- AI 20.404.890-7. Manter condições e ambiente de trabalho inadequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 5- AI 20.411.860-3. Deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores ou à natureza do trabalho a ser executado;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

- 6-** AI 20.412.013-6. Deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 7-** AI 20.412.018-7. Deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 8-** AI 20.412.019-5. Deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 9-** AI 20.412.075-6. Manter condições de trabalho inadequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 10-** AI 20.412.143-4. Deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 11-** AI 20.414.531-7. Deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 12-** AI 20.414.539-2. Manter condições ambientais de trabalho inadequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 13-** AI 20.418.970-5. Deixar de determinar procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho;
- 14-** AI 20.422.455-1. Deixar de determinar procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

- 15-** AI 20.438.244-1. Alterar as condições ou cláusulas do contrato individual de trabalho ocasionando prejuízos ao empregado;
- 16-** AI 20.438.251-3. Alterar as condições ou cláusulas do contrato individual de trabalho, sem o consentimento do empregado;
- 17-** AI 20.438.371-4. Deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 18-** AI 20.438.957-7. Manter condições ambientais de trabalho inadequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado;
- 19-** AI 20.439.444-9. Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às convenções e/ou acordos coletivos de trabalho;
- 20-** AI 20.439.491-1. Prorrogar a jornada normal do bancário, além do limite legal de 2 (duas) horas, sem qualquer justificativa legal;
- 21-** AI 20.439.493-7. Deixar de realizar a análise ergonômica de trabalho, para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores ou realizar análise ergonômica do trabalho que não aborda aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais e/ou mobiliário e/ou equipamentos e condições ambientais do posto de trabalho e/ou organização do trabalho;
- 22-** AI 20.439.498-8. Deixar de contemplar em avaliação da organização do trabalho da análise ergonômica a demonstração do trabalho real e trabalho prescrito;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

23- AI 20.439.503-8. Manter condições ambientais de trabalho inadequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado;

24- AI 20.442.158-6. Providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional sem o conteúdo mínimo previsto na NR.

O relatório de ação fiscal também foi encaminhado a esta PRT, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, originando a autuação de quatro notícias de fato, para apuração das irregularidades pertinentes a jornada, convenções coletivas, não emissão de CAT e assédio moral, tendo sido autuada a notícia de fato nº 1227/2015, anexada ao procedimento principal, que instrui a presente ação. **(doc. 17)**

Na data de 13/02/2015, foi autuada notícia de fato sob nº 1248/2015, originada de informações colhidas no procedimento preparatório nº 5247/2014, relatando assédio moral praticado contra membro eleito da CIPA, que foi deslocado para outra lotação, sem consentimento, enquanto se encontrava em afastamento por processo administrativo disciplinar, tendo que sair, posteriormente, em férias, por estar com o período vencido, o que o denunciante também entendeu como prática de assédio moral. A notícia de fato foi anexada também ao presente procedimento. **(doc. 18)**

Do conjunto probatório colhido nos autos, depoimentos de trabalhadores, ação fiscal, ações civis públicas em andamento, denúncias, autos de infração, resta evidente que o Banco do Brasil pratica condutas lesivas aos trabalhadores diretos e terceirizados, de forma sistemática, abrangendo os métodos e processos organizacionais, caracterizadas como assédio moral, tanto no tocante ao atingimento de metas, como alterações contratuais lesivas do contrato de trabalho, tratamento diferenciado aos terceirizados, discriminação em razão de doença, tratamento vexatório e desrespeito as



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

estabilidades provisórias, com tratamento discriminatório ao empregado portador de garantia de emprego.

Na audiência administrativa realizada nesta PRT, já mencionada, a par da manifestação do investigado acostada aos autos, restou, de igual forma, evidente que não há possibilidade de ajustamento de conduta, em âmbito administrativo, haja vista que não há o reconhecimento das práticas lesivas no meio ambiente laboral, insistindo o investigado em sustentar que age de forma correta, negando a ocorrência de condutas assediadoras no meio ambiente laboral. Registre-se inclusive o ajuizamento de mandado de segurança objetivando anular os autos de infração lavrados pela fiscalização do trabalho, e, o que é mais grave, ocultar tal situação do conhecimento deste órgão ministerial.

Diante da situação posta, não resta outra alternativa ao Ministério Público do Trabalho senão a propositura da presente ação, tendo em vista a gravidade das práticas de assédio fartamente comprovada nos autos e necessidade da tutela jurisdicional visando ao restabelecimento da ordem jurídica violada, a fim de assegurar o respeito à dignidade humana do trabalhador.

II – CONSIDERAÇÕES JURÍDICAS

II.I. Das ilicitudes praticadas pelos réus. Assédio moral. Caracterização.

As situações fáticas narradas enquadram-se perfeitamente nas diversas abordagens teóricas sobre “assédio moral”. Para o intelectual pioneiro neste assunto, Heinz Leymann, assédio moral é “*a deliberada degradação das condições de trabalho*



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.” (LEYMANN, Heinz. “Mobbing la persécution au travail”. Seuil, Paris, 1996).

O assédio moral não é uma inovação, ao contrário, é apontado como conduta tão antiga quanto o próprio trabalho. Porém seu estudo, assim como a reflexão sobre os aspectos que fazem com que trabalhadores a ele se sujeitem, sofrendo danos de ordem psicológica, ou ainda, ignorem a conscientização de sua ocorrência, de seus efeitos e a necessidade de que tal conduta reprochável seja banida das relações de trabalho, são recentes.

O assédio, como é cediço, decorre da exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas, constantes ou prolongadas durante a jornada de trabalho, no exercício de suas funções.

No caso dos autos, resta fartamente comprovado o assédio moral exercido em diferentes unidades dos réus, afetando trabalhadores diretos e terceirizados, inclusive exercentes de cargos de gerência, consubstanciado em condutas abusivas por superiores hierárquicos, que dispensam tratamento desrespeitoso, rigoroso, vexatório em relação a subordinados; resistência dos réus em reconhecer as doenças psicológicas como doenças do trabalho, praticando atos discriminatórios em relação a tais empregados, exigindo-lhes serviços incompatíveis com sua condição psicofisiológicas, ocasionando-lhes o agravamento do stress e/ou outros transtornos psicológicos; exigência de metas excessivas, incompatíveis com conduta moral e ética no contrato de trabalho, ocasionando danos psicológicos aos empregados obrigados a cumprir as orientações lesivas a clientes; violações a intimidade e vida privada dos empregados, mediante envio de mensagens telefônica, controle de acesso a emails, outras práticas intimidatórias ou invasivas das comunicações pessoais relativamente a situações de trabalho; discriminação em relação a empregado portador de estabilidade sindical; diferenciação no tratamento de empregados



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

terceirizados, como a diferenciação no acesso ao restaurante.

Segundo Marie-France Hirigoyen, na obra “Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano”, por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Sobre os efeitos maléficos da pressão e stress sobre os trabalhadores, ensina, ainda, referida autora: *“Em seu início, o estresse é um fenômeno fisiológico de adaptação do organismo a uma agressão, seja ela qual for. Nos animais é uma reação de sobrevivência. Diante da agressão, eles tem que optar entre a fuga e a luta. Para um assalariado essa escolha não existe. Seu organismo, como o do animal, reage em três fases sucessivas: alerta, resistência e depois esgotamento(...) Sabe-se que este esgotamento provocado por períodos de exposição ao estresse traz sérios prejuízos à saúde dos trabalhadores”*.

O stress mencionado pela autora resta demonstrado cabalmente através da prova documental, depoimentos e ação fiscal realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Os prejuízos à saúde dos trabalhadores decorrentes das práticas verificadas de assédio moral, a exemplo de exigência de cumprimento de metas e tratamento desrespeitoso, restaram fartamente comprovados durante ação fiscal, que traz também como subsidio e elementos fundantes dos autos de infração lavrados, além de depoimentos e entrevistas com trabalhadores, relatórios e informações médicas de funcionários portadores de transtornos psíquicos em razão do stress e perseguições no trabalho. Nesse sentido, também a denúncia aviada pelo Sr. Terence, exercente da função de assistente de negócios na Agência Previdenciária (**doc. 17; fls. 06/21 e doc. 19 fls. 09/20**):

“Na noite anterior, domingo, conhecendo o quanto eu me perco na coesão do que digo e me lembro, quando sob estresse, eu havia notado as coisas que Rogério havia me dito (..) bem como sua ameaça. (...) Meu coração voltou a acelerar e senti fortes dores no peito. Temi ter uma parada cardíaca tão forte era a dor e a intensidade dos meus batimentos. Pode ser que eu estava



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

apenas impressionado com a força que sentia meu coração batendo acelerado, associado ao estresse da situação.”

“A médica que me atendeu, constatando que eu estava abalado, me receitou um calmante. (...) No dia seguinte fui até o psiquiatra forense, e o médico me afastou por 30 dias com CID F-32. Eu estava com depressão por tudo que ocorrerá.”

Inúmeros são os relatos de trabalhadores que revelam a pressão psicológica sofrida no exercício das atribuições, com danos perversos à saúde mental, conforme consta do relatório de ação fiscal, destacando-se:

“Questionada sobre constrangimentos, a gerente de conta Rosangela disse ter sofrido inúmeros e por diversas vezes. Diz também que é cobrada pela produção de hora em hora e que já viu a Gerente geral cobrando uma outra Gerente de Conta (Lizete Leite) de 5 em 5 minutos, numa tentativa de pressioná-la.

(...)

A Gerente Geral também ter por hábito espalhar boatos de que o empregado Terence (que fez a denúncia por assédio moral) é maluco. Também espalhou boatos a respeito dela própria (Rosangela) dizendo que a mesma havia se afastado para fazer plástica quando, na verdade, os afastamentos se deram por questões de saúde mental. A depoente afirma que já teve diversos problemas de saúde relacionados ao trabalho (insônia, crises de enxaqueca e de ansiedade, depressão síndrome do pânico e dores pelo corpo). Diz que procurou atendimento psiquiátrico na Cassi, que esteve afastada e que atualmente faz uso de medicamentos para ansiedade e depressão.

Considera que trabalhar no BB sob intensa pressão prejudicou e ainda prejudica muito a sua saúde física e mental e a relação com os familiares. Disse que nunca foi emitida CAT e o Banco nunca quis investigar os afastamentos que sofreu para saber se havia ou não alguma relação com o trabalho.”

Rosangela Gouveia Alencar dos Reis, Gerente de Relacionamento. (doc. 17; fls. 21/23)

“A depoente diz ainda que foi ao psiquiatra por ter entrado em crise por fazer coisas erradas para cumprir a meta. Diz que a Gerente Geral não quer saber das dificuldades enfrentadas pelos empregados por estarem fazendo coisas erradas. Sempre trata situações deste tipo com deboche. Afirma ainda que a Gerente Geral nunca trabalhou em agência, que nunca foi gerente antes, que não quer saber dos processos da agência, mas tão somente de metas e sobretudo dos resultados de seguridade.

(...)

O clima na agência é de terror psicológico e de desconfiança generalizada. Por isso que, de cinco gerentes personalizados (que não atendem os clientes



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

em geral) três estão atualmente tomando medicação tarjada.”

Tatianne Hannae Yamashiro, Gerente de Relacionamento. **(doc. 17; fls. 23/30)**

“A Gerente de Conta relatou ter tido uma crise no começo de janeiro ocasião em que teria começado a tremer no meio do atendimento. A partir de então parou de sair de casa, parou de realizar tarefas domésticas tendo que passar a contar com a ajuda de familiares que passaram a ir até sua casa lavar roupas e etc. A Gerente de /conta informa ainda que teve taquicardia durante esta crise de pânico e que começou a chorar em pleno atendimento. Ficou afastada por 14 dias em janeiro. A Gerente de Conta Vanessa confessou que desde então vem piorando muito e que quanto mais tempo passa na Agência mais doente ela fica.

(...)

Sobre suas crises nervosas (ataques de pânico), Vanessa informou, no momento da entrevista que, desde janeiro, já havia tido 5 crises (4 afastamentos), sendo que em uma destas ocasiões foi necessário sair carregada da agência para a Cassi. Um fato gravíssimo relatado no depoimento de Vanessa foi o fato de a mesma dizer que o banco se recusa a emitir CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).”

(...)

“A Gerente de Conta questiona o fato de que ninguém sai do Banco para te socorrer em casa quando você não consegue se levantar, quando você fica trancada em casa final de semana’. Diz ainda que por esta razão não quer mais voltar para agência e que sempre teve uma vida equilibrada, trabalho voluntário, frequentava igreja e hoje não sai mais para lugar nenhum. Se sente fraca, culpada, frustrada com o Banca. Está exposta a muito estresse e risco psicossocial já há muito tempo. O médico que a atende disse que seu estágio de depressão é gravíssimo e que sua transferência para um cargo interno seria URGENTE.

Vanessa Lima A. Vasconcelos, Gerente de Relacionamento **(doc. 17; fls. 30/41)**

Cite-se, ainda, depoimentos da Sra. LIZETE HELOISA LEITE, JOÃO EUDES BEZERRA VASCONCELOS e RODRIGO MOREIRA DE SOUZA, todos confirmando a exigência de práticas incompatíveis com a boa fé e lealdade no contrato de trabalho, como informações lesivas aos clientes, exigência de contratação de seguros não autorizadas, que terminam por trazer conflitos psicológicos ao trabalhador, em razão da ilicitude ou imoralidade da conduta exigida, a par das reclamações e cobranças realizadas pelos próprios clientes lesados. A par disso, resta evidente a exigência de metas excessivas e tratamento desrespeitoso e discriminatório em relação aos empregados, especialmente



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Gerentes. **(doc. 17; fls. 42/63)**

As condutas praticadas são gravíssimas, importam em múltiplas lesões à saúde mental e física dos trabalhadores, importando, ainda, em desrespeito à legislação trabalhista, haja vista a ausência de emissão de CATs, inadequação do meio ambiente laboral aos trabalhadores afetados psicologicamente pelas condutas assediadoras, dentre outras.

Por esta razão, a par da abstenção das condutas praticadas pelos prepostos, seja em relação a empregados diretos ou terceirizados, que venham a caracterizar assédio moral, também se impõe que, liminarmente, esse MM. Juízo, imponha obrigações de fazer urgentes e emergenciais destinadas a restabelecer a ordem jurídica violada, visando a regularizar minimamente as condições de trabalho dos empregados que já sofrem lesões de ordem moral, material, física e/ou psicológica decorrentes do assédio moral organizacional identificado nos estabelecimentos das rés.

As práticas de assédio, nos diferentes setores e agências do Banco do Brasil, estão inseridas num contexto organizacional, identificando-se ao menos as seguintes condutas assediadoras nos diferentes locais de trabalho:

- Exigência de metas excessivas (abuso do poder diretivo do empregador);
- Exigência de práticas incompatíveis com a boa fé e lealdade, com lesão a consumidores (abuso do poder diretivo do empregador);
- Discriminação em razão de doença, com negativa de emissão de CATs e/ou não aceitação de atestados médicos e tratamento desrespeitoso a trabalhadores acometidos de doenças psicológicas, com agravamento dos transtornos psíquicos em razão da atividade exercida incompatível com a condição psicofisiológica dos trabalhadores (discriminação e desrespeito às normas em saúde e segurança no trabalho);
- Discriminação de trabalhadores terceirizados em razão do acesso diferenciado ao refeitório;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

- Discriminação em relação a trabalhador portador de estabilidade provisória;
- Tratamento ofensivo e desrespeitoso de empregados subordinados (violação a honra, imagem e dignidade dos trabalhadores);
- Envio de mensagens com cobrança de metas, limitação de acesso a sistemas de informação, transferências de local de trabalho (abuso de poder);
- Limitação do uso do banheiro (conforme denúncia recebida).

As condutas praticadas pelas rés, no âmbito da organização empresarial, na dinâmica das atividades desenvolvidas pelos empregados, caracterizam-se como ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. Nesse sentido, transcreve-se trecho de artigo subscrito pela Procuradora do Trabalho Adriane Reis Araújo, publicado na Revista do TST nº 02/2007, que assim o define: *“prática sistemática, reiterada e freqüente de variadas **condutas abusivas**, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, **por meio do constrangimento e humilhação**, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde **a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho**, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. **Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos.**”* (grifamos)

A situação, infelizmente, tem se tornado menos rara do que se poderia imaginar, como é de conhecimento dos Tribunais, especialmente no setor bancário, como se infere das decisões a seguir:

“ASSÉDIO MORAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. O cerne do presente recurso ordinário é o reconhecimento do assédio moral pelas restrições e limitações do uso do banheiro. O ponto central é a discussão se é lícito ou não ao empregador controlar o tempo em que seus empregados possam utilizar os sanitários. A jurisprudência é conflitante sobre o tema. Parte alinha-se no



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

*sentido de que a limitação ao número de vezes em que o colaborador se utiliza do banheiro, bem como o tempo despendido, está inserida dentro do poder diretivo, uma vez que é prerrogativa do empregador dirigir a forma de prestação do serviço. A jurisprudência do C. TST inclina-se em não atribuir invalidade ao simples controle ou comunicação da saída do empregado do seu posto de trabalho. Porém, prevalentemente, inquina como antijurídico a postura diretiva de limitar as vezes, ou o tempo, em que o trabalhador possa realizar suas necessidades fisiológicas. **O nosso posicionamento alinha-se ao do C. TST, sendo inadmissível a restrição ao uso do banheiro, na medida em que foge ao razoável. A conduta da primeira Reclamada está em perfeita situação de assédio moral**, logo, reforma-se o julgado para condenar a primeira Reclamada ao pagamento de indenização a título de danos morais.”* (TRT-2 - RO: 00026114220105020050 SP 00026114220105020050 A28, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, Data de Julgamento: 13/03/2014, 14ª TURMA, Data de Publicação: 21/03/2014) (Grifamos)

“ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. COBRANÇAS ABUSIVAS E VEXATÓRIAS DE METAS. INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA DEVIDA. Sabemos que a prática de ação que resulte prejuízo a outrem enseja o dever de indenizar por danos materiais ou morais, de conformidade com a gravidade dos fatos e a intensidade dos danos causados à pessoa ou ao seu patrimônio, nos termos preconizados pela Constituição Federal (art. 5º, V e X). No que se refere, especificamente, ao assédio moral, segundo a psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, é “toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (in Assédio moral - A violência perversa no cotidiano. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17). Vale acrescer a definição legal de assédio moral estampado no artigo 29 do Código do Trabalho de Portugal (Lei n. 7/2009), fonte subsidiária do Direito do Trabalho pátrio (direito comparado - art. 8º da CLT), no sentido de que “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. Revela-se, portanto, o assédio moral por comportamentos agressivos e práticas repetitivas e sistematizadas de violência psicológica, no ambiente de trabalho, que colimam desqualificar, desmoralizar, desestabilizar profissional, emocional e moralmente o assediado, tornando seu ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, violando os direitos de personalidade da vítima e ocasionando graves danos a sua saúde física e psíquica que podem evoluir para incapacidade laboral. Sendo espécie de violência de ordem psíquica e jurídica, o assédio moral configura-se como um mal a ser combatido, por razões humanísticas, sociais e econômicas. O trabalhador ao ser admitido pela empresa não se despe de sua dignidade na condição de ser humano, dotado de um plexo de direitos inerentes à sua personalidade (v.g. integridade da



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

*honra, imagem, intimidade, liberdade e equilíbrio biopsíquico), devendo, por isto, o empregador proporcionar a observância dos direitos da personalidade, com vistas a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Agregue-se a isso que, para efeitos de danos ao patrimônio moral do ofendido, é assente que não é preciso provar que a vítima se sentiu ofendida, magoada, desonrada com a conduta do autor. O dano moral dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade, tem presunção absoluta. Na **espécie, a cobrança patronal de metas de produtividade - mediante publicação de ranking no mural da empresa, qualificação pejorativa dos funcionários, inclusive do autor, que não cumprem as metas, colocação de objeto (lanterna) na mesa do autor, de modo a ressaltar sua improdutividade, incitação de discórdia entre os colegas de trabalho, ao tornar explícita a improdutividade da coletividade atrelada ao baixo desempenho de determinados funcionários e citando nominalmente o autor neste rol - foi manifestamente abusiva e vexatória**, sujeitando não só o reclamante, mas também toda a coletividade obreira a situações constrangedoras e humilhantes, de modo diuturno e habitual, sendo típica hipótese de assédio moral organizacional. Assim, é forçoso concluir que a empresa excedeu demasiadamente os estritos limites do poder diretivo (art. 2º da CLT c/c o art. 187 do CC), não se conformando muito menos aos postulados éticos que devem presidir a execução do contrato de trabalho (art. 422 do CC c/c o art. 8º da CLT), caracterizando-se ipso facto como ato ilícito (art. 186 do CC/02), gerador do dever de indenizar, a título de danos morais (art. 927 do CC/02 c/c o art. 8º da CLT), o patente abalo psicológico sofrido pelo trabalhador, que viu conspurcada a sua dignidade humana e os direitos gerais da personalidade. Precedentes no c. TST. Em face do acima exposto, dá-se provimento ao recurso do reclamante no tópico. (TRT-2, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 10/02/2015, 4ª TURMA) (grifamos)*

A Constituição Federal de 1988 traz como princípio orientador e fundante de todo o sistema jurídico a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que devem ser observados nas relações de trabalho, de forma a respeitar e assegurar a honra, a intimidade, a dignidade da pessoa do trabalhador.

Nessa esteira, pode-se concluir que a obrigação mais primordial do empregador, no contrato de trabalho, é o respeito à dignidade do trabalhador, sem o que não tem as condições essenciais para a relação jurídica de trabalho, em que esteja assegurado um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, também direito fundamental assegurado na Constituição Federal.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

As práticas de assédio moral, nas diferentes unidades das rês, toleradas, permitidas e continuadas ao longo dos anos, como revelam as provas colhidas no inquérito civil que instrui a presente ação, violam princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, repise-se, que orienta todo o ordenamento jurídico pátrio e as relações jurídicas e sociais, qual o seja o da dignidade da pessoa humana. A par disso, afronta fundamento da República Federativa do Brasil, previsto no art. 1º, III, que constitui objetivo do Estado Democrático de Direito, a saber a proibição de discriminação, através da promoção do bem estar de todos, previsto no art. 3º, IV, bem como viola a honra, imagem e intimidade dos empregados, causando, em decorrência, múltiplas lesões a toda a coletividade de trabalhadores potencialmente atingidas e à sociedade desrespeitada em seus valores fundamentais constitucionalmente traçados.

Nesse sentido, transcreve-se jurisprudência do E. TRT da 10ª Região:

“ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DO DEVER DE RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR. *O trabalho é elevado constitucionalmente a valor social, erigido em princípio fundamental da República Brasileira, valor cujo resguardo é imputado a todos os participantes da sociedade, em especial a empregados e empregadores. A violação da dignidade humana de trabalhadores, repetidamente submetidos a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho, violação noticiada e comprovada mediante a adequada utilização da ação civil pública, merece ser pronta e efetivamente coibida” (TRT 10ª Região, RO nº 01.385-2001-009-10-00-4, Relator Juiz Mário Macedo Fernandes Caron).*

Gize-se que a responsabilidade da empresa pelos atos de seus prepostos é direta e objetiva, conforme disposto no art. 923 do Código Civil: *“São também responsáveis pela reparação civil: I – (...); III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.*

Também a Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal aborda a questão: *“É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.*



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Destaca-se, ainda, a jurisprudência do E. TRT da 2ª Região:

“DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. O assédio moral se consubstancia no tratamento inadequado, ofensivo, desabonador, que constrange e denigre a imagem do trabalhador tanto profissional, quanto pessoal ou socialmente, cuja prática se desenvolve num universo em que o autor das ofensas se encontra protegido numa posição privilegiada na escala hierárquica, possuindo poder de mando e gestão, detendo em suas mãos o emprego, permitindo-se despojar-se de qualquer delicadeza ou respeito no trato com os subalternos, da cordialidade ou urbanidade, posicionando-se como senhor, já que não pode ser confrontado, sob pena de aquele que se revelar, simplesmente sofrer dispensa, o que gera neste um quase dever de tolerância. Contudo, comprovado esse estado de coisas, além da necessária reprimenda, inclusive in casu com a expedição de ofício ao Ministério Público Federal, exsurge a obrigação de indenizar, tendo essa providência terapêutica o escopo de compensar e eliminar a repetição de conduta não compatível com o respeito a que se obrigam as partes dentro do contrato de trabalho, razão pela qual não deve ter o condão de enriquecer a parte vitimada, mas também não pode ser fixada em valor que em nada abale o responsável pelo pagamento, que longe de exceder a sua capacidade econômica, ainda atue como uma opção, isto é, insertando-lhe a ideia de que poderá novamente no futuro repetir o mesmo ato, porquanto a pena pecuniária a experimentar não lhe será tão grave, quanto a qual poderá responder sem dificuldade. Não deve o valor da indenização se apresentar insuficiente, relegando a ofensa praticada ao mesmo plano de insignificância, compreendida como possível dentro da organização empresarial, banalizada diante da indenização que não consegue atingir financeiramente o agressor, mas que, ao contrário, na vida do reclamante prevalecerá como fato marcante, o qual, além dos danos psicológicos que já produziu, ainda poderá repercutir em seu círculo familiar, social e profissional, prejudicando-o nos relacionamentos, inclusive com vistas à futura recolocação no mercado de trabalho. Recurso ordinário a que se dá provimento para majorar a indenização por danos morais a cinquenta vezes o salário último recebido pelo autor.” (TRT 2ª Região, SP nº 02286-2005-068-02-00-4, Relatora Juíza Sônia Aparecida Gindro)

Registre-se, ainda, que após a instrução do procedimento, recebeu o Ministério Público do Trabalho novas denúncias de práticas caracterizadoras de assédio moral, anexadas ao inquérito civil principal, autuadas sob números 3672/2014 (**doc. 15**), 1363/2015 e 6179/2015 (**doc. 19**).

Tais denúncias relatam em síntese, o controle sobre idas ao banheiro, proibição de pausas para café, ou seja, exercício abusivo do poder diretivo do empregador, controle



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

excessivo sobre a rotina de trabalho dos empregados, relatando, ainda, ameaças, conforme transcreve-se **(doc. 19)**:

“ Estabelecimento de vigilância específica; contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em permanência no banheiro; comentários de mau gosto quando falto ao serviço para ir ao médico; proibição de tomar cafezinho; advertências em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos; colocação de um trabalhador controlando o outro. ” (NF 3672/2014 – Doc. 15)

“O Banco do Brasil abriu processo administrativo, com possibilidade de demissão, contra três funcionários de sua Central de atendimento por terem se candidatado a representantes sindicais de base.” (NF 1363/2015)

“Gerente do Banco do Brasil faz constantes ameaças, humilhações, discriminações, perseguições que impedem até mesma a concorrência a outros cargos, xingamentos na frente dos demais colegas, gerando desconforto e total desrespeito no local de trabalho.”(NF 6179/2015)

Diante do exposto, tem-se como inadmissível a situação a que submetidos aos trabalhadores diretos e terceirizados, vítimas de assédio moral praticado sob suas mais variadas formas, impondo-se a concessão de tutela jurisdicional que coíba a continuidade da prática dos ilícitos denunciados e comprovados nesta ação, pena de consequências ainda mais graves à saúde e higidez física e psíquica dos empregados das rés. Neste sentido, a situação clama por uma imposição judicial de obrigações de não fazer e não fazer tendentes a cessar ou coibir novas práticas lesivas, caracterizadoras de assédio moral, bem como ao pagamento de indenização pelos danos morais causados à coletividade.

Resta evidente que a prática do assédio moral conta com a ciência e tolerância do Banco. A omissão, tolerância e permissividade ao terror psicológico torna o banco um sistema perverso em que tudo é possível para alcançar seus objetivos, inclusive destruir



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

indivíduos. É possível perceber que se trata de uma postura institucional incubada no interior do BANCO DO BRASIL S/A.

II.I.I. Das múltiplas violações à dignidade, honra e imagem. Violência psicológica contra os trabalhadores.

Os depoimentos transcritos, bem como o conjunto de provas colacionadas a esta inicial, revelam de forma robusta as violações praticadas contra honra, imagem e dignidade dos trabalhadores dos réus, especialmente em razão do tratamento desrespeito a estes dispensado, a par de todas as demais irregularidades verificadas, que abrangem discriminação, inadequação do meio ambiente laboral, desrespeito à saúde, dentre outros.

Não menos grave que as demais práticas rechaçáveis verificadas no bojo da investigação, destaca-se a abominável conduta do réu de exigir dos seus empregados a execução de atos antiéticos ou lesivos a clientes/consumidores. Tal situação gera intranquilidade e desconforto no ambiente de trabalho e acarreta problemas psíquicos múltiplos nos empregados, que ao mesmo tempo em que se veem obrigados a executar as orientações da administração geral, não concordam com as práticas abusivas e lesivas de consumidores, não permitidas pelo ordenamento jurídico pátrio. Nesse sentido, o auto de infração n° 20.404.889-3 (**doc. 16; fls. 05/06**):

Trata se de fiscalização direta iniciada em 01.07.2014 e realizada pela AFT que o presente subscreve juntamente com o AFT Filipe Nascimento, a partir de denúncia realizada pelo empregado Terence Vieira de Carvalho Pettine em 30.04.2014 acerca da ocorrência de práticas de assédio moral puro, bem como de assédio moral organizacional (straining ou gestão por stress) na Agência Previdência do Banco do Brasil S.A. na cidade de São Paulo. A partir do depoimento do denunciante, colhido durante o mês de junho de 2014, percebeu-se que de fato o mesmo vinha sendo assediado. O denunciante informou que em 2013 teve início um grande número de reclamações de clientes a respeito de produtos não solicitados, principalmente o BB Crédito Protegido e o BB Crédito protegido Estoque (seguros de empréstimos, também



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

chamados' de "prestamistas"). Informou que atendia às solicitações de cancelamentos realizadas pelos clientes e solicitava à gerência providências de estorno dos valores debitados nas contas dos mesmos. Ainda em 2013, por atender às solicitações dos clientes para o cancelamento de seguro de empréstimo, o Sr. Rogério Prado Bortolato, Gerente Administrativo da agência Previdência do Banco do Brasil (atualmente gerente administrativo da agência Luz do mesmo banco passou a dizer que o denunciante deveria dificultar os cancelamentos dos "seguros prestamistas não requeridos" quando os clientes solicitassem. O denunciante registra que não cumpria esse tipo de ordem pelo fato de a mesma conter solicitação de comportamento manifestamente ilegal e anti-ético, postura com a qual ele não concordava, em outras palavras, por não concordar com a forma pela qual as contratações eram feitas (à revelia do cliente) o denunciante não colocava nenhum obstáculo para o cancelamento do seguro quando era procurado por clientes que desejavam fazê-la. Em novembro de 2013 a Sra. Mirena Aparecida dos Santos se tornou Gerente Geral da Agência Previdência do Banco do Brasil. O denunciante informa que algumas semanas antes de sair de férias, o Sr. Rogério Bortolato lhe telefonou e mais uma vez insistiu para que ele não "facilitasse" quando o cliente solicitasse o cancelamento de "seguros prestamistas". O denunciante informa que respondeu dizendo que o cancelamento era um direito do cliente e que deveria ser levado em consideração que os clientes reclamavam do fato de não terem feito qualquer solicitação de seguro. O denunciante informa que naquela ocasião o Sr. Rogério Bortolato nada respondeu e desligou o telefone, sendo que, em seguida, a Gerente Mirena dos Santos ligou para o mesmo no Posto de Atendimento Bancário da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (PAB Detra) para dizer entre outras coisas, o seguinte: " Em outros bancos é muitas vezes pior, todo mundo já está acostumado que é assim, se você fosse trabalhar no Bradesco, se você fosse trabalhar no Itáu, se você fosse trabalhar na Caixa Econômica Federal, eles fazem milhões de vezes pior ... Terence, é lei: Crédito tem que ser com produto... Sobre os cancelamentos dos prestamistas o Rogério já conversou com você?" (FALA DA GERENTE MIRENA DOS SANTOS). O denunciante registra que as conversas relatadas com o Sr. Rogério Bortolato e com a Sra. Mirena dos Santos começaram a deixá-lo extremamente angustiado, mas que continuava a trabalhar conforme entendi ser correto. A angústia sofrida pelo empregado tem origem no que a doutrina da Psicologia 'Social' chama de "sofrimento ético-político" (Bader Sawaia PUC-SP). Esse auto de infração está sendo lavrado por conta dos comportamentos assediadores de ambos os Gerentes (Rogério Bortolato e Mirena dos Santos) no final do ano de 2013. Trata-se de conduta de assédio moral que, em última análise, revela que o Banco em questão não tem qualquer preocupação em adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Isto porque exigir do empregado que o mesmo tenha comportamentos que não se coadunam com o ordenamento legal é tornar o conteúdo do trabalho absolutamente *inadequada*. Portanto, ante às condutas praticadas no final do ano de 2003 (COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS, EXIGÊNCIA DE COMPORTAMENTO ANTIÉTICO E INTIMIDAÇÃO), lavra-se o presente auto de infração fora do



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

local de inspeção em razão da *necessidade* de ouvir as gravações apresentadas pelo denunciante e ler com atenção o seu relato.

E, o que é mais grave, a recusa justa dos empregados ao cumprimento de ordens ilegais e antiéticas, que por si só já caracterizam assédio moral, em razão do abuso do poder diretivo do empregador, ensejaram, ainda, a prática de outras condutas assediadoras, a exemplo de alterações unilaterais lesivas do contrato de trabalho, com o isolamento ou transferência do trabalhador, bem como bloqueio ao acesso a sistemas do Banco. Nesse sentido, transcreve-se trechos do auto de infração lavrado (**doc. 16, fls. 26/27**):

“Trata-se de fiscalização direta iniciada em 01.07.2014 e realizada pela AFT que o presente subscreve juntamente com o AFT Filipe Nascimento, a partir de denúncia realizada pelo empregado Terence Vieira de Carvalho Pettine em 30.04.2014 acerca da ocorrência de práticas de assédio moral puro, bem como assédio moral organizacional (straining ou gestão por stress) na agência Previdência do Banco do Brasil S.A. na cidade de São Paulo. A partir de depoimento do denunciante, colhido durante o mês de junho de 2014, percebeu-se que de fato o mesmo foi assediado em diversas ocasiões e por diferentes posturas assumidas pela gerente geral Mirena Aparecida dos Santos e pelo gerente Administrativo Sr. Rogério Bortolato. O empregado em questão fez saber em seu depoimento que após ter sido retirado do PAB Detra (Posto de atendimento bancário localizado na Superintendência Regional do Trabalho do Ministério do trabalho e Emprego – ligado a Previdência do banco do Brasil) ficou um período afastado da agência e retornou para o PAB Detra com expressa ordem de cumprir as determinações ilegais de seus gerentes no sentido de gravar seguros de empréstimos independentemente da vontade do cliente bem como de não realizar cancelamentos de seguros gravados indevidamente a partir da agência previdência. Acusado de estar ‘jogando contra’ por parte da Gerente Mirena dos Santos teve seu acesso para cancelamento de seguros prestamistas revogado (o que foi objeto de outro auto de infração lavrado nesta data) tendo sido ainda punido novamente com a ordem emitida no dia 25.03.2014 de que deveria deixar novamente o PAB Detra e passar a trabalhar na agência Previdência por não ter atendido as orientações da Sra. Mirena dos santos e do sr. Rogério Bortolato. Essa medida de deslocar novamente o empregado 9coloca-lo na geladeira, ou, como a doutrina francesa diz ‘mettre em placard’) foi tomada no dia 25.03.2014 pela Gerente como ‘ultima ratio’ em termos de assédio, tendo em vista que o funcionário já havia sido deslocado de seu posto de trabalho uma vez e mesmo



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

assim recusava-se a ceder às pressões impostas pela Gerente e se tornar conivente com as atitudes anti-éticas e ilegais determinadas por ela através de coação moral (assédio moral). A infração à Norma Regulamentadora n. 17 é evidente tendo em vista o sofrimento e humilhação impostos ao empregado pelos gerentes que já vinha fazendo ameaças de além de lhe retirar o acesso, ser novamente deslocado para a agência para trabalhar sob constante vigilância. (...) não se pode cortar o acesso de um empregado por ele ser ético e cumprir o código de ética do Banco em que trabalha. Configurando o abuso de direito e infração a norma e itens capitulados do depoimento do denunciante e do documento apresentado confirmaram mais uma vez situação de assédio moral.” (Auto nº 20.414.539-2)

Destaque-se outra prática abominável utilizada pelo primeiro réu, como uma espécie de castigo aos empregados Gerentes não cumpridores das metas ou das ordens ilegais, deslocados para a realização de atividade diversa de suas atribuições, em desvio de função, bem como transferência de local de trabalho, para setor de telemarketing, conhecido como “calabouço” **(doc. 16)**. Transcreve-se:

“ Em visita a agência Previdência do Banco do Brasil ocorrida na data de 01.07.2014 na qual estive acompanhada do AFT Filipe Colares Nascimento surpreendi as gerentes Tatiana Hanae Yamashiro e Lizete Heloisa Leite trabalhando em um espaço que funciona como uma central de telemarketing improvisada. Em momento posterior ambas as Gerentes foram entrevistadas e confirmaram que é prática comum na agência colocar os gerentes para fazer telemarketing ativo para venda de produtos durante semanas e às vezes por meses seguidos. As gerentes Vanessa Lima A. Vasconcelos e Rosângela Gouveia Alencar dos Reis também confirmaram o que havia sido constatado ‘in loco’ e mencionado nas entrevistas. Cabe relatar ainda que quando um gerente é colocado no calabouço, como é conhecida à Central de Telemarketing, a Gerente Mirena o proibia de atender seus clientes, isto é, o gerente alocado no ‘calabouço’ ficava proibido de ler e-mails de clientes ou mesmo de atender telefonemas de clientes. A ordem expressa era para que o gerente não se envolvesse na operação e passassem todo o tempo vendendo. Por diversas vezes a gerente ainda se utilizava de outros empregados para descerem e verificar o que os gerentes estavam fazendo. Também era exigida uma lista com os contatos diários realizados e os produtos vendidos, exatamente como se o gerente fosse um atendente de telemarketing ativo. O desvio de função está muito bem caracterizado e, por esta razão, lavra-se auto de infração. A atividade de telemarketing é lícita, mas está submetida a contrato de trabalho específico e deve atender o disposto na NR-17. O prejuízo aos empregados é evidente, tendo em vista que se trata de trabalho completamente diferente daquele para o qual foi contratado. O apelido de ‘calabouço’ também é uma forte prova de que o prejuízo é evidente. Ademais, todos os gerentes relataram



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

que se sentem desprestigiados de serem ‘reduzidos’ à função de telemarketing ativo por uma jornada de 8h. (...)” (Auto nº 20.438.244-1; fls. 34/35 e Auto nº 20.438.251-3; fls. 36/37)

Outra prática gravíssima levada a cabo pelo réu consiste na não aceitação de ausências para ir ao médico, modificação unilateral injustificada do horário de trabalho, exigência de registro de justificativas pela não contratação de seguros NÃO AUTORIZADOS por clientes, culminando com a realização de depósitos nas contas dos clientes, com valores despendidos pelos próprios empregados gerentes (**doc. 16, fls. 44/45**). Transcreve-se:

“ Este auto de infração é decorrente de fiscalização iniciada com a visita à agência Previdência do Banco do Brasil em 01.07.2014. Na ocasião verificou-se que a gerente administrativa Márcia Kazuko Maruyama permanecia vigiando de forma ostensiva os empregados com quem os auditores tentavam conversar causando verdadeiro embaraço à fiscalização. Dentre as práticas abusivas inauguradas pela gerente administrativa Marcia, que se caracterizam como assédio moral aos empregados e portanto não são condições inadequadas as características psicofisiológicas dos empregados mencionam-se: Proibir os empregados, através de uma reunião realizada com esta finalidade de irem ao médico. Segundo a Gerente Administrativa Marcia os empregados que precisassem ir ao médico a partir daquele momento deveriam compensar o horário pois os atestados não mais seriam aceitos; Obrigar os empregados da Agência a ter que escrever uma justificativa por escrito todas as vezes que uma operação de crédito fosse contratada sem o seguro (BB Crédito Protegido/Prestamista) embutido. Quem fizer seguro sem o crédito protegido teria que fazer por escrito uma justificativa do porquê; Anunciar em reunião que os acessos dos empregados para liberarem CDC seriam cancelados e que dentro em breve as operações de CDC somente seriam liberados pela Gerente Administrativa ou pela Gerente Geral que verificariam para tanto se o cliente havia feito o Seguro Prestamista (BB Crédito protegido); Atuar em conluio com a Gerente Geral Mirena dos Santos na cobertura de conta de clientes que estavam reclamando dos seguros gravados indevidamente. No mês de junho a Gerente Administrativa Marcia Kazuko Maruyama pegou notas fiscais para justificar uma despesa tida pela agência para usar uma conta transitória para pegar R\$ 70,00 para cobrir a conta desses clientes. Determinou que os gerentes Tatiane Hanae Yamashiro e Lizete leite fizessem esses depósitos diretamente ao caixa para mascarar o seguro. A gerente Lizete informou que era corriqueiro esse desvio da verba por parte da mesma para cumprir meta cobrindo a conta de clientes que reclamavam dos produtos



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

gravados indevidamente. A gerente Marcia ciente de que o contorno de tarifas lesa o banco e que o débito do BB protegido lesa o cliente trouxe para a Agência Previdência esta prática do 'depósito' direto em conta. As gerentes informaram ainda que a meta de Ourocap de R\$ 7.000/dia é alta demais e que a gerente administrativa Mirena afirmou de quem não entregasse seria descomissionado. Uma das gerentes informou que não conseguia dormir depois de sofrer este tipo de ameaça e que depois de fazer muitas ligações conseguia fazer apenas R\$600, R\$ 500 reais. (...) Por todo o exposto fica evidente o assédio moral praticado pela gerente administrativa Marcia a qual agiu em conluio com a gerente geral dando continuidade as práticas de assédio anteriores e trazendo novas práticas para agência como a determinação para que os empregados efetuassem depósito em contas de clientes a partir de dinheiro retirado de conta transitória e destinado a questões administrativas da agência. O dinheiro era sempre entregue por ela (Gerente Marcia) aos empregados do banco para depósito em contas de clientes." (Auto nº 20.438.957-7)

Como se não bastasse todas as práticas relatadas atentatórias a honra, imagem e dignidade dos trabalhadores, o réu também se utilizou de violência psicológica contra os empregados mediante humilhação e constrangimento do trabalhador, exposto no local de trabalho em ranking de metas, prática esta coibida inclusive na norma coletiva da categoria, conforme relata o auto de infração nº 20.439.444-9 (**doc. 16, fls. 46/47**):

"Este Auto de Infração é decorrente de fiscalização iniciada com a visita à agência Previdência do Banco do Brasil em 01.07.2014. Os empregados da agência foram entrevistados e, ao serem questionados a respeito da publicação de rankings comparativos do desempenho dos empregados no que diz respeito ao cumprimento de metas responderam afirmativamente. A conduta de comprar o desempenho dos empregados expondo aqueles que não produziram a contanto ou que tiveram produção zerada é considerada cobrança vexatória de metas e classificada como assédio moral. Isto tanto é verdade que este tipo de atitude por parte de chefes e supervisores foi proibida pela Convenção Coletiva de Trabalhadores do ramo bancário atualmente em vigor. Constatada portanto infração à cláusula 36ª. Do diploma mencionado que diz: 'No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o ranking individual de seus empregados'. Um dos e-mails enviados pela gerente geral aos empregados. (...) o auto de infração foi lavrado fora do local de inspeção em função da necessidade de oitiva dos empregados fora do contexto de trabalho após a visita à agência Previdência do banco do Brasil S.A."

II.II. Desrespeito às normas em saúde e segurança no trabalho



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Conforme se depreende dos fatos narrados e dos depoimentos descritos, os réus não adotam as medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, preconizadas no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, especialmente quando se recusa a emitir as CATs aos empregados acometidos de doenças profissionais, assim como não providencia a adequação do ambiente de trabalho a condição fisiopsicológica dos trabalhadores.

Como leciona Rodolfo de Camargo Mancuso, ***“o meio ambiente do trabalho vem a ser o “habitat laboral”, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local de onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. A “contrario sensu”, portanto, quando aquele “habitat” se revela inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho”***. (in “Ação Civil Pública Trabalhista: Análise de Alguns Pontos Controvertidos”, Revista Ltr, vol. 60, nº 09, setembro/96, p. 1187).

Gize-se que o direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável está previsto no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que também impõe ao empregador adotar todas as medidas de proteção determinadas pelo Ministério do Trabalho, na forma do art. 157, inciso I, da CLT.

A obrigação de emissão de CAT está prevista na Lei n.º 8213/1991, artigo 22, *caput*, combinado com o § 3º. No mesmo sentido está o Regulamento introduzido pelo Decreto n.º 3048/1999, em seu artigo 336, a seguir transcrito:

Art.336. Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar à previdência social o acidente de que tratam os arts. 19,



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

20, 21 e 23 da Lei nº 8.213, de 1991, ocorrido com o segurado empregado, exceto o doméstico, e o trabalhador avulso, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena da multa aplicada e cobrada na forma do art. 286. (Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 26/11/2001)

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta do cumprimento do disposto no caput, caberá ao setor de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social comunicar a ocorrência ao setor de fiscalização, para a aplicação e cobrança da multa devida.

§ 3º Na falta de comunicação por parte da empresa, ou quando se tratar de segurado especial, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo. (Redação dada pelo Decreto nº 4.032, de 26/11/2001)

§ 4º A comunicação a que se refere o § 3º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo. (sublinhado nosso)

O principal efeito dessa recusa é obstar ao empregado a fruição do auxílio-doença acidentário e, por conseguinte, o reconhecimento da garantia de emprego prevista no art. 118, da Lei n.º 8213/1991. Assim, permite a desfaçatez da dispensa injusta do empregado imediatamente após o retorno da licença “não acidentária”.

Restou comprovado, durante ação fiscal, que o primeiro réu não adota os procedimentos necessários em caso de acidente ou doença do trabalho **(doc. 16)**.
Transcreve-se:



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Trata-se de fiscalização direta iniciada em 01.07.2014 e realizada pela AFT que o presente subscreve juntamente com o AFT Filipe Nascimento, a partir de denúncia realizada pelo empregado Terence Vieira de Carvalho Pettine em 30.04.2014 acerca da ocorrência de práticas de assédio moral puro, bem como de assédio moral organizacional (straining ou gestão por stress) na Agência Previdência do Banco do Brasil S.A. na cidade de São Paulo. A partir do depoimento do denunciante, colhido durante o mês de junho de 2014, percebeu-se que o seu adoecimento não foi objeto de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) por parte do Banco empregador, em que pese este ser o causador do infortúnio. O empregado vinha sendo assediado pelos Gerentes Mirena Aparecida dos Santos e Rogério Bortolato para cometer atos ilegais no trabalho. Relata e prova diversos constrangimentos sofridos para não ser ético e praticar venda casada em produtos de seguridade com a finalidade de ajudar a agência a cumprir a meta de RSS (produtos de seguridade). Os atos de assédio são objeto de outros autos, de infração, os quais devem ser analisados em conjunto com este e, de preferência, por um mesmo analista, por se tratar de uma mesma fiscalização. É fato público e notório que o adoecimento mental é uma das principais causas de afastamentos de bancários de seu trabalho. Ademais, as condições de Assédio verificadas quando da fiscalização e principalmente a partir do depoimento e provas apresentadas pelo denunciante permitem concluir que as condições de trabalho na Agência Previdência são gravosas e não atendem ao disposto na NR-17, norma esta que estatui que a organização do trabalho deve estar adaptada às características psicofisiológicas dos trabalhadores. A maior prova disso é o número de adoecimentos que, na agência fiscalizada, ultrapassa 20% do quadro, uma vez que, nos últimos meses, outros empregados também estiveram afastados por razões análogas. Do mesmo modo, é obrigação prevista no art. 22 da Lei n. 8.213/91 a emissão da referida Comunicação em até 1 (um) dia útil após o ocorrido, o que, não sendo feito" poderá ser suprido pela entidade sindical, como ocorreu no presente caso. Dessa forma, os documentos médicos juntados (atestados e laudos psiquiátricos)", juntamente com a cópia da CAT emitida pelo médico do sindicato comprovam a infração cometida pelo empregador ao deixar de emitir a Comunicação de acidente de trabalho para TERENCE VIEIRA DE CARVALHO PETTINE. O auto de infração não foi lavrado no local de inspeção em razão da necessidade de análise da grande quantidade de informações e documentos colhido no dia da visita que terminou próximo das 19h. (Auto nº 20.403.869-3; fls. 01/02)

“ Trata-se de auto de infração lavrado por ocasião de fiscalização iniciada em 01.07.2014 na Agência Previdência do Banco do Brasil S.A. Embora o empregador em questão tenha elaborado a análise ergonômica do trabalho, a mesma não avalia a adaptação das condições de trabalho as características psicofisiológicas dos trabalhadores. Sabe-se que as condições de trabalho em referida agência são por demais gravosas sendo que isto não está considerado em análise ergonômica o que sugere também que o empregador não investiga, não conhece e não se interessa pelas condições em que o trabalho é realizado em agências. Para citar um exemplo dessas condições não contempladas pela



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

análise ergonômica menciona-se que o fato de um dos escriturários ter relatado que tão iniciou suas atividades no banco não conseguia vender produtos. Diz então que recebeu orientações para fazer 'coisas ilegais'. (Auto nº 20.439.493-7; fls. 50/51)

“Trata-se de fiscalização iniciada em 01.07.2014 na Agência Previdenciária do Banco do Brasil S.A. Na ocasião foram solicitados exames admissionais e periódicos dos empregados da Agência. Foram fornecidas cópias dos mesmos que foram analisados posteriormente. Observa-se que os atestados fornecidos não trazem a previsão dos riscos ergonômicos: exemplos de riscos ergonômicos presentes na Agência Previdência do Banco fiscalizados são: exigência de postura inadequada; controle rígido de produtividade; imposição de ritmos excessivos; jornada de trabalho prolongada; trabalho em turnos e noturno; monotonia e repetitividade; outras situações causadoras de estresse físico ou psíquico. É preciso reforçar que os exames de saúde para fins ocupacionais não podem ser realizados de forma burocrática. Sua finalidade é bastante séria. Por isso se fala em um conteúdo mínimo destes exames que, não raras vezes, podem e devem a extrapolar o conteúdo mínimo caso a empresa deseje ser diligente no que diz respeito aos riscos a que estão submetidos seus empregados. Cito ao acaso como empregado prejudicado Fernando Gabriel Lopes gomes. Este Auto de Infração foi lavrado fora do local de inspeção tendo em vista a concessão de prazo para apresentação de outros documentos como p. ex. à Análise Ergonômica. (Auto nº 20.442.158-6; fls.56/60)

Impõe-se, assim, seja determinada por esse MM. Juízo a observância das normas em saúde e segurança no trabalho, especialmente emissão de CATs e adequação do ambiente laboral e da natureza das atividades às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, máxime em razão de serem os próprios réus causadores do adoecimento dos seus empregados.

II.III. Discriminação em razão de doença, estabilidades provisórias e trabalhadores terceirizados

O tratamento desrespeitoso, irônico e até ofensivo aos trabalhadores acometidos de doença, modificações unilaterais do contrato de trabalho, hostilidade, exigência de serviços incompatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como condições



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

diferenciadas de acesso ao refeitório dos trabalhadores terceirizados, não há dúvidas, estão arraigados de conteúdo discriminatório que enseja a prática do assédio moral organizacional.

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar, estabelecer diferença. Discriminação é, pois, efetuar a separação de coisas e pessoas, distinguindo-as uma das outras, para que sejam encaradas consoante a divisão.

Juridicamente, a discriminação pressupõe um tratamento diferenciado a alguém, comparativamente desfavorável ao tratamento outorgado a outrem em igual situação. Discriminação “é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”. (Godinho, Maurício Delgado, in Salário, Teoria e Prática, Del Rey, Belo Horizonte, 1997, pp. 247-260).

O Estado Democrático de Direito instituído pela sociedade brasileira, através da promulgação da Constituição Federal de 1988, se assenta no princípio da igualdade e proibição de discriminação – “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, constituindo objetivo fundamental da República – “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (arts. 5º e 3º, CF)

Nesse sentido, ainda, o artigo 5º, XLI, da Constituição Federal, dispõe que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Como se vê, o ordenamento pátrio coíbe toda e qualquer forma de discriminação entre pessoas, por quaisquer motivos, inserido nesse contexto as relações de trabalho.

Daí decorre que constitui obrigação decorrente do contrato de trabalho o respeito a **personalidade moral do empregado e a dignidade da pessoa humana**:

“O empregador tem, ainda, a obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana. São obrigações que decorre do princípio geral da execução de boa-fé do contrato, que, como dissemos, está na base da disciplina jurídico contratual (Instituições de Direito do Trabalho, Arnaldo Sussekind, Delio Maranhão, Segadas Vianna, Lima Teixeira, LTR. 21ª. Ed., pag. 255)”.

A prática de atos discriminatórios dirigidos aos empregados, inclusive os lesionados pelo Réu, conforme depoimentos colhidos pelo Ministério Público e pelo Ministério do Trabalho e Emprego, revelam a prática violadora do meio ambiente laboral sadio e equilibrado, com efeitos deletérios à saúde física e psíquica dos empregados. Traduzem **ASSÉDIO MORAL** e violam a honra, imagem e **dignidade do trabalhador**.

De acordo com a Médica do Trabalho e Mestre em Psicologia Social da PUC/SP, Dra. Margarida Barreto, ASSÉDIO MORAL é constituído por:

“Atos e comportamentos hostis e agressivos, dirigidos contra um trabalhador ou conjunto de trabalhadores, no âmbito das relações interpessoais. Acontecem de forma prolongada e repetitiva, tendo como finalidade estabelecer o isolamento destes trabalhadores em relação ao demais colegas. **O propósito é fazê-los desistir do emprego**, causando danos a saúde, a dignidade e identidade e degradando as condições de trabalho.” Ainda segundo a especialista citada: “Noventa por cento dos escolhidos para serem eliminados, ou melhor, demitidos, têm carteira assinada. E o perfil dos ‘descartáveis’ chama atenção. **São os doentes e**



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

acidentados do trabalho, *pessoas acima de 35 anos, com espírito de solidariedade muito alto, criativos e críticos; salários acima de 3 mil reais e as mulheres. **A intencionalidade está clara: forçar a desistir do emprego.** (...)*”

Em relação ao réu, as práticas discriminatórias decorrem do tratamento hostil, irônico e desrespeitoso despendido aos trabalhadores portadores de doenças psicológicas, assim como diante do descumprimento de sua obrigação legal na emissão das CATs – Comunicação de Acidente de Trabalho, fazendo com que o trabalhador seja obrigado a continuar laborando sem condições para tanto, em ambiente inadequado a sua condição biopsicossocial.

Ademais, o tratamento ofensivo e hostil ao trabalhador doente, importa em humilhação e desrespeito a sua condição psicofisiológica, ensejando a desmotivação do empregado, tendências suicidas ou outros transtornos psicológicos, acarretando no mais das vezes o desligamento do empregado, por “iniciativa” sua, após não suportar mais as lesões sistematicamente praticadas, livrando-se, assim, o réu, dos problemas de manter em atividade os profissionais que adoeceram a seu serviço, bem como de eventuais ações de indenização pela doença profissional e pelo dano moral sofrido.

Conforme a Instrução Normativa 98, do INSS/DC, o retorno do lesionado ao trabalho deve dar-se em ambiente adequado, dado o momento de fragilidade pessoal do empregador:

“O retorno ao trabalho, com quadro estabilizado, deverá dar-se em ambiente e atividade/função adequados, sem risco de exposição, uma vez que a remissão dos sintomas não garante que o trabalhador esteja livre das complicações tardias que poderão advir, se voltar às mesmas condições de trabalho que geraram a incapacidade laborativa.”

Ora, como se depreende dos depoimentos já descritos, o Réu, a par do inadimplemento do dever de cumprir e fazer cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho, vem praticando o assédio moral contra os seus empregados acometidos de



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

doença.

Assim, os Réus descumprem essa obrigação reiteradamente, violando, pois, os art. 1º, III, 3º, I, III e IV, e art. 5º, caput e X da Carta Política, bem como o dever de executar de boa-fé o contrato de trabalho, previsto no art. 422 do Novo Código Civil, aplicável por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Deverão, pois, fazer cessar de imediato as práticas discriminatórias, assegurando aos trabalhadores meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, observando a adequação desse ambiente de trabalho a condição psicofisiológica dos trabalhadores, especialmente os acometidos de doenças comuns ou profissionais.

II.IV. Exigência de metas excessivas, abusivas, injustas ou condutas antiéticas ou ilegais contra consumidores. Outras práticas assediadoras. Abuso do poder diretivo. Abuso de direito.

O assédio moral identificado nos autos, em razão da imposição de metas inatingíveis ou excessivas, bem como tratamento rigoroso, limitações ao uso de banheiro, dentre outras práticas representa verdadeiro abuso do poder de comando em relação a trabalhadores, pois é comportamento antidemocrático que ofende a destinação social da propriedade, o valor social do trabalho, o direito de livre expressão.

Também configura-se como abuso de direito, em razão de utilizar o empregador poder diretivo de modo abusivo, contrário à sua finalidade, isto é, de forma vedada pelo ordenamento jurídico por gerar um excesso de efeitos nocivos ao meio social e por violar princípios fundamentais.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Ao submeter os trabalhadores a humilhações públicas e em particular, ao aumentar o estresse do trabalho por meio de cobranças de produtividade e atendimento de metas, mais ainda, em face dos empregados acometidos de doenças adquiridas no meio ambiente de trabalho, o Réu extrapolou o exercício do poder de comando.

O abuso de direito, decorre do fato de que o tratamento dispensado aos trabalhadores é altamente danoso ao meio ambiente psíquico, expondo-os a distúrbios da mente, como as pesquisas já demonstraram.

Ora, o abuso de direito caracteriza-se pelo exercício irregular de uma prerrogativa prevista em lei e, em virtude de seus efeitos deletérios na ordem jurídica e de sua causa transgressora de interesses sociais e estatais, deve ensejar a sua anulação, sem prejuízo das medidas cabíveis contra o agente violador da ordem jurídica.

Segundo o ensinamento de Orlando Gomes (Introdução ao Direito Civil, 9ª ed., 1987, p. 114):

“A concepção do abuso de direito é construção doutrinária tendente a tornar mais flexível a aplicação das normas jurídicas inspiradas numa filosofia que deixou de corresponder às aspirações sociais da atualidade. Trata-se de um conceito amortecedor. Sua função precípua é aliviar os choques frequentes entre a lei e a realidade. No fundo, técnica de reanimação de uma ordem jurídica agonizante, fórmula elástica para reprimir toda ação discrepante do novo sentido que se empresta ao comportamento social”.

Assim, a ideia de abuso de direito surge como reação ao individualismo jurídico e, portanto, ligado ao relativismo jurídico, o qual vincula a validade do ato praticado ao exercício legítimo de respectivo direito. Todo direito seria, por conseguinte, relativo, exigindo a observância às diretrizes que transcendem a relação da qual participa diretamente o sujeito, envolvendo igualmente interesses do Estado e da sociedade.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Ainda segundo o mesmo autor (op. cit, p. 114), os adeptos da concepção relativista divergem quanto à justificação da teoria do abuso de direito, existindo duas vertentes: a objetivista e a subjetivista. Para os objetivistas, abuso de direito corresponde a um desvio no exercício de um direito, em virtude da falta de interesse ao seu titular legítimo ou então porque frustrada a sua destinação econômica ou social (esta frustração se poderia dar tanto por um critério econômico quanto por um critério teleológico). Já para os subjetivistas, o abuso de direito consiste no exercício do direito com a finalidade de provocar dano a outrem.

Saliente-se que a teoria do abuso de direito não se restringe à esfera cível, sendo aplicável também ao direito do trabalho, onde assume uma relevância social ainda mais significativa, em razão do estado de subordinação, que marca as relações de trabalho.

Com efeito, ***“os poderes conferidos ao empregador estão assentados na livre iniciativa e na propriedade do empreendimento, destinando-se a permitir o desenvolvimento da iniciativa econômica. Contudo, estes poderes estão limitados pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, que também possuem assento constitucional e inegável primazia. O empregador não apenas tem que manter a posição negativa de proteção dos direitos fundamentais do empregado, como deve promover estes direitos na relação laboral. Ele tem a obrigação de realizar a atividade social que o empreendimento é capaz de realizar. O contrato de trabalho e a propriedade do empreendimento não podem contrariar a utilidade social, provocando dano à liberdade e dignidade do trabalhador, ou a sua saúde”***, como bem salienta a colega Thereza Cristina Gosdal, no artigo já mencionado.

Aliás, ***“(...) o crescimento econômico e o conseqüente bem-estar (benesse) quando não preservam a qualidade de vida, ou sejam, a “liberdade” e a “dignidade***



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

humana”, não são progresso e desenvolvimento social e constitucionalmente valoráveis, mas se traduzem, antes ou depois, em um mal-estar para todos”, como assevera Pietro Perlingieri, *in* Perfis do Direito Civil: Introdução ao Direito Civil Constitucional, página 228.

Conforme auto de infração lavrado durante a fiscalização do trabalho, o primeiro réu viola inclusive as normas coletivas da categoria, que proíbem a prática de envio de mensagens através de celular para cobrança de metas (**doc. 16, fls.03/04**).
Transcreve-se:

“Trata-se de fiscalização direta iniciada em 01.07.2014 e realizada pela AFT que o presente subscreve juntamente com o AFT Filipe Nascimento, a partir de denúncia realizada pelo empregado Terence Vieira de Carvalho Pettine em 30.04.2014 acerca da ocorrência de práticas de assédio moral puro, bem como de assédio moral organizacional (straining ou gestão por stress) na Agência Previdência do Banco do Brasil S.A. na cidade de São Paulo. A partir do depoimento do denunciante, colhido durante o mês de junho de 2014, percebeu-se que a Cláusula 36a da CCT 2013/2014 (Categoria Bancária, celebrada em 18.10.2013) vem sendo desrespeitada de forma contumaz pelo Banco em questão na medida que mensagens de celular com cobrança de metas (fato este proibido por referida cláusula) vêm sendo utilizadas de forma reiterada pela Gerente Geral da Agência Previdência Sra. Mirena Aparecida dos Santos. O texto de algumas mensagens segue abaixo transcrito: "Pessoal, estamos zerados. Hj em reunião combinamos que cada um faria 250,00/ dia de RSS. Vamos lah?" "Responsáveis pelo crédito, temos apenas 8 mil de ... " "Pessoal acabei de passar a produção?". "São 14h00 e estamos zerados. Vamos continuar assim?" "Acabei de enviar a produção individual por e-mail! Vamos lah, precisamos melhorar!!!!!!!!!!" "Pessoal, precisamos reagir. 'Assim não dah!!! Estamos praticamente zerados! Ninguém" tem produçã'a?" "favor informar produção individual do dia, por email. Estou aguardando de todos. Mesmo que tenha sido zerado." "Pessoal, acabei de enviar a necessidade do dia de acordo com a Regional. Vocês já sabem qual é a nossa. Vou continuar informando a produção via email. Quem fizer prestamista favor informar. Mirena." O auto de infração não foi lavrado no local de inspeção em função do adiantado da hora em que a verificação física e entrevistas terminou (19:00h). (Auto nº 20.404.590-8)



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Cite-se aqui também a prática comprovada de exigência de condutas incompatíveis com a ética e boa-fé na execução do contrato de trabalho, com potenciais lesões a clientes/consumidores, gerando conflitos psicológicos nos empregados e perseguições no meio ambiente laboral. Tal conduta restou absolutamente comprovada durante ação fiscal, a par das denúncias recebidas no Ministério Público do Trabalho. O abuso de poder caracteriza-se, nesse sentido, também pela exigência de condutas ilegais ou antiéticas pelos empregados (**doc. 16; fls. 16/17**). Transcreve-se parte do relato de auto de infração 20.412.019-5:

“A partir do depoimento do denunciante, colhido durante o mês de junho de 2014, percebeu-se que de fato o mesmo vinha sendo assediado. O denunciante informa que apesar de toda a ameaça sofrida, continuou não atendendo as determinações do Sr. Rogério Bortolato para executar operações ilegais (contratação de seguros de empréstimos sem a anuência do cliente) por serem as mesmas contrárias ao código de ética do banco que proibia a chamada ‘venda casada’. Informa então que continuou atendendo as solicitações dos clientes para cancelamento dos seguros ‘prestamistas’ que eram contratados sem autorização e continuou a não contratar o seguro do empréstimo quando o cliente não manifestava interesse nesse sentido, em que pese o produto ser sempre oferecido. O denunciante faz saber que no dia 06 de março de 2014, o vigilante do PAB Detra Sr. Adelair Ribeiro marques, que também é concursado da MPSP, solicitou um empréstimo e não quis fazer o seguro. O denunciante informa que não conseguiu confirmação do PSO. (...) O denunciante informa que logo em seguida, o Sr. Bortolato, gerente administrativo, e assediador contumaz, ligou para o PAB e disse: ‘é você quem esta gravando de 5 em 5 minutos o CDC do Adelanir? O denunciante informou que já havia parado de tentar gravar o empréstimo e em seguida, o gerente administrativo Rogério respondeu: ‘bem feito que não saiu, porque você esta fazendo sem seguro... você não entendeu o que eu falei para você naquele dia? O denunciante informa que as ameaças continuaram quando o gerente administrativo, Sr. Rogério, disse textualmente que caso ele não contratasse o CDC com seguro prestamista



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

lhe tiraria o acesso/ 'senão eu vou tirar seu acesso, você não vai fazer mais operação, tudo você vai ter que ligar aqui para pedir'. N mesma ocasião o gerente ordenou: 'não é para você dar opção para pessoa, não é.' E prosseguiu: 'nem questiona, nem pergunta para pessoa se ela vai querer ou não. E, novamente, como no dia 28.02.2014, ordenou: 'quando você faz o CDC, você já coloca o seguro! Entendeu? Você não pergunta!!!' Dessa forma, insistiu na ordem de não informar ou perguntar ao cliente se o mesmo deseja adquirir o seguro determinando que o procedimento a ser adotado seria o da 'venda casada' isto é, embutir o seguro no momento da contratação do empréstimo sem nada dizer ao cliente."

Assim sendo, os réus violam normas de conduta, boa fé e exercício regular dos poderes inerentes ao empregador no contrato de trabalho, inclusive em desrespeito às normas coletivas da categoria profissional, causando danos aos empregados, impondo-se a imediata eliminação das práticas abusivas do ambiente do trabalho, bem como a reparação dos danos causados à coletividade.

III. DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO-FAZER

Objetiva-se nesta ação que as rés passem a cumprir todas as obrigações relativas à órbita laboral, respeitando a dignidade de seus trabalhadores e cessando, dessa forma, a afronta a dispositivos da Constituição Federal e da legislação infraconstitucional, exteriorizados em decorrência da prática de assédio moral.

Pretende o Ministério Público do Trabalho impedir que a infração à ordem jurídica, aos objetivos fundamentais do Estado e à coletividade dos trabalhadores se perpetue, assim como as lesões por ela produzidas.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Nessa linha, primeiramente, busca-se uma **tutela preventiva e inibitória da conduta ilícita** através de obrigações de fazer e não fazer, nos termos das lições de LUIZ GUILHERME MARINONI, com grifos acrescentados ao original:

*“A tutela inibitória, configurando-se como **tutela preventiva**, visa a **prevenir o ilícito**, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória. Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se **uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito**, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, **o problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito**, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa.*

*“(...) A tutela inibitória é caracterizada por ser **voltada para o futuro**, independentemente de estar sendo dirigida a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Note-se, com efeito, que a inibitória, ainda que empenhada apenas em fazer cessar ou ilícito ou impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva, pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado.*

“(...) A inibitória funciona, basicamente, através de uma decisão ou sentença que impõe um não fazer ou um fazer, conforme a conduta ilícita temida seja de natureza comissiva ou omissiva. Este fazer ou não fazer deve ser imposto sob pena de multa, o que permite identificar o fundamento normativo-processual desta tutela nos arts. 461 do CPC e 84 do CDC.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

*“(...) a tutela inibitória não deve ser compreendida como uma tutela contra a probabilidade do dano, mas sim como **UMA TUTELA CONTRA O PERIGO DA PRÁTICA, DA CONTINUAÇÃO OU DA REPETIÇÃO DO ILÍCITO**, compreendido como ato contrário ao direito que prescinde da configuração do dano.*

*“A moderna doutrina italiana, ao tratar do tema, deixa claro que **a tutela inibitória tem por fim prevenir o ilícito e não o dano**” (Tutela inibitória, Ed. Revista dos Tribunais, São Paulo, 1998, pp. 27/37).*

Não se pode fechar os olhos à situação demonstrada nos autos. As provas das ilicitudes são claras. O próprio judiciário trabalhista vem reconhecendo a conduta abusiva do empregador em ações individuais.

Objetiva, portanto, este *parquet*, que sejam impostas à ré, liminarmente, mediante antecipação de tutela, confirmada por sentença, obrigações de fazer e não-fazer, além da condenação em pecúnia pelo dano moral suportado pela coletividade.

IV. DO DANO MORAL COLETIVO

Não obstante, além da tutela inibitória-preventiva, destinada a tutelar situações futuras, busca-se a devida reparação aos danos causados à coletividade.

Preceitua o art. 186 do novo Código Civil: *“aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.*



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Por outro lado, sabe-se que a ofensa a direito individual pode ensejar a reparabilidade do dano material ou moral decorrente de sua violação.

Idêntico raciocínio deve ser formulado relativamente à transgressão dos denominados interesses metaindividuais, seja de natureza coletiva ou difusa.

Evidentemente, a coletividade também possui patrimônio moral que pode e deve ser objeto de reparação. Se o ato ilícito empresarial atinge gravemente o patrimônio moral dos trabalhadores, como ocorre no presente caso, deve a Justiça do Trabalho emitir provimento destinado a reparar a insidiosa ofensa praticada pela ré, de forma a coibir a continuidade e repetição da conduta lesiva.

A conduta abusiva empresarial causa lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, a par de eventuais direitos individuais lesados, assim como à sociedade, na medida em que violados direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, a honra e imagem dos empregados, atinge potencialmente qualquer trabalhador que venha a integrar os quadros das rés.

A par disso, a violação ao ordenamento jurídico pátrio, notadamente no que tange aos princípios fundamentais e objetivos do Estado Democrático de Direito, eleitos pelo legislador constituinte, caracteriza lesão de natureza coletiva que afeta toda a sociedade.

Tais lesões amoldam-se na definição do artigo 81, incisos I e II, da Lei nº 8.078/90, incumbindo ao Ministério Público, com fulcro nos artigos 1º, *caput* e inciso IV e 3º, da Lei nº 7.347/85, propor a medida judicial necessária à reparação do dano e à interrupção da prática.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Em se tratando de danos a interesses coletivos, **a responsabilidade deve ser objetiva**, porque é a única capaz de assegurar proteção eficaz a esses interesses, de máxima importância jurídica e social.

Saliente-se, assim, que a indenização coletiva postulada não quita, nem parcialmente, nem muito menos, integralmente, qualquer indenização conferida, ou a conferir, a lesões de natureza individual, suportadas pelos trabalhadores, pelos mesmos danos e fatos correlatos.

A possibilidade de condenação em danos morais coletivos encontra-se em consonância com o movimento mais recente do Direito, no sentido de sua coletivização ou socialização. Trata-se de uma nova concepção do fenômeno jurídico e de seu alcance, oposto à visão individualista até então prevalecente, fruto de uma concepção liberal do Estado e de suas relações com os indivíduos. Assim, vemos a Constituição da República consagrando a coletivização dos direitos ao prever instrumentos como o mandado de segurança coletivo, ação popular, ação civil pública.

Assim, acompanhando uma visão social do direito, doutrina e jurisprudência mostram-se sensíveis à questão do dano moral coletivo. Se nas ações individuais a indenização por danos morais atendia a dupla função: caráter compensatório com relação à vítima e caráter punitivo com relação ao ofensor; no dano moral, **a reparação pelo dano coletivo tem tríplex função: compensatória, sancionadora e pedagógica.**

A primeira repousa na necessidade de **minimizar os sacrifícios suportados por força dos danos ocorridos.** Ou seja, o fim almejado pela reparação do dano moral coletivo não é o de reparar, em sentido literal, a dor, pois, esta, a toda evidência, não tem



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

preço; mas, fundamentalmente, aquilatar o valor compensatório apto a amenizar o sentimento de despreço, de insegurança e de intranquilidade causados na sociedade.

A segunda função – sancionadora – reside na **necessidade de impor sanção ao causador do ato ilícito, a fim de reprimir o abuso.**

Finalmente, a função pedagógica volta-se não só para o ofensor, mas, também, para toda a sociedade, e, em decorrência para todas as demais empresas no exercício de sua atividade econômica.

Com efeito, a condenação na reparação do dano moral produz efeitos pedagógicos em relação ao que praticou a ofensa à medida que **desestimula a reincidência e alerta a coletividade sobre o resultado negativo da conduta reprovável – quem descumprir o dever de não praticar conduta capaz de provocar no outro a dor moral será punido.** Isso, sem dúvida, traz como resultado a diminuição das violações.

Necessário, portanto, um meio que, a um só tempo, não permita que o transgressor se exima da obrigação de reparar o mal causado sob o argumento de que seria impossível individualizar os lesados e permita, ao menos de forma indireta, que todos os atingidos pela conduta transgressora sejam ressarcidos pelos danos sofridos.

Nesse contexto é que o legislador inseriu no artigo 13, da Lei nº 7.347/85 a possibilidade de ser cobrada indenização reversível a um fundo criado com a finalidade de proteção dos bens lesados.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Com isso, afigura-se cabível a reparação da lesão a toda coletividade dos trabalhadores, não só pelos danos causados, mas, sobretudo, para desestimular tais atos.

Destarte, através da Ação Civil Pública, pretende o *parquet* a reparação do dano social emergente da conduta ilícita da ré, (Lei nº 7.347/85, art. 1º, inc. IV), sem prejuízo da imediata cessação do ato lesivo (art. 3º), através da imposição de obrigações.

Observe-se que atualmente a interpretação quanto à reconstituição dos bens lesados, referida na parte final do artigo 13, da LACP, considera como objetivo da indenização e do fundo não somente a reparação de determinado bem específico lesado, mas também do bem jurídico como um todo e tudo que a ele está relacionado, no caso, os direitos sociais trabalhistas.

Considerada a gravidade e extensão dos danos, a lesão a direitos sociais indisponíveis, fundamentais, com prejuízos à saúde dos trabalhadores e a toda a sociedade, entende o Ministério Público deve ser fixada indenização por dano moral coletivo, adotando-se parâmetros objetivos, que a par da gravidade e extensão das lesões, leve em consideração a capacidade econômica do ofensor, a fim de que se possa atender minimamente aos efeitos sancionador, compensatório e pedagógico a que se busca.

Sendo assim, considerando-se o resultado da atividade econômica desenvolvida pelo réu, com resultado de lucro líquido obtido no ano 2014 de R\$ 11,2 bilhões de reais (**doc. 20**), entende o MPT como justo e razoável, seja fixada a indenização tomando-se como parâmetro o valor correspondente a 4% do lucro líquido apurado no último exercício, o que equivale a R\$ 440.000.000,00 (quatrocentos e quarenta milhões de reais), que deverão ser revertidos na reconstituição dos bens lesados, através do desenvolvimento de programas/projetos com vistas ao atendimento da saúde do trabalhador, campanhas,



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

e/ou reversão a entidades/instituições que atuam na proteção do trabalhador, combate à discriminação ou outras ações relacionadas ao trabalho digno/decente, que venha a ser indicada oportunamente pelo órgão ministerial, ou, ainda, ao FAT-Fundo de Amparo ao Trabalhador e/ou FIA-Fundo Municipal da Infância, conforme venha a ser indicado, nos termos do artigo 13, da Lei nº 7.347/85.

V. DA ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

A Lei da Ação Civil Pública prevê hipótese específica de antecipação de tutela mediante mandado liminar, em seu artigo 12, diante da relevância dos interesses sociais e bens jurídicos lesados, a fim de coibir de imediato a continuidade das práticas violadoras de direitos sociais e assegurar o resultado útil do processo, dando efetividade ao direito fundamental estabelecido no art. 5º, LXVIII da CF, de razoável duração do processo, celeridade e acesso à justiça, no sentido de assegurar à realização de uma ordem jurídica justa, atendendo aos princípios do Estado Democrático de Direito.

Dispõe o artigo 12 da Lei 7.347/85: *“Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita à agravo.”*

Preleciona HUMBERTO THEODORO JUNIOR:

“A propósito, convém ressaltar que se registra, nas principais fontes do direito europeu contemporâneo, o reconhecimento de que, além da tutela cautelar, destinada a assegurar a efetividade do resultado final do processo principal, deve existir, em determinadas circunstâncias, o poder do juiz de antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. São reclamos de justiça que fazem com que a realização do direito não possa, em determinados casos, aguardar a longa e inevitável sentença final.”



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Assim, fala-se em medidas provisórias de natureza cautelar e medidas provisórias de natureza antecipatória; estas, de cunho satisfativo, e aquelas, de cunho apenas preventivo.

Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de liminares, deferíveis ‘inaudita altera pars’, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, na ação civil pública, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade, etc.” (in “As Inovações do Código de Processo Civil”, Ed. Forense, Rio de Janeiro, 1995, pg. 12)

Ensina **MOTAURI CIOCCHETTI DE SOUZA**, que “enquanto o art. 273 do CPC traz uma série de requisitos para que a antecipação da tutela possa ocorrer (exigindo, inclusive, *prova inequívoca*), **em sede de ação civil pública, tendo em vista a relevância dos interesses tratados, contenta-se a lei com a presença dos requisitos do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*.**” (*Ação Civil Pública e Inquérito Civil*, São Paulo: Saraiva, 2005, p. 76).

Na mesma linha, **HUGO NIGRO MAZZILLI** também refere que os pressupostos gerais da cautela (mandado liminar) são o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, esclarecendo que “O primeiro pressuposto consiste na plausibilidade do direito invocado como fundamento do pedido; o segundo, na dificuldade ou até impossibilidade de reparação do dano, diante da demora normal para obter a solução definitiva do processo.” (*A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses*, 19ª edição, rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 445).

No caso concreto, o *fumus boni iuris* encontra-se consubstanciado, indubitavelmente, pela prova documental produzida no inquérito civil, causando lesões



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

múltiplas aos trabalhadores que se encontram sem o devido respeito e proteção que lhes são conferidos pelas leis constitucionais e infraconstitucionais.

Quanto ao *periculum in mora*, sua existência no caso concreto é inequívoco, pois os trabalhadores continuam sujeitos à conduta abusiva da ré, tendo em vista a necessidade alimentar do salário, e condição de hipossuficiência e vulnerabilidade que as colocam em condição de submissão a toda e qualquer prática lesiva de direitos perpetrada pelo empregador.

A demora no provimento jurisdicional possibilitará a perpetuação das ilegalidades praticadas, podendo não ser eficaz, caso coibida após a ocorrência de inúmeras lesões, muitas vezes já havendo sérias consequências danosas à saúde dos trabalhadores.

O artigo 461 do Código de Processo Civil, por sua vez, autoriza a antecipação da tutela específica da obrigação de fazer quando relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, o que justifica pedido de liminar de antecipação de tutela de obrigação de fazer e não-fazer.

O relevante fundamento da demanda se traduz na ocorrência das lesões exaustivamente descritas na presente peça, em razão de descumprimento da legislação laboral.

O receio de ineficácia do provimento final decorre do fato de que, caso não seja concedida a antecipação de tutela, as obrigações de fazer e de não fazer se tornem ineficazes em relação às inúmeras lesões consumadas contra os trabalhadores e a ordem jurídica, não se mostrando possível, muitas vezes, o retorno ao *status quo ante*, mas tão



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

só a reparação pecuniária dos danos causados.

Em suma, a antecipação de tutela postulada servirá para impedir a continuidade dos ilícitos que vem sendo praticados e responsabilizar a empresa que se beneficia da fraude perpetrada contra os direitos sociais.

No mesmo sentido autoriza a concessão da antecipação de tutela o dispositivo constante do art. 84, § 5º do CDC, aplicado subsidiariamente, por expressa disposição da Lei da Ação Civil Pública.

VI. DOS PEDIDOS

VI.I PEDIDOS LIMINARES

Diante disso, com espeque nos artigos art. 12 da Lei n. 7.347/85, art. 461 do Código de Processo Civil e art. 84, § 5º do Código de Defesa do Consumidor, a fim de restabelecer a ordem jurídica violada e os direitos sociais lesados, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **requer** se digne V. Exa. a conceder medida **liminar e inaldita altera partes**, a fim de determinar às rés que cumpram as seguintes obrigações:

a) A imediata suspensão da violência psicológica dispensada aos trabalhadores diretos ou terceirizados por seus prepostos, diretores, gerentes ou superiores hierárquicos, evidenciada, dentre outros atos, por:

a.1) ridicularização, inferiorização e desestabilização moral dos trabalhadores individualmente ou diante dos outros empregados;

a.2) realização de críticas ou comentários que subestimam ou colocam em dúvida, sem motivos, os esforços ou a capacidade dos trabalhadores;

a.3) vigilância, perseguição, atribuição de pontuação negativa nas avaliações funcionais, pelo fato de não concordar com ordens injustas ou ilegais do superior



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

hierárquico; ou pelo fato de formalizar denúncia relativa à prática de assédio moral aos órgãos internos do banco ou autoridades;

a.4) adoção de métodos abusivos de gestão, com práticas de coação moral e pressão psicológica para que os empregados cumpram as determinações dos superiores hierárquicos mediante metas excessivas, ordens ilegais, injustas ou antiéticas;

a.5) ameaça constante e injustificada de punições de qualquer ordem, inclusive perda da função comissionada ou transferência injustificada de setor/localidade ou outras alterações unilaterais contratuais lesivas ao trabalhador;

a.6) desconsideração e indiferença quanto à condição de saúde do empregado, que necessita de tratamento médico e psicológico;

a.7) isolamento e quebra da comunicação do trabalhador com os demais empregados ou no local de trabalho ou ainda proibição de acesso ao local ou instrumentos de trabalho;

a.8) proibição de aplicação de castigos, a exemplo da alocação do trabalhador em setor distinto do seu local de trabalho, como punição pelo não atingimento de metas;

a.9) exigir serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

a.10) empregar tratamento excessivamente rigoroso, vexatório, ofensivo ou desqualificador aos empregados diretos ou terceirizados;

a.11) impedir ou limitar o acesso ao banheiro, pausas da jornada de trabalho, acesso distinto aos empregados terceirizados ao restaurante ou outros espaços coletivos no local de trabalho;

a.12) controlar e-mails, enviar mensagens ou realizar ligações de trabalho em horário de descanso ou em meios privados de comunicação do empregado;

b) Cessar de imediato as práticas discriminatórias, assegurando aos trabalhadores meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, observando a adequação desse ambiente de trabalho a condição psicofisiológica dos trabalhadores, especialmente os acometidos de doenças comuns ou profissionais;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

- c)** Emitir as CATS dos empregados que se encontram acometidos de doença do trabalho, no prazo de 48 horas, com adoção dos procedimentos cabíveis em caso de afastamento ou transferência, a pedido ou recomendação médica, de atividade/função ou relotação em setor/agencia/unidade que atenda às características psicofisiológicas dos trabalhadores e a natureza do trabalho a ser executado;
- d)** Abster-se de manter empregado trabalhando sob condições contrárias às convenções e/ou acordos coletivos de trabalho;
- e)** Manter condições e ambiente de trabalho inadequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado;
- f)** Abster-se de alterar as condições ou cláusulas do contrato individual de trabalho ocasionando prejuízos ao empregado ou alterar unilateralmente o contrato individual de trabalho;
- g)** Comunicar, no prazo de 48 horas, para os gerentes, diretores e outros exercentes de funções de chefia e/ou gestão, em todas as agências do Banco do Brasil, no território nacional, mediante circular, o conteúdo integral da decisão judicial proferida nestes autos, advertindo para a proibição das práticas de assédio moral decorrentes de abuso de poder, discriminação ou outras práticas que importem em violação a honra, imagem e dignidade dos trabalhadores, inclusive a exigência de cumprimento de ordens injustas, ilegais ou antiéticas;
- h)** Publicar cópia da decisão em jornal de circulação nacional, nas edições de domingo, em página central, durante quatro semanas seguidas, a partir da publicação da decisão, dando ciência a todos os empregados, bem como à sociedade, da proibição de práticas de assédio moral no Banco do Brasil em relação a empregados diretos ou terceirizados;



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

- i) Realizar campanha interna de prevenção do assédio moral no meio ambiente de trabalho, abrangendo todas as agências e unidades, no prazo máximo de 90 dias, ou inserir nas campanhas televisivas produzidas, que veiculam nas programações diárias de canal aberto de televisão, mensagens informativas sobre assédio moral, com indicação de canal de denúncias, inclusive no MPT (www.mpt.mp.br);
- j) Realizar, no prazo de 30 dias, verificação em todas as unidades do Banco do Brasil e Cobra, acerca dos procedimentos organizacionais adotados para obtenção de resultados, coibindo as práticas de assédio, especialmente quanto ao cumprimento de metas, controle de metas por telefones celulares, aplicação de “castigos”, exigência de cumprimento de atos incompatíveis com a boa fé e lealdade (lesão a clientes), discriminação de trabalhadores acometidos de doença, apresentando diagnóstico das agências e práticas lesivas identificadas, bem como orientações e modificação dos processos organizacionais, com base na decisão proferida nestas ação, inclusive apuração de responsabilidade/processo disciplinar em face de assediadores;
- k) Incremento do sistema de ouvidoria ou criação, caso inexistente, mediante implantação de número disque denúncia, que possibilite a apuração interna das denúncias de empregados acerca de assédio moral, por comissão integrada por representante sindical, representante da empresa e trabalhadores, obrigando-se a remeter trimestralmente os relatórios da ouvidoria ao Ministério Público do Trabalho, para acompanhamento, durante o período de 02 anos, prorrogável por igual período, caso persistentes as situações de assédio moral no meio ambiente do trabalho;
- l) Requer, na hipótese de descumprimento de quaisquer das obrigações, seja imposta multa (§ 2º, do art. 12, da Lei nº 7.347/85 e §§ 3º e 4º, do art. 84, da Lei nº 8.078/90) à ordem de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por obrigação descumprida, a cada vez que constatado o descumprimento, acrescida de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado, considerados como tais todos os trabalhadores que desenvolvem atividades no local/setor em que identificado o assédio moral, valor a ser revertido na reconstituição dos bens lesados, através do desenvolvimento de programas/projetos com vistas ao



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

atendimento da saúde do trabalhador, campanhas, e/ou reversão a entidades/instituições que atuam na proteção do trabalhador, combate à discriminação ou outras ações relacionadas ao trabalho digno/decente, que venha a ser indicada oportunamente pelo órgão ministerial, ou, ainda, ao FAT-Fundo de Amparo ao Trabalhador e/ou FIA-Fundo Municipal da Infância, conforme venha a ser indicado, nos termos do artigo 13, da Lei nº 7.347/85.

VI.II PEDIDOS DEFINITIVOS

Requer o Ministério Público do Trabalho, ao final, ratifique-se e torne-se definitiva a antecipação de tutela, julgando-se totalmente procedente a presente ação civil pública com as pronunciações de estilo e as cominações legais, para condenar a ré, de forma definitiva, nas obrigações de não-fazer postuladas nos itens “a” a “l” supra, bem como ao pagamento de indenização pelos danos morais causados aos interesses e direitos coletivos *lato sensu*, no valor de R\$ 440.000.000,00 (quatrocentos e quarenta milhões de reais), que deverão ser revertidos na reconstituição dos bens lesados, através do desenvolvimento de programas/projetos com vistas ao atendimento da saúde do trabalhador, campanhas, e/ou reversão a entidades/instituições que atuam na proteção do trabalhador, combate à discriminação ou outras ações relacionadas ao trabalho digno/decente, que venha a ser indicada oportunamente pelo órgão ministerial, ou, ainda, ao FAT-Fundo de Amparo ao Trabalhador e/ou FIA-Fundo Municipal da Infância, conforme venha a ser indicado, nos termos do artigo 13, da Lei nº 7.347/85.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Requer, outrossim, **a citação das rés, nas pessoas de seus representantes legais**, para, querendo, contestarem o objeto da presente ação, no prazo legal ou em audiência, sob pena de revelia e confissão.

Protesta-se pela produção de todas as provas admitidas em direito, em particular a documental, testemunhal e os depoimentos pessoais da Rés, que ficam desde já requeridos.

Dá-se à causa o valor de R\$ R\$ 440.000.000,00 (quatrocentos e quarenta milhões de reais

Nestes termos,
Pede deferimento.

São Paulo, 30 de setembro de 2015.

Elisiane dos Santos
Procuradora do Trabalho