

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

**LÚCIA HELENA FAZZANE DE CASTRO MARINO**

**A PRÁTICA E A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM  
ORGANIZAÇÕES BANCÁRIAS DO BRASIL**

**MARÍLIA/SP**

**2017**

**LÚCIA HELENA FAZZANE DE CASTRO MARINO**

**A PRÁTICA E A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM  
ORGANIZAÇÕES BANCÁRIAS DO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito, do Centro Universitário Eurípides de Marília, mantido pela Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para a obtenção do Título de Mestre em Direito (Área de Concentração: Teoria Geral do Estado).

Orientador: Prof. Dr. Mário Furlaneto Neto

**MARÍLIA/SP**

**2017**

MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro.

A Prática e a prevenção do assédio moral em organizações bancárias do Brasil / Lúcia Helena Fazzane de Castro Marino; Orientador: Prof. Dr. Mário Furlaneto Neto. Marília, SP, 2017. 151 f.

Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2017.

1. Ambiente Laboral; 2. Assédio Moral; 3. Instituições Bancárias.

CDD: 341.27



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM**  
**PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO**

Aprovado e recomendado pela CAPES em 29 de junho de 2000  
Avaliação trienal - Reconhecido pela Portaria MEC nº 1.077, de 13 de setembro de 2012

**ATA DA DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO**

Mestranda: Lúcia Helena Fazzane de Castro Marino

Título: "A PRÁTICA E A PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM ORGANIZAÇÕES BANCÁRIAS DO BRASIL".

Linha de Pesquisa: Construção do Saber Jurídico.

Em 23 de junho de 2017, com início às 19:30 horas, realizou-se, nas dependências do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, a Defesa Pública da Dissertação de Mestrado. A Banca Examinadora, constituída pelos Professores Dr. Mário Furlaneto Neto - orientador (Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM), Dr. Teófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior (Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM) e Dr. Jaime Domingues Brito (Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP), arguiu a candidata, tendo a examinada sido APROVADA, com nota 10,0 ( DEZ ). Encerradas as atividades, foi lavrada a presente ata que, posteriormente, segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

**Observações:**

---

---

---

**BANCA EXAMINADORA:**

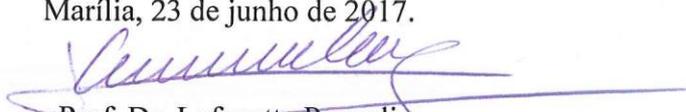
Prof. Dr. Mário Furlaneto Neto (Orientador) \_\_\_\_\_  
(Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM)

Prof. Dr. Teófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior \_\_\_\_\_  
(Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM)

Prof. Dr. Jaime Domingues Brito \_\_\_\_\_  
(Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP)

Mestranda: Lúcia Helena Fazzane de Castro Marino \_\_\_\_\_

Marília, 23 de junho de 2017.

  
Prof. Dr. Lafayette Pozzoli  
Coordenador do Programa de Mestrado  
UNIVEM

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, por ter me concedido a vida, o maior Dom que existe.

Agradeço aos meus familiares que, durante este período de estudos, tiveram paciência e sabedoria para me compreender, apoiar e nunca deixar que o desânimo fizesse parte da minha vida.

Agradeço ao corpo docente do Programa de Mestrado em Direito do UNIVEM, profissionais qualificados e competentes para ensinar. Em especial, ao Professor e Orientador Dr. Mário Furlaneto Neto pelo auxílio e atenção constantes para o desenvolvimento desta dissertação.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, colaboraram para a conclusão deste curso.

Meus sinceros agradecimentos!

MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. **A prática e a prevenção do assédio moral em organizações bancárias do Brasil**. 2017. 152 fls. Dissertação (Mestrado em Direito) – UNIVEM – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, Marília, 2017.

## RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que cresce no cotidiano da sociedade com consequências nefastas para a empresa e principalmente para o trabalhador. O setor bancário brasileiro face às transformações oriundas da internacionalização monetária da década de 1990, incorporou a conduta do assédio moral para a consecução de objetivos no alcance de metas, produtividade e lucros. No contexto da linha de Pesquisa “Construção do Saber Jurídico”, com Área de Concentração “Teoria do Direito e do Estado”, por meio de revisão bibliográfica, legislativa e jurisprudencial, investiga-se neste trabalho de pesquisa o assédio moral no ambiente de trabalho e aprofunda-se na manifestação desta prática nos estabelecimentos bancários. Estudam-se, também, as consequências do assédio moral para o trabalhador e os danos trazidos para sua saúde física e mental. Conclui-se que o conhecimento e a discussão sobre o tema são de grande importância e fundamentais para a conscientização sobre a prática do assédio moral, visando prevenir e propor soluções aos futuros adventos deste problema.

**Palavras-chave:** Ambiente Laboral; Assédio Moral; Instituições Bancárias.

MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. **A prática e a prevenção do assédio moral em organizações bancárias do Brasil**. 2017. 152 fls. Dissertação (Mestrado em Direito) – UNIVEM – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, Marília, 2017.

## **ABSTRACT**

Bullying in the work environment is a practice that grows in the daily life of society with harmful consequences for the company and especially for the worker. The Brazilian banking sector in the face of the transformations stemming from the monetary internationalization of the 1990s, incorporated the conduct of bullying into the achievement of goals in achieving goals, productivity and profits. In the context of the research line "Construction of Legal Knowledge", with Concentration Area "Theory of Law and State", through a bibliographical, legislative and jurisprudential review, this work investigates moral harassment in the work environment And deepens the manifestation of this practice in banking establishments. We also study the consequences of bullying for the worker and the damages brought to his physical and mental health. It is concluded that the knowledge and the discussion about the subject are of great importance and fundamental for the awareness about the practice of moral harassment, in order to prevent and propose solutions to the future advent of this problem.

**Keywords:** Banking Institutions; Labor Environment; Moral Harassment.

## LISTA DE GRÁFICOS, TABELAS E FIGURAS

Gráfico 1 – Número de Bancários no Brasil 1990–2014 – em mil pessoas (2016).....	105
Tabela 1 – Correspondentes bancários/agências (2016) .....	97
Tabela 2 – Transações e atendimentos nas instituições financeiras do Brasil (2016).....	98
Tabela 3 – Evolução da PLR nos bancos (1995-2015).....	107
Tabela 4 – Composição salarial dos bancários (2016).....	108
Tabela 5 – Valores pagos pelo Bradesco, por tipo de ação trabalhista, em reais (R\$) no Brasil (2015).....	116
Tabela 6 – Percentual dos valores das indenizações nos processos trabalhistas no Brasil (2015).....	117
Tabela 7 – Número absoluto e relativo de ações trabalhista indenizadas no Brasil (2015).....	117
Tabela 8 – Valores médios, per capita, pagos pelo Bradesco por assédio e por infração à CLT, em reais (R\$) no Brasil (2015).....	117
Tabela 9 – Processos por assunto – ano base 2014 (2016).....	119
Tabela 10 – Processos por assunto – ano base 2015 (2016).....	120
Tabela 11 – Postos de trabalhos encerrados no Brasil (2016).....	128
Figura 1 – O assédio moral foi tema também durante a greve dos bancários em 2013.....	99
Figura 2 – As metas abusivas e o assédio moral são tema nas greves e protestos dos sindicatos dos bancários em 2011.....	112
Figura 3 – Bancários protestam em São Paulo.....	118



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento  
CCT – Contrato Coletivo de Trabalho  
CEAB – Comissão Especial de Automação Bancária  
CIPA – Comissão Internacional de Prevenção de Acidentes  
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas  
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
FMI – Fundo Monetário Internacional  
IR – Imposto de Renda  
IRPJ – Imposta de Renda Pessoa Jurídica  
LERS – Lesão por esforço repetitivo  
MPT – Ministério Público do Trabalho  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional  
PEAI – Plano Extraordinário de Aposentadoria Incentivada  
PLR – Participação nos Lucros e Resultados  
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais  
PRC – Programas de Racionalização e Competitividade  
SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho  
TST – Tribunal Superior do Trabalho

# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPITULO 1 – DIREITOS FUNDAMENTAIS RELATIVOS AO TRABALHO .....	15
1.1 O mundo do trabalho na era da globalização econômica .....	19
1.1.1 O direito do trabalho e sua evolução no Brasil.....	22
1.2 Dos Direitos Humanos e dos Direitos Fundamentais .....	25
1.2.1 O trabalho como direito fundamental .....	27
1.3 O trabalho como primado da Constituição Federal .....	31
1.4 Direito fundamental ao meio ambiente equilibrado e saudável no trabalho .....	40
1.5 Dignidade do trabalhador como direito fundamental .....	43
CAPÍTULO 2 – ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO .....	48
2.1 Levantamento histórico do problema .....	56
2.1.1 A conduta do assédio moral virtual no ambiente de trabalho .....	60
2.2 Conceitos, contornos e delimitações do assédio moral .....	67
2.3 Classificação do assédio moral.....	71
2.4 Condutas do assediador .....	74
2.5 Consequências do assédio moral .....	77
2.6 A legislação pátria sobre o assédio moral.....	81
CAPÍTULO 3 – O ASSÉDIO MORAL NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO BRASIL.....	89
3.1 Imposições de metas e de produtividade aos bancários.....	103
3.2 A resposta da justiça no tocante ao assédio moral no trabalho – análise jurisprudencial.....	116
3.3 Medidas de prevenção do assédio moral nos estabelecimentos bancários.....	131
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	142
REFERÊNCIAS .....	144

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no decorrer dos anos têm apresentado significativas mudanças. Nesta conjuntura, o trabalho constitui fonte de riqueza ao indivíduo e ser trabalhador torna o homem honroso e digno.

A Revolução Industrial utilizou-se da concentração de massas operárias como simples meio de produção e o trabalhador na sua dignidade fundamental de pessoa humana pouco interessava às forças privilegiadas da fortuna.

Deste modo, iniciou-se uma nova era social em que o Estado passou a exercer sua missão como órgão de equilíbrio a corrigir desigualdades advindas da diversidade econômica entre os indivíduos, a fim de preservar sua liberdade.

A globalização econômica trouxe consigo avanços tecnológicos — tais como a mundialização dos meios de comunicação, a mobilidade do capital e as vias eletrônicas velozes e eficazes — intensificando, assim, a competição capitalista com a adoção de fontes de trabalho baratas e flexíveis.

Este novo modelo gerencial exige maior participação do trabalhador, de forma que se espera um sujeito mais comprometido e envolvido com as atividades empresarias, multifuncional, flexível, criativo, analítico e cooperativo para desempenhar as novas necessidades de mercado.

Neste sentido, a produtividade torna-se a grande preocupação do mundo capitalista, por conseguinte, a qualidade de vida do trabalhador reflete tanto nos fatores ambientais compreendidos como condições precárias de trabalho como na forma de organização do trabalho e nas relações humanas no ambiente de trabalho.

Assim, fatores relacionados ao ambiente de trabalho agredem o corpo e a mente do trabalhador e geram queda de produtividade, absenteísmos, insegurança nas tomadas de decisões, irritabilidades, tensões e isolamentos com flagrante prejuízo nos resultados almejados pelas organizações.

A Constituição Federal de 1988 abarca a dignidade da pessoa humana como fundamento estruturante em todo o ordenamento jurídico, compreendida como cláusula voltada à efetivação dos direitos fundamentais.

O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho deu-se de forma lenta e gradual e a Constituição Federal de 1988 reconheceu o direito social do trabalho como condição de existência digna e a ordem social como base do primado do trabalho.

A temática de desregulamentação do sistema financeiro adquiriu proeminência no decorrer da Constituição de 1988 e políticas para o sistema financeiro nacional foram adotadas no decorrer de 1990.

Este processo de abertura econômica desencadeou um contexto de expansão e intensa transformação do sistema. No Brasil, a internacionalização financeira vinculou-se à dinâmica produtiva e de reorganização do trabalho com processos direcionados à redução de custos operacionais e intensificação tecnológica a dinamizar o mercado formal do trabalho bancário.

A consolidação do novo modelo financeiro caracteriza-se por concentração do capital privado, por força de trabalho mais escolarizada, sistema altamente informatizado, atividade do negócio voltada para venda de produtos e serviços e clientes selecionados segundo critérios de renda ou patrimônio financeiro. Há então, cenário de intensificação do trabalho, precarização do emprego e adoção de sistemas de avaliação de desempenho por meio de metas a empregar técnicas de assédio moral para a obtenção dos resultados estrategicamente estabelecidos.

Ante as considerações aduzidas, torna-se importante compreender o fenômeno do assédio moral, que se caracteriza por abuso de poder sistematizado e intencional nas relações entre empregados e empregadores.

O ordenamento jurídico pátrio ainda não possui uma legislação específica que discipline o assédio moral e sirva como base judicial no combate preventivo e repressivo a essa prática devastadora do ambiente organizacional.

As instituições bancárias, na década de 1990, começaram a implantar programas de controle de qualidade, os quais consistem na abertura de novos canais de comunicação com clientes externos e mudanças nos critérios de seleção de recursos humanos. Em seguida, ocorreu a automação bancária com os terminais de computador interligados a toda rede dos bancos possibilitando a clientes consultas de saldos e extratos.

Em decorrência da automação bancária, ocorreram a polivalência funcional e a intensificação do trabalho bancário, a deslocalização da prestação de serviços com a expansão do banco virtual e a terceirização das atividades do espaço bancário, que modificaram sobremaneira o relacionamento dos bancos com os seus empregados e a sociedade e impuseram importantes modificações de costumes, gestão e mão de obra. Aflorou, assim, a prática do assédio moral nas imposições e no cumprimento de metas previamente estabelecidas.

O presente trabalho de pesquisa, desta forma, justifica-se em virtude de no mundo do trabalho haver prática de assédio moral a trabalhadores para a busca de objetivos empresariais no contexto econômico globalizado. Justifica-se, também, no tocante a vítima por esta ter o direito de buscar amparo legal e prevenção do mundo jurídico.

Neste âmbito, a pesquisa volta-se a dar visibilidade à prática e à prevenção do assédio moral, com vistas a conceituar e caracterizar o fenômeno para melhor compreendê-lo, além de analisar a tutela jurídica brasileira diante de suas consequências.

Para tanto, haverá respaldo na linha de pesquisa “Construção do Saber Jurídico” do Programa de Mestrado, cuja área de concentração diz respeito à “Teoria do Direito e do Estado”. Este eixo temático da Capes em Educação Superior constitui espaço de investigação e integração de estudos em diferentes campos do Direito e há propósito de estimular a investigação, a crítica e a reflexão sobre o Direito Moderno e seus fundamentos em diferentes vertentes teóricas.

Há revisão bibliográfica das principais doutrinas a respeito do tema, a fim de apresentar base teórica da pesquisa com uma diversidade de compreensão de autores como Castels, Canotilho, Pozzoli, Furlaneto, Hirigoyen, Jinkings, dentre outros.

O problema de pesquisa concerne aos estudos dos seguintes aspectos: há a prática de assédio moral nas organizações bancárias do Brasil? Ademais, há o cumprimento de metas pré-estabelecidas para a manutenção de postos de trabalho?

A pesquisa utiliza-se do método dedutivo e da Jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas com ocorrências oriundas do assédio moral e atuações dos Sindicatos dos Bancários no Brasil para subsidiar as considerações apresentadas como forma de atingir os objetivos do presente trabalho, conforme segue.

O objetivo geral da pesquisa consiste em investigar a prática e a prevenção do assédio moral nas organizações bancárias do Brasil.

Os objetivos específicos voltam-se a explicitar o trabalho como direito fundamental, a evolução do direito do trabalho no país, o trabalho como primado da Constituição Federal de 1988, o ambiente sadio de trabalho, a dignidade do trabalhador como direito fundamental, o assédio moral no trabalho, as consequências para o empregado e para o empregador e, por fim, os aspectos jurídicos que tutelam o assédio moral no ambiente de trabalho.

Em relação a estrutura da dissertação, o primeiro capítulo aborda os direitos fundamentais relativos ao trabalho e a relevância da Constituição da República de 1988, considerada um marco em razão da consagração dos direitos fundamentais e da proteção ao princípio da dignidade humana. Notadamente, trata-se de um marco legislativo com relação à

proteção e valorização do trabalho, em virtude da consolidação de princípios constitucionais e de normas de observância para seu exercício.

Com efeito, a globalização econômica trouxe significativas mudanças nas relações de emprego corrompendo, muitas vezes, as condições básicas de trabalho que garantem a dignidade do trabalhador.

Logo, alguns dispositivos constitucionais merecem destaque para a consagração dos referidos direitos, por exemplo, o artigo 1º, inciso IV, que estabelece como objetivo da Carta Magna os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ambos lado a lado à busca de seu equilíbrio. Em consonância com tal afirmação, destaca-se o artigo 170 da Constituição Federal, inserido no Título VII, denominado “A ordem econômica e financeira”, o qual discorre sobre a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme estabelece a justiça social.

O segundo capítulo volta-se a demonstrar o assédio moral no trabalho, conceituar e visualizar sua amplitude e consequências no mundo corporativo. Atualmente, percebe-se o assédio moral ser assunto cada vez mais discutido na sociedade, de forma que sua abordagem torna-se relevante, principalmente no concernente às consequências negativas tanto para o trabalhador como para a empresa.

No Brasil, observa-se que este assunto vem ganhando destaque não só no meio jurídico e acadêmico, mas também nos meios de comunicação, de modo a ser considerado um dos temas mais discutidos na atualidade no que se refere ao trabalho e ao trabalhador.

No último capítulo analisam-se a prática e a prevenção, assim como propõem-se soluções para a conduta do assédio moral, demonstradas por números atuais. Neste sentido, busca-se analisar o ordenamento jurídico a fim de pontuar os fatores que caracterizam o assédio moral — especificamente nas organizações bancárias —, e aprofundar os conhecimentos acerca de uma prática que cresce no ambiente de trabalho em detrimento de novas formas de gestão incorporadas no dia a dia das instituições financeiras do país.

## CAPÍTULO 1 – DIREITOS FUNDAMENTAIS RELATIVOS AO TRABALHO

Neste capítulo abordam-se os direitos fundamentais relativos ao trabalho, por meio da adoção de regras, princípios e institutos que regulamentam as relações entre trabalho e capital.

A relevância do tema para a discussão final sobre o assédio moral em organizações bancárias que consiste em estabelecer instrumentos de afirmação fática e jurídica dos preceitos fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988 e regras infraconstitucionais de intervenção do Estado na relação de emprego, com intuito de minimizar os impactos da precarização no mundo do trabalho.

Nos ensinamentos de Ávila (2009, p. 21), o vocábulo “trabalho” vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Deste modo, no decorrer do tempo tal vocábulo designou-se para toda atividade, incluindo a intelectual. Assim, a citada autora explana que o primeiro trabalho voltou-se para atividades de autoconsumo, as quais englobavam a fome, a sede e o estímulo de conservação, acompanhadas posteriormente pela divisão do trabalho e dos rudimentos de uma organização política e socioeconômica que acompanharia o homem ao longo de sua história.

Ainda na visão de (ÁVILA, 2009), os babilônicos foram os primeiros povos a tratar dos problemas advindos da relação de trabalho, sendo que o Código de Hamurabi, no ano de 1690 a.C., regulamentou a escravidão e a aprendizagem profissional.

Para os egípcios, as leis de Tebas e Mênfis fixaram parâmetros para obstaculizar a luta desenfreada para determinados postos de trabalho, nos quais eram estabelecidas competições controladas pelo mercado com intuito de evitar forte concorrência entre os membros de um mesmo ofício.

Por conseguinte, na *polis* grega o trabalho era considerado um estigma, uma vez que não significava elemento de inclusão, de forma que no tocante ao seu desempenho mulheres e escravos encarregavam-se de realizá-lo.

Enfatiza Ávila (2009, p. 25) que do mundo romano herdou-se a definição de justiça, sendo aquela constante e perpétua vontade de dar a cada um o que lhe corresponde; assim, as relações de trabalho voltam-se a direitos patrimoniais, entre eles o trabalho escravo, sendo que para esses não se reconhecia personalidade jurídica, isto é, constituía mera relação de fato.

Em um segundo plano, nascem na Idade Média as figuras dos colonos e dos servos de glebas, processo que visa impulsionar o indivíduo a sair da escravidão e vestir-se da nova roupagem instituída pelos romanos.

Num terceiro plano, surgem para os romanos as primeiras corporações de ofício, em que existiam três personagens: mestres, companheiros e aprendizes, no entanto, os objetivos eram os interesses das corporações e tímida proteção ao trabalhador.

Com o passar dos anos ocorre a queda do Império Romano e ascende o Cristianismo, fase em que o trabalho ganha alto sentido de valorização. Aduz Ferreira (2010, p. 18) que somente por meio de uma análise histórica da valorização ou desvalorização do trabalho humano torna-se possível observar as mudanças nos valores da sociedade, uma vez que é sabido por todos que o trabalho humano é tão antigo como a própria história do homem e normalmente atrelado a situações de fadiga, dor, castigo e pena.

Ferreira (2010, p.18) afirma que esse juízo de valor era tão impregnado nas civilizações antigas que ao escravo não era concedida nem mesmo personalidade jurídica, ou seja, não era visto como ser humano, mas como objeto de propriedade do cidadão.

No entanto, a acepção desvalorizadora e desumana do trabalho somente começou a perder seu significado a partir do final do século XVIII, com a Revolução Francesa em 1789 e com a 1ª Revolução Industrial, em que as relações de trabalho evoluíram migrando para o trabalho contratado, criando a base para a constituição de uma nova sociedade pautada em valores como liberdade, igualdade e fraternidade em antagonismo com o capital, a produção e o lucro.

Esclarece Ferreira (2010, p. 25) somente ao final do século XVIII, acompanhado de suas transformações, o labor foi ganhando *status* social e valorização, tornando-se honroso e digno em consonância com o novo mundo capitalista de organizar a sociedade e aliar o capital à força do trabalho. Assim, o trabalho transformou-se em necessidade social, em um direito e também em um dever perante a sociedade.

O mundo do trabalho nessa nova perspectiva de labor depara-se com o denominado *taylorismo* revestido por métodos de organização científica do trabalho, direcionado a intensificar o ritmo de produção em menor espaço de tempo e ao preestabelecimento de atividades no cotidiano das empresas (RAGO; MOREIRA, 1984, p. 11).

Para Rago e Moreira (1984), o *taylorismo* trouxe consigo a noção de tempo útil para a sociedade do trabalho e o processo de concentração e de centralização dos capitais, a refletir um rápido crescimento das unidades fabris reunindo milhares de operários num mesmo espaço de trabalho.



O método desenvolvido por Taylor defende que cada tarefa e cada movimento do trabalhador possuem sua ciência, um saber fazer profissional empregando estratégias racionais nos moldes de obtenção da lucratividade elaboradas na fase de planejamento, de direção, das tarefas e de execução (RAGO; MOREIRA, 1984, p. 19).

O *taylorismo* instituiu o trabalho como atividade fundamental do homem, sob a lógica de ocupação total do tempo de trabalho do operário, de tal modo que sua alienação consuma-se tornando o homem robô estigmatizado como forte, ativo, produtivo, massa bruta destituída de consciência, de capacidade crítica e de criatividade (RAGO; MOREIRA, 1984, p. 37).

Diante do exposto, iniciou-se uma nova era social, conforme abaixo:

O Estado passava a exercer sua verdadeira missão, como órgão de equilíbrio, como orientador da ação individual, em benefício do interesse coletivo, que era, em suma, o próprio interesse estatal. O Estado intervencionista fortaleceu a concepção da nova sociedade. Ampliando suas atribuições, o Estado impôs-se para corrigir as desigualdades advindas da diversidade econômica criada entre os indivíduos em busca de liberdade (ÁVILA, 2009, p. 27).

Logo, houve a necessidade do Estado se fazer sentir por meio de legislações que abarcassem essa nova visão política do trabalho, sendo que anos mais tarde surge o processo de globalização econômica impondo novos ritmos às relações de trabalho e identidade social dos trabalhadores.

Esclarece Bastos (2014, p. 107), que a relativa estabilidade e o crescimento socioeconômico proporcionados pelo binômio *fordismo/keynesianismo* nos países de capitalismo avançado perduraram do pós-Segunda Guerra Mundial até aproximadamente os primeiros anos da década de 1970.

Em sua visão (BASTOS, 2014), as economias desses países veem-se tomadas por complexa metamorfose, sob os fundamentos da ordem neoliberal que se consolidou a partir da década seguinte. Ademais, a configuração sociopolítica e econômica do regime de acumulação *fordista* estabeleceu-se por um pacto entre Estado, capital e trabalho, voltado à expansão contínua da produção, com a participação dos trabalhadores nos resultados financeiros das empresas, por meio de salários elevados e interferência de poderosas organizações sindicais atuantes naquelas nações.

Para Bastos (2014, p. 109), o Estado oferecia uma gama de direitos sociais à disposição dos trabalhadores (educação, saúde, planos de previdência e aposentadoria),

financiados mediante taxaço sobre os lucros auferidos pelo capital. Para a autora, o modo de produ o adotado neste período   denominado por *Fordismo*, termo utilizado para conceituar o sistema de produ o em massa implantado pelo empresário estadunidense Henry Ford, a partir da segunda década do século XX, nos Estados Unidos da América, caracterizado pela extrema racionaliza o capitalista, baseado em inova es técnicas e organizacionais da produ o em grande escala de bens destinados ao consumo final de massa.

Contudo, a rigidez do sistema no tocante aos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produ o em massa, que impediam a flexibilidade de planejamento proporcionando crescimento estável em mercados de consumo constantes, comprometeu o funcionamento do sistema *fordista*.

Tal fator contribuiu para a diminui o de desempenho econômico e de produtividade das empresas, com a conseqüente redu o da capacidade fiscal do Estado para continuar sustentando a política de bem-estar social naquelas sociedades (BASTOS, 2014, p. 114).

Ainda para Bastos (2014, p. 117), em meados da década de 1960, com a recupera o da pós-Segunda Guerra das economias japonesa e dos maiores países da Europa Ocidental, começa a despontar a capacidade excessiva interna das indústrias, direcionando os Estados a incrementar a concorrência intercapitalista por novos mercados, no exterior, complicando a situa o da economia *fordista*. Este cenário ocasionou o desaquecimento da demanda efetiva, acarretando desempregos aliados ao decorrente processo de aguda racionaliza o *fordista* em suas empresas .

Bastos assevera, ainda, que no início da década de 1970 ocorre a fragilidade da base constitutiva do sistema que se manifesta por meio da recessão econômica das centrais capitalistas mundiais. Eclode assim, a crise do *fordismo* e do *keneysonianismo* e se explicita a vulnerabilidade do sistema em sua capacidade de remunerar satisfatoriamente a massa de trabalhadores.

Com efeito, Bastos (2014, p. 120) sustenta que neste momento o capitalismo depara-se com a queda em seus lucros e com o esgotamento do padrão de produ o *taylorista/fordista*, além da denota o da crise fiscal do Estado, retra o em seus gastos públicos e incremento das privatiza es, desregulamenta es e flexibiliza o do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho.

Em face das considera es aduzidas, o mundo do trabalho presencia novos métodos de gestão e racionaliza o dos modos produtivos que visam a atender a novas exigências do cenário globalizado.

## 1.1 O mundo do trabalho na era da globalização econômica

A globalização econômica trouxe influências significativas nas formas de trabalho, cujos valores econômicos, sociais, políticos, éticos e morais estão em constante transformação.

Alude Ferreira (2010, p. 30) que nas relações de trabalho as alterações produzidas voltam-se às crises financeiras e à flexibilização de direitos trabalhistas, corrompendo, muitas vezes, as condições básicas de trabalho que garantam a dignidade do trabalhador e mudanças impingidas na própria organização do trabalho, com a conseqüente adoção de fatores que afetam direta e indiretamente o ambiente e as condições de trabalho.

Deste modo, dentro do contexto globalizado marcado pela dinamização dos mercados — cada vez mais voláteis, especulativos e instáveis —, gera-se uma supervalorização e intensificação de técnicas, competitividade e flexibilidade no desempenho de funções, em detrimento de valores de cunho humanístico e o primado do homem sobre seu trabalho.

Sustenta a autora, este novo cenário globalizado vem acompanhado da ameaça do desemprego estrutural que assusta o mundo todo, do subemprego, da demissão, da extinção dos postos de trabalho. Nesta seara, os trabalhadores devem estar preparados para participar de uma competição desumana à busca da maximização de lucros inerentes ao próprio sistema capitalista de produção.

Nesse passo, salienta Ávila (2009, p. 34) os mecanismos da atual organização do trabalho estão voltados a garantir os interesses meramente econômicos, pouco preocupados com aspectos sociais.

Ademais, a produção econômica está diretamente pautada nas relações de trabalho e a globalização econômica contribui com o mecanismo da maximização de lucros, permitindo que princípios como da valorização do trabalho e da dignidade sejam violados por ambientes inadequados no desempenho de suas atividades laborais.

Para Litholdo (2011, p. 32), as transformações ocorridas no mundo do trabalho guardam entre si um elemento comum: a ofensa à saúde física e mental do trabalhador, que diante desta nova forma de desempenho laboral sofre de transtornos como depressão, angústia, medo e instabilidade na manutenção de seus empregos.

Neste sentido, as relações estabelecidas entre empregado e empregador estão pautadas sob a égide do contrato de trabalho com característica duradoura, o que pressupõe uma relação fiduciária entre as partes, devendo esta ser traduzida por uma relação de respeito

mútuo e comprometimento com a plenitude humana, equilíbrio físico e mental, satisfação pessoal e desenvolvimento profissional.

O contrato de trabalho, contudo, não se assemelha aos demais contratos prescritos na legislação. Trata-se de um contrato atípico com regras especiais em regime de contraprestação das partes, exigindo-se requisitos fundamentais para o reconhecimento da figura do empregado, como a pessoalidade, a subordinação, a continuidade, a onerosidade e a alteridade.

Há de ser considerado que, no contrato de trabalho, por sua natureza, além dos itens elencados, encontra-se implícita a ideia de uma relação hierarquizada, estando o empregado sujeito ao poder de direção do empregador, cujo papel é direcionar, fiscalizar e disciplinar a relação de emprego limitada em favor da garantia de incolumidade física e mental do empregado no ambiente de trabalho, sob pena de caracterizar ofensa ao princípio da dignidade humana e ao sistema laboral trabalhista.

Com efeito, Litholdo (2011, p. 36) aduz que os princípios trabalhistas têm a função de garantir a efetividade da preservação da dignidade do empregado, com destaque aos princípios da proteção, da primazia da realidade, da continuidade e da irrenunciabilidade.

O princípio da proteção tem a finalidade de garantir igualdade real e a isonomia entre as partes, ainda que de forma ficta. Por sua vez, o princípio da primazia da realidade tem como fundamento a prevalência da verdade, mesmo que haja prova documental elaborada pelo empregador. Esse princípio tem como fim afastar condições de trabalho precárias e ressalta que as condições de trabalho de forma digna e saudáveis devem ser vistas na prática diária da prestação de serviços, com soberania sobre qualquer documento.

Já o princípio da continuidade diz respeito à manutenção do empregado no emprego e considera o desemprego como causa de diversos distúrbios sociais, portanto, visa garantir a continuidade e a estabilidade da relação de trabalho, com a preferência por contratos por prazo indeterminados e manutenção dos direitos trabalhistas. Por fim, o princípio da irrenunciabilidade significa que não pode o empregado abrir mão de direitos trabalhistas indisponíveis, devido ao caráter de ordem pública e de natureza alimentar, sendo a renúncia nula de pleno direito, como prevê o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

As relações de emprego devem estar pautadas pelos princípios acima citados, os quais constituem garantias fundamentais mínimas de higidez física e mental no ambiente de trabalho. Assim, a dignidade humana como princípio jurídico tem relevância no sistema constitucional, indicando os valores a serem seguidos, a preservação da saúde física e mental no ambiente de trabalho.

Neste passo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em defesa e proteção do trabalhador, dispõe em sua Convenção 155, artigo 3-e, I, devidamente ratificada, que o termo com relação ao trabalho, significa não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Essas razões justificam a importância do direito, uma vez que ele se constitui de normas (regras e princípios), analogias, costumes e equidade para neutralizar e amenizar situações em que ocorram precarização das relações sociais, dentre elas o trabalho (LITHOLDO, 2011).

A preocupação com a saúde física do trabalhador, segundo Litholdo (2011) esteve presente desde os primórdios do Direito do Trabalho, sendo o Brasil, em termos de Legislação Ambiental do Trabalho, um dos países considerados mais desenvolvidos. A legislação trabalhista encontra-se representada na Constituição Federal, assim como o trabalhador brasileiro encontra amparo na Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº. 6938/81), na Consolidação das Leis de Trabalho (capítulo V, que trata da segurança, higiene e medicina do trabalho, alterada em 1977, Lei nº. 6.514/77), na Portaria nº. 3214/78, com várias Normas Regulamentadoras, nas Convenções Coletivas do Trabalho, nas sentenças normativas proferidas pela Justiça do Trabalho, nos Dissídios Coletivos de Trabalho e Convenções da OIT, além do Código penal e leis esparsas cuidando da parte criminal e dos crimes ambientais (LITHOLDO, 2011).

Segundo Alves (2011, p. 1), o Direito do Trabalho constitui, por si só, no atual sistema capitalista um instrumento fundamental para garantir a dignidade da pessoa humana. Uma de suas funções básicas é propiciar melhoria das condições de pactuação da força produtiva, bem como igualdade, justiça, equidade, distribuição de renda e respeito ao cidadão, valores estes presentes no âmbito da ordem constitucional e efetivados por intermédio do Direito do Trabalho.

A República brasileira, além de garantir a proteção ao trabalhador por meio da justiça do trabalho, com suas regras e princípios próprios e específicos, cuida de efetivar por meio constitucional os direitos fundamentais da pessoa humana, que devem ser aplicados às relações jurídicas de entrega da força de trabalho (ALVES, 2011).

Alves (2011, p. 2) faz menção aos princípios da Carta Magna de 1988, em que há referência à dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, inciso IV), à prevalência dos direitos humanos (art. 4º, inciso II), à não discriminação (art. 5º, *caput*), à submissão da propriedade à função social (art. 5º, inciso

XXIII) e à função social da propriedade (art. 170, inciso III), dentre outros princípios que devem ser entendidos como formas jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade.

A tutela dos direitos trabalhistas em âmbito constitucional e infraconstitucional deve acompanhar a dinâmica do mundo do trabalho — como explanado no próximo tópico —, a demonstrar a evolução das leis trabalhistas na relação de emprego entre trabalhadores e empregadores.

### 1.1.1 O direito do trabalho e sua evolução no Brasil

Almeida e Pozzoli (2014, p. 84) sustentam que as leis surgiram para estabelecer condições mínimas sobre as condições de trabalho, devendo ser respeitadas pelos empregadores. Na visão dos autores, no Brasil o período trabalhista mais importante foi conhecido como Era Vargas, o qual perdurou por 15 anos ininterruptos de 1930 a 1945, com inúmeras alterações sociais e econômicas alavancando as normas trabalhistas da época.

Neste viés, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) — estabelecida em primeiro de maio de 1943, entrando em vigor em novembro do mesmo ano — surgiu como uma necessidade institucional após a criação da Justiça do Trabalho em 1939.

Almeida e Pozzoli (2014) apontam que a primeira Constituição brasileira sobre Direito do Trabalho foi a de 1934, após a Revolução de 1930, a qual instituiu um capítulo sobre a ordem econômica e social, o corporativismo com seu sistema de composição da Câmara dos Deputados e o pluralismo da organização sindical.

Em 1937 foi outorgada pelo governo de Getúlio Vargas a Constituição que implantava a marca do Estado Novo e os princípios intervencionistas, ocasionando alta restrição para as relações coletivas de trabalho, de sorte que quanto à concepção de greve e à organização sindical, ambas eram inteiramente controladas pelo Estado.

Segundo Almeida e Pozzoli (2014) na Constituição de 1946 não ocorreram modificações na legislação ordinária sindical, de forma que o trabalho era declarado como obrigação social com a propositura de assegurá-lo a todos, com vistas a possibilitar uma vivência digna. Ainda em seu bojo, a inclusão da Justiça do Trabalho como órgão, não mais do Poder Executivo, mas sim do Poder Judiciário, detinha o domínio de resolver os conflitos coletivos de trabalho em âmbito econômico e jurídico.

Logo mais, foi promulgada a Constituição de 1967, no período dos governos militares, com intuito de garantir a harmonia e solidariedade entre os fatores de produção e a

valorização do trabalho humano. Todavia, mantiveram-se as mesmas normas de direito coletivo previstas nas constituições anteriores, deixando de lado a liberdade sindical e proibindo greves nos serviços públicos e atividades essenciais à nação.

Como consequência do processo de consolidação da democracia, foi constituída a Assembleia Nacional Constituinte, propondo-se a modificação da ordem constitucional do País, alterando princípios políticos, econômicos e sociais da Nova República.

Segundo Almeida e Pozzoli (2014, p. 91), assim surge a Constituição de 1988, que trata de direitos trabalhistas no Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais” artigos 7º a 11, sendo tratados no artigo 7º da Constituição os direitos individuais e tutelares do trabalho.

Em seguida, o artigo 8º versa sobre o sindicato e suas relações, ao passo que o artigo 9º discorre sobre regras sobre greve, o artigo 10º dispõe sobre a participação dos trabalhadores em colegiados, e por fim, o artigo 11 versa sobre empresas com mais de 200 empregados, situações nas quais se assegura a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador.

Para esses autores, tais transformações incentivaram a criação de leis ordinárias por toda a nação, assegurando melhores condições de trabalho e o surgimento de medidas compensatórias ou reparatórias, proporcionando a oportunidade de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Outrossim, o Direito do Trabalho no Brasil foi implantado por meio inúmeros esforços políticos, mas sua evolução significativa ocorreu após a vigência da Constituição atual, com novos princípios e maior importância ao princípio da dignidade humana nas relações empregatícias.

Almeida e Pozzoli (2014, p. 93) asseveram, ainda, que a dignidade da pessoa humana no trabalho foi incorporada mundialmente pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23º, conforme segue:

Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

Todavia, para Almeida e Pozzoli (2014, p. 94), o trabalhador atual, mesmo com toda proteção e com todo o avanço das normas, está cada vez mais desprotegido, em função do Brasil não possuir uma boa distribuição de renda e o mercado de trabalho crescente estar

acompanhado de forte competição e, mesmo assim, não ser suficiente para atender a sociedade.

Sustentam os referidos pesquisadores, que as normas jurídicas vigentes, muitas vezes, não atingem sua função primordial de coagir certas condutas patronais abusivas, devido à grande desigualdade social existente no País; e o Direito do Trabalho, que inicialmente tutelava somente o descanso do trabalhador, a defesa do ganho e os horários de descanso, passou a voltar-se para novos bens jurídicos e éticos, como o princípio da dignidade humana, direitos fundamentais e direito de personalidade.

Ainda na visão dos autores (ALMEIDA; POZZOLI, 2014), apesar do grande esforço da legislação trabalhista nesses últimos anos e de grandes conquistas da classe operária à busca de melhores condições de trabalho, a aplicação do princípio da dignidade — no que se refere às relações de emprego — ainda é irrelevante, mesmo com toda a proteção do ordenamento jurídico em face da compulsão de lucros empresariais sobre os empregados, surgindo conflitos a serem resolvidos pela Justiça do Trabalho.

Neste sentido, ao observar o antagonismo de ideais entre empregado e empregadores, torna-se evidente que:

O empregado como pessoa, merece maior proteção, deve ser visto como maior patrimônio da sociedade, superior a qualquer valor econômico, gerando assim, a extrema necessidade de protegê-lo contra todos os atos atentatórios a sua dignidade, e garantindo-lhe condições de trabalho digno e benéfico, proporcionando sua inclusão social (ALMEIDA; POZZOLI, 2014, p. 97).

Para Ledur (2011, p. 162), os direitos fundamentais do trabalho têm como principal destinatário o empregador ou tomador de trabalho, cabendo ao titular do exercício de defesa demandar os deveres de proteção que remanescem com o Estado. Assim, direitos fundamentais são constituídos por posições jurídicas de indivíduos e coletividades reconhecidos pela Carta Magna de 1988, os quais têm como destinatários o Estado e o empregador ou tomador de serviços, que se violados cabe sua defesa ante o Estado.

Para Ledur (2011), dentre as funções jurídico-objetivas que a dogmática constitucional moderna reconhece nos direitos fundamentais em geral, sem dúvida, o princípio da proteção é uma de suas vertentes mais importantes.

Garante, ainda, que sua base não repousa mais no direito infraconstitucional, uma vez que, a partir da Constituição de 1988, com o trânsito do núcleo do Direito do Trabalho da CLT e da legislação do trabalho de matriz infraconstitucional para a Constituição, o princípio



em apreço passou a ter fundamento constitucional, confirmado pelas referências que a proteção obtém no artigo 7º da Constituição, a começar pelo seu inciso I.

Prossegue Ledur (2011, p. 171), que a Constituição de 1988, ao incorporar extenso rol de direitos fundamentais do trabalho em seu catálogo, responde no plano normativo, à evolução da doutrina e jurisprudência constitucional mais moderna, a qual percebeu uma inflexão quanto ao possível violador dos direitos fundamentais — o Estado —, identificando em corporações e forças econômicas e sociais situadas na sociedade com poder capaz de comprometer o exercício de direitos fundamentais nas relações de trabalho e de emprego.

Desta forma, a vinculação direta e imediata dos empregadores ou tomadores de trabalho não constitui exceção, mas sim a regra na ordem constitucional, porque em geral os direitos assegurados nos contratos de trabalho correspondem àqueles que a Constituição arrola nos artigos 7º a 11.

O significado da eficácia dos direitos fundamentais em face de terceiros ou particulares deve ser compreendido, antes de tudo, pelo fato de ajudarem a garantir liberdade e igualdade dos indivíduos diante de organizações econômicas e corporações que usufruem de posições dominantes na sociedade industrial e tecnológica atual (LEDUR, 2011).

E, não menos importante, salienta como elemento decisivo do sistema especial de direitos fundamentais do trabalho o papel reservado à jurisdição especial trabalhista, uma vez que a ela compete proteger com precedência os direitos fundamentais do trabalho, quando violados ou sob ameaça nas relações de trabalho.

## **1.2 Dos Direitos Humanos e dos Direitos Fundamentais**

Faria (2011, p. 89) sustenta que o termo “direitos fundamentais”, na maioria das vezes, é utilizado para denominar direitos humanos como se sinônimos fossem. No entanto, há uma significação distinta, uma vez que os Direitos Humanos devem ser entendidos como direitos de todos os homens, em qualquer circunstância de lugar e tempo, enquanto os Direitos Fundamentais devem ser compreendidos como os direitos que foram juridicamente resguardados dentro de uma ordem jurídica constitucional.

Afirma a autora que os direitos fundamentais do homem têm sua origem no Antigo Egito e Mesopotâmia, por volta do terceiro milênio a.C. (antes de Cristo), período no qual já havia previsão de proteção individual do cidadão.

No entanto, a primeira codificação foi o Código de Hamurabi, no ano de 1690 a.C., que foi o primeiro documento a consagrar direitos individuais para todos os cidadãos, como o

direito à vida, à propriedade, à honra, à dignidade e à família, além de prever também a supremacia das leis em relação aos governantes.

Segundo Faria (2011), foi o Direito Romano que estabeleceu mecanismo de tutela dos direitos individuais, em uma clara limitação ao poder do Estado, explicitando uma de suas características que é a inviolabilidade, ou seja, não podem ser desrespeitados por norma infraconstitucional ou autoridade pública, responsabilizando-as civil, administrativa e criminalmente pela violação do direito.

Por conseguinte, a Lei das Doze Tábuas é considerada a origem dos textos escritos consagradores da liberdade, propriedade e proteção aos direitos do cidadão. Ademais, o Cristianismo, que pregava a mensagem de igualdade de todos os homens, influenciou para a efetivação dos direitos fundamentais, enquanto necessários à dignidade da pessoa humana.

De acordo com Faria (2011, p. 89), na Idade Média, com a forte subordinação dos vassallos com relação ao senhor feudal, vários documentos jurídicos reconheciam a existência de direitos humanos, com a limitação do poder estatal. Notadamente, o desenvolvimento histórico das Declarações de Direitos Humanos se deu no final do século XVIII até meados do século XX.

Aduz a autora (FARIA, 2011) que a evolução histórica dos direitos fundamentais possibilitou sua divisão em direitos de primeira, segunda e terceira dimensões, sendo os direitos de primeira dimensão compreendidos como liberdades individuais, os de segunda dimensão como direitos sociais e os de terceira dimensão<sup>1</sup> como os direitos difusos e coletivos.

Contudo, os direitos de primeira dimensão exigem do Estado uma postura no sentido de proibir avanços que lesionem direitos individuais, entretanto, nos direitos de segunda e terceira dimensões, a prestação é positiva para a efetivação dos referidos direitos.

Para Soares (2012, p. 22), a condição de pessoa humana é requisito único para a titularidade de direitos, considerada como essencialmente moral, dotada de dignidade com valor intrínseco à condição humana, atrelando-a a instrumentos internacionais que tutelam os direitos humanos.

---

<sup>1</sup> A doutrina mais atual adota a expressão dimensões dos direitos fundamentais com fundamento nos lemas da Revolução Francesa de liberdade, igualdade e fraternidade, anunciando os direitos de 1º, 2º e 3º dimensão e que iriam evoluir segundo a doutrina para 4º dimensão referindo-se a engenharia genética e 5º dimensão ao direito à paz (LENZA, 2011, p. 862). Contudo, a sexta dimensão de direitos fundamentais encontra-se em discussão à busca da proteção e conservação de recursos hídricos, em face da escassez de água potável que se transformou em permanente preocupação da comunidade internacional (GASPARI; DUARTE, 2016, p. 9).

Enfatiza a autora (SOARES, 2012) que o processo de universalização dos direitos humanos permitiu a formação de tratados internacionais de proteção compartilhada pelos Estados, ao invocarem o consenso internacional sobre temas centrais na busca de resguardar parâmetros protetivos mínimos.

Assevera, ainda, que a Declaração Universal de Direitos Humanos possui validade como qualquer contrato, devido ao estabelecimento com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Político e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (SOARES, 2012).

Conclui Soares (2012, p. 24) que os Direitos Humanos e Fundamentais e suas respectivas gerações de direitos individuais, sociais e difusos, encontram-se atrelados à história de liberdade moderna, da separação e limitação de poderes, da criação de mecanismos que direcionam o homem a construir seus valores, que possibilitam refletir sua identidade para a sociedade e, em seguida, para o Estado.

Diante do exposto, percebe-se que os Direitos Humanos declarados à pessoa humana independe da capacidade dela, índole, preferências pessoais, religiosa, ideológica e partidária. Nesse processo, encontram-se os direitos sociais, os quais ressaltam o trabalho e a sua garantia de forma digna para o alcance de sua efetividade e compromisso por parte do Estado, meio social e sociedade civil.

### 1.2.1 O trabalho como direito fundamental

Segundo Alkimin (2010, p. 17), o trabalho dignifica o homem, que dele abstrai meios materiais e produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando uma necessidade vital e indispensável à realização pessoal e valorização no contexto familiar e da sociedade.

Nessa vereda, o trabalho humano produtivo aos moldes da ideologia capitalista é essencial para o desenvolvimento político e social de uma nação que, por meio do processo produtivo, de distribuição e de circulação de bens e serviços atinge a exigência do mundo globalizado.

Para Alkimin (2010) o trabalho humano livre e digno é inerente à pessoa humana, é fonte de dignidade humana que condiz com sua consciência moral, autonomia individual de atuar segundo regras morais, valores, princípios éticos e costumes no seio da sociedade.

Santos e Gomes (2012, p. 2) aduzem que, no capitalismo, com a utilização da mão de obra subordinada e remunerada e a franca expansão industrial, a mecanização e as precárias

condições de trabalho da classe operária foram elementos que alavancaram a necessidade de fomentar um conjunto de normas capazes de tutelar as relações de trabalho.

Afirmam os autores (SANTOS; GOMES, 2012) que era preciso assegurar aos trabalhadores, no desempenho de suas funções e nas relações com os empregadores, direitos que garantissem períodos de descanso adequados, proteção contra acidentes, remuneração adequada, proibição do trabalho executado por menores e meio ambiente adequado, o que fez com que o Estado regulamentasse de maneira incisiva as relações de emprego.

Esses choques de interesses e a participação estatal a fim de regulamentar as relações entre as partes desencadearam uma grande atividade legislativa a partir dos séculos XIX e XX.

Neste contexto do positivismo jurídico, diversos setores da sociedade e do mercado capitalista foram contemplados com normas regulamentadoras das profissões e direitos, consideradas ações inerentes ao paradigma de Estado Social, em que se buscava a efetivação de direitos fundamentais de segunda dimensão, especialmente os sociais.

Segundo Alkimin (2010, p. 19), apesar da participação estatal — cumpre ressaltar que a dignidade do trabalhador como atributo natural e individual não é valorável ou substituível — a dignidade não tem preço, seu valor é intrínseco, absoluto, não se justifica atrelar as relações de trabalho aos interesses do modo de produção com máximo esforço, sem limites de horas e com o mínimo de custo.

Santos e Gomes (2012, p. 4) advertem que no caso brasileiro, com a explosão legislativa do ano de 1943, deliberou-se a consolidação desse amplo conjunto de leis, decretos e atos normativos, para constituir uma coordenação sistematizada de leis, denominando-a de Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

Afirmam os autores (SANTOS & GOMES, 2012), que a CLT autorizou expressamente o direito comum como fonte subsidiária do direito do trabalho, conforme artigo 8º, parágrafo único, o qual aduz que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, poderão decidir, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, usos e costumes, direito comparado, de maneira que os interesses de classes ou particulares não prevaleçam sobre os interesses públicos.

Almeida e Pozzoli (2014, p. 96) declaram que no direito do trabalho a dignidade da pessoa humana é um dos pilares para o trabalho digno como direito fundamental, porque visa proteger o trabalhador garantindo-lhe condições saudáveis do desempenho funcional, promovendo sua inclusão social.

Alves (2011, p. 6) discorre que somente por meio da aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas será possível a efetiva proteção aos direitos e liberdades públicas dos trabalhadores, em face do dinamismo da vinculação estabelecida entre empregado e empregadores.

Prossegue o autor (ALVES, 2011), que essa conclusão pode ser atribuída à intangibilidade de conteúdo inerente aos direitos fundamentais dos trabalhadores, diante da flagrante desigualdade entre as partes nas relações de trabalho. Assim, importa dizer que o empregador, em decorrência de tal relação jurídica, é detentor de direitos e faculdades e, quando o faz de forma indevida, afronta a liberdade, a privacidade e a dignidade de seus empregados.

Logo, os direitos fundamentais que se relacionam de forma direta e indireta com a proteção ao trabalho devem ser imediatamente aplicados às relações jurídicas, como forma de eficácia plena.

De acordo com Alves (2011, p. 16), o direito do trabalho tem o condão de, por meio de seu conjunto de regras e institutos, regulamentar as relações de venda produtiva e ser protetivo à parte hipossuficiente da relação de emprego, bem como instrumento essencial à afirmação fática e jurídica dos preceitos fundamentais consagrados constitucionalmente, de forma que se consideram contrárias atitudes que acarretam precarização do mundo do trabalho.

Portanto, os direitos fundamentais aplicados por intermédio do Estado devem preservar as normas protetivas básicas, o que poderá reconhecer inconstitucionalidades das alterações normativas precarizantes, bem como aplicar diretamente às relações de emprego princípios como da proteção à pessoa humana, independente de norma infraconstitucional, estendendo seus efeitos para o plano do contrato de trabalho.

Explana Alves (2011) que neste contexto o poder do contrato de emprego está limitado à observância aos direitos fundamentais do cidadão trabalhador, sendo que as normas constitucionais devem nortear a elaboração, a interpretação e a aplicação das regras infraconstitucionais. Todavia, pesquisas sobre a relação de trabalho no plano fático, analisando jurisprudências e doutrinas majoritárias dos tribunais superiores, apontam inúmeras vezes o texto constitucional como eterna promessa distante do mundo dos fatos.

Para Almeida (2012, p. 6), a eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas relações contratadas é exigência primordial do direito do trabalho, em virtude da relativização do princípio protetor diante dos novos pressupostos nos quais se deparam a dogmática jurídica do direito do trabalho, compostos por fatos socioeconômicos que envolvem

trabalhadores hipossuficientes e porte econômico empresarial como micro e pequenas empresas com legislação trabalhista específica.

Assegura o autor (ALMEIDA, 2012) que a eficácia dos direitos fundamentais nas relações estabelecidas a ser efetivada no Brasil, no que tange à Justiça do Trabalho, deve agir dentro de uma ponderação em razão do valor constitucional da atividade empresarial, estabelecida nos moldes da livre iniciativa como princípio fundamental da República do Brasil, previsto pelo artigo 1º, inciso IV, e pela Ordem Econômica previsto no artigo 170 da Constituição Federal de 1988.

Alkimin (2010, p. 21) declara sobre a realidade de flexibilização das relações trabalhistas, no que tange à autonomia das partes contratantes estabelecerem condições de trabalho, todavia, que prevalece a desigualdade histórica entre o capital representado pelo empregador e a força de trabalho, de sorte que será imprescindível a intervenção estatal para proteger os direitos fundamentais e mínimos do obreiro, a defender sua personalidade e sua dignidade. Contudo, em obediência à autonomia privada e coletiva das partes, estariam afastados desta tutela os direitos contratuais individuais e coletivos negociáveis.

Sarlet (2010, p. 77) considera que o constituinte de 1988 preferiu não incluir a dignidade da pessoa humana no rol dos direitos fundamentais, guiando-a à condição de princípio fundamental.

Neste contexto, a dignidade da pessoa humana — em sua condição de princípio fundamental e na relação estabelecida com os direitos e deveres fundamentais — possui dimensão objetiva e subjetiva (SARLET, 2010).

Assim, os princípios e direitos fundamentais consistem em expressão jurídico-constitucional — por meio do direito positivo e na condição de direito objetivo— de uma determinada ordem de valores, não podendo ser reduzidos a direitos individuais denominados direitos subjetivos.

Aduz, ainda, o autor (SARLET, 2010) que o referido princípio em sua dupla dimensão de princípio e regra, a qual se estende ao artigo 1º, inciso III, da Carta Magna de 1988, constitui princípio de feições absolutas, razão pela deverá prevalecer em relação aos demais princípios.

Para Sarlet (2010, p. 89), os direitos e garantias fundamentais podem ser reconduzidos à noção de dignidade humana, uma vez que remontam à ideia de proteção e desenvolvimento das pessoas, de todas as pessoas, todavia, o grau de vinculação dos diversos direitos àquele princípio poderá ser diferenciado, ou seja, existem direitos que constituem explicitações em primeiro grau da ideia de dignidade e outros destes são decorrentes.

Por conseguinte, afirma que o conteúdo em dignidade humana é variável, porém tais circunstâncias não retiram da dignidade humana sua condição de princípio fundamental e estruturante, com a premissa de conferir unidade de sentido ao sistema constitucional de direitos fundamentais (SARLET, 2010).

Assim, impõe-se que seja ressaltada a função instrumental e hermenêutica (fundamento para a solução de controvérsias) do princípio como parâmetro para aplicação, interpretação e integração não apenas dos direitos fundamentais e das demais normas constitucionais, mas de todo o ordenamento jurídico (SARLET, 2010).

### 1.3 O trabalho como primado da Constituição Federal

Denota Fonseca (2006, p. 182) que os debates ocorridos na Assembleia Constituinte de 1988 foram norteados pelo ideal de reconhecimento dos direitos fundamentais como categoria indivisível, de forma que sua efetivação constitui um dever do Estado e de toda a sociedade.

Aduz a autora que na Constituição Federal de 1988 o trabalho foi considerado como meio legítimo para assegurar uma vida digna e garantir a todos alimentação, saúde, educação, habitação, seguro social, lazer, possibilidade de progresso, de realização pessoal e coletiva dentro de um organismo social.

Assevera Fonseca (2006, p. 183) que um Estado Democrático deve buscar a efetiva realização dos valores supremos da sociedade brasileira: os direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça.

Desta forma, a Constituição Federal de 1988, no Título I, artigos 1º a 4º, destaca os princípios fundamentais de um Estado Democrático de Direito, conforme artigo 1º, *in verbis*:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – o pluralismo político (...).

Fernandes (2012, p. 298) afirma que o artigo 1º, inciso III, da Constituição de 1988, encontra-se erigido à condição de meta-princípio exigindo que a figura humana receba sempre um tratamento moral condizente e igualitário como um fim em si mesma e nunca como meio (coisas) para a satisfação de outros interesses ou de interesse de terceiros.

Fonseca (2006) evidencia que o artigo 3º demarca os objetivos fundamentais do Estado brasileiro:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem de raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Aduz (FONSECA, 2006) todos esses preceitos indicam que o Estado Democrático de Direito brasileiro volta-se ao valor social do trabalho em seu artigo 1º, inciso IV, como alternativa viável para alcançar seus objetivos fundamentais, em que o valor social do trabalho vigora como objeto central do direito do trabalho.

Assim, a Constituição Federal de 1988, em seu Título II, positiva os direitos e garantias fundamentais, e os divide em cinco capítulos.

No que tange ao artigo 5º, encontra-se enumerado em setenta e cinco incisos denominados *direitos e deveres individuais coletivos*, com ressalva ao inciso XIII, a saber: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Salienta Fonseca (2006, p. 200), a Constituição Federal de 1988 reconhece “liberdade de trabalho”, contudo há casos em que a lei determina qualificações específicas para determinadas profissões.

Para Bonavides (2002, p. 340–342), o centro medular do Estado social é indubitavelmente o princípio da igualdade, que promove a equivalência de direitos e impõe ao Estado, se necessárias, prestações positivas de modo a prover meios para concretizar comandos normativos de isonomia.

A igualdade perante a lei, no que se refere ao contrato de trabalho, compreende o empregador em manifestar seu poder nos limites do contrato de trabalho por meio de regulamentação, fiscalização e do exercício do poder disciplinar, sendo ilegal qualquer norma ou ordem que não se refira ao modo da prestação laborativa. Assim, cabe ao empregado exercer suas funções com fulcro no contrato estabelecido entre as partes contratantes.

Neste sentido, a Carta Magna de 1988, em seu artigo 5º, assegura que todos são iguais perante a lei sem distinções de qualquer natureza, de forma que também garante a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, sendo que no inciso X do mesmo artigo encontram-se a inviolabilidade, a intimidade, a vida privada,



a honra e imagem das pessoas, de modo que o direito de indenização por danos materiais e morais a todos esses elementos são passíveis de tutela diante da conduta do assédio moral no trabalho (BRASIL, 2014, p. 8).

Carvalho (1996, p. 202–203) afirma que o princípio da igualdade deve ser entendido como igualdade de oportunidades, igualdade perante a lei, igualdade em dignidade e igualdade de justiça, quando se trata de exigir de cada um aquilo que sua capacidade e possibilidade permitem e de conceder a cada um os seus méritos.

Carvalho (1996, p. 178) reforça que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso III, protege o indivíduo em situação de tortura, tratamento desumano e degradante nas relações entre as pessoas, estendendo-se o artigo em seu inciso X à inviolabilidade da intimidade, da imagem e da vida privada, possibilitando o resguardo, no inciso XLI, de punição por lei a qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades individuais.

Mendes e Branco (2012, p. 318) afirmam que o artigo 5º, inciso X, da Constituição de 1988, resguarda o direito à intimidade e à vida privada estabelecendo limitações à liberdade de comunicação social e o devido respeito à privacidade, à imagem e à intimidade dos indivíduos.

Para os autores, o direito à privacidade tem por objeto os comportamentos e os acontecimentos provenientes dos relacionamentos pessoais em geral, as relações comerciais e profissionais que a pessoa não deseja que se espalhem ao conhecimento público. Quanto à intimidade, volta-se a episódios mais íntimos no seio das relações familiares e amizades próximas (MENDES; BRANCO, 2012, p. 322).

Fonseca (2006, p. 188) destaca o artigo 6º, no qual se concentra o direito do trabalho, denominado “Direitos Sociais”, que os prevê como: “direitos sociais à educação, à saúde, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade, à infância, à assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

De acordo com Fonseca (2006) o artigo 6º reconhece o trabalho como um direito social, no sentido de o indivíduo possuir um trabalho ou a possibilidade de tê-lo. No referido artigo, reconhece-se explicitamente o direito do trabalho como um direito econômico, social e cultural, de modo que seu conteúdo não pode ser confundido com um conjunto de normas objetivas pertinentes ao direito do trabalho, que, por sua vez, tem sua base e princípios delineados no artigo 7º, formando o direito dos trabalhadores ou direitos trabalhistas.

Soares (2012, p. 78) declara que os direitos fundamentais passaram na ordem institucional e manifestaram-se em três gerações, os quais constam na Carta Magna de 1988 denominados como direitos e garantias fundamentais, subdivididos em cinco capítulos.

Para a autora, no primeiro capítulo estão dispostos direitos fundamentais e coletivos, os quais se referem à vida, à igualdade, à dignidade, à segurança, à honra, à liberdade e à propriedade, consoante previsão do artigo 5º da Constituição de 1988.

O segundo capítulo refere-se aos direitos sociais dispostos no artigo 6º, de forma que tais direitos guardam relação direta com as diretrizes do Estado Social de Direito, com relação à educação, à saúde, ao trabalho, à previdência social, ao lazer, à segurança, à proteção à maternidade, à infância e à assistência aos desamparados.

Segundo Soares (2012) está presente no artigo 6º o direito fundamental ao trabalho, e mais adiante no artigo 7º, encontra-se o amparo aos direitos dos trabalhadores. Ademais, os direitos fundamentais de segunda dimensão são direitos sociais, culturais e econômicos, os quais reclamam do Estado a materialização dos direitos alcançados de forma abstrata mediante ações concretas, denominados direitos de prestação e decorrentes dos direitos de primeira dimensão.

Soares (2012, p. 80) enfatiza que os direitos fundamentais de terceira dimensão estão relacionados ao Estado Democrático de Direito, compondo-se por direitos difusos ligados a um agrupamento indeterminável, porém, com pretensões semelhantes quanto a determinado objeto, sendo que quando atinge a todos torna-se dever solidário de todos.

Santos e Gomes (2012, p. 9) afirmam que se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade humana. A Constituição Federal de 1988, com relação ao direito ao trabalho, implicitamente compreende que o trabalho deve ser valorizado e digno. Para os autores, o nexo lógico para o direito fundamental ao trabalho e o fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito é a dignidade da pessoa humana.

Assim, apenas o trabalho exercido em condições dignas torna-se instrumento capaz de construir a identidade social do trabalhador. Neste contexto, a Constituição Federal de 1988 elegeu o trabalho direito social fundamental em seu artigo 6º, no entanto, para que sua eficácia fosse assegurada, estabeleceu em seu artigo 7º diversos direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, fixando normas a serem observadas e cumpridas para o exercício de um trabalho digno.

Os referidos autores asseveram, ainda, que houve a constitucionalização do direito de livre associação dos trabalhadores em sindicatos, direito de greve e a participação dos trabalhadores em órgãos públicos colegiados para deliberarem sobre interesses profissionais e previdenciários (SANTOS; GOMES, 2012).

Assim, foi estabelecida a competência privativa da União para legislar sobre direito do trabalho (CF/88, art. 22, inciso I), a fim de manter, organizar e inspecionar o trabalho,

conforme previsto pelo artigo 21, inciso XXIV, da Constituição Federal de 1988, por intermédio do Ministério do Trabalho, com auxílio do Ministério Público do Trabalho.

Desta forma, a ampliação da competência estabelecida tem como foco o fator trabalho e sua afinidade com a relação de emprego, com o intuito de promover a inclusão e a ampliação à proteção social a outros trabalhadores, com a possibilidade de provocarem a jurisdição trabalhista para solucionar litígios e acesso rápido e efetivo à Justiça.

Almeida (2012, p. 1) sustenta que os direitos fundamentais compreendem não somente direitos trabalhistas específicos, mas também direitos de trabalhadores inespecíficos. Estes direitos estão relacionados à sua cidadania, como os direitos de personalidade, de informação, de participação na vida da empresa expressos constitucionalmente como princípios normativos.

O artigo 170 da Constituição Federal de 1988 revela que a ordem econômica encontra-se amparada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem como finalidade assegurar condições dignas de trabalho nos ditames da justiça social.

Notadamente, a ordem econômica tem como premissa fundamental a busca pelo bem estar social, nos ditames dos princípios de soberania nacional, propriedade privada, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor, meio ambiente, redução de desigualdades sociais e regionais, pleno emprego e tratamento favorecido a micro e pequenas empresas.

Prevê o artigo 170 da Constituição Federal de 1988:

Art.170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos exigência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VIII – busca do pleno emprego.

De acordo com Fonseca (2006, p. 209), o constituinte brasileiro fez menção à busca pelo pleno emprego elegendo-o como um dos princípios a ser atendido pela ordem econômica, constitucionalizando-o como uma obrigação e não como mera opção.

Em consequência, declara que a coligação entre direito ao trabalho e pleno emprego institui ao Estado a responsabilidade de promover condições para sua efetividade, ou seja, a implantação de políticas de trabalho e emprego como forma de atender ao princípio e dar efetividade ao direito ao trabalho em sua dimensão coletiva.

Aduz Silva (2002, p. 288), que o artigo 170 da Constituição Federal de 1988 funda-se na valorização do trabalho, auferindo-lhe efetividade de existência digna e o direito

individual ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, acesso a uma profissão, orientação e formação profissionais, à livre escolha do trabalho, direito à relação de emprego que visa à melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

Dispõe o artigo 170 da Constituição Federal, inserido no Título VII denominado “A ordem econômica e financeira”, acerca da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, com intuito de assegurar a todos existência digna e justiça social (BRASIL, 2014, p. 61).

Segundo Fernandes (2012, p. 300), o artigo 170 da Constituição Federal de 1988 correlaciona a noção de dignidade da pessoa humana com o valor social do trabalho, o que impõe a abstenção do Estado à concessão de privilégios econômicos a uma pessoa ou a um grupo. Em sua visão, cada indivíduo deve compreender que a força de seu trabalho contribui para o progresso da sociedade, e, em contrapartida, ocorre a justa remuneração e condições razoáveis de trabalho.

Fernandes (2012, p. 301) discorre sobre a noção de livre iniciativa coligada à liberdade de empresa e de contrato como condição do liberalismo econômico e do capitalismo, contudo a livre iniciativa se reproduz no plano da ordem econômica com a finalidade de assegurar condições de dignidade e justiça social, e há evidência que o uso dessa liberdade não é absoluto, sendo direcionada para a função social da empresa.

No tocante a assegurar direitos fundamentais na relação de trabalho, o artigo 193 da Carta Magna de 1988 retrata a relevância do trabalho e a ordem social como direcionador deste, cujo objetivo está concentrado no bem estar e na justiça social, de forma a vincular o Estado a promover medidas para concretizar tais objetivos, com a promoção do trabalho como vetor interpretativo da ordem econômica e social.

Para Fonseca (2006, p.190), o direito do trabalho na Constituição Federal encontra-se não só reconhecido no artigo 6º da Constituição de 1988, mas também no inciso VII do artigo 170, assumindo papel de destaque na busca pelo pleno emprego. Mais uma vez, rereferese-se à possibilidade de estar empregado ou à possibilidade de manter o nível de empregabilidade.

Por conseguinte, o artigo 193 reafirma o primado do trabalho na ordem constitucional brasileira, quando determina a ordem social com base no trabalho, cujo objetivo é o bem estar e a justiça social.

O artigo 193, Título VIII, da Constituição Federal de 1988, denominado “A ordem social”, estabelece a ordem social como base primordial do trabalho, com o objetivo de

assegurar o bem estar, a justiça social e garantir o processo econômico (BRASIL, 2014, p. 64).

Menciona Ferreira Filho (2011, p. 216), que o artigo 193 visa garantir a ordem social por intermédio de programas que atendam a setores importantes da vida social, tais como: seguridade social, saúde, previdência social, assistência social, educação, cultura, esportes, ciência e tecnologia e comunicação social.

Afirma Canotilho (1999, p. 511), os direitos econômicos, sociais e culturais exigem a garantia de um núcleo essencial como condição mínima de existência que garanta rendimentos mínimos garantidos, prestação assistencial básica e subsídio de desemprego considerados verdadeiros direitos sociais originalmente derivados do texto constitucional e indispensáveis à fruição de qualquer direito.

O termo fundamentabilidade submete-se aos liames traçados pela Carta Magna de 1988, em que o próprio texto fornece critérios normativos e interpretativos a serem levados em consideração no exame de quais direitos assumirão caráter fundamental em seu texto (FONSECA, 2006).

Salienta Fonseca (2006, p. 192) que, no tocante ao direito ao trabalho, trata-se de um direito elevado à categoria de fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, com sua base normativa explicitada por intermédio do artigo 6º do Capítulo II, Título II, contido no catálogo de direitos fundamentais da Constituição de 1988.

Todavia, deve ser analisado seu caráter estrutural no texto constitucional, a fim de discorrer se trata-se de uma norma extraída de um princípio ou de uma regra.

Ante as considerações, a autora assinala que princípios são mandamentos de otimização, ou seja, ordenam algo a ser realizado dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes, enquanto regras são normas que podem ou não ser cumpridas, se válida deve-se fazer exatamente o que ela ordena, nem mais e nem menos, deste modo, expressam direitos e deveres definitivos. Assim, o conteúdo normativo de um princípio não é categórico, o que lhe permite uma aplicabilidade diversa da regra.

Diante do exposto, resta claro que o direito do trabalho assume a estrutura de um princípio no texto constitucional de 1988, apresentando-se como um mandamento que impõe direitos e deveres, porém, sua realização depende das possibilidades fáticas e jurídicas previstas em casos concretos (FONSECA, 2006, p. 195).

Fonseca afirma que o direito a trabalhar, quando considerado um princípio, deve ser realizado na maior medida do possível, levando em consideração as condições fáticas e jurídicas presentes (FONSECA, 2006).

Neste sentido, o direito ao trabalho no ordenamento jurídico brasileiro: I – é reconhecido como um direito econômico social fundamental; II – assume a estrutura de princípio no texto constitucional de 1988, impondo direitos deveres a serem cumpridos segundo as possibilidades fáticas e jurídicas; III – sua análise poderá ocorrer em dimensão individual e coletiva; IV – encontra-se circunscrito ao contrato de trabalho em âmbito individual e na concretização de pleno emprego ao que se refere aos direitos coletivos (FONSECA, 2006 p. 256).

Pinto (2012, p. 47) assinala que no tocante ao trabalho como direito social, houve a necessidade de intervenção do Estado para regular as relações entre os particulares como forma de garantir o respeito aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, acompanhados do princípio da autonomia privada e da intervenção do Estado sobre a legislação trabalhista nacional.

A Constituição Federal de 1988 consolidou a aplicação de extenso rol de direitos sociais aos trabalhadores, atribuindo-lhes caráter de direito fundamental em consonância com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que disciplinaram situações advindas da organização do trabalho decorrentes do avanço tecnológico e da globalização (PINTO, 2012, p. 65).

Por conseguinte, ocorreram a adoção de súmulas trabalhistas, orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e da negociação coletiva, por meio de convenções coletivas do trabalho e leis responsáveis por flexibilizar a rigidez dos contratos de trabalho.

Sustenta Pinto (2012, p. 67) que após a Segunda Guerra Mundial ocorreu o desrespeito à dignidade da pessoa humana, momento em que as constituições passaram a contemplar direitos sociais considerados fundamentais a todos os indivíduos, denominados direitos sociais de segunda dimensão, os quais abarcam direitos em relação ao Estado e em relação aos empregadores.

Ressalta a autora que os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores não são universais em virtude de suas características específicas, uma vez que atendem a classe trabalhadora que possui esta titularidade. Embora protejam qualquer tipo de relação de trabalho, e não apenas de empregado, seu papel fundamental consiste em compatibilizar a relação entre as partes e preservar a dignidade do trabalhador.

Para Silva (2011, p. 289), o direito social com foco a garantir o emprego significa o direito do trabalhador em conservar sua relação empregado/empregador contra despedida

arbitrária e sem justa causa, ou seja, a proteção da relação de emprego, bem assim impedir que tal relação se extinga sem atender aos direitos trabalhistas pertinentes.

Ratifica Ferreira Filho (1999, p. 353) que a valorização do trabalho humano é princípio sublinhado pelo constituinte numa indubitável reação contra os que consideram o trabalho como forma de mercadoria.

Nesta esteira, esclarece que o trabalho é ao mesmo tempo um direito e uma obrigação de cada indivíduo, sendo que como direito deflui diretamente do direito à vida, uma vez que para viver o homem tem que trabalhar.

Moraes (2011, p. 206) aborda que por ausência de um conceito constitucional de trabalhador para determinação dos beneficiários dos direitos sociais constitucionais, adotou-se o conceito infraconstitucional do termo, considerado para efeitos constitucionais o trabalhador subordinado como aquele que presta serviços ou trabalha sob a supervisão de outrem, pessoa física, jurídica, entidade pública ou privada.

Neste sentido, a Constituição federal consagra o direito à segurança no emprego protegendo a relação de trabalho, que adiante da violação de seus direitos prevê indenizações compensatórias entre outros direitos socialmente relevantes.

Segundo Canotilho (1999, p. 334), no que se refere aos direitos fundamentais para caracterizar o direito do trabalho, a Constituição visa proteger os trabalhadores e o faz por intervenção democrática como elemento constitutivo da própria ordem constitucional global, em instrumento privilegiado de realização do princípio da democracia econômica e social.

Prossegue o autor dizendo que as relações de emprego no contexto do fenômeno da globalização e da deslocalização das grandes unidades produtivas devem ceder espaço a sugestões mais flexíveis na defesa do emprego e da qualificação profissional (CANOTILHO, 1999, p. 335).

Todavia, a efetividade do trabalho como direito social é uma consequência necessária ao regime jurídico de proteção especial, sendo que o constituinte a elegeu como direito fundamental.

#### **1.4 Direito fundamental ao meio ambiente equilibrado e saudável no trabalho**

A Constituição Federal de 1988 designou, em seu artigo 225, o direito a um ambiente sadio como direito fundamental do ser humano, definiu-o como direito de todos à qualidade de vida e impôs ao cidadão e ao Poder Público a sua defesa e conservação.

Neste sentido, aduz o artigo 225 da Carta Magna de 1988:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1988, p.81).

Soares (2012, p. 92) declara que foi instituído ao Poder Público um dever constitucional, representado pela obrigação de fazer, zelar, defender e preservar o meio ambiente, todavia, atrela o indivíduo a corresponder com o dever de defender e preservá-lo.

Ainda em sua visão, a ordem econômica brasileira está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e tem entre os seus princípios a preservação do meio ambiente e sua não violação, por tratar-se de garantia fundamental de interesse coletivo.

Piemonte (2011, p. 59) explana sobre a vasta preocupação do mundo para as questões que envolvem o meio ambiente e ressalta não ser hodierna a conscientização da importância vital do meio ambiente para uma vida mais saudável em prol da população mundial.

No Brasil, a conscientização começou há quase quarenta anos, com a Conferência da ONU sobre Desenvolvimento Humano, em Estocolmo, Suécia, em 1972. Anos mais tarde, por meio de seus líderes, o mundo volta-se para providências com a intenção de minimizar efeitos prejudiciais à vida humana, tais como: a emissão de gás carbônico, desmatamento, efeito estufa e demais efeitos danosos à população global (PIEMONTE, 2011).

Além disso, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, ocorrida no Rio de Janeiro em 1992, aprovou documento com proposta mundial para promover desenvolvimento sustentável, denominado Agenda 21, visando programar a implantação de um modelo para o desenvolvimento econômico voltado aos princípios da sustentabilidade.

Em 1998, foi criada a Lei nº 9.605, que versa sobre os crimes ambientais e tem como intuito mensurar os danos causados no meio ambiente, bem como desenvolver reflexões e ações voltadas à consciência cultural em âmbito socioambiental.

No que se refere ao meio ambiente sadio nas relações de trabalho, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, refere-se à segurança, à saúde dos trabalhadores e ao ambiente de trabalho, acompanhados com a preocupação física e mental que afetam os trabalhadores.

Por conseguinte, Soares (2012, p. 86) declara que o meio ambiente tornou-se valor supremo das sociedades contemporâneas, compondo o quadro de direitos fundamentais considerados de terceira dimensão incorporados no texto Constitucional de 1988.



Para Soares (2012, p. 88), o meio ambiente considerado como fator voltado ao bem estar da coletividade, deve estar protegido de fatores quantitativos e qualitativos dos modos de produção à busca da maximização de lucros, que afetam a sustentabilidade e impedem o alcance de objetivos sociais.

Alkimim (2010, p. 27) defende que o meio ambiente sadio nas relações de trabalho é fator primordial para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais.

Desta forma, ao assegurar sua preservação e proteção, torna-se possível atingir o fim, ou seja, a proteção à vida, à saúde física e psíquica do trabalhador, bem como a qualidade de vida de todo cidadão.

Com efeito, a vida e a saúde são direitos fundamentais da dignidade humana, logo, deve haver proteção ao meio ambiente global para a plena eficácia de vida com qualidade.

Nesta seara, a Constituição Federal de 1988 estabelece o artigo 225 para tutelar o meio ambiente de trabalho, no qual dispõe o meio ambiente como um todo de forma genérica, com foco à saúde e à qualidade de vida do trabalhador, desenvolvendo relação direta entre meio ambiente equilibrado e saúde do trabalhador nas relações de emprego.

Assevera Alkimin (2010, p. 29), que o meio ambiente sadio de trabalho encontra amparo infraconstitucional nos artigos 155 a 199 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), versando sobre segurança e medicina do trabalho, desenvolvendo laços com Normas Regulamentares (NR, Portaria 3.214/78), com natureza de conteúdo imperativo mínimo fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das Delegacias Regionais do Trabalho, Comissão Internacional de Prevenção de Acidentes (CIPA) e demais órgãos que visem à preservação e melhoria do ambiente laboral, tais como: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e, por fim, através do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

No que se refere à proteção pública, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para propor ação civil pública, com vistas a proteger o meio ambiente do trabalho na inobservância dos preceitos voltados às questões que envolvam saúde e segurança do trabalho.

Exprime a autora, quanto à natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, que se trata de uma garantia fundamental de interesse coletivo, estabelecida no artigo 225 da Carta Magna de 1988, ao declarar que o meio ambiente equilibrado é garantia de todos, e que deve ser preservado pelo Poder Público e pela coletividade (ALKIMIN, 2010).

Nesse passo, o meio ambiente do trabalho sadio deve ser protegido em função do interesse coletivo dos trabalhadores, com natureza de interesse trabalhista de caráter coletivo, visando todos os trabalhadores ou grupo de trabalhadores, ou, ainda, determinada categoria de trabalhadores.

Assim, sua proteção guarda relação com a proteção à saúde e à qualidade de vida da coletividade ou grupo de trabalhadores, consoante declarado no artigo 200, inciso VII, da Constituição Federal, como segue: “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei. (...) VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 1988, p.78).

De acordo com Alkimin (2010, p. 32), a garantia de um meio ambiente sadio e equilibrado ultrapassa a esfera do interesse individual, devendo a coletividade ou grupo interessado garantir meios para compelir o empregador à observância das normas e efetividade da garantia constitucional promulgada.

Neste sentido, a produtividade é o centro das atenções do cenário capitalista, cenário o qual deve estar preocupado com o bem estar físico e psíquico ou integridade psicofísica do trabalhador, uma vez que interfere diretamente na sua qualidade de vida, com reflexos em sua satisfação com o meio laboral e, conseqüentemente, em sua produtividade.

Logo, o conjunto de ações deve voltar-se para o bem estar geral do trabalhador, ou seja, pessoal, social e profissional com fulcro na qualidade de vida no trabalho, o que corresponde a um valor ambiental e humano, embora descuidado pelo avanço tecnológico, produtividade e crescimento econômico.

Segundo Alkimin (2010, p. 33), a moderna organização do trabalho deve estar em consonância com a competitividade mercadológica, que adota novas técnicas produtivas e de gerenciamento pessoal, momento que merece a tutela do direito do trabalho com o meio ambiente sadio, não apenas no sentido de proteção à saúde do trabalhador, mas com a qualidade de vida inserida na execução de suas tarefas produtivas.

Conclui a autora (ALKIMIN, 2010) que a qualidade de vida no trabalho corresponde à compensação adequada e justa, bem como a condições de segurança e saúde no trabalho, oportunidade de desenvolvimento profissional e de capacidade humana, de crescimento contínuo e seguro, integração social na organização trabalho, respeito, tratamento digno, cumprimento de deveres, preservação da autoestima e valorização dos atributos pessoais e profissionais do trabalhador, elementos propulsores a atenderem aos anseios do mundo capitalista.

### **1.5 Dignidade do trabalhador como direito fundamental**

Sarlet (2010, p. 50) aduz que a dignidade humana é compreendida como qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, que deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida. Todavia, não pode ser criada ou retirada porque, ao ser atribuída a cada ser humano torna-se inerente a ele.

Martins (2011, p. 50) declara que os avanços da Constituição de 1988 — na formulação do princípio da dignidade humana — tornaram tal princípio valor supremo da ordem jurídica, conforme declarado em seu artigo 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Com efeito, a Constituição de 1988 representa para a ordem jurídica brasileira um marco de ruptura e superação dos padrões até então vigentes, no que se refere à defesa e à promoção da dignidade da pessoa humana.

Ainda em sua visão (MARTINS, 2011), o constituinte não se preocupou apenas com sua positivação, buscou acima de tudo estruturar o princípio e atribuir-lhe normatividade, projetando-o no sistema político, jurídico e social. Segundo o autor, os direitos fundamentais constituem uma primeira e importante concretização do princípio e traz a noção de cláusula aberta que respaldará o surgimento de novos direitos, sendo a dignidade humana o objetivo máximo a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.

Martins (2011, p. 67) aduz que o constituinte estabeleceu na busca da promoção da dignidade humana um amplo rol de objetivos fundamentais a serem alcançados pela República brasileira, de forma que o princípio torna-se um instrumento de estabilidade constitucional, permitindo a adaptação do conteúdo constitucional sem necessidade de reforma e alteração do texto à evolução da sociedade e aos novos direitos que em seu seio são gerados.

Agostinho e Herrera (2011, p. 28) defendem que a regra maior da dignidade da pessoa humana deve constar de modo absoluto no texto constitucional, uma vez que a regra fundamenta a relação entre o poder e os membros da sociedade política, a fim de reconhecer o estatuto jurídico básico de cada homem que o Estado deverá respeitar. De acordo com referidos autores, a dignidade da pessoa humana é a premissa das sociedades contemporâneas democráticas e delimita a atividade humana e estatal. Neste sentido, a pessoa é colocada como o fim supremo do Estado e do Direito.

Por conseguinte, quando se fala em dignidade da pessoa humana, nela se percebe a concretude dada pelo texto constitucional ao explicitar que a vulnerabilidade humana será tutelada prioritariamente onde quer que ela se manifeste.

Assim, terão precedência os direitos e as prerrogativas de determinados grupos considerados, de uma maneira ou de outra, frágeis e que estão a exigir proteção especial da lei.

Almeida e Pozzoli (2014, p. 81) asseveram sobre os desastres da Segunda Guerra Mundial efetivando o princípio da dignidade da pessoa humana, por meio da Assembleia Geral das Nações Unidas, na qual se aprovou a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Este marco histórico proporcionou à população mundial a dignidade humana como valor supremo, base de todo o ordenamento jurídico com fundamento político, social, econômico e cultural.

Para Almeida e Pozzoli (2014), no Brasil o princípio da dignidade humana foi implantado por intermédio da Constituição Federal de 1988, com avanços significativos nos pensamentos dos legisladores, doutrinadores e, conseqüentemente, na vida de toda a população. Nesse sentido, as desigualdades sociais do país atingem diretamente o mercado de trabalho, o qual, por sua vez, visa o aumento da produtividade de trabalho expondo o trabalhador a condições indignas de labor.

Almeida e Pozzoli (2014, p. 83) destacam o Direito do Trabalho e sua árdua evolução com o dinamismo do mundo do trabalho atual, influenciado pelo capitalismo com direitos sociais violados e antagônicos, com o principal objetivo de contribuir para o crescimento digno do país. Merecem destaque as normas jurídicas que não atingem sua função primordial de coagir determinadas condutas patronais abusivas, diante de tamanha desigualdade social aflorada no país.

A escassez de vagas de trabalho proporciona ao empregador abusos de autoridade a exigir mais do que permitido, momento em que o trabalhador submete-se a extenuantes jornadas com condições impróprias de trabalho para manter sua sobrevivência. Segundo esses autores (ALMEIDA; POZZOLI, 2014), o Direito do Trabalho que se preocupava somente com o descanso do trabalhador, amplia sua atuação para tutelar a dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais e direitos de personalidade.

Ora, a dignidade é garantida pelo Estado por se tratar de um direito fundamental inerente ao ser humano, irrenunciável e com dimensão assistencial e protetiva. Acerca dos avanços trabalhistas e da dignidade da pessoa humana, segue o trecho abaixo:

Apesar do grande avanço nos últimos anos da legislação trabalhista em questão, e de grandes conquistas da classe operária, sempre lutando por condições melhores de trabalho, a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nos contratos de trabalho ainda é irrelevante, passando quase que despercebida por todo o país (ALMEIDA; POZZOLI, 2014 p. 97).

Assim, mesmo com toda a proteção do ordenamento jurídico, o capitalismo e a compulsão de obter maximização de seus lucros fazem surgir conflitos na relação empregatícia. Nessa vereda, o Direito do Trabalho com seu conjunto de normas jurídicas destinadas à proteção dos trabalhadores, tem como função principal impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza do capital.

O princípio da dignidade da pessoa humana garantido pela Constituição Federal de 1988 tem como objetivo trazer uma vida honrosa para toda a sociedade diretamente ligada às relações trabalhistas como meio de sua subsistência.

Litholdo (2011, p. 36) aduz sobre o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe a respeito da individualização de direitos que proporcionem a melhoria da condição social em consonância com o artigo 1º, inciso I, que prescreve a importância da dignidade humana, sendo o princípio balizador para o reconhecimento do respeito, da fraternidade e da decência no ambiente de trabalho. Para referida autora, com a relação de emprego nasce o poder de direção do empregador, que deve encontrar-se limitado em favor da garantia da integridade física e mental do empregado no ambiente de trabalho, sob pena de ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao sistema laboral trabalhista.

Sustenta, ainda, que as relações de emprego devem estar pautadas por princípios balizadores fundamentais a garantir higidez física e mental no ambiente de trabalho, voltados à exigência de preservação da vida e ao reconhecimento de valores morais e de superioridade sobre o valor das coisas.

Segundo Litholdo (2011, p. 38), cabe ao empregador a obrigação moral e legal de garantir integridade física e moral, isto é, garantir dignidade nas relações com a parte contratada. Portanto, o interesse do empregador em defender e aumentar seu patrimônio encontra seu limite de responsabilidade na preservação da dignidade, da honra e da moral do empregado.

Sendo assim, o objetivo de todo o sistema trabalhista é garantir condições mínimas de existência digna do trabalhador, que deposita em seu trabalho esforços físicos e mentais na preservação do próprio capitalismo. Ademais, o direito de preservação da dignidade humana no trabalho é um direito humano fundamental e pétreo, não podendo as partes do contrato de

trabalho negociar a honra, o respeito, a solidariedade e a fraternidade, uma vez que são indisponíveis, o que possibilita a imediata intervenção do Estado quando violadas.

Soares (2012, p. 56) ensina que o trabalho é um meio de concretização da dignidade da pessoa humana e realização completa do homem no contexto de labor atual e estabelece conexão entre dignidade humana e direito fundamental do trabalho. Claro está que, por mais que ocorra a intervenção estatal nas relações empregatícias e nas necessidades básicas a fim de assegurar trabalho digno, é por meio da execução do trabalho que se alcança a eficácia dos direitos fundamentais.

Alkimin (2010, p. 18) exalta a dignidade humana como autonomia individual e sua vontade como lei universal, considerada a pessoa humana como fim e não meio. Contudo, isso somente se torna possível se houver valorização e respeito à dignidade da pessoa humana, bem como às suas liberdades individuais reconhecidas pela Declaração de Direitos Humanos.

Desta forma, se o trabalho é fonte de dignidade humana e todo trabalhador a possui e condiz com sua consciência moral e autonomia individual de atuar segundo regras morais, valores, princípios, éticos e costumes no seio da sociedade, denota-se que a dignidade não tem preço, pois seu valor é intrínseco, absoluto, e não se justifica encarar o trabalho como meio para satisfação de interesses capitalistas, com a submissão do trabalhador à mercadoria descartável do processo produtivo.

Cogo (2006, p. 106) esclarece que o desenvolvimento das novas tecnologias impele as organizações a se comportarem cada vez mais eficazmente a fim de responder às exigências de mercado, sob pena de perderem competitividade e desaparecerem. Em sua visão, para se manterem competitivas as empresas necessitam avaliar o resultado do trabalho humano por meio da avaliação de desempenho das pessoas e identificar suas qualidades, qualificações e obter subsídios para remunerá-los.

Assim, no contexto empresarial o poder de direção faz do empregador o controlador das atividades laborais, com poder fiscalizatório e disciplinador, de modo que o contrato de trabalho seria um instrumento que estabelece o equilíbrio entre as forças contratuais. Para o autor, no campo do Direito do Trabalho, com a premissa de desigualdade fática entre as partes, a defesa e a aplicabilidade dos direitos fundamentais devem ser efetivas e firmes, em detrimento da defesa da autonomia da vontade do empregador.

Cogo (2006, p. 138) assevera que diante da vulnerabilidade do empregado face ao contrato de trabalho, a Carta Constitucional rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam a liberdade e a dignidade mínima da pessoa física do trabalhador.

Portanto, tais condutas chocam-se com o universo normativo e de princípios abarcados na Constituição Federal de 1988, por meio do Estado Democrático de Direito destinado a assegurar o exercício de direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fundada em harmonia social. Deste modo, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, que tem por objetivo fundamental construir uma sociedade justa e solidária e promover o bem de todos livre de preconceitos de qualquer espécie (COGO, 2006).

No entanto, a fim de limitar o poder diretivo dos empregadores, torna-se necessário agregar a esses preceitos a igualdade de todos perante a lei, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, bem como assegurar um ambiente de trabalho adequado à preservação, à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, para que, quando violadas, seja possível a aplicação do direito à indenização por danos materiais e morais.

Cogo (2006, p. 146) reforça que o mundo do trabalho vive um cenário de profundas transformações na relação trabalho *versus* capital, pois os empregos formais estão escassos e percebe-se no decorrer das relações trabalhistas a flexibilização dos direitos laborais, além dos excessos aos olhos da lei, sob a falácia de promover o aparecimento de postos de trabalho. Assim, não é o mundo jurídico que cria ou deixa de criar contratos de trabalho, tal expediente está atrelado aos fatores econômicos que estabelecem suas premissas.

Desta forma, o direito do trabalho tem o condão de oferecer preceitos garantidores da dignidade humana e demais direitos fundamentais, bem como a aplicação de ferramentas jurídicas disponíveis, a fim de que o Estado possa ser capaz de tutelar o trabalhador como cidadão empenhado na enobrecedora missão de criar riquezas.

## CAPÍTULO 2 – ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A conduta do assédio moral no ambiente de trabalho tem crescido ante o dinamismo do mundo do trabalho, em virtude de novas formas de gestão, à busca por processos que acelerem os mecanismos de produção e garantam lucros às organizações.

Ferreira (2010, p. 7) aduz que o homem é um ser social, contudo, apesar de a vida em sociedade ser uma necessidade vital, poderão ocorrer desentendimentos, violações de direitos e desrespeito ao contrato social estabelecido entre empregado e empregador, a impor a necessidade de estabelecer regras de convívio entre todos para que a sociedade seja mantida.

Filomeno (2009, p. 33) esclarece que o homem é essencialmente livre, mas necessita da vida social para sua sobrevivência. Assim, ao viver em sociedade, aos poucos ocorre a perda da liberdade de cada um em prol do todo estabelecido com base no contratualismo, em que a causa eficiente da sociedade seria o homem e a causa instrumental o contrato social. Para o autor, a sociedade é composta por um conjunto de indivíduos que visam um determinado fim por meio de esforços em comum e em determinado lugar permeado por contato social ou acerto de vontades, normas de conduta para o desenvolvimento harmônico e pacífico das relações sociais.

Durkheim (1978 *apud* ASSIS; KUMPEL, 2011, p. 148–149) assevera que a sociedade não é uma simples soma de indivíduos, ela representa uma realidade específica com características próprias impondo maneiras de agir e pensar. Com efeito, a vida social existe de maneira durável e tende inevitavelmente a tomar forma definida e a organizar-se, desta forma cabe ao direito torná-la mais estável e precisa. Destarte, a solidariedade social consiste em uma estrutura de relações e vínculos recíprocos por intermédio de direitos e deveres que ligam uns aos outros de maneira prolongada.

Ainda de acordo com Durkheim (1978 *apud* NEGREIROS, 1986, p. 15), a solidariedade social tem seu progresso pela divisão do trabalho, migrando da solidariedade mecânica para a solidariedade orgânica, sendo que se verifica no seio da solidariedade mecânica que a noção de contrato social não se encontra presente.

As relações sociais sob o prisma da solidariedade mecânica são reguladas por crenças comuns nas práticas uniformes e nos fins comuns, de sorte que as similitudes no modo de agir e de pensar dos indivíduos fazem com que as regras impostas nestas relações sociais sejam obedecidas sob a ameaça de medidas repressivas por meio das denominadas similitudes das consciências nascidas das práticas uniformes determinadas pela coesão social (NEGREIROS, 1986, p. 16).



Na solidariedade orgânica, a divisão do trabalho constitui-se de forma transparente, na qual a diferenciação, a especialização e os antagonismos são mantidos no interior da sociedade, ao passo que a coesão social contém sua equivalência numa solidariedade exterior à consciência coletiva (NEGREIROS, 1986, p. 17).

De acordo com Durkheim (1978 *apud* NEGREIROS, 1986, p. 17), as circunstâncias que dão aparecimento ao contrato social são:

- 1) o enfraquecimento da consciência coletiva e das crenças comuns manifestadas nas similitudes, nos costumes e nos hábitos que ocorreram na solidariedade mecânica; 2) a medida em que o progresso da divisão do trabalho desenvolveu — se de forma mais intensa "em volume e densidade", a diferenciação impõem — se como fundamento dessa divisão.

Com efeito, as relações contratuais originárias da divisão do trabalho supõem um estatuto jurídico nas trocas efetuadas, ou seja, o contrato para ser formalizado necessita do consentimento dos serviços trocados, do equilíbrio das vontades constante no documento que as reproduzem e as manifestam. Desta forma, o contrato social tem seu fundamento na natureza jurídica do direito corporativo, assim como na sanção restitutiva e na solidariedade que se exprimem por meio da divisão do trabalho (NEGREIROS, 1986, p. 18).

Neste sentido, a possibilidade das corporações existirem e serem representativas na sociedade industrial impulsionou a intervenção estatal, a fim de coibir e regulamentar as mutações e os conflitos sociais estabelecendo limites por intermédio de códigos, regras jurídicas e instituições (NEGREIROS, 1986, p. 19).

Medeiros (2016) aborda o respeito das características da natureza política humana com base no pensamento de Aristóteles sobre o *zoon politikon* (animal político), ou seja, um animal racional que pensa, fala e possui necessidade de conviver em sociedade. Neste sentido, a política aristotélica rejeita a tese liberal moderna de que o indivíduo é mais importante do que a família ou a sociedade e firma-se no ideal que a sociedade tem precedência sobre cada indivíduo desenvolvendo sua capacidade racional plena em meio à vida em sociedade, na qual o Estado deve ser superior ao indivíduo.

Para Aristóteles (2002, *apud* MEDEIROS, 2016, 55), a política visa a:

[...] um fim que é útil e bom para o homem e para a sociedade, pois, conforme a concepção aristotélica que vê o mundo como uma ordem cosmológica e teleológica, não há nada que a natureza crie e não vise o fim, uma finalidade, e cuja finalidade da vida humana se dá na *polis*, ou seja, na cidade. Vale ressaltar as diferenças entre os habitantes da *polis* (cidade) que

segundo Aristóteles dividiam-se em duas espécies de seres humanos: os que vegetam em tribos amorfas e selvagens ou formam imensos rebanhos em monarquias de proporção monstruosas, e os que se encontram harmoniosamente associados em cidades (*polis*); os primeiros nasceram para ser escravos, de sorte que os últimos pudessem dar-se ao luxo de gozar um modo mais nobre de vida.

Aristóteles, segundo Medeiros (2016), propõe como característica essencial o homem viver em comunidade diretamente envolvida com a política, estendendo-se para a sociedade e o Estado, de modo que a vida em uma comunidade política apresenta a tendência natural do agrupamento de pessoas em busca de viver bem. Assim, o animal político para Aristóteles é naturalmente o homem para além de sua condição animal, disposto a viver em comunidade e a agir politicamente nos moldes da virtude e do bem atingidas pela organização e ação coletiva da comunidade.

Enfatiza Ávila (2009, p. 13), o assédio moral desenvolve-se em qualquer relação de trabalho e todo trabalhador poderá estar exposto ao fenômeno diante dos efeitos da globalização que acompanhada de inúmeros avanços tecnológicos, estimula a mundialização dos meios de comunicação e a aceleração da mobilidade do capital, cujo deslocamento passou a se produzir velozmente por vias eletrônicas alterando os valores sociais.

Ainda em sua visão, as mudanças advindas nos últimos anos deram lugar a novas formas de administração, reengenharia, reorganização e reestruturação administrativas em meio ao contexto da globalização e industrialização. No entanto, a conjuntura de desvalorização do trabalho humano é marcada pelo estímulo produtivo e pela competitividade, proporcionando o aparecimento do assédio moral como substrato fecundo (AVILA, 2009, p. 28).

Para o autor, a competitividade empresarial a qualquer custo, sem a observância dos limites éticos associados ao excesso de oferta de mão de obra e redução de postos de trabalho oriundos na nova reestruturação organizacional, constitui um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral no ambiente laboral por meio de condutas abusivas reiteradas que ocasionam lesões à dignidade, à integridade física e psicológica da pessoa, contribuindo para a degradação do meio ambiente de trabalho (AVILA, 2009, p. 29–30).

Ianni (1997, p. 15–16) esclarece que o modo capitalista de produção, o mercado, a nova divisão internacional do trabalho e a reprodução ampliada do capital desenvolvem-se em escala mundial por intermédio do processo de globalização que direciona diversas formas de organização das forças produtivas material e humana.

Dessa forma, a empresa global revela-se transparente quanto aos processos de concentração e centralização do capital que articula empresas, mercados, forças produtivas, centros decisórios, alianças estratégicas e planejamento de corporações em busca de produtividade e competitividade de seus produtos e serviços. Ainda, os processos, as estruturas econômicas, políticas, demográficas, geográficas, históricas, culturais e sociais que se desenvolvem em escala mundial adquirem preeminência sobre as relações pessoais, logo, a globalização diz respeito a todos os processos por meio dos quais os povos do mundo são incorporados em uma única sociedade mundial que opera diante de diversidades, singularidades, hierarquias, desigualdades, tensões e antagonismos (IANNI, 1997, p. 189–199).

Alkimin (2010, p. 37) esclarece que o assédio moral ou agressão psicológica é um fato social que ocorre no meio social, mais intensamente no ambiente de trabalho, abrangendo o setor privado e a Administração Pública. Tal agressão psicológica ou sofrimento invisível imposto ao trabalhador concretiza-se em uma invasão progressiva no território psíquico do outro, momento que se universalizou no mundo pós- moderno.

A relevância jurídica do assédio moral é cristalina, uma vez que a prática contamina o ambiente de trabalho, viola garantias constitucionais de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, além de agredir a dignidade humana do trabalhador ao atingir atributos pessoais como: imagem, saúde, liberdade, intimidade, honra e boa fama. Ingressa, então, na esfera do dano moral e delimita a conclusão que o assédio moral viola direitos fundamentais tutelados pelo ordenamento jurídico constitucional (ALKIMIN, 2010, p. 37–38).

Alvarenga (2012) afirma que além do assédio moral individual, cujo objetivo consiste na exclusão da vítima do mundo do trabalho discriminando-a perante o grupo, há também o assédio moral denominado organizacional, com objetivo a sujeição de um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas da empresa por meio do estabelecimento de metas. Enfatiza o autor que a moderna organização do trabalho tem como objetivo a instauração do mercado globalizado por meio da competitividade e de grandes resultados a baixos custos.

Para Castells (2006, p. 55), a globalização econômica no âmbito das organizações e gerenciamento empresarial busca aprofundar a lógica capitalista do lucro nas relações do capital/trabalho, aumentar a produtividade do trabalho e do capital e globalizar a produção, a circulação e mercados em consonância com a inovação tecnológica e a transformação organizacional voltadas na flexibilidade e adaptabilidade, a fim de garantir velocidade e eficiência do processo de reestruturação.

Afirma o autor, que a economia globalizada, na qual as economias de todo o mundo voltam-se ao desempenho de seu núcleo globalizado, é composta por mercados financeiros, comércio internacional, produção transnacional, ciência/tecnologia e mão de obra especializada, com componentes estratégicos globalizados da economia que interliga o sistema econômico de forma global com a produtividade e a competitividade na produção informacional, com base na geração de conhecimentos e no processamento de dados como ferramentas chave para a concorrência entre empresas, organizações e países (CASTELLS, 2006, p. 142–165).

De acordo com Castells (2006, P.99), a nova reestruturação do trabalho está acompanhada por transformação tecnológica na qual a informação é gerada, recuperada, processada, transmitida e aplicada com intuito de gerar conhecimento, automatizar tarefas, experiências e utilizar a mente humana como força direta da produção e não apenas elemento decisivo no ambiente organizacional. Dessa forma, a globalização apresenta uma nova economia global e informacional, a partir da qual a produtividade e a competitividade dependem da sua capacidade de gerar e aplicar informações baseada em conhecimentos e atividades produtivas organizadas de forma global, interagindo-as por meio de rede global de interação.

Alvarenga (2012) aduz sobre a reestruturação e a reorganização do trabalho que se deparam com a adequação dos trabalhadores às novas características que envolvem: qualificação, polivalência funcional, visão sistêmica do processo produtivo, autonomia e flexibilização sob a ótica da globalização, acompanhadas das exigências de maior escolaridade, competência, eficiência, competitividade e criatividade, aliadas ao objetivo de produzir mais com o menor custo possível.

Dessa forma, o trabalhador atual está submetido a um ambiente laboral com características competitivas, obrigando-os a serem também competitivos, sob pena de não permanecerem em seus postos de trabalho.

Neste contexto, o assédio moral organizacional compreende um conjunto sistemático de práticas reiteradas, advindas de métodos de gestão cuja finalidade volta-se a determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade (ALVARENGA, 2012).

Lima Filho (2009, p. 81) declara que a conduta do assédio moral supõe risco à saúde da vítima e acarreta consequências em determinadas atividades, a constituir perigo com a possibilidade de erro ou falta de concentração aliada à situação de *stress* que pode produzir na vítima.

Com efeito, à medida que o assédio moral constitui um atentado à dignidade moral e um dano à saúde mental — podendo ter incidência na saúde corporal do trabalhador —, resulta em um fenômeno que constitui um risco laboral com todas as medidas legais cabíveis a serem aplicadas (LIMA FILHO, 2009, p. 82).

Declara Aguiar (2006, p. 33), que o assédio moral em uma organização é constituído de atitudes comportamentais para desarticular o bem estar da pessoa denominada como vítima. A construção do assédio moral inicia-se com a diminuição dos valores morais do indivíduo, com a capacidade de desestruturação da pessoa e a presença do medo na relação de trabalho estabelecida entre empregado e empregador.

Segundo Aguiar (2006), a tolerância ao medo passa pela não aceitação da liberdade, do pensamento livre e criativo, do agir e de não perder o próprio emprego. Assim, o medo é submeter-se a novas regras e normas morais implantando o terror psicológico e confirmando a dominação capitalista imposta pelo novo sistema da era globalizada.

Prata (2008, p. 31) afirma que o assédio moral no trabalho normalmente parte do superior hierárquico imediato (assédio vertical), mas também pode provir dos colegas de mesmo nível (assédio horizontal), ou até de subordinados em relação ao chefe (assédio ascendente).

Para o autor, o assédio moral no trabalho caracteriza-se por perseguições reiteradas ao longo do tempo, administradas com ações que minam as resistências psicológicas e físicas do trabalhador. As condutas praticadas poderão acarretar enfermidades que dificultarão a capacidade laborativa e a percepção de que os valores tradicionais de fidelidade, honestidade e tempo de serviço dedicado à empregadora foram colocados num segundo plano (PRATA, 2008, p. 142).

Diante das novas práticas de gestão adotadas, os funcionários que não alcançam os níveis de produtividade desejados tornam-se um problema para as empresas, constituindo o ponto primordial para a alternativa cruel de degradar o ambiente de trabalho, pautado por hostilidades, forçando a vítima a optar pela demissão, aposentadoria voluntária e, em casos extremos, a requerer por invalidez. Em outras hipóteses, induz a vítima a inúmeros erros e absenteísmos, que lhe acarretarão despedida por justa causa ou, simplesmente, demissão (PRATA, 2008, p. 146).

Para Alvarenga (2012), o assédio moral organizacional tem como finalidade o aumento de produtividade, a diminuição de custos e a exclusão de trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros.

Assim, os programas de metas provêm da:

[...] reinvenção do capitalismo e conduzem o ritmo de trabalho a níveis intoleráveis. Os trabalhadores são implantados em uma organização do trabalho dominada pela busca de rendimento máximo, absolutamente despreocupada com os problemas humanos (EMRICK, 2009, p. 20, *apud* ALVARENGA, 2012).

Segundo a autora, a predominância pela maximização de lucros e a prevalência de interesses econômicos criaram um ambiente propício para a disseminação da busca agressiva por resultados, para serem alavancadas metas estabelecidas em evidente extrapolação dos limites do poder diretivo das empresas. Neste sentido, o assédio moral organizacional centra-se no engajamento subjetivo do grupo de trabalhadores por meio de controles e disciplinas, bem como de metas de produção e regras administrativas, violando direitos de personalidade do obreiro (ALVARENGA, 2012).

Este novo cenário deve impulsionar as empresas a concentrarem maior atenção nos ambientes em que são executados os trabalhos, de forma a buscar melhor adequação às novas tendências mundiais de desenvolvimento e qualidade de vida no trabalho, visto que, mesmo o empregador possuindo o direito de estabelecer metas e estratégias para atingir resultados, em contrapartida não cabe ao empresariado o desrespeito ao empregado a fim de obter lucros e resultados lesando a dignidade da pessoa humana do obreiro (ALVARENGA, 2012).

De acordo com Teixeira (2009, p. 27), a prática do assédio moral no ambiente de trabalho encontra motivação ao rebaixar a moral ou o psicológico do ofendido, visando sua diminuição como trabalhador e mesmo como pessoa. O agente causador pode ocupar posto de mesma ou semelhante hierarquia dentro da empresa e não necessariamente ser chefe ou membro superior ao assediado.

O requisito indispensável para a caracterização do assédio moral nas organizações consiste na intencionalidade dos atos praticados e no *animus* do agente, ou seja, o autor deve ter o firme propósito de humilhar a vítima, considerando elemento chave para a caracterização da conduta (TEIXEIRA, 2009, p. 11).

O assédio segundo Teixeira (2009), pressupõe como elemento que integra sua figura jurídica a repetição de um ato, a reiteração de uma conduta com sua prática constante que resultará em um dano, de forma a estabelecer relação entre as figuras do meio e do fim, sendo utilizado com a finalidade de causar ao ofendido dano à sua moral.

Hirigoyen (2009, p.65) aduz que por assédio em um local de trabalho deve ser entendida toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam acarretar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física

ou psíquica de uma pessoa, que coloque em perigo seu emprego ou degrade o meio ambiente de trabalho. Neste prisma, a autora salienta que o fenômeno foi identificado no começo da década de 2000, com efeitos destruidores do ambiente de trabalho, diminuindo a produtividade e favorecendo o absenteísmo devido aos desgastes psicológicos que o acompanham.

Para a autora, a guerra psicológica no contexto das organizações agrega:

[...] o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores; não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se (HIRIGOYEN, 2009, p. 66).

Percebe-se que o assédio moral no ambiente laboral esbarra em certas barreiras de aceitação ante o abuso de poder, contudo, o assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente, de forma que em um primeiro momento as pessoas envolvidas relevam tais situações que se agravam com o tempo, provocando sérios danos psicofísicos tornando-se um fenômeno devastador das relações de trabalho.

Segundo a autora, esse tipo de procedimento só é possível quando a empresa finge não vê-lo ou quando o encoraja permitindo que a perversão estimule a emulação entre os indivíduos — que não são propriamente perversos —, mas que perdem seus referenciais e se deixam persuadir esquecendo, nesta explosão pela competição, todos os direitos garantidos juridicamente em prol dos trabalhadores (HIRIGOYEN, 2009, p. 93).

Notadamente, as novas formas de trabalho que visam aumentar o desempenho nas empresas deixam de lado todos os elementos humanos, gerando estresse e criando condições favoráveis à expressão da perversidade.

Por outro lado, este novo cenário empresarial faz nascer nos trabalhadores o medo em permanecer em seus postos de trabalho e a manutenção de seus empregos, contribuindo sobremaneira para a aceitação da prática da conduta do assédio moral no ambiente de trabalho.

Contudo, as consequências econômicas advindas da prática do assédio moral não deveriam ser negligenciadas pelas organizações, uma vez que a degradação do ambiente de trabalho vem acompanhada de diminuição de eficácia, rendimento do grupo ou equipe de trabalho, a longo prazo percebida pelas empresas como minimizadora de lucros e competitividade junto aos seus mercados de atuação.

## 2.1 Levantamento histórico do problema

Prata (2008, p. 29) discorre que o estudo do assédio moral no trabalho representa um grande desafio para a área jurídica, porque envolve o conhecimento — ainda que superficial — de uma série de disciplinas correlatas do Direito. Para o autor, o assédio moral consiste na perseguição de um ou mais indivíduos por outra pessoa ou por um grupo de trabalho.

Aguiar (2006, p. 21) reza que os estudos iniciais sobre hostilidade no ambiente do trabalho sob a ótica organizacional são atribuídos a Heinz Leymann, pesquisador de origem alemã e com publicações na Suécia responsável pela introdução do termo *mobbing* no universo trabalhista na década de 1980. Em sua visão, o assédio moral, em virtude de sua importância e relevância nas relações trabalhistas da atualidade, não ficou limitado ao espaço organizacional e passou a ser tema de estudo em várias áreas do conhecimento humano.

Afirma Aguiar (2006), um dos primeiros trabalhos sobre o assédio moral foi realizado por *Marie France Hirigoyen*, psiquiatra e psicoterapeuta de família, na França, publicado sob o título *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, ed. Syros. Desta forma, logo após esse lançamento e perante os inúmeros relatos sobre a prática do assédio moral, elaborou questionário de pesquisa sobre o tema e encaminhou para 350 vítimas de diversos países, concluindo 193 respostas com os seguintes indicadores:

a) 70% são mulheres, 30% homens; b) a faixa etária entre 46 e 55 anos possui o maior número de pessoas atingidas com o percentual de 43%; c) o ataque, proveniente da hierarquia responde por 58% dos casos praticados; praticado por diversas pessoas 29% dos casos; por colegas da mesma hierarquia 12% dos casos; e por subordinado 1% dos casos; d) 4% das pessoas tiveram a interrupção do trabalho por afastamento para tratamento de saúde; e) em 36% dos casos, o assédio moral é seguido da saída do empregado da organização; f) o assédio moral ocorre em maior incidência nos empregados lotados em área de gestão, contabilidade e funções administrativas, com 26% dos casos (HIRIGOYEN, 2002 *apud* AGUIAR, 2006, p. 22).

Os dados apresentados pelos autores apontam que o assédio moral não se restringe a casos pontuais, retratam um comportamento permanente, comum, destrutivo, distanciado daquele fato isolado (discussão ou atrito) que ocasionalmente ocorre entre indivíduos em uma organização.

Aguiar (2006, p. 22) assegura que os estudos voltados aos maus tratos aplicados nos indivíduos nos locais de trabalho não é algo recente no Brasil, visto que o período da escravidão foi marcado por vários tipos de atrocidades em nome da acirrada produção



agrícola e com devastadores efeitos negativos envolvendo humilhações, castigos, mortes, privações, separações de famílias e perseguições.

Com a substituição da mão de obra escrava pelo trabalho livre, os imigrantes iniciaram no país uma trajetória semelhante à da escravidão, ocupando inclusive as antigas senzalas, com imensas dificuldades para adequação à nova estrutura produtiva, tornando-se comum a prática dos maus tratos, de descumprimento de contratos, de crimes de assédios, inclusive o sexual.

Assevera Aguiar (2006), o período da industrialização brasileira foi assinalado pela precariedade das relações de trabalho, sem o reconhecimento dos direitos trabalhistas, com extensa carga horária semanal, falta de assistência médica, ilegalidade do trabalho da mulher e do menor, inexistência de métodos preventivos de acidentes de trabalho, o que estimulou o aparecimento de greves como forma política de reivindicações trabalhistas e de condições de trabalho.

Aguiar (2006, p. 23) conclui que as organizações atuais, apesar do distanciamento histórico do início da colonização brasileira e da fase inicial do processo de industrialização e todo seu aparato tecnológico voltado à produção e avanços na área administrativa, continuam a repetir os maus tratos a seus empregados e a permitir que comportamentos humilhantes denominados como assédio moral no ambiente de trabalho, façam parte do cotidiano empresarial.

Lima Filho (2009, p. 25) aduz que o estudo sobre o assédio moral inicialmente foi realizado por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz, abordam o comportamento de gaivotas e gansos diante dos ataques (medida de defesa), levado a efeito por um grupo de animais que agem em conjunto para defender-se de um predador.

Posteriormente, enfatiza o autor, no campo das relações humanas são distintas as formas de violência com maior ou menor grau de intensidade, crueldade e frequência que acompanham o ser humano ao longo da História. No entanto, o contexto tem mudado a sensibilidade social por meio das mais variadas formas de violência praticadas com habitualidade e inevitáveis altos e baixos, de forma paralela ao desenvolvimento da civilização.

Reza o autor, nos Estados Unidos o assédio passou a ser estudado a partir dos anos 1990, como fenômeno típico do final do século XX nas sociedades mais avançadas e, posteriormente, por Leymann com seus novos estudos a respeito do *mobbing* publicados naquele país (LIMA FILHO, 2009).

Na América Latina, no Uruguai, foi apresentado ao Parlamento um Projeto de Lei que disciplina as faltas laborais graves prevendo que:

[...] no seu art. 1º o assédio moral e o assédio sexual ao estabelecer como falta laboral por parte do empregador da atividade privada “todo ato de violência, injúria, ameaça, ou maus tratos, ou qualquer outra violação ao dever de respeito à personalidade física ou moral do trabalhador, sempre que ditos atos revistam de graves, assim como todo ato de assédio sexual” quando cometidos pelo próprio empregador ou por quem exerça sua autoridade na empresa (LIMA FILHO, 2009, p. 30).

Na Argentina, embora não exista lei de caráter nacional a respeito da prática do assédio moral nas relações trabalhistas, as Províncias de Tucumã, Jujuy, Buenos Aires, Misiones e Santa Fé aprovaram leis a respeito, e o Superior Tribunal de Justiça da Província de Rio Negro, em 06 de abril de 2005, reconheceu o assédio moral como causa de despedida indireta do trabalhador (LIMA FILHO, 2009, p. 31).

O Brasil recentemente começou a abordar o fenômeno sob a perspectiva jurídica, especialmente no campo doutrinário e jurisdicional, na tentativa de estabelecer e definir perfis jurídicos sobre a prática do assédio moral no ambiente de trabalho (LIMA FILHO, 2009, p. 31). Nesta seara, a função do Direito consiste em organizar a convivência social em cada uma das esferas em que se inter-relacionam os indivíduos. Assim, torna-se inadiável o encontro de fórmulas a fim de se resolver a questão do assédio moral laboral e a conflitividade dela decorrente, evitando-se situações de violência, com objetivo de pacificação social no seio das relações de trabalho e emprego, sendo o fim último do Direito do Trabalho como disciplina autônoma.

Segundo Alkimin (2010, p. 122), o assédio moral na era da globalização visa à flexibilização das condições de trabalho, embora a tendência seja revitalizar e atenuar a tutela ao hipossuficiente (empregado), todavia, não há que se abandonar as garantias auferidas ao trabalhador, tais como condições dignas de trabalho, preservação de sua dignidade humana e meio ambiente de trabalho sadio. Para a autora, o assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e saúde do trabalhador, projeta consequentemente efeitos sobre a sociedade, ao contribuir para o aumento do desemprego, tornando a vítima um encargo para o Estado ao adquirir direitos de sobre benefícios previdenciários. Para a empresa ocasiona queda de produtividade, integração e interação com o grupo de trabalhadores resultando em déficit para o empregador.

Ávila (2009, p. 19) aponta que o assédio moral no Brasil tem sua relevância jurídica a partir de 1988, por meio da Constituição da República Federativa do Brasil, ao inserir a defesa da personalidade como direito fundamental do homem, tornando juridicamente possível o dano moral no contexto da referida conduta. Aduz o autor, sob o prisma jurídico do país, que o tema foi inicialmente abordado pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, na obra intitulada “Terror Psicológico no Trabalho”, publicada em 2003.

Nos dias atuais, o tema tornou-se de grande relevância para o cotidiano das relações de trabalho envolvendo diversos profissionais, tais como: médicos, psicólogos, administradores, sindicatos, profissionais juslaboralistas, todos a aprofundarem estudos em nível mundial para garantir a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação, entretanto, a discussão é incipiente e necessita ser ampliada além dos estudos que se encontram em andamento (ÁVILA, 2009, p. 19).

Ferreira (2010, p. 18) aborda a desvalorização do trabalho humano como cerne à ocorrência do assédio moral, salienta tratar-se de uma questão complexa a envolver um grupo de pessoas com valores e conceitos diferentes, mas que acabam massificados pela massa globalizante. Em sua visão, as respostas podem ser dadas somente quando os valores de uma sociedade deparam-se com grandes transformações e o trabalho adotado como um valor moral, no Brasil ocorreu com o amparo constitucional de 1988.

Segundo Ferreira (2010, p. 30), o estudo da valorização do trabalho humano no desenvolvimento da humanidade e as alterações de valores sociais são facilmente perceptíveis por influências econômicas, políticas e sociais dominantes em determinado período histórico indicando os rumos da sociedade. Diante deste cenário, cabe ao Direito, de tempos em tempos, adequar-se aos valores sociais vigentes.

No mundo moderno, as alterações produzidas no ambiente de trabalho — voltadas às crises financeiras e à flexibilização de direitos trabalhistas, deixando de respeitar condições básicas para execução do labor que garantam a dignidade do obreiro — tornam-se de grande preocupação no decorrer das relações estabelecidas entre empregado e empregador. As considerações não se referem apenas ao aspecto econômico, mas, especialmente, às mudanças ocorridas nas estruturas organizacionais, com ambientes que favorecem o assédio moral afetando direta ou indiretamente as condições de trabalho (FERREIRA, 2010, p. 31).

As novas relações de trabalho estabelecidas entre as partes vêm acompanhadas de estímulo mediante a competitividade, com a geração de um contexto profissional com tendências à prática do assédio moral num sistema em que as pessoas são instigadas o tempo todo a defenderem seus empregos, seu desempenho, sua promoção, sua premiação a qualquer

custo, encarando seus colegas de trabalho como inimigos e competidores em potencial (FERREIRA, 2010, p. 33).

Essa nova organização do trabalho aponta que:

Presenciamos hoje uma esquizofrenia geral gerada pelo neoliberalismo e sua cultura. Assistimos por todos os continentes o empobrecimento da população, o acúmulo de capital nas mãos de poucos, o aumento da violência em larga escala, dentre outras consequências do sistema político e econômico neoliberal. A repercussão dos efeitos da violência chama a atenção por propagar a cultura do terror e impor um “comodismo fabricado” na maioria das pessoas em prol dos interesses dos detentores do poder. Estes praticam injustiças e atrocidades em todos os âmbitos sob a bandeira da “liberdade e da democracia”. Este tipo de comportamento em que as corporações colocam o lucro a frente das pessoas tem sido chamado de esquizofrenia empresarial (FERREIRA, 2010, p. 34).

Diante do exposto, torna-se evidente o nexos causal existente entre a globalização econômica aliada à atual organização econômica de trabalho e as diversas formas de assédio ao trabalhador, muitas vezes atuando como um risco invisível, mas concreto no dia a dia do desempenho de suas funções no ambiente organizacional.

#### 2.1.1 A conduta do assédio moral virtual no ambiente de trabalho

Os ambientes organizacionais deparam-se com ambientes externos que englobam clientes, fornecedores, concorrentes que interferem diretamente nas tomadas de decisões empresariais. Por outro lado, há os ambientes internos formados por estrutura, pessoas, recursos materiais e recursos financeiros, com universos distintos que produzem conhecimentos e informações indispensáveis para o dia a dia das organizações.

Valentim *et al.* (2010, p. 13) enfatiza que as organizações são núcleos sociais que congregam pessoas de uma determinada comunidade influenciando a sociedade, ou seja, as organizações influenciam o meio no qual as pessoas estão inseridas e recebem influências do meio da sociedade.

Desta forma, no ambiente organizacional o conhecimento somente torna-se possível quando a informação é apropriada pelo indivíduo e as relações desenvolvidas no ambiente têm o fim de gerar tomadas de decisões assertivas, planejamento e estratégias de ações contribuindo com o desenvolvimento das empresas (VALENTIM *et al.*, 2010, p. 15–17).

Moraes e Fadel (2010, p. 38) asseveram que a gestão da informação é um processo que utiliza recursos econômicos, físicos, humanos e materiais para o manejo da informação no

âmbito da sociedade e das organizações. Para as autoras, o fluxo de informações nas organizações ocorre em todo o sistema por meio de seus ambientes, processos, pessoas, tecnologia, infraestrutura, produtos e serviços.

Aduzem Moraes e Fadel (2010, p. 38) que no cenário organizacional aplica-se também a gestão do conhecimento, que se encarrega de estudar o projeto de implantação de sistemas, cujo objetivo concentra-se no conhecimento tácito, explícito, individual, interno e externo para transformar e converter-se em conhecimento corporativo tornando-se acessível, compartilhável a permitir o aumento do conhecimento individual dos membros e na melhoria da contribuição desses sujeitos no alcance dos objetivos previamente delineados.

Neste sentido, Guimarães (2008, p. 85) ressalta a importância da organização do conhecimento denominado conhecimento em ação, ou seja, consenso social, registrado e socializado, cuja organização será desenvolvida a partir dele para posteriormente ser capaz de gerar novo conhecimento.

Partindo desta concepção social, materializada e cíclica do conhecimento, observa-se que a busca recai na compreensão, organização e representação desse conhecimento de forma a torná-lo disponível e acessível ao maior número de pessoas (GUIMARÃES, 2008, p. 86). Merece destaque que o uso da organização do conhecimento torna-se um desafio à medida que as bases de registros se virtualizam e a informação é lançada na rede de computadores, garantindo diversidade cultural no uso dos recursos e exigindo profissionais de campos correlatos, sistemas e programas que auxiliem os processos compartilhados.

Valentim esclarece que os fluxos de informações são elementos-chave na relação das pessoas com o ambiente de trabalho, garantindo maior ou menor grau de estabilidade nesta integração, ademais, por meio da gestão da informação desenvolve-se confiabilidade para acesso, obtenção e uso de informações a serem utilizadas com finalidades distintas, visando atender aos objetivos propostos pelos membros estratégicos das organizações. Segundo a autora, as organizações são compostas por níveis estratégicos, táticos e operacionais que se interrelacionam para proporcionar a conexão de informações necessárias para tomadas de decisões rápidas e assertivas (VALENTIM *et al.*, 2016, p. 5).

Valentim elucida que a partir das decisões tomadas ocorre o tráfego com dados e informações que possibilitam a construção do conhecimento nos sujeitos organizacionais, cujo objetivo está centrado em ações imediatas em face do mundo do trabalho altamente competitivo, exigindo das organizações respostas rápidas em consonância com o dinamismo do mercado. Em sua visão, os fluxos de informação existentes nas empresas formam-se por meio das pessoas e setores que atuam em suas atividades, tarefas e decisões que são

compartilhadas no ambiente e, posteriormente, usadas e aplicadas para outros objetivos agregando-se novos valores e permitindo sua mutabilidade, tornando os ambientes organizacionais complexos quanto à geração, compartilhamento, acesso e uso de dados e informações (2016, p. 7–8).

Com efeito, no cenário organizacional desenvolvem-se os denominados fluxos de conhecimento compreendidos como a transferência de competências, habilidades e capacidades estratégicas relacionadas aos processos como *know-how*, constituído por vivências e experiências individuais e grupais compartilhadas entre os membros da organização, propiciando a transparência das informações e o estabelecimento de estratégias conjuntas que atendam aos objetivos e metas empresariais previamente delineadas.

Neste sentido, os fluxos informacionais proporcionam o desenvolvimento de políticas voltadas à geração, compartilhamento e uso da informação por meio de instruções normativas que definam responsabilidade, autoridade e função de cada sujeito organizacional, bem como rotinas de trabalho, controle e *feedback* a gestores cujo objetivo está em buscar melhorias contínuas para os processos, canais de comunicação e o próprio fluxo de informação (VALENTIM, 2016, p. 16).

De acordo com a autora, os canais de comunicação e os fluxos informacionais possibilitam compreender como ocorrem as ações administrativas, a dinâmica de atividades e tarefas e a influência da informação e do conhecimento no contexto laboral, bem assim a identificação de pessoas e setores ativos quanto à geração, compartilhamento, uso da informação e conhecimento organizacional.

Belluzzo (2016) assevera que os novos moldes organizacionais apresentam processos definidos e flexíveis interagindo com seres vivos em real necessidade de adaptação, em face da realidade dos profissionais da informação, em virtude de seu papel cada dia mais importante à informação e ao conhecimento nas organizações.

Elucida a autora, os últimos anos são oriundos de transformações econômicas, sociais e políticas que se traduzem em uma era social caracterizada por avanços tecnológicos em uma cultura informacional rica em objetos intangíveis voltados para o acesso ao uso da informação de maneira inteligente para a construção do conhecimento organizacional.

Segundo Belluzzo (2016), isso ocorre em decorrência de os ambientes organizacionais apresentarem novas formas de trabalho, em que os espaços físicos transformam-se em espaços digitais ou virtuais mediados pelas tecnologias de informação e comunicação. Em virtude desta nova perspectiva empresarial em todos os âmbitos profissionais, evidenciam-se necessidades que requer as seguintes atitudes:

[...] receptividade perante as mudanças, saber atuar como um aliado junto à consecução da missão, objetivos e valores das organizações, ser capaz de enfrentar desafios e os compromissos assumidos de maneira inovadora. Assim, os profissionais da informação devem considerar que não é mais suficiente gerenciar de forma eficiente e eficaz um serviço de informação, mas, que é preciso ir além e ser capaz de situar-se no centro da organização, sendo um elemento fundamental para a transformação e adequação desses ambientes às novas tendências e expectativas da sociedade (BELLUZZO, 2016).

O contexto empresarial depara-se com o papel estratégico da informação e do conhecimento que impulsionam a explosão da informação e o aumento de trabalhadores do conhecimento com novas formas de organização do trabalho, em virtude de estratégias empresariais voltadas aos processos de qualidade, trabalho em equipe e gestão participativa em busca de novas carreiras e ocupações, capacidade de adaptação ao novo cenário, aumento da competitividade derivada da globalização econômica, aumento da especialização humana diante do novo contexto, impacto da tecnologia da informação do conhecimento sobre os modos de produção e formas de trabalho (BELLUZZO, 2016, *apud* STUART, 1999).

Grácio e Fadel destacam que a invenção dos computadores, o surgimento da *Internet*, a globalização, as mudanças e os avanços da tecnologia da informação na sociedade atual trouxeram profundas mudanças na cultura das organizações e nos indivíduos que passaram a ter acesso às informações em tempo real e de forma interativa.

Ademais, a informação no contexto laboral pode ser adotada como conjuntos significantes com competência e a intenção de gerar conhecimento no indivíduo, em seu grupo e na sociedade cujo objetivo concentra-se em promover o desenvolvimento do conhecimento do indivíduo e da sociedade em que vive (GRÁCIO; FADEL, 2010).

Ressaltam os autores que toda nova tecnologia representa ameaças e desafios, entre eles:

[...] mudanças e avanços muito rápidos nas tecnologias de acesso à informação digital, causados especialmente pelo surgimento da *internet*; obsolescência do hardware e do software, que com os avanços tecnológicos se tornam ultrapassados muito rapidamente; a explosão da quantidade de informação armazenada em meio digital, que cresce a cada dia, substituindo os meios de armazenagem tradicionais; as mudanças no formato dos arquivos e das mídias de armazenamento; custo elevado das novas tecnologias (GRÁCIO; FADEL, 2010, p. 62).

Os rápidos avanços tecnológicos induzem as organizações a preservar suas informações estratégicas, para que possam ser utilizadas como padrões e comparações em suas tomadas de decisões empresariais, com objetivo de maximizar lucros e analisar seus custos.

Ferreira (2010, p. 34) destaca que o ambiente organizacional, pautado sob o prisma do fluxo de informações à busca do compartilhamento de conhecimentos e informações nas relações de trabalho, encontra-se em consonância com a atual organização do trabalho nos moldes do mundo globalizado e sistematizado a garantir interesses econômicos e a contribuir para que as empresas maximizem seus lucros e adotem condições agressivas no ambiente de trabalho.

Desta forma, a globalização econômica traz consigo uma infinidade de mudanças estruturais nas relações de trabalho, transformando os valores sociais, econômicos, políticos, éticos e morais.

Assim, o ambiente organizacional pautado em desafios busca, por intermédio de novas formas de gestão conjugadas com ferramentas que possibilitem agilidade produtiva e pessoas capazes de trabalhar em equipe, assimilar novas tecnologias, detentor de conhecimentos técnicos, competitivo e flexível inaugurando a era da técnica, da competitividade e da flexibilidade das relações de trabalho (FERREIRA, 2010, p. 32).

O estímulo à produção mediante a competitividade gera um contexto profissional que contribui para situações insustentáveis, em virtude da insegurança nos empregados pelo medo de demissão permeando um ambiente profissional cada vez mais ameaçador.

De acordo com Castells (2006, p. 119), uma nova economia surgiu em escala global e em rede para identificar características fundamentais e enfatizar a interligação entre empresas, regiões ou nações em busca de produtividade, competitividade de unidades com agentes organizando capital, trabalho, matéria-prima, informação, tecnologia e mercados.

Esclarece o autor, que a emergência de um novo paradigma tecnológico, organizado em torno de novas tecnologias da informação flexíveis e poderosas, possibilita que a própria informação torne-se o produto do processo produtivo. Salienta, ainda, que a produtividade é a fonte de riqueza de uma nação e a tecnologia organizacional e de gerenciamento constituem o principal fator a gerar produtividade para garantir lucros. Deste modo, as novas tecnologias da informação foram instrumentos essenciais para o alcance dos resultados almejados (CASTELLS, 2006, p. 136).

Para o autor, a lógica do funcionamento de redes cujo símbolo é a *Internet* tornou-se aplicável a todos os tipos de atividades, a todos os contextos e a todos os locais que pudessem



ser conectados eletronicamente promovendo a interação entre tecnologia e sociedade (CASTELLS, 1999, p. 89–91).

Para Lévy (2003, p. 54), a informação e o conhecimento constituem a principal fonte de produção de riqueza, com a utilização de novas técnicas e configurações socioeconômicas que orientam a ordem e a importância dos conhecimentos. Segundo o autor, o novo mundo do trabalho depara-se com a aprendizagem permanente, de modo que o conhecimento mostra-se como figura móvel transformando-se em fluxo e alimentando operações eficazes

Neste sentido, o trabalho tem como foco investimentos para aumentar sua eficácia utilizando força de trabalho automatizada e virtualização das competências por dispositivos que aumentem a inteligência coletiva (LÉVY, 2003, p. 61).

Assim, o mundo do trabalho, diante das novas formas de gestão em busca de produtividade e maximização de lucros, tem se deparado com a conduta do assédio moral virtual por intermédio de *emails*, *whatsapp*, mensagens e outros meios eletrônicos afins.

Virgens Filho (2016) reza sobre as mudanças nas relações de trabalho, controle e supervisão do trabalho alheio, trazendo desafios ao Direito do Trabalho no combate a práticas ilícitas manifestadas pelo uso nocivo da tecnologia. Para o autor, o trabalhador que utiliza esse tipo de ferramenta torna-se mais vulnerável aos abusos praticados por esses meios, especialmente o assédio moral por meio eletrônico. Ressalta, por fim, que o assédio moral organizacional, também conhecido como assédio moral estratégico, tem como objetivo a manutenção de lucros em detrimento do respeito à dignidade da pessoa humana; no que se refere ao assédio por meio eletrônico, tem-se que o mesmo poderá ser praticado com envio insuscetível de gravação em mídias eletrônicas.

De acordo com Garcia e Furlaneto Neto (2016, p. 9), a *Internet* possibilita a formação de uma cultura global baseada em aspectos éticos, consolidada na sociedade no decorrer dos tempos, todavia, por meio de tal ferramenta ocorre um intenso fluxo de informações que se multiplicam com base em um intenso fluxo de dados e a criação constante de novos recursos.

Para os autores, no cenário jurídico a *Internet* vislumbra a necessidade de flexibilização normativa, em virtude de diariamente surgirem novas relações jurídicas sociais provindas de vários conflitos que o legislador deverá acompanhar no ritmo de evolução e crescimento da ferramenta (GARCIA; FURLANETO NETO, 2016, p. 11).

A *Internet* torna-se, assim, um espaço propício para o exercício das aptidões de consciência e responsabilidade, pelo fato de a rede proporcionar recursos aos usuários para manifestarem seus pensamentos e denunciarem violações das leis morais que estejam voltadas

aos princípios fundamentais constitucionalmente assegurados (GARCIA; FURLANETO NETO, 2016, p. 14).

Desta forma, o usuário possui o direito de exercer suas liberdades fundamentais e preservar os direitos inerentes à sua condição de pessoa nas relações entre um indivíduo e outro e nas relações com as empresas (GARCIA; FURLANETO NETO, 2016, p. 16). Notadamente, a principal tecnologia da era informatizada é a *Internet*, que se encontra disponível em computadores, celulares, *tablets*, *notebooks*, televisores, entre outros equipamentos transmitidos por modos variados em vias públicas e particulares.

A nova hermenêutica jurídica constitucional tem possibilitado aos operadores do Direito a aplicação de normas jurídicas em face de bens tutelados no ambiente da *Internet*, voltados a atender os interesses sociais de forma dinâmica, com o objetivo de garantir segurança jurídica aos usuários e à sociedade (GARCIA; FURLANETO NETO, 2016, p. 17).

Aduz Galia (2015), que os meios virtuais são uma realidade, de forma que o acesso facilitado com a utilização da *Internet* faz surgir novos problemas que carecem de efetiva tutela jurídica, como é o caso do assédio moral virtual denominado de *ciberbullying*.

O *ciberbullying* consiste em praticar o *bullying* por meio de novas tecnologias, as quais permitem o livre e simultâneo fluxo de informações, propagando notícias e informações muito rapidamente e alcançando um número indeterminado de internautas. Segundo referido autor (GALIA, 2015), o *ciberbullying* consiste em condutas agressivas de forma intencional e reiterada, normalmente praticada pela *Internet*, possibilitando o anonimato e o uso de identidades por apelidos que dificultam a real identificação dos agressores.

Galia (2015) esclarece que a conduta do assédio moral virtual representa um tipo de violência mais cruel do que o assédio moral praticado de forma presencial, visto que os agressores poderão valer-se de ferramentas como *emails*, *facebook*s e torpedos com conteúdos ofensivos e caluniosos que alcançam milhares de usuários em curtíssimo período de tempo.

O assédio moral virtual no ambiente de trabalho é, pois, facilitado pela utilização de meios eletrônicos que possibilitam ao agressor ofender a honra subjetiva e objetiva de colegas de trabalho, seja por conta de inveja, ciúmes ou falta de entendimento com a vítima (GALIA, 2015).

Seguramente, as novas tecnologias informacionais proporcionaram às organizações uma eficiente e rápida troca de informações, no entanto este novo cenário possibilita inúmeras manifestações de violência por meio da esfera virtual com o uso da escrita — principal ferramenta da *Internet* — explicitando uma imagem negativa da vítima para as comunidades de acesso (GALIA, 2015).

Afirma Casado (2016), que a conduta do *ciberbullying* ofende o bem jurídico da honra, da intimidade, da privacidade do indivíduo e, conseqüentemente, sua paz de espírito e sua tranquilidade espiritual. Salaria que ao Direito cumpre responder aos anseios da sociedade e punir as referidas condutas, evidenciando o dano moral decorrente do uso impróprio das ferramentas virtuais que lesam a honra das vítimas.

Ainda segundo Casado (2016), o ambiente virtual, que inicialmente se propunha a integrar povos e seres habitualmente, tem sido utilizado como rápido instrumento na perpetração de crimes eletrônicos proporcionando às suas vítimas transtornos de ordem física e psíquica. Contudo, enfrentar as questões que se apresentam é dever do Poder Judiciário como guardião dos direitos e garantias fundamentais do indivíduo.

Observa-se que as relações de trabalho na atual conjuntura econômica deparam-se com inúmeras violências no ambiente de trabalho, contribui para a desvalorização do trabalho e dignidade humana em detrimento dos valores econômicos impulsionados pelo processo de globalização econômica, aflorando condições de trabalho hostis, subempregos, mercado de trabalho informal e precário.

Vale destacar que o novo cenário empresarial convive com a agressão psicológica, e se mostra tão nociva quanto à agressão física de forma velada, mascarada e manipulada no ambiente de trabalho, permeada por insegurança, medo e sofrimentos no desempenho de seu trabalho em diversas nuances.

Assim, a moderna forma de organização do trabalho globalizada inaugurou um processo nas relações de produção e trabalho, bem como nas relações de conflito de valores humanos *versus* valores econômicos.

## **2.2 Conceitos, contornos e delimitações do assédio moral**

Segundo Teixeira (2009, p. 17), o assédio moral representa situações em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante um tempo prolongado sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir que essa pessoa abandone seu emprego.

Em sua visão, a exteriorização do assédio moral ocorre por meio de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo,

tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à presença do outro, silêncio forçado e trabalho superior às forças do empregado e outras situações vexatórias a que se expõe o trabalhador (TEIXEIRA, 2009, p. 21).

Teixeira (2009, p. 22) alude sobre o estilo de agressão que compõe a prática do assédio moral e suas variações de acordo com os meios sócio-culturais e profissionais, nos quais estão inseridos os agentes. No entanto, a prática consiste em reiterados atos de perseguição, coação, humilhação ou atitudes consideradas afins, cujo objetivo consiste em minar a resistência psicológica do trabalhador, levando-o a estados de depressão e comprometendo seu rendimento profissional e moral.

Hirigoyen (2009, p. 69) afirma que o assédio moral normalmente se inicia quando a vítima reage ao autoritarismo de um chefe ou recusa a deixar-se subjugar, ou seja, consiste na capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões que a leva a se tornar um alvo.

Desta forma, o assédio torna-se possível pelo fato de contribuir para a desvalorização da vítima, mesmo diante de pessoas que se dedicam ao trabalho, são perfeccionistas e que desejam desempenhar suas funções da melhor forma possível. Contudo, o ambiente contaminado a que está submetida a vítima de assédio moral intensifica sua desatenção no desempenho de suas tarefas, a torna menos eficiente induzindo-a, em muitos casos, a erros.

De acordo com Hirigoyen (2009, p. 94), diante dos novos paradigmas econômicos globalizantes, as organizações induzem grupos a trabalhar sob pressão, facilitando a ocorrência de conflitos a fim de garantirem o desempenho das empresas, deixando de lado todos os elementos humanos, de forma a favorecer a expressão da perversidade.

Neste prisma, a nova gestão impõe ritmos de trabalho que buscam macular a dignidade do trabalhador:

Certas empresas são “espremedoras de suco”. Fazem vibrar a corda afetiva, utilizam seu pessoal pedindo sempre mais, prometendo mil coisas. Quando o empregado, usado, não é mais suficientemente rentável, a empresa livra-se dele sem o menor escrúpulo. O mundo do trabalho é extremamente manipulador: mesmo quando, em princípio, o afetivo nele não está diretamente em jogo, não é raro que, para motivar seu pessoal, uma empresa estabeleça com ele uma relação que ultrapassa em muito a relação contratual normal que se pode ter com um empregador. Exige-se dos empregados que invistam corpo e alma em seu trabalho, transformando-os em escravos dourados (HIRIGOYEN, 2009, p. 95).

O relato da autora ratifica que o mundo do trabalho exige da massa trabalhadora um maior desempenho na execução de suas atividades, as organizações neste novo cenário econômico-empresarial visam à maximização de seus lucros e à minimização de seus custos,

como fator primordial a garantir competitividade diante de um mercado nitidamente globalizado.

Hirigoyen (2009, p. 96) salienta que referido propósito empresarial agrava esse processo e muitos trabalhadores encontram-se na linha do subemprego, em contrapartida, outros tantos possuem um nível de estudo equivalente ou maior que seu superior hierárquico, o que vem a aumentar a pressão submetendo-os a níveis de não aceitação do sistema e ao rebaixamento de sua dignidade como pessoa.

Para a autora, em um sistema econômico competitivo, inúmeros dirigentes só conseguem enfrentar tal competição mantendo-se com um sistema de defesa destruidor, o qual se recusa a levar em consideração elementos humanos negligenciando responsabilidades e chefiando por meio de mentira e imposição do medo (HIRIGOYEN, 2009, p. 98).

Contudo, as consequências econômicas desse cenário empresarial deterioram o ambiente de trabalho, resultando em uma importante diminuição do rendimento do grupo ou equipe de trabalho, de modo que a gestão de conflitos torna-se a principal preocupação dos agressores e agredidos que, na maioria das vezes, deixam de se concentrar em suas tarefas prejudicando o alcance da eficácia empresarial (HIRYGOYEN, 2009, p. 102).

Neste contexto, afirma a autora que o assédio é sempre resultante de um conflito que provém do caráter das pessoas envolvidas ou da própria estrutura organizacional. Assim, nos locais de trabalho, cabe aos que têm poder de decisão buscar soluções que minimizem e eliminem as formas de assédio em todos os escalões e instituir a política de respeito aos seres humanos que compõem o grupo de trabalho por intermédio de uma proteção eficaz à pessoa do trabalhador.

Prata (2008, p. 45) reza sobre a situação de conflito que dá origem ao assédio moral no trabalho, na qual a vítima é submetida a um sistemático processo de estigmatização e de usurpação de seus direitos civis, o que pode, na circunstância em que se prolonga no tempo, levá-la à expulsão do mercado de trabalho.

Aduz o autor que o assédio moral no trabalho caracteriza-se por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva contra o trabalhador, por seu superior hierárquico, por colega do mesmo nível/inferior ou por terceiro relacionado com a empregadora, capaz de provocar a degradação da atmosfera de trabalho, com ofensa à dignidade humana ou que cause danos físicos ou psicológicos, bem como induza o trabalhador à prática de atitudes contrárias à própria ética, excluindo ou prejudicando-o no progresso de sua carreira (PRATA, 2008, p. 57).

Ferreira (2010, p. 42) discorre acerca da dificuldade de se traçar um conceito sobre assédio moral e estabelecer critérios objetivos que o defina, haja vista que o fenômeno afeta as relações de trabalho de todo o planeta e encontra-se influenciado por aspectos culturais e regionais, manifestando-se com variações de local para local, a ponto de proporcionar diferentes definições e terminologias.

Assim, a dificuldade existente na verificação das condutas caracterizadoras do assédio moral — diante de sua subjetividade no julgamento do que é hostil, abusivo e degradante — exige seja aplicada a objetividade por meio de definições jurídicas que o ampare.

O assédio moral não se restringe ao ambiente físico de trabalho, não se encontra compreendido apenas nas instalações físicas em que o trabalho é realizado, mas também no ambiente psicológico. Relevante destacar que a conduta do assediador deve ser praticada durante o exercício do trabalho (FERREIRA, 2010, p. 44).

Juridicamente, o assédio moral constitui um complexo processo de degradação sistemática do ambiente de trabalho, que debilita a vítima na esfera física e mental, por meio de ataques repetitivos que se prolongam no tempo permeados por humilhações verbais e psicológicas, isolamentos, falta de comunicação e demais artifícios que maculam o trabalhador em sua dignidade humana, física e psicológica (FERREIRA, 2010, p. 50).

Ávila (2009, p. 13) esclarece a visibilidade jurídica e social do assédio moral, de forma que se torna necessária sua efetiva prevenção e punição, o que consiste em objeto de discussões diversas, bem como um estudo interdisciplinar com áreas provenientes da medicina, psicologia, administração e do direito, a fim de alinhar normas jurídicas, descrição dos fatos, enunciados e proposições.

Como referencial do tema e marco determinante para as pesquisas, pode-se citar as obras de *Marie France Hirigoyen* (2005; 2006), Margarida Maria Silveira Barreto (2001; 2006) e Márcia Novaes Guedes (2003), autoras que sensibilizaram a compreensão do fenômeno perpetrado nas relações de trabalho (ÁVILA, 2009, p. 14).

Para Ávila, denota-se que, sob os aspectos jurídicos e as consequências do assédio moral sobre o contrato de trabalho no âmbito organizacional e dos empregados assediados, são observados os custos do absenteísmo, a queda de produtividade, a rotatividade da mão de obra e o desvio da função social.

Alkimin (2010, p. 38) aborda que não há previsão específica sobre o assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, tão menos no Direito, nele compreendidas a doutrina e

jurisprudência que cuidaram de estabelecer uma conceituação para o fenômeno social — realidade das organizações e de grande relevância jurídica.

Neste sentido:

[...] a expressão assédio deriva do verbo assediar que significa “perseguir com insistência... importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar (...)”, ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e dever-ser, visando praticar o bem e evitar o mal para o próximo (ALKIMIN, 2010, p. 39).

De acordo com a autora, não resta dúvida que o assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agride seus direitos de personalidade — como a integridade física e moral, intimidade e privacidade — transformando-se em um problema social gerado pelo desemprego forçado, explicitando seu caráter de conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento jurídico constitucional.

Lima Filho (2009, p. 38) conceitua o assédio moral no trabalho como toda conduta ativa ou omissiva no contexto de uma relação laboral acompanhada de ataques reiterados e sistemáticos de caráter degradante e que atentem contra a integridade moral, psíquica, física, patrimonial ou de forma a prejudicar a empregabilidade da vítima.

Afirma Aguiar (2006, p. 23) que:

[...] o “assédio moral configura-se como um fenômeno característico de nosso tempo”, não significando que “as práticas sociais que o identificam não tenham existido num outro momento histórico”. A contemporaneidade da palavra está correlacionada ao atual “processo de vulnerabilização dos trabalhadores no contexto da reestruturação do capital, o que, sem dúvidas contribui a exacerbar essas práticas no trabalho”.

No que se refere aos conceitos apresentados sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, em síntese, percebe-se que seu significado está atrelado a maus tratos aos indivíduos no desempenho de seus afazeres em seus locais de trabalho, tornando-se um aspecto constitutivo das novas formas de gestão e das relações sociais nas empresas.

### **2.3 Classificação do assédio moral**

As relações interpessoais em uma organização são dinâmicas, de sorte que o cotidiano é notadamente marcado por conflitos, atritos, falta de entendimento entre as partes

envolvidas, discussões entre chefes e subordinados, o que aflora a prática do assédio moral nas organizações.

Aguiar (2006, p. 27) enfatiza que, ao se cultivarem intrigas, brigas, discussões de grupos com fomento à hostilidade, sem o poder regulador e ético, constrói-se espaço para o desenvolvimento de atos violentos, como o assédio moral nas relações interpessoais e o florescimento da rivalidade entre as pessoas.

Quanto às espécies de assédio moral, Alkimin (2010, p. 61) as classifica em: vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados), horizontal simples ou coletiva (parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de trabalho) e vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico). Para a autora, o assédio moral vertical descendente é proveniente do empregador ou qualquer outro superior hierárquico compreendido como diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor que receba a delegação do poder de comando.

Em sua visão, o assédio moral cometido pelo empregador é o mais comum em ambientes organizacionais, devido à moderna organização do trabalho na busca pela competitividade e lucratividade a baixo custo, exigindo-se da força de trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, acarretando ao trabalhador adaptações às políticas de reestruturação do trabalho.

Diante do contexto e da prevalência do empregador a implantar o processo de organização e ajuste do trabalho, pode ocorrer a facilitação do abuso de poder, com a adoção de posturas autoritárias, desumanas, antiéticas, valendo-se o empregador de sua posição econômica e poder de mando e desmando para afetar a identidade e dignidade do trabalhador (ALKIMIN, 2010, p. 62).

Assim, quando o empregador, por sua condição estratégica de mando, praticar a conduta do assédio moral, afastará a função social da empresa, atrofiando o desenvolvimento pessoal e profissional, evitando a manifestação da cooperação e impedindo que se estabeleça um ambiente de trabalho harmônico e com qualidade.

Por sua vez, o assédio moral horizontal refere-se à prática cometida por colega de trabalho manifestada por meio de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, todos com a possibilidade de advir por conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência, oriundos de atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, discriminação sexual, competitividade e rivalidade, tudo aplicado à manutenção do cargo ou à obtenção de promoção (ALKIMIN, 2010, p. 63–64).



Alkimin (2010, p. 66) assevera que o assédio moral ascendente ocorre por parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. Normalmente é praticado contra superior que se excede nos poderes de mando por meio de posturas autoritárias e arrogantes a fim de estimular a competitividade e indução de erros de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando.

Dessa forma, o assédio moral por uma espécie de violência psicológica:

[...] acaba se instalando sorrateiramente, porém com efeitos visíveis sobre o psiquismo da vítima, que tende a sofrer em silêncio, principalmente no caso do superior hierárquico que, mesmo ferido na sua autoestima, poderá evitar levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia e ser obrigado a ocupar cargo de menor responsabilidade, principalmente quando se tratar de cargo de confiança (ALKIMIN, 2010, p. 65).

Prata (2008, p. 76) informa que pode haver assédio moral contra todos os empregados da empresa, com a adoção de procedimentos vexatórios que englobam cronometragem do tempo ao toalete, espionagem de emails e telefonema, revistas íntimas, administração de injúrias estimulando os funcionários a trabalhar cada vez mais, sem poder protestar nem errar, sob pena de receberem ofensas públicas.

Por conseguinte, a conduta do assédio moral desenvolve-se também por intermédio do *bossing*, denominado como assédio moral integrante da política da empresa ou por seu gerente geral, principalmente em períodos de dificuldades financeiras; o *mobbing* coletivo, por seu turno, é adotado como tática de redução de custos a impulsionar os trabalhadores a pedir demissão e aposentadorias.

A intenção consiste em renovar o quadro de pessoal com funcionários jovens motivados a fazer carreira, dispostos a sacrifícios em troca de baixos salários, ou simplesmente com vistas a reduzir o número de empregados na folha de pagamento. Contudo, a adoção desta forma de gestão prejudica sobremaneira as organizações, com as constantes ausências por motivo de licença médica e desmotivação do quadro de pessoal.

Prata (2008, p. 79) enfatiza a ocorrência do assédio moral contra chefe imediato, que se desenvolve na organização por meio de rumores e sabotagem do seu trabalho com metas que passam a não ser atingidas. Salienta que as estratégias do assédio moral ascendente são: a difamação, a sonegação de informações relevantes ao chefe, a sabotagem, o isolamento dificultando o trabalho da chefia, com o fim de remetê-lo ao sentimento de inutilidade.

Nota-se que a prática do assédio moral contamina o ambiente acarretando malefícios para ambas as partes da relação de trabalho, em qualquer nível hierárquico do ambiente organizacional. Assim, a adoção de práticas abusivas e coercitivas visa garantir produtividade e lucratividade necessárias à dinâmica reprodutiva do capital que alicerça a organização e as condições de trabalho, estimulando o individualismo, corrompendo o caráter e desenvolvendo elementos favoráveis ao aparecimento do assédio moral.

## 2.4 Condutas do assediador

O assédio moral nas relações de trabalho é praticado por meio de condutas reiteradas sobre uma determinada pessoa ou grupo de pessoas.

Ferreira (2010, p. 67) declara que no estudo das condutas e métodos utilizados para assediar moralmente uma pessoa surgem inúmeras possibilidades que se enquadram de forma específica no conceito de assédio moral.

Assim sendo, a prática consiste em impossibilitar comunicação adequada com a vítima, recusa de comunicação direta com o trabalhador assediado, isolamento dos demais colegas, bem como ataque à saúde física e mental com efetiva violência. Na visão da autora (FERREIRA, 2010), o procedimento consiste no tratamento com indiferença, de modo que o empregador ou superior hierárquico evita a comunicação com a vítima e inúmeras vezes ignora sua existência.

Claro está, portanto, que o diálogo que se estabelece é o menor possível, sendo que a comunicação da-se através de bilhetes, boatos, emails e mensagens contribuindo para o processo de isolamento da vítima.

Enfatiza Ferreira (2010, p. 68), que as condutas específicas de recusa de comunicação direta e isolamento são executadas da seguinte forma:

[...] a vítima é interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. A comunicação com ela é única por escrito. Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual. É posta separada dos outros. Proíbem os colegas de lhe falar. Já não a deixam falar com ninguém. A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

A vítima é claramente discriminada com a prática do assédio moral causando danos à execução do seu trabalho, insegurança na permanência do seu emprego e reflexos no convívio familiar por seu desequilíbrio físico e emocional.

Segundo Ferreira (2010, p. 69), pode ocorrer também a deterioração proposital das condições de trabalho pela sonegação de informações, material e condições físicas para o desenvolvimento do trabalho cotidiano.

Neste sentido, o agressor busca atribuir à vítima o papel de incompetência profissional perdurando até que a vítima solicite demissão ou que se encontre pretexto para demiti-la.

Alkimin (2010, p.71) faz destaque sobre o assédio moral como forma abusiva e antiética com foco em degradar o meio ambiente de trabalho, que se realiza por meio de conduta comissiva ou omissiva, porém, afirma que o assediador encobre a agressão psicológica de forma sutil mascarando a intenção maldosa.

De acordo com a autora, existem várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, sendo que tais formas vão desde comportamentos e atitudes concretas explícitas pelo uso de rigor excessivo, atribuição de tarefas inúteis ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão de privacidade e intimidade, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas.

Prossegue afirmando que o cunho da conduta consiste em excluir a vítima do ambiente de trabalho dirigindo-lhe críticas, repreensões e atitudes que afetam a autoestima e a dignidade profissional, a ponto de o indivíduo considerar-se de fato incompetente e culpado, em virtude da maneira silenciosa que o assediador adota em sua forma de gestão.

Aguiar (2006, p. 33) esclarece que o assédio moral em uma empresa é constituído por atitudes comportamentais que visam desarticular o bem estar de suas vítimas, inicia-se com a minoração dos valores morais do indivíduo e transforma-se numa fria manipulação por parte do indivíduo perverso, com a adoção do abuso de poder como maneira de atingir seus objetivos.

Neste passo, o ambiente de trabalho depende decisivamente:

[...] do modo pelo qual o poder diretivo é exercido. Tanto o exercício do poder quanto a omissão e inoperância dos dirigentes podem não apenas favorecer como potencializar o desenvolvimento de relações perversas no interior da empresa (GUEDES, 2003, p. 53, *apud* AGUIAR, 2006, p. 35).

Segundo Lima Filho (2009, p. 53), a conduta agressiva do assedio moral, além de múltiplas e variadas formas de expressão que pode adotar, destaca-se como um dos elementos integrantes do comportamento ilícito do agressor.

A outro tanto, necessário registrar o assédio moral como fenômeno jurídico relevante, caracterizando atentado aos direitos fundamentais do trabalhador, na medida em que afeta sua integridade moral e a sua dignidade, acompanhado de vulnerações à liberdade de opinião e de expressão, à honra, à intimidade, à imagem, entre outros (LIMA FILHO, 2009, p. 58).

Logo, a conduta abusiva e reiterada do assédio moral produz consequências no trabalho do agredido, inclusive com a sua despedida, ratificando a tese de atentado ao Direito Fundamental do Trabalho.

Todavia, na conduta lesiva praticada, é essencial a presença do elemento *intencionalidade* sob o ponto de vista jurídico dotado de um conjunto de atos isolados praticados ao longo de certo espaço temporal, integrando a conduta assediadora com o objetivo de provocar danos à vítima e em seu trabalho.

Ademais, para uma compreensão plena do fenômeno deve ser considerado o lugar em que o mesmo acontece, ou seja, a organização produtiva em que o trabalhador labora como fator essencial para invocação da tutela jurídica.

Desta forma, o contexto organizacional tem grande significado para a intensificação do assédio moral e para o desenrolar das condutas agressivas, mas ambos necessariamente devem integrar o quadro de pessoal da empresa (LIMA FILHO, 2009, p. 63).

Hirigoyen (2005, p. 18) tece comentários sobre o estilo de agressão que se modifica diante dos meios socioculturais e setores profissionais, de modo que nos setores produtivos a violência é praticada de forma mais direta, verbal ou fisicamente, e na medida em que se eleva hierarquicamente, inclusive na escala sociocultural, as quais se sofisticam e tornam-se mais perversas e difíceis de serem caracterizadas.

Hirigoyen (2005, p. 108) elenca algumas situações em que o assédio moral provoca deterioração proposital das condições de trabalho:

Retirar da vítima autonomia; Não lhe transmitir informações importantes para a realização de suas tarefas; Contestar sistematicamente todas suas decisões; Criticar seu trabalho de forma injusta e exagerada; Privá-lo ao acesso dos instrumentos de trabalho; Retirar o trabalho que normalmente lhe compete; Dar-lhe permanentemente novas tarefas; Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores a sua capacidade laborativa; Pressioná-lo para não fazer valer seus direitos; Agir de modo a impedir que obtenha promoção; Atribuir vítima trabalhos perigosos contra sua vontade; Causar danos em seu local de trabalho; Induzi-la a erros.

Assevera, ainda, as condutas que provocam isolamento e recusa de comunicação, sendo elas:

A vítima é interrompida constantemente; Superiores hierárquicos e colegas de trabalho que não dialogam com o assediado; Comunicação unicamente por escrito; A vítima no local de trabalho separada dos demais funcionários; e Recusa da alta administração e direção de promover entrevista com o funcionário assediado. Destaca a autora, condutas que atentam contra a dignidade da vítima, tais como: Insinuações desdenhosas para desqualificá-la; Gestos de desprezo diante do assediado; Propagação de rumores ao seu respeito; Atribuição de problemas psicológicos à vítima; Críticas a sua vida privada; Designação de tarefas humilhantes (HIRIGOYEN, 2005, p.101).

Segundo Nascimento (2009, p. 52–80), há outras formas de constrangimentos no trabalho, que consistem em:

Lesão à imagem concretizada por expressões que denotam ofensas verbais; Chamar o empregado de burro, mentiroso, fofoqueiro e incompetente; Lesão à honra; Rebaixamento funcional que não configura alteração de função; Lesão à intimidade com monitoramento eletrônico e interceptações telefônicas; Revista de empregados.

A prática reiterada do assédio moral provoca diversidade entre as partes entrelaçadas pela desigualdade de poderes e pela humilhação, maus tratos, coisificação do trabalhador e a exigência do novo perfil do trabalhador na busca do profissional maleável, polivalente e flexível, porém, seus reflexos são devastadores para o empregado, tema que será demonstrado a seguir.

## **2.5 Consequências do assédio moral**

Hirigoyen (2005, p. 172) declara que as consequências específicas do assédio moral consistem na vergonha e na humilhação, e explica sobre a dificuldade da vítima em se expressar, sobretudo, quando o assédio moral é praticado de forma individual.

Alude a autora, que o ambiente contaminado pela conduta do fenômeno acarreta a perda do sentido, de forma que a pessoa assediada poderá vir a mergulhar em uma neurose traumática e estado depressivo crônico, em um estado de indisposição, apatia e falta de amor próprio. Ademais, o assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, contribuindo

para a ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com colegas, chefia, seio familiar e sociedade, afetando a qualidade de vida dentro e fora da empresa.

Alkimin (2010, p. 84) evidencia que o sentimento de inutilidade, indignidade e desqualificação desenvolve na vítima a baixa da autoestima pessoal e profissional, momento em que se descaracteriza o trabalho como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador, impossibilitando o crescimento pessoal e profissional com vistas à valorização do trabalhador em face das novas adaptações e mudanças do cenário empresarial.

Na visão da autora (ALKIMIN, 2010), a produtividade do empregado está diretamente ligada à satisfação no trabalho. Logicamente, se no ambiente de trabalho houver pressão ou perseguição psicológica, não haverá condições para o trabalhador exercitar sua potencialidade e produzir em quantidade e qualidade satisfatórias, com a conseguinte queda de produtividade em razão do aumento de absenteísmo e desmotivação laboral.

Alkimin (2010, p. 87) denota que o ambiente devastador do assédio moral é caracterizado por transtornos mentais e comportamentais relacionados com o trabalho, caracterizados por estresse grave, transtornos de adaptação e estado de estresse pós-traumáticos percebido por condutas que envolvem dificuldades físicas e mentais relacionadas às tarefas a serem executadas no dia a dia das vítimas.

Para referida autora, o ambiente degradante da conduta contribui para o desenvolvimento de neurose profissional, composta por problemas relacionados com o emprego e o desemprego, mudança de emprego e desacordo entre empregador e colegas de trabalho. Por conseguinte, acarreta síndrome do esgotamento profissional com ritmo de trabalho penoso, fadiga e outras dificuldades vinculadas à relação de trabalho sob a gestão da penúria e maus tratos.

Hirigoyen (2009, p. 170) assevera que a prática do assédio moral, ao se instalar controla as vítimas deixando-as confusas e anestesiadas, gerando estresse, levando-as ao processo de dúvidas e culpas, aceitando a submissão, não conseguindo atingir seus fins laborais e deixando-as permanentemente em alerta sob o manto do medo e do isolamento.

Segundo Alkimin (2010, p. 81), o assédio moral traz consequências sobre a organização do trabalho com reflexos à pessoa do empregado em âmbito profissional e pessoal.

Para o empregado a consequência consiste no prejuízo à saúde psíquica e física, traduzidas em mal estar no ambiente de trabalho e humilhação diante de seus colegas, que se manifesta por medo, angústia, mágoa, tristeza, vergonha, depressão e até suicídio.

Ainda na visão da autora (ALKIMIN, 2009), o assédio moral gera sentimento de indignidade, inutilidade, desqualificação, baixa estima pessoal e profissional, evidenciando que o trabalho não é encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador. Desse modo, decorrente das condições do ambiente, a produtividade do empregado e sua satisfação no trabalho apresentam declínios sob a forma de gestão composta por pressão e perseguição psicológica, resultando em afastamentos por motivo de saúde ou acidentes de trabalho.

Lima Filho (2009, p. 102) reza que os danos advindos do maltrato no trabalho pode originar um espiral de efeitos, tais como:

[...] a níveis psicológicos como pesadelos, dores abdominais ou de estômago, diarreia, vômitos, sensação constante de se encontrar doente, perda de apetite, nó na garganta, choro, sensação de solidão e incapacidade para o estabelecimento ou manutenção de relacionamentos interpessoais levando à destruição dos laços de familiares e amizades.

Ainda, os efeitos estendem-se ao sistema nervoso, provocando dores no peito, suores, boca seca, palpitações, falta de ar, tensão muscular com dores nas costas e no pescoço, insônia, interrupção e manutenção do sono, desmaios, tremores, debilidade e cansaço generalizado, influenciando o desempenho das funções e relacionamentos sociais e profissionais em geral (LIMA FILHO, 2009, p. 102).

Prata (2008, p. 350) assinala que o cerco implacável exercido sobre a vítima na conduta do assédio laboral vislumbra o momento que as muralhas morais ruíam-se expondo fragilidades inatas até então mantidas sob controle.

Diante das circunstâncias, a prática reiterada de tais atitudes hostis termina por desestabilizar a vítima emocionalmente, afetando suas resistências físicas e morais, aflorando problemas como estresse pós-traumático e demais sintomas degradantes ao assediado. Notadamente, os sentimentos do trabalhador moralmente assediado encontram-se com inúmeras dúvidas a respeito do tratamento que lhe é atribuído e como reagir a tal fato que contribui para sua minimização como ser humano.

Conforme Ferreira (2010, p. 71), a vítima direta do assédio moral é o trabalhador sujeito ao processo de terror psicológico, sendo que as consequências econômicas não se limitam apenas à vida do empregado, porquanto a empresa também sente os efeitos econômicos do processo refletindo sobre os passivos trabalhistas e procedimentos fiscalizatórios por órgãos estatais. Diante disso, a atuação por órgãos estatais se dá por intermédio do Ministério Público do Trabalho (MPT), que deve agir com rigor em suas fiscalizações e garantir ambientes de trabalho saudáveis.

Assim, o processo fiscalizatório do MPT pode culminar desde um Termo de Ajustamento de Conduta até o ajuizamento de ação civil pública, de sorte que se a empresa for condenada pela prática de assédio moral, poderá perder a oportunidade de conseguir investimentos públicos junto às agências financeiras oficiais.

Aguiar (2006, p. 85) salienta a ligação do assédio moral com o dano moral, não apenas como caminho judicial indenizatório e compensador do processo de humilhação e maus tratos, mas pela existência de nexo causal entre seus conceitos, pois ambos institutos encontram-se vinculados aos agravos causados ao trabalhador no exercício de sua função.

Por outro lado, a ausência de norma específica de garantia do emprego e do combate ao assédio moral impede o trabalhador de tornar efetivos seus direitos, uma vez que as garantias constitucionais de proteção à dignidade, à intimidade e à privacidade da pessoa humana somente fazem sentido para a vítima se houver a possibilidade de garantia de seu emprego.

Teixeira (2009, p. 41) declara que o assédio moral é um problema que gera efeitos muito além dos limites corporativos, chegando a ser considerado um problema de saúde pública por sua extensibilidade fora do ambiente de trabalho.

Silva (2006, p. 40) relata o prejuízo econômico para a empresa no tocante ao absenteísmo e rotatividade de mão de obra, acrescido do alto custo com indenizações rescisórias por dano moral e material.

Ademais, a sociedade também é atingida pela conduta do assédio moral no trabalho, à medida que os trabalhadores adoecem e passam a receber benefícios previdenciários temporários ou permanentes, em virtude de incapacidades adquiridas, sobrecarregando a Previdência Social.

Segundo a autora (SILVA, 2006, p. 72), o fenômeno encontra respaldo na flexibilização econômica que traça o perfil multifuncional do novo trabalhador submetido ao medo do desemprego e às condições degradantes e aviltantes até o limite da suportabilidade humana.

Espada (2016) afirma que o Direito do Trabalho invoca o princípio protetor do empregado, princípio o qual possui estrutura de norma por servir de fundamento e elemento essencial à compreensão da ordem jurídica trabalhista.

Sua compreensão possui estreita vinculação com o princípio da dignidade humana e demais princípios que constituem direitos fundamentais, portanto, sempre que o trabalhador não for tratado como ser humano, mas como coisa, o núcleo do princípio será afetado (ESPADA, 2016).



Pamplona (2016) salienta que a conduta mais dramática consiste nas reiteradas agressões de natureza psicológica, interferindo na relação de trabalho com eminente prejuízo no rendimento do trabalhador, diante do clima laboral inadequado que se estende a represálias, recusa de promoção, transferência de função e até mesmo despedida direta do empregado. Assim, o assédio moral pode ser encarado como um trauma na vida do indivíduo, por gerar sequelas físicas e psicológicas que perdurarão por toda a vida do assediado.

As sequelas mais comuns percebidas consistem em tensão, ansiedade, depressão, necessidade médica de tratamentos, dores de cabeça, dor de estômago e costas, diminuição de concentração e manifesto desinteresse pelo trabalho, além de insônia, o que demonstra a relação desta figura com segurança, saúde, integridade física e moral das pessoas (PAMPLONA, 2016).

Deste modo, percebe-se que os avanços legislativos sobre o tema do assédio moral, com o apoio da sociedade, têm sido crescentes no intuito de coibir a prática degradante no ambiente de trabalho, a qual por muitos anos vem negligenciando a sociedade brasileira.

## **2.6 A legislação pátria sobre o assédio moral**

Diante da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, é possível invocar a tutela constitucional, infraconstitucional, extrajudicial e internacional como meio de atenuar e coibir a conduta que acarreta inúmeros malefícios ao trabalhador. A vedação à prática do assédio moral encontra amparo constitucional nos artigos que tutelam o trabalho como primado da Constituição Federal citados no primeiro capítulo desta dissertação.

Bonavides (2002, p. 338) sustenta que o novo direito na sociedade industrial encontra-se direcionado para o Direito Constitucional do Estado Social tutelado pela Constituição de 1988, voltado à teoria dos direitos fundamentais, ao princípio da igualdade e aos institutos processuais que garantem direitos e liberdades. Esclarece o autor que os direitos sociais básicos são compostos por valores sociais do trabalho e pela livre iniciativa que estabelece objetivos fundamentais para a República, como o desenvolvimento nacional voltado à erradicação da pobreza, das desigualdades sociais e regionais, bem como dos próprios direitos sociais que abrangem a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a Previdência Social e a assistência aos desempregados.

Para Lima Filho (2009, p. 114), o assédio moral viola bens e valores integrantes do patrimônio moral e material da vítima e, por conseguinte, seus direitos fundamentais, sua dignidade, sua integridade física e moral e os direitos básicos reconhecidos ao trabalhador no

ordenamento jurídico. Afirma o autor que os órgãos do Judiciário devem atuar a fim de garantir a reparação de danos que as condutas assediadas causam à sua vítima.

Assegura Lima Filho (2009, p. 115), no âmbito do ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser considerado como causa de rescisão indireta do contrato por culpa do empregador. Assim, o trabalhador vítima do assédio moral praticado pela empresa diretamente, ou por meio de seus prepostos, poderá invocar o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e considerar rescindido o contrato, arrolando o empregador com o cometimento de falta grave, bem como requerer as indenizações devidas por dispensa injusta.

Ademais, quando a agressão não tiver origem no empregador, mas na conduta de seus prepostos institui-se a possibilidade de exigir dos representantes legais da empresa medidas que façam cessar a violência, inclusive com transferência do ofendido ou do agressor para outras atividades que não se relacionam com as partes, conforme delimitado pelo artigo 12 do Código Civil, que prevê medidas de natureza reparatória e medidas que façam cessar a conduta agressiva aos direitos de personalidade do trabalhador (LIMA FILHO, 2009).

Corroborando Alkimin (2010, p. 89), sob o prisma das obrigações contratuais oriundas de gestos, comportamentos e palavras caracterizadoras do assédio moral, que é possível o enquadramento nas hipóteses tipificadas no artigo 483 da CLT, caracterizando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, bem como violação do dever de respeitar a dignidade e a intimidade da vítima, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

Caracterizam-se como figuras da dispensa indireta, as tarefas impossíveis ou a atribuição de tarefas incompatíveis com o aspecto físico, idade ou saúde do empregado, que o impilam a estado de fadiga (física ou mental), e que debilizem suas forças e comprometam sua resistência (ALKIMIN, 2010, p. 93).

Por fim, na esfera penal não há uma legislação que tipifique o assédio moral como delito, contudo, a depender do tipo de agressão, tais como: à integridade, à honra, à liberdade, à intimidade e ao direito de não ser discriminado, é possível tal conduta ser tipificada como crime na forma prevista pelo Diploma Penal, consoante artigos 129, 138, 139, 146, 147 e 149 do Código Penal e artigo 2º da Lei nº 9.029/95, quando se tratar de assédio discriminatório (LIMA FILHO, 2009, p. 122).

Ávila (2009, p. 93) salienta a importância dos legitimados para atuar no desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho que causa doenças e danos ao ambiente laboral. Neste aspecto, o Ministério Público do Trabalho (MPT) encontra-se reconhecido como legitimado ativo para impetrar ação civil pública, conforme previsão dos

artigos 127 a 129 da Constituição Federal de 1988, além daquilo que previsto no artigo 170 do mesmo diploma constitucional e na Lei Complementar nº 75/93, artigo 83, inciso III, no qual se define a atuação do MPT a promover referida ação no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa dos interesses coletivos e direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Na visão do autor, a atuação sindical destaca-se como meio legítimo para combater o assédio moral das categorias profissionais do empregado, conforme previsto no artigo 513 da CLT, com representação negocial, econômica e assistencial perante as autoridades administrativas e judiciárias, a garantir os interesses da categoria ou os individuais dos associados, relativos à atividade ou profissão exercida (ÁVILA, 2009, p. 94).

Na esfera extrajudicial, as medidas preventivas no contexto interno da empresa poderão ser realizadas com a participação de mediadores e os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), uma vez que o assédio moral no trabalho é considerado um fator de risco psicossocial capaz de provocar danos à saúde da vítima, o que caracteriza o assédio moral como doença do trabalho equiparada a acidente de trabalho, tornando-se competência da CIPA atuar no combate e prevenção deste tipo de conduta (ÁVILA, 2009, p. 96).

Segundo Lima Filho (2009, p. 116), no cenário internacional a Organização Internacional do Trabalho (OIT), integrada ao ordenamento jurídico nacional, assegura ao trabalhador o direito de interrupção da prestação de serviços ou de atividades que representem perigo iminente e grave para sua saúde e segurança, com fulcro na Convenção 155 da OIT.

De acordo com Ferreira (2010, p. 81), o assédio moral encontra amparo na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no inciso I do artigo 23, garantindo que “todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Claro está, portanto, que a conduta do assédio moral no ambiente de trabalho não possui tutela jurídica específica, contudo a ausência de uma lei específica não impede os tribunais do trabalho de reconhecerem a gravidade do fenômeno e coibi-lo com instrumentos fornecidos pela legislação vigente possibilitando ao trabalhador resguardar-se do processo destruidor ao qual está exposto.

Esclarece Hesse (1991, p. 10), a história constitucional ensina, quanto às questões fundamentais do Estado, que o poder da força normativa afigura-se superior às forças jurídicas, ou seja, a normatividade submete-se à realidade fática.

No entanto, para Hesse (1991) o significado da ordenação jurídica deve ser apreciado quando ordenação e realidade forem consideradas em sua relação e no seu condicionamento

recíproco, assim, uma análise isolada e unilateral não configura resposta adequada à questão em análise.

A essência da normatividade reside em sua vigência instituída por uma situação por ela regulada, que pretende ser concretizada na realidade, contudo sua eficácia deve ser contemplada de condições naturais, técnicas, econômicas e sociais, impondo ordem e conformação à realidade política e social que compõem sua vigência (HESSER, 1991, p.14)

Por conseguinte, a Constituição Jurídica encontra-se condicionada pela realidade histórica e não se separa da realidade concreta de seu tempo para a obtenção de sua eficácia. Por meio de seu elemento normativo, ela ordena e conforma a realidade política e social em que os limites de sua força normativa resultam da correlação entre ser e dever ser.

Segundo Hesser (1991, p. 24), a Constituição Jurídica desperta as devidas modificações à realidade por intermédio da natureza das coisas, convertendo-se em força ativa que influi e determina a realidade política e social de forma efetiva e ampla sobre a inviolabilidade da Constituição. Portanto, a intensidade da força normativa apresenta-se, em um primeiro momento, como uma questão de vontade normativa, de vontade da Constituição e fatores sociais, econômicos e de outra natureza, porém, quanto mais intensa for a vontade da Constituição, menos significativas serão as restrições e os limites impostos à força normativa.

Para o autor, a Constituição não está desvinculada da realidade histórica de seu tempo, todavia não se encontra condicionada simplesmente por essa realidade. Em casos de eventuais conflitos, há pressupostos que permitem assegurar sua força normativa, e somente quando esses pressupostos não mais puderem ser satisfeitos é que ocorrerá a conversão dos problemas constitucionais, enquanto questões jurídicas em questões de poder, momento em que a Constituição Jurídica sucumbirá em face da Constituição Real.

Para Hesser (1991, p. 26–27), subsiste para o Direito Constitucional uma enorme tarefa, sobretudo, porque a força normativa da Constituição não se encontra assegurada de plano. Sua concretização compreende esforços para evitar que suas questões convertam-se em questões de poder, para tanto, deve adotar medidas para realçar, despertar e preservar a vontade da Constituição, que constitui a maior garantia de sua força normativa.

Neste sentido, o poder dos fatos na prática do assédio moral nas organizações bancárias torna-se de suma relevância para coibir a prática que afeta sobremaneira os trabalhadores, justificada com base num estado de necessidade suprapositivo.

Nos moldes da força normativa da Constituição, a regra jurídica suprapositiva expressa a ideia de que a necessidade não conhece limites por não conter regulação normativa. Assim, não pode desenvolver força normativa onde a renúncia da Lei Fundamental

a um estado de necessidade revela uma antecipada capitulação do Direito Constitucional diante do poder dos fatos, a provocar tensões entre ordenação constitucional e realidade política social. Desta forma, os fatos em casos de assédio moral constituem a realidade que, conjugada com a força normativa, restabelece e coíbe os impactos da prática nas organizações financeiras do país.

Afirma Grossi (2010, p. 119), o homem é um ser social que se relaciona e interage com seus semelhantes, contudo as relações podem apresentar conflitos de interesses, tornando-se necessária a regulação para garantir a ordem e a paz.

O Direito, desta forma, antes de ser norma é organização, estrutura e posição da própria sociedade, em que as normas consistem em uma das suas várias manifestações, com a faculdade de agir dentro de limites estabelecidos pela interpretação social, ou seja, por um conjunto de normas positivas e princípios jurídicos que norteiam a vida em sociedade.

Para Grossi (2010, p. 153), as normas se fazem presentes em princípios que ordenam a convivência civil, as quais são percebidas por uma ordem superior lógica, em que a sociedade em sua complexidade e globalidade se espelha em suas ordenações, a construir uma nova consciência constitucional. A outro tanto, a Lei poderá e deverá ser respeitada por experiência jurídica e por valores assumidos em sua fundamentação, em que o direito torna-se história viva com a missão de recuperar toda e qualquer outra fonte da unidade do ordenamento jurídico.

O positivismo parte da premissa metodológica de que o Direito deve ser estudado enquanto fato social, independente das condições valorativas a respeito. O objeto da dogmática jurídica para os positivistas são as normas vigentes em determinado Estado, em uma determinada época, pouco importando se essas normas correspondem ou não ao ideal de justiça de quem as examina.

No entanto, essa objetividade metodológica não corresponde à aceitação passiva do direito legislado ou costumeiro, diante da desconsideração dos juízos de valor neles inseridos. A dimensão valorativa do direito, por intermédio da compreensão, interpretação e aplicação das normas que interagem o ordenamento jurídico, possibilita ao aplicador do direito maior ou menor autonomia na modelagem do material normativo preexistente.

Contudo, a interpretação dos textos normativos não se limita a considerar o Direito como meio necessário para realizar a ordem, mas sustenta que a Lei é a forma mais perfeita do Direito atentando-se para as questões de lógica, validade e poder decisório nas questões de Direito e a reflexão sobre o Direito na atualidade e como deve ser no futuro. O positivismo jurídico nasce do impulso para a legislação quando a lei torna-se fonte exclusiva do Direito,

com a proposição de impor ordem e fornecer ao Estado um instrumento capaz para intervenção na vida social.

O Direito positivo é limitado a determinadas pessoas e sua flexibilidade ocorre por meio de costumes e princípios gerais do direito aprovados pelo Estado, momento de rever dogmáticas decrépitas, romper a casca da estatalidade e redescobrir o salutar nexos entre regras jurídicas e sociedade em toda sua globalidade e complexidade (GROSSI, 2010, p. 119).

Logo, o Direito é composto por um conjunto de regras obrigatórias para uma determinada sociedade, e sua violação implicará na intervenção de um magistrado que dirimirá a controvérsia por meio de uma decisão, seguida de uma sanção ao que violou a norma, com base em normas emanadas do Poder Legislativo, costumes e princípios gerais do direito.

O Direito da globalização econômica implementa instrumentos novos e eficazes de imediata utilidade para os operadores econômicos, não é a validade que domina, mas sim a efetividade que expressa concretude na vida cotidiana. As regras devem ser colocadas em um mesmo plano, uma com a outra, por uma relação de recíproca interconexão, ou seja, regras que não se encontrarão em uma única fonte suprema identificada e que detenha o poder supremo jurídico, mas em um modo voltado à realidade móvel do mercado (GROSSI, 2010, p. 83).

No processo de globalização, evita-se a rigidez estatal e adota-se a flexibilidade da regra jurídica a diversas situações conectadas ao mercado e ao seu desenvolvimento, em que o caráter fixo do Código é definido como algo negativo a ser evitado a qualquer preço. A outro tanto, cabe aos operadores do Direito aplicar conhecimentos e técnicas unidos por preceitos garantidores do direito para a vida de uma comunidade local ou global, a fim de fixar e definir princípios e regras a gerar organismos de projeção mundial a serem adotados face às novas formas de direito apresentadas.

Sustenta Neves (2011, p. 192), o Direito exerce função estabilizadora em uma sociedade em que o sistema é construído a partir de elementos criados por ele mesmo denominado de auto-referência, por reflexividade, quando num sistema os processos referente e referido possuem o mesmo código binário, e por reflexão na qual o sistema refere-se a ele mesmo para diferenciá-lo do ambiente.

No entanto, afirma o autor que o Direito sob este prisma, é considerado um sistema autopoiético, contudo, seu sistema fechado não é absoluto, não há isolamento completo do ambiente porque recebe estímulos do seu ambiente, mas os processa de acordo com critérios próprios.

Elucida Neves (2011), que a autorreferência elementar, reflexividade e reflexão são percebidas na esfera do Direito por intermédio da legalidade, constitucionalidade e teoria do direito. A autorreferência relaciona-se com a legalidade no sistema jurídico pelo lícito e ilícito, a constitucionalidade com a reflexividade, que significa normatização das normas jurídicas, e a teoria do Direito como uma reflexão autodescritiva do sistema jurídico e sua diferenciação do ambiente.

Segundo o autor, a Constituição é um subsistema normativo do sistema jurídico que mantém relações sociais com outros subsistemas jurídicos. Por conseguinte, a Constituição no sentido moderno, pode ser percebida na diferenciação funcional entre Direito e política, que se faz por meio da constitucionalização.

Apesar de haver diferenciação funcional entre Direito e política e de serem autônomos, operacionalmente, ambos se influenciam mutuamente: a primeira diz respeito à importância da Constituição para o sistema jurídico, enquanto a segunda diz respeito à função social e à prestação política da Constituição.

Segundo Neves (2011, p. 196), a Constituição impede que as questões políticas se sobreponham ao direito, ou seja, para que questões políticas possam afetar as operações do sistema jurídico é necessário submeter-se ao âmbito legislativo para tornar-se norma.

Deste modo, na legislação simbólica ocorre o predomínio da lei, a confirmar os valores sociais, a demonstrar a capacidade de ação do Estado e de adiar a solução de conflitos sociais por meio de compromissos dilatórios.

Por esta forma, ao confirmar os valores sociais, o legislador assume determinada posição em relação a determinados conflitos sociais, independentemente da eficácia normativa da lei. Quanto à capacidade de ação do Estado, visa ao legislador obter a confiança jurídica ao satisfazer anseios da sociedade, mesmo conhecendo condições desfavoráveis ao seu alcance.

Adiar a solução de conflitos sociais por meio de compromissos dilatórios compreende que as divergências entre grupos políticos não são resolvidas na seara do ato legislativo, uma vez que a lei apresenta-se como ineficaz, porém, será aprovado consensualmente pelas partes.

Aduz Neves (2011) que a legislação simbólica serve como resposta aos anseios sociais e, na inquietude da massa de frente a determinados fatos, o legislador elabora leis como resposta à aparente vontade da população, todavia, sem a eficácia no que se propõe. Assevera, ainda, que a teoria da Constituição simbólica surge como ferramenta a ser utilizada pelos operadores do Direito para compreender o porquê da existência de determinadas normas

destituídas de eficácia plena, dependentes de regulamentações futuras em face da aplicação controladora do e característica do Estado de Direito a respeito daquilo que seja lícito e ilícito.

Assim, o texto constitucional em vigor é apresentado como um empecilho atribuindo a responsabilidade pelo fracasso na consecução dos objetivos governamentais a futuras alterações que deverão ser empreendidas no futuro, mas as mudanças simbólicas do texto constitucional resguardam as relações de poder e realidade.

Com efeito, o assédio moral nas organizações bancárias advém do fenômeno da globalização econômica, momento em que se torna necessária a adoção de meios constitucionais, infraconstitucionais, extrajudiciais, internacionais e das demais fontes do direito para minimizar seus impactos à sociedade e resguardar as vítimas de sujeitos ao serviço do bem estar econômico.

No entanto, a comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho não consiste em tarefa de fácil comprovação, tornando-se necessária a utilização de ferramentas preventivas e possíveis soluções a fim de se evitar a degradação das relações entre empregado e empregador.



### **CAPÍTULO 3 – O ASSÉDIO MORAL NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO BRASIL**

Como quaisquer outras empresas em uma economia de mercado, os bancos buscam maximizar sua rentabilidade e a valorização de seu capital com o menor risco possível, contudo as medidas adotadas em relação à sua mão obra acarretaram significativos impactos sobre a dignidade do trabalhador, estendendo-se a reflexos psicofísicos.

Camargo (2009, p. 55) aponta que a propriedade das instituições financeiras pode ser classificada em bancos públicos federais ou estaduais, privados nacionais, privados com controle estrangeiro e privados com participação estrangeira.

Sendo assim, os bancos públicos operam em segmentos de interesses estratégicos para o desenvolvimento econômico e com forte tendência no provimento de crédito direcionado em longo prazo. A principal diferença em relação às demais instituições bancárias são as condições de captação de recursos, uma vez que grande parte de seus passivos consistem em depósitos compulsórios com taxas administradas. Os bancos privados, por sua vez, voltam-se como provedores de capital de giro e de recursos de curto prazo, embora tenham recursos direcionados por meios de repasses do Sistema Financeiro da Habitação (CAMARGO, 2009).

No que se refere à classificação das instituições financeiras privadas nacionais e estrangeiras destaca-se que:

[...] são considerados instituições privadas nacionais aquelas em que a participação estrangeira no capital volante seja inferior a 10%. Os bancos com participação estrangeira são aqueles em que 10% a 49,99% do seu capital volante pertence a estrangeiros. Os bancos com controle estrangeiro, por sua vez, são aqueles em que a participação estrangeira no capital volante é superior a 50% (CAMARGO, 2009, p. 56)

Jinkings (2002, p. 58–60) expõe que a inserção externa da economia brasileira modifica-se ao longo da década de 1990, aliada a um conjunto de medidas internas de liberalização econômica a possibilitar e estimular a ampliação dos fluxos de capitais estrangeiros no país.

Na visão da autora (JINKINGS, 2002), de 1990 a 1992 ocorreu um movimento de abertura comercial e financeira atrelada à política econômica e monetária brasileira, voltada ao interesse do grande capital transnacional representado por organismos financeiros

internacionais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

A adoção de liberalização da economia brasileira, segundo Jinkings (2002), foi proposta por representantes da burguesia financeira na década de 1980, com o envolvimento de representantes dos principais órgãos de representação dos banqueiros, os quais reivindicaram para o país a implementação de programas neoliberais. Ainda em sua visão, a desregulamentação do sistema financeiro nacional converteu-se em tema privilegiado dos discursos e das pressões dos capitalistas financeiros, adquirindo força nos debates e levando para o processo da Constituinte a sua discussão, tornando-se expressiva diante das críticas formuladas por empresários do país quanto aos direitos trabalhistas contemplados na Constituição, que eram considerados onerosos.

Ressalta Jinkings (2002, p. 16) que, na década de 1990, esses movimentos de internacionalização, centralização e concentração de capital desenvolveram-se mediante as transformações ocorridas no período. Assim, no âmbito de importantes mutações no mercado mundial, vinculadas a processos de desregulamentação e liberalização financeira, desencadeou-se a reorganização do setor financeiro no país, com a intensificação após o Plano Real e a rápida queda da inflação, além da entrada de grandes grupos financeiros externos que compeliram as instituições nacionais à busca de novas estratégias de rentabilidade e de inserção no mercado nacional e internacional.

Minella (1998, *apud* JINKINGS, 2002, p. 68) ressalta que os interesses setoriais da burguesia financeira foram contemplados nessa política governamental relacionada às seguintes políticas de favorecimento ao capital financeiro nacional e internacional: medidas de socorro ao sistema e subsídios para fusão e incorporação de bancos; desregulamentação do sistema financeiro; manutenção de altas taxas de juros; liberação de tarifas bancárias, redução de carga tributária sobre os bancos; fundos de investimento com alta rentabilidade.

Por conseguinte, as ações de reestruturação do sistema financeiro, subsidiadas pelo governo brasileiro e comandadas pelo grande capital externo e interno, incluem programas de privatização das instituições estatais como medida de estratégia na política neoliberal, em busca de um novo modelo institucional e organizacional do sistema estatal, à busca da redução de custos e da maximização da contribuição do mercado privado, com vistas a garantir a manutenção de sua rentabilidade por meio da receita inflacionária.

Diante de tal cenário, a estratégia adotada pelos bancos foi compensar a perda de rentabilidade com o crescimento da oferta de crédito, porém, tal medida culminou em um

cenário de elevada inadimplência, aperto brutal da liquidez, juros altos e inevitável choque externo.

Nesse contexto de forte ameaça de uma crise bancária em 1995 e 1996 iniciou-se a reestruturação do setor bancário brasileiro, baseada nas seguintes alterações: aumento da concentração bancária e internacionalização do setor, de forma interligada.

Segundo Arienti (2007, p. 583), além do movimento de concentração bancária outra significativa mudança ocorreu com a desnacionalização do setor por meio da entrada dos bancos estrangeiros no país, os quais passaram a concorrer livremente com os bancos privados nacionais e impulsionaram a reestruturação organizacional do setor na busca de menores custos e manutenção das instituições no mercado financeiro nacional.

Corazza (2000, p. 8) relata que a partir do Plano Real o sistema financeiro nacional entrou em processo em diferentes aspectos, a começar pela drástica redução no número de instituições, concentração e internacionalização acentuadas e alteração das participações relativas entre as diversas categorias, com a redução do número de bancos públicos estaduais e de bancos privados nacionais, bem como crescimento expressivo dos bancos com controle estrangeiro.

Há de ser ressaltado que a Constituição de 1988 proibia a entrada de novos bancos estrangeiros no Brasil, contudo, as autoridades monetárias procuraram saldar o problema legal recorrendo às Disposições Transitórias da Constituição, que permitiam a entrada por meio de acordos internacionais por aplicação do princípio da reciprocidade ou por decisão do Presidente da República, quando julgasse haver interesse nacional (CORAZZA, 2000).

Assim sendo, o governo brasileiro valeu-se desta última prerrogativa para promover a abertura do sistema financeiro nacional aos bancos estrangeiros, iniciando a reestruturação bancária no Brasil.

Valle (1995, *apud* CHAVES, 2005, p. 45) enfatiza que a partir da década de 1980, o setor bancário passou a registrar taxas de crescimento e resultados consideráveis em relação aos demais segmentos da economia brasileira, *in verbis*:

[...] este fato está associado às especificidades do setor em um cenário econômico recessivo, com taxas de juros elevadas, associado a uma grande instabilidade de preços. Nesse cenário, o papel de intermediadores de recursos para o giro da dívida pública, predominantemente com características de curto prazo, possibilitou aos bancos a obtenção de uma remuneração elevada a baixo risco. Além disso, os depósitos não remunerados, a cobrança e a arrecadação de impostos não possuíam mecanismos adequados de correção de seus valores, fato que também repercutiu favoravelmente para o desempenho do setor no período

Afirma Chaves (2005, p. 47), que o setor bancário em 1987, deparou-se com outra mudança significativa com o surgimento dos bancos múltiplos apoiados pelo Banco Central, sob a influência do Banco Mundial; tais bancos reuniam em uma única estrutura jurídico-contábil oito carteiras diferentes, quais sejam: banco comercial, de poupança, investimentos (para empresas privadas) ou de fomento (empresas estatais), financiamento ao consumidor, rural, imobiliário, câmbio e arrendamento mercantil.

Neste cenário, a perseguição pela redução de custos administrativos e alta concentração de serviços nas agências bancárias de varejo encontrou dificuldades na prestação dos respectivos serviços, em virtude do aumento de demanda, momento em que ocorreram mudanças estratégicas com foco na informatização e automação do setor como resposta para retomar a lucratividade desejada.

O processo de informatização das instituições financeiras no país passou por três etapas principais, a saber:

A implantação de sistemas automatizados para controle administrativo, de apoio gerencial e de atendimento ao público. Estas duas últimas, porém, foram extremamente intensificadas desde o início da década de 1990, quando vem se verificando um extraordinário investimento em automação bancária (CHAVES, 2005, p. 47).

Evidencia o autor, no início desse processo as iniciativas de modernização e de reestruturação bancária ocorreram nos bancos comerciais privados e, mais tarde, em bancos públicos de varejo. O processo de ajuste no setor bancário caracteriza-se por aspectos similares aos aplicados no sistema fabril, dentre eles se destacam: os programas de qualidade e produtividade, o *just in time*, as células de trabalho e o processo de terceirização.

Os programas de qualidade e produtividade implantados pelas instituições financeiras, na década de 1980, consistem na redução gradativa do quadro de funcionários, na busca de flexibilidade e competitividade a exigir dos empregados maior responsabilidade e participação no conjunto de objetivos e métodos da empresa, realizando as tarefas com base em processos previamente delineados, tendo como conceito chave a padronização e eficiência no menor tempo possível (ALVES, 2005, p. 74).

O *just in time* aplicado nas instituições bancárias consiste em uma técnica baseada no trabalho em equipe, associada a células de trabalho (abertura de conta corrente, caixas, gerências para atendimentos personalizados, dentre outros), nas quais se denota maior responsabilidade, participação, envolvimento e rotatividade dos funcionários nas referidas tarefas. A aplicação da técnica consiste em tornar mais fácil o fluxo de trabalho e proporcionar

maior clareza no desempenho das funções, todavia, cada qual deve iniciar e terminar seu trabalho antes de outro funcionário assumir essa função (ALVES, 2005, p. 77).

A terceirização no contexto bancário deu-se de modo a possibilitar a utilização de contratos diferenciados, tais como: trabalho domiciliar, contratos de serviços de terceiros (empresas e individuais) e, ainda, a formação de cascatas de subemprego (empresas contratadas que subcontratam outras empresas) processo utilizado como forma de reduzir custos com pessoal, apoiado em relações empregatícias precárias. As terceirizações adotadas foram para as funções de vigilância, limpeza e transportes, denominadas como áreas operacionais (ALVES, 2005, p. 79).

Para Chaves (2005, p. 56), a mão de obra bancária adota novas formas de gestão com os programas de qualidade. Implementa-se, a partir de uma adaptação do sistema fabril, o sistema *just in time* nos serviços bancários, com foco nos centros de processamento de dados adotando o ideal dos cinco zeros:

[...] zero-defeitos; zero-pane nos equipamentos básicos; tempo-zero para execução de determinada tarefa; estoque-zero no processamento de dados dos produtos inerentes ao banco; e estoque-zero quanto ao processamento de papéis intermediários.

Ademais, na organização do trabalho bancário adotam-se as células de trabalho polivalentes relacionadas a determinados produtos da instituição, denominadas por “ilhas de produção” subdivididas em cartões de crédito, conta corrente, poupança, fechamento de agências. No âmbito operacional, a informatização das agências bancárias e adoção das novas tecnologias informacionais (agências *on-line*) perdem sua autonomia operacional em virtude de suas transações serem instantaneamente repassadas, fiscalizadas e controladas pela matriz (CHAVES, 2005, p. 57).

Notadamente, nessa nova perspectiva do setor, a carreira bancária redireciona-se para a agência administrativa ou de vendas dos serviços e papéis aliados à revolução tecnológica, disponibilizada para uso dos clientes possibilitando consulta de saldos, extratos e saques, o que consolida sua imagem de varejo permeada pela busca de redução de custos operacionais (CHAVES, 2005).

O novo cenário da década de 1990, com incremento da automação dos bancos — fruto da estratégia como enfrentamento da nova conjuntura econômica e setorial — delineou formas de atendimento aos clientes, ou seja, para os pequenos autoatendimento; para os

médios, atendimento mais qualificado; e para os grandes correntistas, um assessoramento especial para a tomadas de decisões (CHAVES, 2005, p. 58).

Em seguida, passam a ocupar espaço no cotidiano social as denominadas máquinas ATM (*Automatic Teller Machine*), que instituíram a noção de banco 24 horas, instaladas em pontos estratégicos e de fácil acesso, extremamente sofisticadas para permitirem a realização de operações bancárias como verificação de saldos, emissão de extratos, aplicação e resgate de investimentos, pagamentos de impostos e títulos, faturas de cartões de crédito, transferências instantâneas de crédito e saques de numerários, dentre outros procedimentos financeiros (CHAVES, 2005).

Por conseguinte, consagra-se a ideia de banco virtual instituído como *home banking*, contudo, o custo de um computador pessoal, a disponibilização de uma linha telefônica e a despesa de acesso à *Internet* são fatores que limitam a expansão e a difusão do *home banking* para todos os consumidores de serviços bancários, razão das enormes filas no interior das instituições formadas por pequenos clientes e não clientes (CHAVES, 2005, p. 59).

Alves (2005, p. 107) aponta para o crescimento da atividade bancária, cujo controle encontra-se na administração central com foco em melhoria do atendimento ao cliente, e a redução do tempo de espera, transformando as agências com *layout* voltado a exercer papel de loja munida por novos produtos e serviços (banco múltiplo), descaracterizarem a imagem de agência tradicional para um modelo de agência de atendimento.

O novo cenário institucional, em relação à divisão do trabalho, tem como novidade o surgimento do funcionário especializado e semidiferenciado, utilizando-se de caixas e escriturários para lidar com os computadores. Todavia, o trabalho torna-se cada vez mais fragmentado e padronizado, não havendo necessidade de acumular conhecimentos ao longo da experiência nas agências (ALVES, 2005, p. 107).

O treinamento para o trabalho é realizado fora das agências e oferecido por dois grupos: um grupo formado por funcionários operacionais e outro por chefes com informações sobre técnicas comportamentais. Assim, o bancário começa a perceber o seu trabalho como emprego provisório em virtude de as instituições iniciarem a criação de empresas subsidiárias para diversos serviços e a busca por redução de custos e ausência de garantias trabalhistas que, até então, existiam para a categoria bancária (ALVES, 2005).

O sistema financeiro brasileiro, após 1994, busca adequar-se aos parâmetros do mercado global. O setor busca continuamente obter maiores ganhos por intermédio da redução do custo unitário médio das transações e despesas administrativas, notadamente aquelas voltadas ao pessoal (ALVES, 2005, p. 108).

Consequentemente, a redução dos postos de trabalho no setor é reflexo das seguintes medidas econômicas adotadas:

Plano Cruzado e, em seguida, das medidas implementadas pela introdução do Plano Real (1994-1996). No contexto do Plano real, a redução dos postos de trabalho passou por dois períodos: inicialmente, de julho de 1994 até o final de 1996, as demissões ficaram acima de 10%. Em seguida, caíram para 7% em 1997; 6% em 1998; 5% em 1999; e, em 2000, apresentaram relativa estabilidade, 0,8% (ALVES, 2005, p. 109).

Para o autor, a automação constituiu-se o fator para a redução dos empregos, uma vez que a tecnologia eliminou um grande número de tarefas cotidianas a proporcionar transformações nas formas de gestão e organização do trabalho, com significativa redução de pessoal (ALVES, 2005).

A acirrada concorrência entre os bancos tem como consequência a intensificação da racionalização, com cobrança de vários tipos de serviços e transferência de outros, ampliação do processo de terceirização e a “expulsão” de clientes da agência, induzindo-os à prática do serviço de autoatendimento, além das transformações das funções e divisões das tarefas (ALVES, 2005, p. 110).

Desta forma, a adoção de novas técnicas implica a intensificação de um ritmo de trabalho mecânico a possibilitar rapidez no processamento das informações consideradas como uma nova forma de integração social no trabalho, denominada de tempo real como elemento integrador das operações. Contudo, o trabalho orienta-se por instruções programadas que não favorecem a criatividade e competência dos trabalhadores (ALVES, 2005, p. 110).

O trabalho dos bancários divide-se em quatro grupos nas agências:

[...] atendimento personalizado; atendimento pessoal, autoatendimento e grupo operacional. Cada um desses grupos é designado para desenvolver uma determinada função, com uma flexibilidade variável de acordo com as necessidades dos clientes. Entretanto, fica reservado para os funcionários mais qualificados o atendimento personalizado, por exigir o desempenho de tarefas mais sofisticadas, como a utilização de *softwares* específicos e análises de relatórios. Esta função representa a maior demanda por número de funcionários (ALVES, 2005, p. 111).

Ademais, os bancos privados adotaram como estratégia para garantir eficácia no atendimento ao cliente o processo de treinamento de pessoal para que possam acompanhar as

novas tecnologias e ser estimulados no desenvolvimento de habilidades gerenciais centradas na satisfação do cliente e na motivação de equipes (ALVES, 2005).

Alves (2005, p. 116) esclarece que o processo de automatização do setor trouxe impactos na organização da produção do trabalho e estabeleceu novos padrões de comportamentos e exigência de qualificação dos trabalhadores, acompanhados da nova forma de gestão que institui produtividade, desemprego estrutural, precarização do trabalho e fragmentação no coletivo dos trabalhadores. As novas estratégias adotadas pelos bancos passam a oferecer aos clientes serviços via fone, fax, computador e *Internet*, sem o cliente dirigir-se à agência, remetendo-os ao relacionamento com máquinas e gravações eletrônicas.

As novas alternativas de atendimento oferecidas pelas instituições financeiras estão acompanhadas pelo processo de impessoalidade, uma vez que os clientes realizam suas transações financeiras de forma individual interagindo com tecnologias e programas institucionais.

Afirmam Pires e Costa Neto (2009), que este novo cenário exige do cliente/consumidor prévio conhecimento, em virtude da quantidade crescente de transações e disponibilidade máquinas de autoatendimento em diversos pontos. Neste contexto, é de fundamental importância a alocação de pessoas qualificadas nos horários de expediente bancário para orientar e estimular os clientes à realizar transações em terminais de autoatendimento para saques, consulta de saldos, extratos e depósitos.

Para os mencionados autores Pires e Costa Neto (2009), a automatização e a informatização nos bancos — na opção de autosserviços — são alternativas eficazes no atendimento das demandas dos clientes, entretanto a sua eficácia somente se fará presente na forma como os consumidores/clientes incorporarão o processo de impessoalidade a que são impelidos em suas interfaces com as instituições financeiras.

Para Camargo (2009, p. 91), a expansão do setor bancário volta-se para novas formas alternativas de atendimento com o objetivo de reduzir custos de operação. Adota-se, então, o uso de *internet banking*, caixas eletrônicos em diversos pontos como supermercados, rodoviárias, farmácias, dentre outras empresas e associações com estabelecimentos chamados de correspondentes bancários, com a finalidade de oferecer ao cliente a possibilidade de efetuarem saques, pagamentos de contas e depósitos. Há também, como os denominados Bancos Postais, que representam instituições financeiras e possibilitam serviços diversos anteriormente citados, tais como abertura de contas correntes e poupanças, dentre outras operações financeiras.



Para a autora, verificou-se também uma forte tendência no estabelecimento de parcerias com redes varejistas para o financiamento de consumo e o fornecimento de cartões de crédito. Houve criação de financeiras por todos os bancos privados para atendimento à população de baixa renda, com oferta de cartões de crédito, financiamentos a veículos e crédito ao consumo (CAMARGO, 2009).

Apesar da importância das agências físicas, dados apontam os serviços prestados em âmbito geral:

[...] em 2006, as agências representaram 10,4% do total de atendimentos, sendo que os correspondentes foram responsáveis por 8% dos atendimentos. As transações foram efetuadas, principalmente, por autoatendimentos, débito automático e *Internet Banking*, que responderam por 32,4%, 24,5% e 16,8%. A compensação de cheques e call centers correspondem a 7,9% (CAMARGO, 2009, p. 92).

Welle (2016) destaca que os correspondentes bancários estão crescendo em relação ao número de agências no período de 2003 a 2015:

**Tabela 1 - Correspondentes bancários/agências**

<b>Período</b>	<b>Correspondentes</b>	<b>Agências</b>
2003	36.474	16.829
2004	46.035	17.260
2005	69.546	17.627
2006	73.031	8.087
2007	95.849	18.516
2008	108.074	19.013
2009	149.507	20.084
2010	165.228	19.488
2011	160.943	21.278
2012	354.927	22.219
2013	405.248	22.740
2014	346.502	23.126
2015	321.861	22.865
<b>Total</b>	<b>2.333.225</b>	<b>249.132</b>

Fonte: Welle (2016)

Os dados acima demonstram que no país, em 2003, existiam 36.474 correspondentes bancários e 16.829 agências físicas, enquanto em 2015 eram 321.861 correspondentes bancários e 22.865 agências bancárias. Nota-se um aumento de aproximadamente 936,5% do número de correspondentes bancários em relação às agências físicas no período. A estratégia envolve a terceirização de serviços bancários para outras empresas, eximindo a organização bancária de encargos com mão de obra na prestação dos serviços.

A seguir há o total de transações e atendimentos com e sem movimentação financeira (em bilhões) no referido período:

**Tabela 2 - Transações e atendimentos nas instituições financeiras do Brasil**

<b>Transações Atendimentos</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Mobile/Internet Banking	12,2	14,7	18,1	22,7	28,9
ATM	8,3	8,8	9,2	10,2	10
POS	5,1	5,7	6,4	7,2	7,8
Agências Bancárias	3,9	4,0	3,8	4,9	4,4
Correspondentes	1,3	1,4	1,3	1,6	1,4

Fonte: Welle (2016)

Os dados evidenciam o forte crescimento do *Internet Banking*, tornando-o um dos principais canais de relacionamento entre os bancos e seus clientes. No período de 2011 a 2015, as transações pelo sistema *Internet Banking* apresentaram crescimento de 236,89% sobre as transações efetuadas no interior das agências físicas. Nota-se que as agências bancárias, neste período, mesmo com pequeno crescimento de suas transações ao longo dos anos, sofreram a migração crescente para o uso de ferramentas como *Internet Banking*, postos de atendimentos, ATM e correspondentes bancários, possibilitando a redução do número de funcionários e a intensificação dos investimentos tecnológicos de autoatendimentos.

Outro ponto relevante na reestruturação das instituições financeiras diz respeito à segmentação de clientes. Em virtude da substituição dos lucros obtidos pelas altas taxas de inflação por receitas oriundas de serviços, houve a valorização da figura do cliente. A estratégia de segmentação de clientes volta-se a classificá-lo por renda, perfil, investimentos e relacionamento com o banco, o que possibilita ao setor a criação de produtos e pacotes de serviços diferenciados, adequados a cada perfil de cliente (CAMARGO, 2009, p. 94).

Afirma Teixeira (2009, p. 62–63), que o assédio moral nas instituições financeiras torna-se perceptível sob a pressão diária e constante ao longo do dia, sendo que os chefes a cada meia hora passam nas mesas de seus subordinados lembrando-os da necessidade do cumprimento dos objetivos estipulados, sob pena de demissão. Praticamente realizam-se por intermédio de bilhetes, mensagens indiretas e claras de demissões.

Como resultado desta reestruturação no setor financeiro do país, trabalhadores que não foram substituídos pela tecnologia são habitualmente submetidos ao assédio moral por parte de seus superiores, na busca do cumprimento de metas estabelecidas pelas regionais e matrizes das organizações financeiras.

O mundo dos trabalhadores bancários passa a conviver com práticas de abuso do poder por empregador e representantes da empresa, que os levam para estados de fragilidades, ridicularização, inferiorização, menosprezo diante de seus pares, atribuição de culpa e responsabilidades explícitas por não cumprirem os objetivos a eles designados (RUFINO, 2007, p. 44).



**Figura 1: (Fonte: Carstensen, 2014 – O assédio moral foi tema também durante a greve dos bancários em 2013 – Foto: Mark Hillary/Flickr)**

A outro tanto, ocorre a desestabilização emocional e profissional da vítima, que vai gradualmente perdendo sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho, agravando doenças pré-existentes. O desenvolvimento cotidiano das atividades laborais segue sob a vigilância acentuada e constante, com a intenção de livrar-se da vítima e forçá-la a pedir demissão ou demiti-la com o argumento de insubordinação (RUFINO, 2009).

Para Rufino (2007), o assédio moral praticado no interior das instituições financeiras induz a vítima ao isolamento da família e amigos, induzindo-a ao uso de drogas com preponderância para o álcool.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, na atividade bancária a adoção do plano de metas associa a prática do assédio moral de forma habitual e reiterada por meio de condutas abusivas, sutis e explícitas contra uma ou mais vítimas no ambiente de trabalho, por intermédio do constrangimento e humilhação (BRASIL, 2013).

Ademais, o controle da subjetividade dos trabalhadores envolve a anuência de regras implícitas ou explícitas, acompanhadas do cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho com a ocultação de medidas ilícitas e a sonegação de direitos como registro em carteira de trabalho, horas extras, estabilidade no emprego, dentre outros direitos negligenciados.

Salienta o MPT (BRASIL, 2013) que o assédio moral nas instituições bancárias, em geral, utiliza as represálias como um elemento do duplo sistema de gratificação–sanção, impulsionando os empregados a se encaixarem no perfil da instituição. Assim, muitos funcionários são hostilizados em virtude da baixa rentabilidade de suas carteiras de clientes para a instituição ou porque não atingiram a meta de venda do mês, a qual é composta por capitalização, seguros e demais produtos estabelecidos.

Para o MPT (BRASIL, 2013), algumas atitudes expressam o assédio moral no setor bancário:

[...] retirar a autonomia do empregado; contestar, a todo momento, as decisões do empregado; sobrecarregar o funcionário de novas tarefas; retirar o trabalho que normalmente competia àquele empregado ou não atribuir atividades a ele, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho; ignorar a presença do empregado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores; falar com o empregado aos gritos; das que são cobradas dos demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis; delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros; determinação de prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho; manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o empregado realize as atividades; vigiar excessivamente apenas o empregado assediado; limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o empregado permanece no banheiro; espalhar rumores a respeito do bancário; não levar em conta seus problemas de saúde; criticar a vida particular do empregado; evitar a comunicação direta com o assediado: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação; isolar fisicamente o empregado no ambiente de trabalho, para que ele não se comunique com os demais colegas; desconsiderar, injustificadamente, opiniões da vítima; impor condições e regras de trabalho personalizadas ao empregado, diferentes fazer comentários indiscretos quando o empregado falta ao serviço para ir a consultas médicas; advertir arbitrariamente; divulgar boatos ofensivos sobre a moral do empregado; pressionar os bancários para realizar tarefas para as quais não se sentem habilitados (p.

ex.: se falta um caixa, o empregado deve suprir a ausência, ainda que não se sinta habilitado para este fim); instigar o controle de um empregado por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

O MPT (BRASIL, 2013) pontua sobre a nova modalidade de assédio moral organizacional virtual praticada pelos estabelecimentos bancários:

[...] em algumas agências bancárias, para que o funcionário comece a trabalhar, é necessário que entre no sistema da instituição financeira. Ocorre que, em muitos casos, a conexão só se dá após a aceitação no terminal de computador de alterações no seu contrato de trabalho (ex: mudança do regime de 6 horas para 8 horas). A não aceitação implica não entrar no sistema, não poder trabalhar, ou seja, não cumprir as metas. Tais alterações, entretanto, muitas vezes acontecem no início de um atendimento a correntista. Neste caso, os bancários são compelidos, sob pena de retardar o atendimento, a aderir às mudanças propostas no sistema, ainda que não desejadas pelo trabalhador, já que este permanece travado até que as alterações sejam confirmadas. O trabalhador que não adira às alterações lançadas no sistema não poderá trabalhar e, de quebra, terá que lidar com a ira do cliente.

Novamente de acordo com o MPT (BRASIL, 2013), a conduta do assédio moral acarreta prejuízos práticos e emocionais para a categoria, porque a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do funcionário de modo direto comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais. A continuidade da conduta desenvolve graves danos à saúde física e psicológica do trabalhador, evoluindo a estados de incapacidade laborativa e até mesmo a morte.

Dados do MPT (BRASIL, 2013) apontam os alvos mais frequentes desse tipo de conduta:

[...] os alvos mais freqüentes são mulheres e os trabalhadores enfermos ou que sofreram acidente do trabalho, que são discriminados e isolados. O homem, entretanto, não está livre do assédio, particularmente quando professar determinadas religiões, podendo ser vítima também conforme sua opção sexual, aparência, idade, origem ou, ainda, por possuir algum tipo de limitação física ou de saúde.

Conseqüentemente, os reflexos degradantes da conduta do assédio moral nas organizações bancárias são percebidos pelas marcas prejudiciais à saúde do trabalhador, tais como: depressão, angústias, crises de choro, cansaço exagerado, diminuição da capacidade de concentração e memorização, isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas, sensação negativa em relação ao futuro, reprodução das condutas de

violência moral, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, tremores, pensamentos suicidas e consumo de álcool e drogas (BRASIL, 2013).

Na narrativa do Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2013), o assédio moral leva ao desinteresse pelo trabalho e ao desprazer de trabalhar, desencadeando o agravamento de doenças pré-existentes e o surgimento de novas doenças. Além disso, ocorrem a queda da produtividade e da qualidade, a rotatividade dos trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

Na visão do referido instituto, a prática do assédio moral desencadeia:

[...] a degradação do ambiente de trabalho bancário, quando são vividas situações de assédio moral, é especialmente grave diante da instituição de políticas inatingíveis de metas. Nesses casos, passa a haver nas agências verdadeiras epidemias de “horas extras” (boa parte informais), sendo mal vistos aqueles que se recusam a realizá-las. Quando não são “batidas as metas”, essa deterioração do ambiente de trabalho é ainda mais evidente, já que o labor de um bancário geralmente repercute no valor que os demais recebem a título de participação nos resultados, havendo, em muitos casos, publicidade quanto àqueles que atingiram as metas e àqueles que não as atingiram. Nesse caso, há uma forte tendência de isolamento de alguns profissionais (vistos como derrotados) em relação a seus próprios pares (BRASIL, 2013).

Teixeira (2009, p. 64) informa as condutas do assédio moral nas organizações bancárias praticadas por diversas formas. As mais habituais consistem em fazer funcionários desfilarem com roupas ridículas, forçá-los a usar chapéu de burro durante as reuniões (forçar sob qualquer espécie de ameaça ou punição), efetuar comparações indelicadas perante os demais funcionários, piadas e brincadeiras diversas a causar constrangimento na vítima, por não ter cumprido as metas previamente estabelecidas.

De acordo com Finazzi (2009, p. 185), a violência e o assédio moral nas organizações nascem do encontro entre a inveja do poder e a perversidade, portanto, o que torna o assédio moral particularmente destruidor é a repetição de situações que imputam a humilhação ao outro, o que se torna possível porque é precedido da desqualificação da vítima e aceita em silêncio pelo restante do grupo.

Prossegue o autor dizendo que a violência oriunda da nova organização do trabalho é percebida por sucessivas desqualificações que minimizam a capacidade da vítima de executar funções habituais, aumento da carga de trabalho em virtude do processo de flexibilização, que desencadeia crises sucessivas de choro, o martírio das noites de domingo, sentimento de inutilidade e, por fim, tendências ao cometimento de suicídios (FINAZZI, 2009, p. 187).

Na visão de Jinkings (2002, p. 13), os que vivem de salário dentro dos bancos vêm padecendo de grande parte das mazelas que atingem o mundo do trabalho, sofrem com lesões (LERs), estresse para cumprir as metas que lhes são atribuídas, inseguranças e angústias com relação à manutenção do emprego e aumento do número de suicídios no espaço do banco, em virtude do desequilíbrio emocional proveniente de tais pressões psicológicas.

A autora analisa o sofrimento não somente daqueles trabalhadores que perderam o emprego, mas também se volta aos trabalhadores que mantêm vínculos empregatícios sob a constante ameaça de demissão e se sujeitam às diversas formas brutais de exploração do trabalho, vivenciando relações cotidianas tensas e competitivas nos ambientes de trabalho (JINKINGS, 2002, p. 239).

Diante disso, a negação de uma realidade penosa direciona à repressão de sentimentos de medo, adesão ao discurso empresarial de modernidade e segurança das condições atuais de trabalho como forma de mecanismos psicológicos de defesa contra o sofrimento mental, mas que, por outro lado, fortalecem a dominação capitalista (JINKINGS, 2002, p. 243).

O medo e a ansiedade não degradam apenas a saúde dos trabalhadores diante de situações de perigo no cotidiano do trabalho, nitidamente degradam de modo progressivo aqueles vinculados a atividades marcadas por excessivo e rigoroso controle, por imposição de metas de produtividade impregnadas de ameaças de demissão, restrições salariais aos trabalhadores improdutivos e intensidade do trabalho, que se agrava pela exigência de altos níveis de concentração e atenção na execução de suas atividades (JINKINGS, 2002, p. 244).

Especificamente, quanto ao ambiente de trabalho no sistema bancário, nota-se que as transformações tecnológicas influenciaram a pressão no ritmo de trabalho. Ocorrem, então, inúmeros problemas de saúde ao trabalhador, inclusive psicológicos, resultantes da exposição a sofrimentos advindos da prática atual de gestão empresarial que o leva a problemas de ansiedade, depressão, baixa autoestima, dentre outras situações abordadas no segundo capítulo desta dissertação.

### **3.1 Imposições de metas e de produtividade aos bancários**

As mudanças provenientes da reestruturação no sistema financeiro nacional trouxeram novos padrões de trabalho para os bancários, associadas ao uso de tecnologia informacional revertidas como ferramentas aplicadas às estratégias de mercado e reorganização dos postos de trabalho nas instituições financeiras.

Alves (2005, p. 120) declara que, a partir de 1995, o setor iniciou a criação de Programas de Racionalização e Competitividade (PRC), com a finalidade de implementar reformas ambientais e tecnológicas acompanhadas de mudanças estruturais e novas formas de gestão voltadas para a descentralização administrativa, transformação nos processos de trabalho e redução de despesas operacionais com a oferta de canais alternativos de atendimento.

Em sua visão, essas reformas ocorreram com o objetivo de dar resposta ao novo momento do capitalismo mundial que se assenta na hegemonia do capital financeiro, nas políticas de flexibilização do trabalho e do trabalhador. A nova política de modernização do trabalho busca padronizar as agências e, em seguida, adota o modelo de automação bancária a possibilitar acesso aos serviços por meio da utilização de cartões eletrônicos ampliando o atendimento do setor (ALVES, 2005).

Nesta seara, esclarece o Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte/MG e região (2016), que os funcionários do Banco do Brasil depararam-se com a notícia veiculada em 21/11/2016 sobre a reestruturação envolvendo o corte de agências e redução do quadro de funcionários. De acordo com o Sindicato, o plano de reestruturação contempla a rede de agências ser transformada em 379 postos de atendimento (ATMs) espalhados em diversos pontos, de forma que 402 agências serão desativadas.

Deste modo, a desativação de agências fomenta o incentivo ao Plano Extraordinário de Aposentadoria Incentivada (PEAI), com adesão voluntária até 09 de dezembro de 2016, com incentivo a 18.000 funcionários que reúnem condições para se aposentar, ao passo que para os demais fora oferecida jornada de 6 horas diárias de trabalho, o que se estende aos assessores de todas as unidades (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BH E REGIÃO, 2016).

Destaca o referido Sindicato que o plano visa cortar gastos na ordem de 750 milhões, sendo 450 milhões com a nova estrutura organizacional e 300 milhões com a redução das despesas com transporte de valores, segurança e imóveis. A estratégia ainda prevê que os clientes devem ser orientados a utilizarem o sistema *Internet Banking*, ATMs, bancos postais e correspondentes bancários (SINDICATOS DOS BANCÁRIOS DE BH E REGIÃO, 2016).

As estratégias de ação privilegiam funcionários mais qualificados para a venda de produtos e serviços, sendo que os trabalhos de retaguarda e recepção de clientes passam a ser terceirizados com o objetivo de diminuir custos e, também, de suprir a falta de funcionários explorando o trabalho de estagiários (ALVES, 2005, p. 121).



Segundo Alves (2005, p. 124), as novas estratégias empregadas pelas instituições financeiras demonstram que:

[...] de 1997 até o primeiro semestre de 2000, ocorreu o aumento no número de agências e redução gradativa no número de empregados por agência. A variação percentual do número de agências cresceu 8,10%, enquanto o número de empregados restringiu-se em menos 3,18%. Houve, então, expansão dos serviços e redução de pessoal.

Afirma Welle (2016), que o número de bancários no país apresenta uma significativa oscilação:

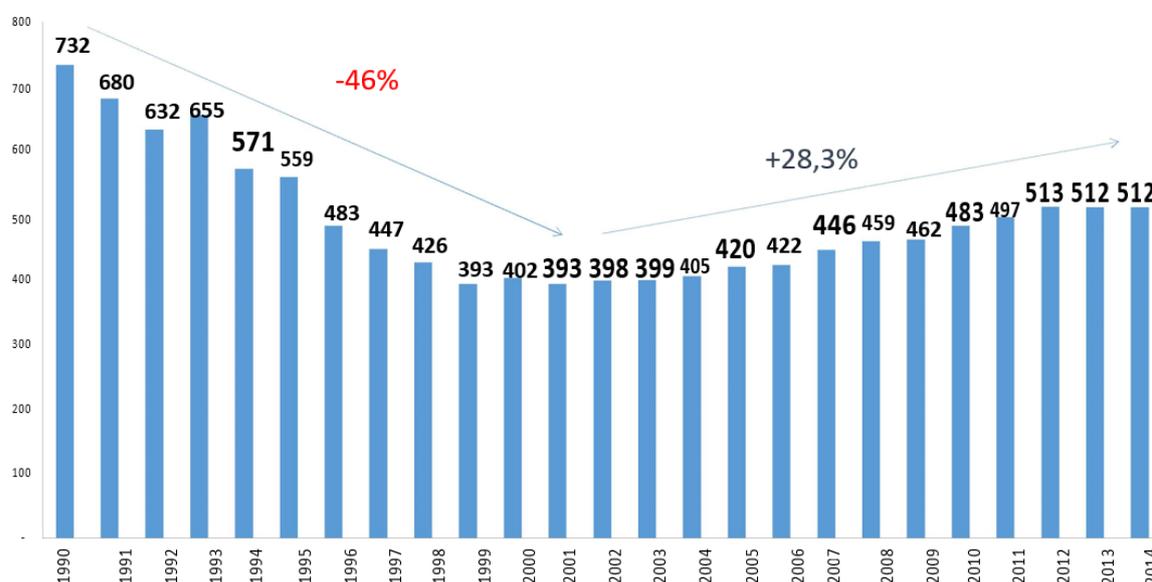


Gráfico 1: (fonte: Welle, 2016 – Número de Bancários no Brasil 1990–2014 – em mil pessoas)

Os dados acima demonstram diminuição de 46% do número de bancários entre o período de 1990 a 2001 e aumento de 28,3% entre 2002 a 2014, ratificado pela elevação de agências físicas ocorridas em 2013, conforme tabela 1.

De acordo com Alves (2005, p. 124–126), o processo de reestruturação dos bancos materializa-se interferindo de forma significativa na vida profissional dos bancários, razão pela qual a política de recursos humanos implanta as seguintes medidas:

- a) introdução de uma política de concessão de abonos salariais em substituição ao reajuste salarial;
- b) introdução de formas de remuneração variável em 1996, inicialmente para o segmento gerencial e, posteriormente, aos demais segmentos funcional com a implantação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR);
- c) adaptação de um novo Plano de Cargos e Salários (PCS) para os novos funcionários admitidos a partir de 1998, enquadrando-os no cargo de técnico bancário com 15

referências salariais em lugar de 78 do PCS de 1989; d) com o novo PCS ocorre a eliminação do adicional por tempo de serviço, licença prêmio e ausências permitidas por interesse pessoal (bancos públicos); e) criação em 1998 do Plano de Cargos e Comissionados (PCC) em substituição às funções de confiança, a nova tabela estabelece a gratificação por desempenho e um adicional pelo exercício do cargo em comissão. Essa política permite à instituição equiparar a remuneração dos funcionários comissionados aos parâmetros de mercado sem incorporar esse incremento definitivamente a remuneração e igualar remuneração dos que ocupam o mesmo posto de trabalho, independente do tempo de serviço e das promoções por merecimento recebidas; f) intensificação do processo de terceirização voltados aos serviços de retaguarda das agências com destaque em agosto de 2000 que 45% dos funcionários não pertenciam ao quadro permanente de funcionários; g) segmentação da clientela alterando a estrutura de cargos comissionados e a organização do trabalho, a segmentação de clientela se direciona para clientes com renda de 2 a 5 salários mínimos (representação de 50% dos clientes) para canais alternativos de atendimentos; e h) implantação da normativa interna RH 008 em 2000 que permite a demissão sem justa causa, sendo utilizada como instrumento de pressão sobre o corpo funcional e o estímulo aos Programas de Demissão Voluntária (PDV).

O plano de cargos e salários instituído nos bancos desde 1997 estabeleceu mudanças que impactaram os funcionários do setor; no que diz respeito à Participação nos Lucros e Resultados (PLR), o marco regulatório no Brasil ocorreu em 1946, com base no artigo 157, inciso IV, da Constituição de 1946, que estabelecia a participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros das empresas, nos termos e forma que a lei determinar (WELLE, 2016)

Em seguida, a Constituição de 1967, artigo 158, inciso V, previu a integração na vida e no desenvolvimento da empresa com participação nos lucros, excepcionalmente na gestão, como determina a lei. Preceito mantido na Emenda Constitucional nº 01 de 1969. Por fim, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XI, garante aos trabalhadores rurais e urbanos participação nos lucros e resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei (WELLE, 2016).

A PLR, apesar de prevista desde 1947, fora implementada no País somente a partir de 1990, por intermédio da Medida Provisória 794/94, posteriormente alterada com a MP 860/95, reeditada até se tornar Lei, em 2000 (WELLE, 2016).

A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, prevê acerca da PLR: não incidência de encargos trabalhistas e previdenciários; possibilidade de deduzir a PLR do lucro real das empresas, o qual reduz a base de incidência do IRPJ; possibilidade de compensação de programas próprios com acordos ou convenções coletivas; participação do Sindicato nas negociações via acordo/convenção ou por meio de comissão de negociação.

Por seu turno, a Lei nº 12.832, de junho de 2013, realizou alterações na Lei nº 10.101/2000, notadamente em relação à mudança do IR na PLR, proibição de metas referentes à saúde e segurança no trabalho vinculadas à PLR, definição de maior transparência nas negociações via comissão, prevista desde 1946, mas com PLR regulamentada na década de 1990 (WELLE, 2016).

O crescimento da remuneração variável no Brasil na década de 1990 deu-se em virtude da desregulamentação dos mercados, das privatizações e da abertura comercial, o que possibilitou a exposição à competição externa. As consequências advindas deste novo cenário são percebidas por meio da reestruturação produtiva e flexibilização das estruturas de produção, terceirização, automação, esforços para redução de custos, demissões em massa, contrato de trabalhos temporários e programas de remuneração variável (WELLE, 2016).

Welle (2016) apresenta a evolução da PLR no Brasil de 1995 a 2015, com os seguintes dados:

**Tabela 3 – Evolução da PLR nos bancos (1995-2015)**

<b>Período</b>	<b>Parcela variável</b>	<b>Parcela fixa</b>
1995	72%	R\$ 200,00
1996	60%	R\$ 270,00
1997	80%	R\$ 300,00
1998	80%	R\$ 300,00
1999	72%	R\$ 400,00
2000	80%	R\$ 450,00
2001	80%	R\$ 500,00
2002	80%	R\$ 550,00
2003	80%	R\$ 650,00
2004	80%	R\$ 705,00
2005	80%	R\$ 800,00
2006	80%	R\$ 828,00
2007	90%	R\$ 878,00
2008	90%	R\$ 966,00
2009	90%	R\$ 1.024,00
2010	90%	R\$ 1.100,00
2011	90%	R\$ 1.400,00
2012	90%	R\$ 1.540,00
2013	90%	R\$ 1.694,00

2014	90%	R\$ 1.837,99
2015	90%	R\$ 2.021,79

Fonte: Welle (2016).

A PLR nos bancos tem como sua principal composição a parcela variável, assim, em 1995, sua representatividade correspondia a 72%, ao passo que em 2015 elevou-se para 90% dos valores recebidos por funcionários do setor bancário.

Esclarece a APCEF/SP (2016), que a remuneração do setor é composta por remuneração fixa direta composta por salários, décimo terceiro, anuênios e gratificações. A remuneração variável é composta por vendas de produtos e o cumprimento de metas estabelecidas e remuneração fixa indireta que engloba auxílio alimentação, creche, diária moradia, dentre outros.

Destaca Welle (2016), que a remuneração dos bancários apresenta a seguinte composição, no período de 1995, 2001, 2006 e 2015:

**Tabela 4 – Composição salarial dos bancários**

Período	1995	2001	2006	2015
Remuneração Variável	5,4%	7%	12,7%	19,20%
Remuneração Fixa Indireta	26,9%	26,6%	25,1%	24,23%
Remuneração Fixa Direta	67,7%	66,4%	62,2%	56,57%

Fonte: Welle (2016).

Na composição salarial dos bancários, notadamente em relação à remuneração variável, nota-se significativa elevação, pois em 1995 sua representatividade era de 5,4%, enquanto em 2015 eleva-se para 19,20% do montante recebido mensalmente pelo setor. Em contrapartida, a remuneração fixa direta tem sua composição diminuída de 68,7% em 1995 para 56,57% em 2015.

Os bancos utilizam estratégias de gestão com o propósito de envolver os trabalhadores em seus objetivos de produtividade e qualidade, por esse fim, incentivam ambientes adequados à nova realidade produtiva e concorrencial mediante ações pedagógicas diárias orientadas por seus gerentes, a fim de alterar as qualificações e o comportamento do seu quadro de pessoas. Espera-se que o bancário seja capaz de ter agilidade nas decisões, disposição para aprender, proatividade, assertividade, flexibilidade, adaptabilidade e postura empreendedora (ALVES, 2005, p. 175).

A nova realidade disciplinadora do trabalho bancário acontece de forma homogênea em todas as agências, sendo as atividades estruturadas por suas matrizes e escritórios de negócios conservando de forma limitada a individualidade do comportamento de seus funcionários e o modo de atuar de seus gerentes.

Desta forma, o trabalho bancário pode assim ser caracterizado:

[...] em geral como uma atividade que é desenvolvida num mesmo sistema político econômico-financeiro e utiliza idêntico tipo de mão de obra, guardando, entretanto, aspectos diferenciais no esquema de organização do trabalho. Por sua vez, observa-se que os bancos apresentam práticas de gestão diferenciadas, em decorrência tanto de suas próprias histórias como dos segmentos de mercado em que atuam, do mesmo modo, vivenciam graus diferenciados de difusão tecnológica. Mas no que diz respeito à organização do trabalho, implementação de estratégias de racionalização pela minimização de custos e ampliação dos serviços e cumprimento de regulamentações, como, por exemplo, a abertura de uma conta, a sistemática de transações financeiras, o trabalho bancário é organizado de forma muito similar em diferentes instituições (ALVES, 2005, p. 193).

A outro tanto, a implantação das novas formas de gestão contribuem para a flexibilização como medida de redução de custos e agilidade nas ações, neste contexto, as rotinas de trabalho não estão prescritas e os funcionários tornam-se polivalentes e devem conhecer de tudo um pouco dos trabalhos a serem executados (ALVES, 2005, p. 195).

Desta forma, a padronização e a centralização das atividades favorecem a ampliação do uso da informática nas agências, rompendo com a necessidade de uma mão de obra mais qualificada para lidar com as atividades rotineiras, exceto para as áreas de vendas de produtos e serviços.

A informatização no setor bancário ocorre com profunda transformação na divisão social do trabalho bancário. Até então, os caixas, por exemplo, eram meros pagadores e recebedores de valores. Contudo, a partir do suporte técnico viabilizado pelos centros de processamentos de dados, origina-se a figura do caixa executivo com tarefas de pagar e receber cheques e valores conjugados a executar conferência de assinaturas, saldos registrados nas listagens emitidas pelos centros de processamento de dados e registros de lançamentos de contas correntes (CHAVES, 2005, p. 54).

Alves (2005, p. 225) destaca a ampliação do número de funcionários gestores de relacionamento e a redução de níveis hierárquicos, cujo foco encontra-se na excelência dos serviços de atendimento aos clientes e conseqüente redução na linha de frente, principalmente

dos funcionários que atuam nos caixas dos estabelecimentos bancários, transferindo as transações por telefone e autoatendimento.

Destaca o autor, que o processo de automação e as novas formas de gestão e organização do trabalho permitem ao trabalhador desenvolver suas tarefas em menor tempo e para a área gerencial e caixas incluem-se novas tarefas de vendas de seguros e títulos (ALVES, 2005, p. 251).

De acordo com a Fenaban (2013), o setor bancário brasileiro continua executando gastos e despesas em tecnologia em ritmo importante, crescendo 9% ao ano, em média, desde 2009, somando R\$ 20,6 bilhões em 2013. Mesmo em um momento de menor crescimento econômico, as despesas e investimentos com tecnologia pelos bancos continuam aumentando, em virtude das pressões por eficiência do setor, de modo que os investimentos são cada vez mais significativos e a contribuição da tecnologia para o negócio tende a aumentar. A aquisição de *hardware* continua liderando a aplicação dos recursos, representando 41% do total investido. Seguem as despesas com *software* que, em 2013, passaram a representar 40% do total de gasto com tecnologia.

Ressalta Giancolli Filho (2016), que na maior parte dos bancos os profissionais da área de tecnologia da informação são terceiros alocados por consultorias de informática e exercem suas atividades todos os dias em benefício do tomador de serviços, no caso, a instituição financeira.

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho permite referida contratação, desde que respeitados seus requisitos, contudo, se o obreiro receber ordens diretas de empregado do banco, tais como exigência no cumprimento de horários, resultados, atrasos ou faltas, restam presentes os requisitos de subordinação que conferem direitos relativos à PLR, reajustes da categoria, vale alimentação e horas extras praticadas acima da 6ª hora diária. Desta forma, sempre que um profissional trabalhar por uma empresa poderá ser pleiteado o vínculo direto com o tomador de serviços, quando verificados os vínculos de relação empregatícia (GIANCOLLI FILHO, 2016).

Notadamente, a tecnologia adotada pelos bancos envolve maior celeridade do atendimento feito pelo funcionário. Em contrapartida contribui para a exposição a problemas de saúde ante as imposições realizadas pelo sistema financeiro do Brasil.

Diante disso, nos bancos evidencia-se a dificuldade dos gerentes em se adaptar à necessidade de vendas à rotina de seus subordinados, com relevância para dois aspectos nesse processo: a sobrecarga diária de trabalho imposta pela nova rotina e a resistência do

bancário/vendedor para se enquadrar aos objetivos de produtividade da empresa, em troca da intensificação do trabalho (ALVES, 2005, p. 197).

Tendo em vista que o controle do trabalho compõe o planejamento com a distribuição das atividades realizadas pelos escritórios de negócios, a submissão a normas é regra geral que todos devem cumprir de forma padronizada, constituindo-se elemento fundamental a intensificar o ritmo de trabalho (ALVES, 2005).

Em consequência, o trabalho dos gerentes representa a principal atividade coordenadora da área de vendas da agência, porquanto são os responsáveis pela prospecção dos negócios e liderança das equipes de trabalho. Assim, o exercício da função é traçado com base na capacidade de lidar com situações gestoras de agir com autonomia, trabalhar para manter a fidelidade dos clientes com foco em programas de “Qualidade Total”, ampliação de seus conhecimentos técnicos sobre mercado financeiro e negócios do segmento.

Para Alves (2005, p. 204), a responsabilidade do gerente tem sido ampliada da seguinte forma:

[...] além dos encargos rotineiros, eles agora são incumbidos de treinar os funcionários e manter a rentabilidade da agência. A posição do empregado no processo de trabalho da empresa é quem determina suas condições de trabalho, nos bancos os gerentes detêm esse lugar, por essa razão, a primeira vista, tem-se a impressão de que a atividade dos gerentes está livre da lógica racionalizadora da organização do trabalho. Pode-se observar em alguns aspectos que também o trabalho dos gerentes segue uma rotina determinada pelos programas de treinamento que visam conscientizar os trabalhadores sobre sua responsabilidade individual com o negócio do banco, as ações designadas pelos escritórios de negócios e a matriz.

Neste passo, constata-se que os gerentes são orientados a intensificar o ritmo de trabalho e a executar rotinas baseadas nas relações de cooperação entre as equipes de trabalho, com destaque para a intensificação do controle do trabalho pelo ritmo e pela rotina. Propaga-se o ritmo de trabalho intenso, somado à pressão emocional com avaliações de permanência na função e cumprimento de metas de produtividade, conforme o perfil de rentabilidade que cada agência deve apresentar e manter (ALVES, 2005, p. 206).



Figura 2: Carstensen (2014 ) – As metas abusivas e o assédio moral são tema nas greves e protestos dos sindicatos dos bancários em 2011 – Foto: Zé Carlos Barretta/Flickr)

Desta forma, o ritmo de trabalho é intensificado pela venda de produtos que acontece dentro e fora das agências, por meio de visitas às empresas e conquista de novos clientes. Neste cenário, evidenciam-se, também, o rígido controle no trânsito das informações computadorizadas e a cautela na entrada de funcionários em determinados espaços físicos, como, por exemplo, no *back office*, o que ocorre somente por meio de cartões magnéticos com senhas que permitem o acesso a determinados dados, tentativas de acesso a informações não permitidas são denunciadas pelo próprio sistema, a fim de se evitar fraudes (ALVES, 2005).

Assim, neste contexto de trabalho fragmentado, percebe-se que os bancários não aprendem em sua totalidade o significado de sua atividade, pois a rotina de trabalho consiste no registro de dados em documentos inseridos no sistema que, ao final, transforma-se em várias informações, atendimento direto ao cliente, auxílio aos terminais de autoatendimento e registro das transações financeiras.

Neste interim, a peça fundamental na realização dos negócios dos bancos é o cliente. Assim:

[...] se no processo industrial, existem incertezas em relação ao funcionamento das máquinas ou à matéria prima, num banco a “fonte de incerteza é o movimento dos clientes”. O cliente é o começo e o fim de todo o trabalho desenvolvido. Portanto, para cumprir o seu objetivo maior, os bancos têm buscado de todos os modos “encantar o cliente”, justificando, assim, a preocupação das agências em recepcionar com um atendimento diferenciado “os clientes especiais” desde o momento em que entram na agência (ALVES, 2005, p. 207–208).

A estratégia de negócio dos bancos centra-se em oferecer novos serviços com atitudes agressivas, a fim de superar seus concorrentes, e na avaliação do desempenho dos funcionários, o que se torna a ferramenta para o controle do cumprimento de metas



estabelecidas. Estas levam as agências a ganhar prêmios de incentivos somados à presença de pessoal subcontratado e de estagiários (ALVES, 2005).

De acordo com Jinkings (2002, p. 103), a introdução dos métodos de acumulação flexível do capital não significa uma efetiva superação do padrão *fordista/taylorista* utilizada pela produção capitalista. Os avanços com as atuais inovações tecnológicas e organizacionais ocorrem, de forma acelerada, por processos de automatização e flexibilização do trabalho amplamente implementados nos ambientes produtivos, que permitem brutal aumento de produtividade do trabalho combinados com estratégias de apropriação de valor.

Segundo Jinkings (2002, p. 112), com base no relatório da Comissão Especial de Automação Bancária (CEAB, 1984), três forças motrizes básicas impulsionaram a automatização bancária no Brasil:

[...] a concorrência inter-bancária e a possibilidade de atração de clientes, pela oferta de novos produtos com eficiência e rapidez”; agilização do fluxo de informações financeiras, num quadro de economia inflacionária; e a expectativa de redução de fluxos, em face do aumento de produtividade do trabalho.

Tais estratégias convivem com a veloz transformação tecnológica no mundo produtivo, implantando máquinas autorreguladas e altos investimentos em informática convertendo a tecnologia em instrumento de elevação da força de trabalho e maximização de lucros (JINKINGS, 2002, p. 113).

Com isso, novas formas de trabalho têm como foco a alteração do atendimento nas agências bancárias para o atendimento eletrônico, além da substituição do papel moeda para os cartões magnéticos. Torna-se evidente que referidas medidas transformaram as agências em lojas eletrônicas de “produtos” financeiros.

Jinkings (2002, p. 175–176) esclarece que os trabalhadores bancários realizam um conjunto de operações de registro e de controle, transferência e redistribuição dos valores, ao passo que as formas pelas quais o capital assegura sua reprodução aprofundam em mecanismos de exploração da força de trabalho.

Teixeira (2009, p. 59) esclarece que o mundo moderno globalizado torna-se cada vez mais competitivo e, como consequência natural, ocorre a cobrança de metas para vendas de produtos/papéis, com destaque a apólices de seguro, títulos de capitalização, cartões de crédito, cadernetas de poupança, abertura de contas correntes, dentre outros produtos oferecidos pelas instituições financeiras.

O alto retorno financeiro desses itens para os bancos, portanto, determinam metas de vendas para os empregados, contudo, a meta deve ser imposta de maneira clara e concisa com utilização de boletins, mensagens eletrônicas, editais ou qualquer outra espécie de publicação para conhecimento dos envolvidos no processo (TEIXEIRA, 2009, p. 60).

Verifica-se que, na etapa seguinte, a empresa poderá mostrar, por meio de gráficos, planilhas ou quadros explicativos, a colocação de cada empregado em relação aos demais. Assim, cada funcionário tem a oportunidade de comparar seu desempenho ao de colegas, e evita-se a sensação de perseguição aos números apresentados como objetivo a ser atingido.

De acordo com Teixeira (2009, p. 61), nessa reunião não é recomendável que se utilizem símbolos ou figuras para caracterizar quem vendeu mais ou menos, ou, ainda, para aqueles que não atingiram a meta.

Para Chaves (2005, p. 61), as novas formas de gestão da força de trabalho bancária tiveram significativas alterações a partir de 1990 com a implantação dos programas de produtividade e qualidade e com o fim da reserva de mercado para a informática.

Com efeito, a redução no tempo de execução das tarefas viabilizadas por meio do sistema *on line* redefiniu o papel funcional dos bancários, acentuando nos demais setores a tendência de multifuncionalidade, em que a rotina executada por três ou quatro funcionários passou a ser desenvolvida por apenas uma pessoa, eliminando demais postos de trabalho (CHAVES, 2005, p. 61).

Assevera Chaves (2005, p. 154), que o setor bancário, diante das novas estratégias adotadas, apresenta marcas de sofrimento com consequências devastadoras e visíveis de fenômenos de exclusão social com base em ambientes competitivos nos quais os mais competentes e qualificados assumem suas posições de merecimento, em detrimento daqueles que não mais atendem às exigências do setor.

Por essa razão, foram agregadas novas tarefas vinculadas à área de vendas, caracterizando os trabalhadores como bancários/vendedores, cujo tipo de trabalho projeta-se com maior intensidade e compromisso coletivamente, compartilhado o resultado como manutenção do nível de emprego voltado à lógica da acumulação financeira (CHAVES, 2005, p. 158–159).

Neste contexto, o bancário vendedor passa a compor um cenário de fragmentação laboral e seus ganhos são diretamente proporcionais ao desempenho, com a finalidade de se estimularem o aumento da produtividade e a intensificação do trabalho, com incentivos materiais na forma de gratificação ou prêmios, como teoria de racionalização do trabalho (CHAVES, 2005, p. 161).

Neste sentido, vale destaque a síntese de Jinkings (2002, p. 158):

[...] a denominada remuneração variável implica para os trabalhadores a intensificação do trabalho e a perda de direitos salariais, para as empresas permite expressiva redução de custos com força de trabalho e elevação dos níveis de produtividade. De fato, o sistema viabiliza variação nos valores das folhas de pagamento dos empregados, conforme as flutuações na demanda e na produção, constituindo mecanismo extremamente benéfico ao capital.

No contexto atual de altos níveis de desemprego e subemprego, em função das novas condutas estabelecidas pelo setor, os mecanismos de pressão por produtividade adquirem maior eficácia atrelados ao medo da perda do emprego. Seja pela contrapartida material oferecida pelas instituições financeiras, ou pela adesão ao ideário patronal, fato é que o trabalhador esforça-se para atingir as metas de produtividade que lhes são impostas.

Nessa vereda, a precarização do trabalho, o desemprego e as novas formas de remuneração variável produzem um elevado nível de envolvimento do trabalhador com a lógica de acumulação do capital na busca da defesa do emprego e por uma remuneração mais elevada (CHAVES, 2005, p. 176).

Com efeito, a redução no tempo de execução das tarefas viabilizadas por meio do sistema *on-line* redefiniu o papel funcional dos bancários, acentuando nos demais setores a tendência de multifuncionalidade, em que, conforme mencionado anteriormente, a rotina executada por três ou quatro funcionários passa a ser desenvolvida por apenas um funcionário, eliminando demais postos de trabalho (CHAVES, 2005, p. 61).

Neste contexto, o bancário vendedor passa a compor um cenário de fragmentação laboral e seus ganhos tornam-se diretamente proporcionais ao seu desempenho, com a finalidade de estimular o aumento da produtividade e a intensificação do trabalho com incentivos materiais, na forma de gratificação ou prêmios como teoria de racionalização do trabalho (CHAVES, 2005, p. 161).

Finazzi (2009, p. 28) atesta que o setor bancário, ante as transformações ocorridas, adquire grande relevância mundial em virtude do aumento da circulação do capital virtual, momento em que o setor depara-se com forte competição derivada do processo de desregulamentação a permitir que empresas não bancárias passem a operar no mercado de capitais, retirando dos bancos a exclusividade das operações de crédito.

Assim, a produtividade tornou-se o foco com estratégias de encerramento das agências menos lucrativas, de forma que as agências que permaneceram ativas sofreram

enxugamentos, terceirização de serviços, redução de postos de trabalho e da categoria bancária (FINAZZI, 2009).

Para o autor, a reestruturação dos bancos caracteriza-se com base na nova qualificação dos bancários diante da situação latente de desemprego, terceirização, precarização e intensificação do trabalho aliada aos processos de automatização e intelectualização. Neste cenário, os bancos passam a exigir maior envolvimento dos funcionários para o cumprimento de metas organizacionais e padrões de alta produtividade, intensificando a concorrência interna em busca de reconhecimento, manutenção de funções gratificadas e do próprio emprego (FINAZZI, 2009, p. 31).

Por conseguinte, a nova metodologia e o ritmo frenético de trabalho em detrimento da contenção de custos e falta de pessoal desencadeiam na categoria diversas doenças psicossomáticas e psicofísicas.

### **3.2 A resposta da justiça no tocante ao assédio moral no trabalho – análise jurisprudencial**

A categoria bancária está entre as que mais sofrem com doenças ocupacionais relacionadas à forma de gestão dos bancos que apostam em uma rotina de metas, extrema pressão e assédio moral como forma de maximizar produtividade.

Neste sentido, vale destacar o comparativo de valores pagos pela instituição financeira Bradesco S/A em ações ajuizadas oriundas da relação de trabalho (CLT) e aquelas por prática de assédio moral no ambiente de trabalho. Observa-se que os valores pagos nas ações decorrentes das relações de trabalho (CLT), nos anos de 2007 a 2012 cresceram 124% em seus valores. Para o mesmo período, as ações cujo objeto foi o assédio moral apresentaram o índice de crescimento equivale a 1021%.

**Tabela 5 – Valores pagos pelo Bradesco, por tipo de ação trabalhista, em reais (R\$) no Brasil**

<b>Tipo Ação</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2007/12</b>	<b>Total</b>
<b>CLT</b>	165.228	218.684	271.339	664.992	324.724	370.960	124%	2.015.989
<b>Assédio moral</b>	218.167	363.409	199.538	794.798	1.630.771	2.446.309	1.021%	5.652.995

Fonte: Dias (2015).

A tabela 6 relata o percentual de representatividade das indenizações pagas referentes ao total de processos trabalhistas em tramitação no período de 2007 a 2012. Nota-se que as

ações decorrentes das relações de trabalho (CLT), no período em estudo, decresceram fechando o ano 2012 com 13%. Já analisando as ações pela prática do assédio moral nas relações de trabalho durante o período de 2007 a 2012, constatou-se crescimento de 52,63% em relação ao ano de 2007.

**Tabela 6 – Percentual dos valores das indenizações nos processos trabalhistas no Brasil**

<b>Tipo de Ação</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>CLT</b>	43%	38%	58%	46%	17%	13%
<b>Assédio moral</b>	57%	62%	42%	54%	83%	87%

Fonte: Dias (2015).

Demonstra-se, na tabela 7, o número absoluto e relativo de ações trabalhistas indenizadas. Observou-se que, nos anos de 2007 e 2012, 97% e 73% das ações trabalhistas foram indenizadas, respectivamente. Em relação às ações decorrentes da prática de assédio moral no trabalho, para o período em estudo, essa variação foi de 3% no ano de 2007, e de 27% em de 2012.

**Tabela 7 – Número absoluto e relativo de ações trabalhista indenizadas no Brasil**

<b>Número de Ações</b>	<b>2007</b>		<b>2008</b>		<b>2009</b>		<b>2010</b>		<b>2011</b>		<b>2012</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>CLT</b>	95	97	116	89	121	88	279	89	139	80	127	73
<b>Assédio Moral</b>	3	3	14	11	16	12	34	11	35	20	46	27
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>313</b>	<b>100</b>	<b>174</b>	<b>100</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

Fonte: Dias (2015).

A Tabela número 8 refere-se aos valores médios pagos pela instituição financeira Bradesco S/A pela prática de assédio moral e por infração à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Das ações propostas no período de 2007 a 2012 (CLT), percebe-se um aumento de 67% nos valores pagos, e em relação às ações pela prática de assédio moral no ambiente de trabalho, no mesmo período, há uma diminuição aproximada de 24%.

**Tabela 8 – Valores médios, per capita, pagos pelo Bradesco por assédio e por infração à CLT, em reais (R\$) no Brasil**

<b>Ação</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>CLT</b>	1.739	1.885	2.242	2.383	2.336	2.920
<b>Assédio moral</b>	72.722	25.957	12.471	23.376	46.593	53.180

<b>Total</b>	<b>74.462</b>	<b>27.843</b>	<b>14.713</b>	<b>25.759</b>	<b>48.929</b>	<b>56.101</b>
--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Fonte: Dias (2015).

Carstensen (2014) assevera que as denúncias por assédio moral no ambiente bancário ocorrem entre dois a cada três bancários brasileiros, tornando-se o principal problema enfrentado em 2013, segundo dados apontados pelo Contraf, com a participação de 37 mil trabalhadores do setor, sendo que 66,4% relataram ser vítimas deste ponto específico.



Figura 3: Fonte: Carstensen (2014) – Bancários protestam em São Paulo – Foto: Zé Carlos Barretta/ Flickr

Conforme relato do assessor da Secretaria de Saúde do Trabalhador da Central Única dos Trabalhadores (CUT), os casos de suicídios, doenças mentais e afastamentos das atividades laborais vêm causando grande preocupação e são ocasionadas pelo aumento de pressão no trabalho, associada ao cumprimento de metas estabelecidas, que direcionam ao individualismo, esgotamento físico e psicológico (CARSTENSEN, 2014).

Enfatiza a Central Única dos Trabalhadores (CUT), que a prática do assédio moral nas organizações bancárias implica conduta sistêmica, pela qual a busca de lucros causa o assédio moral, de forma que, embora apresente resultados, destrói as pessoas (CARSTENSEN, 2014).

Esclarece a autora, que o tema encontra-se previsto na Convenção Coletiva de 2010/2011, em sua cláusula 41, que define canais de denúncia junto aos sindicatos da categoria, aprimorando-se na Convenção Coletiva de 2013/2014 com a proibição pública do *ranking* individual dos empregados e a cobrança de metas via torpedos (SMS) pelo gestor no telefone particular do empregado (CARSTENSEN, 2014).

Diana (2016) destaca que os casos de assédio moral estão crescendo fortemente no Brasil, dado que o número de processos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) evidencia os

casos de assédio moral no primeiro trimestre de 2014, com de elevação 33% nos casos julgados em igual período do ano anterior, sendo 369 casos até o fim do mês de março contra 244 julgados no primeiro trimestre de 2013.

As empresas envolvidas neste cenário arcam com o pagamento de altas indenizações e prejudicam sua imagem junto ao mercado. Infere-se que a violência moral no trabalho torna-se mais frequente em períodos de instabilidade econômica (DIANA, 2016).

Cardoso (2016) menciona que o volume de processos por assunto em tramitação na justiça brasileira no ano de 2014 representa 23.706.083 ações de acordo com os dados do Conselho Nacional de Justiça 2015, e estão distribuídas:

**Tabela 9 – Processos por assunto – ano base 2014**

Assunto	N. Ações	%
Dir. Trabalho	5.281.354	22,3%
Trabalho/Pocessual	2.081.758	8,8%
Dano Moral Trabalhista	700.595	3%
Remuneração Trabalhista	688.621	2,9%
Rescisão Contratual Trabalhista	673.809	2,8%
Direito Civil	5.013.027	8,21%
Responsabilidade Civil	1.944.267	8,2%
Família	1.658.306	7%
Direito Público	761.444	3,2%
Direito Tributário	2.258.286	9,5%
Direito Previdenciário	605.328	2,6%
Direito do Consumidor	2.039.288	8,6%
Total	23.706.083	100%

Fonte: Cardoso (2016).

Denota-se que as ações trabalhistas distribuídas somam 9.426.137 processos e o total correspondente ao dano moral evidencia-se por 700.595 ações, que representam 7,43% do total de ações ajuizadas nas Varas da Justiça do Trabalho no Brasil.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2016) apresenta a justiça em números por processos em 2016 (ano-base 2015):

**Tabela 10 – Processos por assunto – ano base 2015**

<b>Assunto</b>	<b>N. Ações</b>	<b>%</b>
Dir. Trabalho	4.980.359	29,73%
Trabalho/Pocessual	1.563.204	9,33%
Dano Moral Trabalhista	736.906	4,4%
Remuneração Trabalhista	556.210	3,32%
Rescisão Contratual Trabalhista	489.125	2,92%
Direito Civil	2.548.917	15,21%
Responsabilidade Civil	903.628	5,39%
Família	836.634	5%
Direito Tributário	1.737.606	10,37%
Direito Previdenciário	623.889	3,72%
Direito do Consumidor	1.667.654	9,95%
<b>Total</b>	<b>16.754,132</b>	<b>100%</b>

Fonte: CNJ (2016, p. 75, adaptado)

Evidencia o Conselho Nacional de Justiça, que o número de ações decresceu de 2014 para 2015, em virtude do índice de conciliação apresentado para o ano base de 2015 na Justiça do Trabalho, representando 40% nas ações de conhecimento e 5% na fase de execução, conforme dados acima apresentados no item Direito do Trabalho. Todavia, as ações por dano moral no ambiente de trabalho demonstram percentual de 4,4%, o que representa elevação de 46,67% das ações em tramitação nas Varas do Trabalho, se comparadas ao ano anterior. (BRASIL, 2016, p. 66).

De acordo com o Sindicato dos Bancários de Alagoas (2016), os bancos respondem por 38% das ações em tramitação no Judiciário do país, impulsionando a adoção de estratégias de mediação para reduzir o grande número de processos nos tribunais.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT), juntamente com os sindicatos e a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) têm discutido melhorias no Contrato Coletivo de Trabalho (CCT), conforme previsto na cláusula 56ª estabelecida entre as parte, de caráter preventivo ao assédio moral e de promoção à saúde, com intuito de promover ambientes de trabalho saudáveis e livres de acidentes e doenças.

A Contraf/CUT (2016) destaca os seguintes requisitos de negociação:

[...] redução do prazo de apuração de denúncias, dos atuais 45 dias, para 30 dias, considerando que há bancos que fazem propagandas aos seus empregados, prometendo resolver os casos de assédio moral com maior brevidade, desde que seja encaminhado por canal interno do banco;



Estratificação das denúncias que transitam pelo programa, sobretudo, pelos canais internos dos bancos, considerando que as denúncias encaminhadas pelos sindicatos passam por uma triagem prévia e são encaminhadas quando se tem certeza de que o objeto trata de assédio moral nas relações de trabalho; Consequências para o denunciante: na avaliação semestral do programa existe a apuração das consequências pela qual sofreu o denunciado. Mas, também é necessário saber se quem denunciou acabou tendo consequências aplicadas pelos bancos. Modo de apuração das denúncias: questão fundamental para o fortalecimento do instrumento é a transparência, pelos bancos, sobre os métodos que utilizam para apurar denúncias que transitam pelo programa, principalmente questões relacionadas ao assédio moral nas relações de trabalho. Que critérios de apuração os bancos adotam quando uma denúncia for considerada procedente ou improcedente? Pergunta que precisa ser respondida.

Ainda de acordo com a Contraf/CUT (2016), diante da negociação a Fenaban tem se mostrado resistente às propostas apresentadas, momento em que os bancos omitiram-se a evidenciar os métodos utilizados para apurar as denúncias relacionadas ao assédio moral, além dos fatores de metas abusivas impostas de forma vertical e sem possibilidade de diálogo entre empregado e empregador.

Um dos motivos relativos ao crescimento das ações trabalhistas no setor bancário refere-se ao maior grau de acesso à informação dos funcionários, para que se conscientizem dos seus direitos. Muitos buscam nas assessorias jurídicas as informações e orientações. Outros pesquisam as decisões dos tribunais, cuja maioria entende haver assédio moral, condenando o Banco ao pagamento de indenização.

Ferreira (2010, p. 162) atesta que o estudo do assédio moral nas relações de trabalho envolve o acompanhamento da evolução da disciplina jurídica mediante levantamento jurisprudencial. Assevera a autora sobre a atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho da 17ª e da 15ª Regiões como pioneiros em reconhecer e punir a prática nas relações de trabalho, como segue o primeiro acórdão sobre o tema:

Trata-se do julgamento de um Recurso Ordinário interposto pela reclamada, de n. 2276/2001, endereçado ao Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. O pedido, julgado procedente na primeira instância, incluía uma indenização de danos morais pela prática do assédio moral evidenciado através do isolamento do empregado. O acórdão foi publicado no Diário Oficial do Espírito Santo e, 3.9.2002. Relatora Juíza Sônia das Dores Dionísio. Ementa: Assédio Moral – Contrato de inação- Indenização por dano moral: A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefa inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e

corroem sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência descumprindo a sua principal obrigação, que é de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Desse modo, nego provimento ao recurso. Ação arbitrada em R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais).

Nos dias atuais, o assédio moral nas instituições financeiras é visto como prática constante na busca do cumprimento de suas estratégias, como segue julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELAS RÉS EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. MATÉRIA COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. [...] RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. ESTABELECIMENTO DE METAS EXCESSIVAS. AMEAÇA DE DEMISSÃO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que a empregadora assediava moralmente a autora, na medida em que traçava metas excessivas e a pressionava, inclusive publicamente, para que as atingisse, sob ameaça de perder o emprego. Demonstrado o dano decorrente da conduta da empregadora, deve ser mantido o acórdão regional que condenou as rés a indenizá-la. Recurso de revista de que não se conhece. RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELAS RÉS EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MATÉRIA REMANESCENTE COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. Ressalvado meu posicionamento pessoal, verifico que, ao condenar as rés ao pagamento de honorários de advogado, apesar de reconhecer que a autora não está assistida pelo

sindicato, a Corte Regional contrariou a Súmula nº 219 do TST. Recursos de revista de que se conhece e a que se dá provimento (BRASIL, 2016).

Cuida-se de analisar que o desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa nefastos efeitos sobre a saúde do trabalhador, a humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui risco invisível e concreto nos relacionamentos. Os efeitos sentidos pela vítima são estresse, ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, estresse pós-traumático, neurose traumática, paranóia e psicose (ÁVILA, 2009, p. 97).

Ávila (2014) esclarece que os efeitos destrutivos voltados à humilhação no trabalho não se limitam aos aspectos físicos, apresentam também distúrbios psicossomáticos em que o corpo registra a agressão antes do cérebro. Este se recusa a enxergar o que não entendeu e mais tarde o corpo denunciará o traumatismo e efeitos ocorrerão, podendo chegar ao estresse traumático.

Ademais, o estresse psicológico pode representar o denominado estresse social, que provoca uma série de efeitos negativos de origem biológica com tensor de efeitos psíquicos a ocasionarem mudanças de comportamento, resultantes de condições precárias no ambiente de trabalho, em função da produção de adrenalina no organismo. O ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal caracterizado por um estado crônico, permanente e diário de desgaste físico e mental para e pelo trabalho com manifestações psicossomáticas, levam o indivíduo a estados de depressão, drogadição e suicídios.

Para o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-5 (2014, p. 20), os transtornos mentais estão frequentemente associados a sofrimentos ou incapacidades significativos que afetam atividades sociais e profissionais.

O DSM-5 (2014) evidencia a deficiência intelectual percebida no assédio moral perante as dificuldades que envolvem raciocínio, soluções de problemas, planejamento, juízo e compreensão prática, estendendo-se à compreensão verbal, memória de trabalho, raciocínio quantitativo e eficiência cognitiva.

De acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-5 (2014, p. 87), os delírios apresentam-se por crenças de que o indivíduo será prejudicado, assediado por outra pessoa, organização ou grupo, por meio de gestos, comentários, estímulos ambientais relacionados à própria pessoa.

Os transtornos depressivos incluem desregulação do humor, sensação de vazio ou irritabilidade acompanhados de alterações somáticas e cognitivas que afetam sua capacidade plena de funcionamento.

No que se refere a transtornos de ansiedade, são percebidos por características de medo, ansiedade excessiva (ataques de pânico), fobias e perturbações comportamentais. Neste contexto, é percebido também o transtorno de ansiedade social que afasta a vítima de interações e situações sociais em que possa ser avaliado negativamente, embaraçado ou submetido a humilhações e ofensas (DSM-5, 2014, p. 190).

O referido manual associa o transtorno obsessivo compulsivo para respostas a obsessões e regras aplicadas rigidamente, as quais desencadeiam preocupações, comportamentos repetitivos e atos mentais em resposta a preocupações.

O DSM-5 (2014, p. 265) aborda transtornos relacionados a estresse pós-traumático resultante da exposição do indivíduo a eventos traumáticos e estressantes, acompanhados por medo e ansiedade que levam a estados de raiva, agressividade, depressão e retraimentos.

Aduz o manual sobre os transtornos de controle de impulsos e condutas em condições que envolvem problemas de autocontrole, de emoções e de comportamentos manifestados em comportamentos a violem direitos dos outros compreendidos como agressão, destruição de propriedade, conflitos com normas sociais ou figuras de autoridade (DSM-5, 2014, p. 461).

Por conseguinte, o assédio moral desencadeia transtornos relacionados a substâncias e transtornos aditivos abordados pelo DSM-5 (2014). Compreendidas por álcool, cafeína, alucinógenos inalantes, sedativos e hipinóticos, estas substâncias consumidas em excesso recompensa o cérebro em consequência de fatos que afetam a integridade física e psíquica da vítima. A demência refere-se a transtornos neurocognitivos que apresentam como prejuízo secundário a lesão cerebral traumática, a afetar funções de planejamento, tomada de decisão, memória de trabalho, resposta a *feedback*, substituição de hábitos, inibição e flexibilidade mental.

Pelo exposto, as patologias desencadeadas pela conduta do assédio moral no ambiente de trabalho encontram-se elencadas no DSM-5, com extensa aplicabilidade na área da saúde e legal como forma de minimizar os impactos psicofísicos causados às vítimas desse mal que atinge as organizações bancárias do Brasil.

A seguir, ratificam-se conceitos e caracterização da conduta do assédio moral abordados no segundo capítulo desta dissertação:

O assédio moral caracteriza-se com repetidas perseguições a alguém, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir sua autoestima. Tal conduta abusiva do empregador ou de superior hierárquico

se dá através da repetição diária, por longo tempo, de gestos, atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas a um empregado específico, expondo-o a uma situação vexatória, incômoda e humilhante, incompatível com a ética e com o respeito à dignidade da pessoa humana. Inequívoco que esta é a situação retratada nos autos, pois demonstrado de maneira robusta que o preposto agia de forma inadequada em "várias" oportunidades, adotando uma conduta específica principalmente contra o Reclamante. De todo modo, é direito do empregado e dever do empregador, um meio ambiente de trabalho saudável, sendo que tal conceito deve ser entendido em sua mais ampla acepção, contemplando o equilíbrio e respeito que devem existir no ambiente laboral, de forma a resguardar, além da saúde física, também a psicológica do empregado. O empregador detém, desse modo, responsabilidade na preservação da saúde e da integridade física e psicológica de seus empregados, vez que é um direito de todos possuir um meio ambiente ecologicamente equilibrado e que propicie uma sadia qualidade de vida, nos exatos termos do artigo 225 da Constituição Federal de 1988, sendo que na definição de meio ambiente enquadra-se o meio ambiente de trabalho, conforme inc. VIII do artigo 200 da mesma Carta Magna . Portanto, atitudes desrespeitosas do preposto do empregador, que além de entendidas como assédio moral são atentatórias ao direito do empregado a um saudável meio ambiente de trabalho, devem ser coibidas. (MENDES, 2015)

A conduta do assédio moral pode ser percebida em casos de afastamentos por licença saúde, como abaixo demonstrado:

Processo: 0000131-31.2010.5.04.0731 PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRT 4a Região TST: RO-00131-2010-731-04-00-0 – 9a. Turma CNJ: RO-0000131-31.2010.5.04.0731 – 9a. Turma. [...] O reclamante relata que ao retornar para o trabalho, após o segundo afastamento por auxílio-doença, foi designado para trabalhar em uma sala localizada nos fundos da agência; foi proibido pelo gerente Jonas Montagna de utilizar sua senha, o que praticamente lhe impedia de trabalhar; foi ainda obrigado a utilizar crachá com a inscrição “EM TREINAMENTO”. Os constrangimentos e humilhações duraram vários meses, acarretando abalo a sua imagem e diminuição de seu conceito moral junto aos colegas de trabalho e os clientes da agência. A prova oral confirma as alegações do reclamante. Em seu depoimento pessoal o reclamante afirma que trabalhou 10 anos na mesma agência e era bem conhecido dos clientes. A testemunha Adriano afirma que: [...] depois do afastamento por doença o reclamante ficou trabalhando ‘lá atrás’, em uma sala afastada da área destinada ao atendimento ao público; [...] o reclamante usava um crachá com a inscrição treinamento; várias pessoas perguntavam para o depoente, em tom de brincadeira, ‘onde está o estagiário velho’; o reclamante era bem conhecido na agência; após retornar do afastamento por doença, na opinião do depoente, o tratamento dado ao reclamante pela reclamada passou a ser diferente em razão deste ficar afastado da área de atendimento ao público e de seus antigos clientes, bem como não participar das reuniões; [...] os colegas também tratavam o reclamante de forma um pouco diferenciada, pelo fato deste ficar afastado das atividades do banco; o público também passou a ter uma contenção (sic) diferente do reclamante, alguns achando até mesmo que este não queria atender; após o retorno o reclamante não tinha

muito contato com o público. Nesse contexto considero comprovado o assédio moral e reconheço o direito de indenização por danos morais, arbitrada em R\$ 90.000,00, o qual considero adequada para reparar o dano causado ( NEGREIROS, 2014, p. 95).

Afirma Lima Filho (2009, p. 97), nos termos da Lei nº 8.213/91, o acidente de trabalho está caracterizado como evento ou contingência que ocorre no exercício das atividades laborais a provocar lesões corporais e perturbações funcionais que causam óbitos, redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Nesta perspectiva, a prática do assédio moral no trabalho caracteriza-se em ocorrência de acidente de trabalho nos termos dos artigos 20 e 21 da referida Lei, na medida que se equipara a acidente de trabalho a concausa, ou seja, a causa que, embora não tenha sido a única, contribuiu diretamente para a redução da capacidade laborativa ou tenha produzido lesões que exigem atenção médica para sua recuperação, bem como mortes declaradas.

Deste modo, o conceito de acidente de trabalho previsto na norma legal deve ser aplicado às enfermidades que mantenham conexão ou consequência no trabalho, entendidas como patologias que se manifestam no período de execução do contrato de trabalho ou mesmo após a sua extinção, desde que tenha vínculo de conexidade.

Nota-se que o exposto na legislação é perfeitamente aplicável às condutas de assédio moral no trabalho, decorrentes de suas patologias desenvolvidas no seio laboral. a serem reconhecidas perante a Seguridade Social.

O Sindicato dos Bancários do ABC (2016) relata a conduta de assédio moral praticada contra seus funcionários no que se refere à venda de produtos:

[...] o Banco Itaú, além de impor venda de produtos aos clientes, também resolveu punir seus trabalhadores quando há desistência nessas transações. Se o cliente cancela a compra do produto em até quatro meses é o bancário quem sai perdendo, pois os pontos que obteve com essa venda serão retirados, e vão aumentar a meta do mês seguinte. O trabalhador também terá aumentadas suas chances de demissão.

Esclarece o Sindicato do ABC (2016), que a política de advertência por cancelamento de produtos faz parte do programa de avaliação de desempenho aplicada pelos bancários como fator determinante da manutenção do emprego. A diretora sindical Elaine Cristina Meireles ressalta que os bancários são obrigados a vender produtos e, embora, o Itaú tenha apresentado aumento de 20% em sua rentabilidade, demitiu 2.700 trabalhadores e a cada dia pioram as condições de trabalho de seus obreiros.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo (2016) informa que no mês de setembro de 2016 o número de empregados da Caixa Econômica Federal era 95.056, mas a instituição apresentou redução de 2.608 postos de trabalho no período de 12 meses, sendo 631 postos de trabalho a menos nos últimos três meses, em contrapartida, o número de agências finalizou com 3.401, sendo dez agências a mais que no mesmo período de 2015.

O Sindicato da Região de Marília (2016) informa que, no dia 07 de Fevereiro de 2011, os sindicatos filiados à Federação dos Bancários e a Federação Nacional dos Bancos (Fenabran) assinaram Acordo sobre Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho com objetivo de combater a prática do assédio moral. Houve a criação de um canal específico a receber denúncias da prática devastadora do ambiente de trabalho, com prazo de 60 dias para apurar os fatos.

O acordo envolve Bradesco, Citibank, Itaú, Safra, Santander, Unibanco e Votorantim, de modo que o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal não participam em virtude de terem formado seus Comitês de Ética, outrossim, há busca por coibir práticas de violência no trabalho, principalmente pela cobrança excessiva de metas.

Dados do Sindicato dos Bancários da Região Marília (2016) apontam que o Banco Bradesco, em seu último balanço trimestral, já com a incorporação do Banco HSBC (a partir de 01 de Julho de 2016) apresentou lucro de R\$ 12.736 bilhões de reais, com rentabilidade de 17,6%, mas, em contrapartida, fechou 4.790 postos de trabalho.

Destaca o Sindicato dos Bancários da Região de Marília (2016), que os bancos prosperam com as aquisições de outros bancos, todavia reduzem postos de trabalho e fazem com que a cada ano o funcionário seja mais produtivo, em piores condições de trabalho.

Aponta o referido Sindicato que:

[...] o número de empregados na *holding* em 30 de setembro de 2016 foi de 109.922, sendo 21.016 empregados do HSBC que foram incorporados ao quadro do banco. A partir da fusão, foram acrescentadas 744 agências no período, 406 postos de atendimento e fechados 8.290 correspondentes (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA REGIÃO DE MARÍLIA, 2016).

Welle (2016), com base nos dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), apresenta o saldo de postos de trabalho encerrados nos bancos, no primeiro trimestre de 2015 e 2016:

**Tabela 11 – Postos de trabalhos encerrados no Brasil**

Principais Bancos	Bradesco	Itaú/Unibanco	Santander	Caixa	Banco do Brasil
1 tri 2015 (funcionários)	94.976	85.773	49.910	100.296	111.613
1 tri 2016 (funcionários)	91.395	82.871	50.142	96.991	109.864
<b>Postos de trabalho encerrados</b>	<b>3.581</b>	<b>2902</b>	<b>(+232)</b>	<b>3.305</b>	<b>1.749</b>

Fonte: Welle (2016)

Os dados apresentados por Welle (2016) demonstram que o Bradesco encerrou aproximadamente 3,92% de seus postos de trabalho, seguido por Itaú/Unibanco com 3,5%, Caixa 3,4% e Banco do Brasil 1,6%, em comparação ao quadro de funcionários do primeiro trimestre de 2016. O saldo de postos de trabalho foi positivo neste período apenas para o Banco Santander, que aumentou seu quadro funcional em aproximadamente 0,46%, contudo, foram encerrados 11.842 postos de trabalho no período de 12 meses.

Enfatiza a autora (WELLE, 2016), que entre o mês de fevereiro de 2015 e março de 2016 os bancos fecharam 32.029 postos de trabalho, com média aproximada de 641 postos por mês, exceto a Caixa Econômica Federal, que reduziu neste período 3.222 empregos.

No que se refere ao assédio moral no trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT 15), que engloba a região de Marília/SP, proporcionou ganho de causa ao bancário vítima de assédio moral na cidade de Presidente Prudente/SP (processo n. 0066000-13.2005.5.15.0115), cuja indenização foi no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais). O referido acórdão considerou que o assédio foi contundente no ano de 2004, levando o empregado concursado a pedir a própria dispensa, tornando-se desempregado de 2004 até 2010. O assédio moral sofrido pela vítima deu-se após a privatização, quando então o trabalhador foi reavaliado para assumir o cargo de gerente nos moldes do novo plano de carreira acompanhado de metas absurdas e cobranças diárias, além do cumprimento imediato do trabalho, inclusive nos finais de semana e durante a noite, seguidas de ameaças e humilhações. A perita do trabalho avaliou a vítima nos mais diferentes aspectos, tais como entrevista pessoal, aplicação de testes psicométricos e projetivos aprovados pelo Conselho de Medicina. Consideraram-se também, os depoimentos de testemunhas, de modo que, o colegiado concluiu que, apesar das alegações apresentadas e consideradas por parte do Banco, manteve-se a condenação pela evidência da prática do assédio moral (BRASIL, 2016, *online*).

O Sindicato dos Bancários de Marília (2016) esclarece manter política de resolução de conflitos e envolve a conduta do assédio moral nas agências bancárias. Atesta haver dificuldade de comprovar a prática no ambiente de trabalho, em virtude da prerrogativa do



empregador estar apto a atribuir planos que envolvam o cumprimento de metas e não haver legislação específica para a conduta.

Assim, o Acordo sobre Prevenção de Conflitos firmado entre a Fenaban e os bancos participantes, nota-se, em muitos momentos não produz a eficácia desejada, ocorrendo a intervenção do Sindicato para compor o conflito no ambiente de trabalho.

Afirma o Sindicato dos Bancários de Marília (2016), que o número de ações por assédio moral em tramitação na Vara do Trabalho de Marília/SP e cidades sob sua jurisdição, não possui representação significativa em função da atuação do Sindicato em combater a prática, removendo o funcionário para outras atividades e sob o comando de outras chefias. Dentre as poucas ações que tramitam na mencionada Vara do Trabalho, a maioria corre em segredo de justiça.

A globalização no mundo do trabalho adota os pilares da informação e do conhecimento, sendo o estágio supremo da internacionalização mediado pelo intercâmbio entre os países e a troca de técnica, finanças e cultura a permitir novos modos de produção.

Neste sentido, a produção e a informação globalizadas permitem lucros em escala como direcionadores da atividade econômica, caminhando lado a lado com a competitividade sem fronteiras e uma aldeia global. Contudo, as relações estabelecidas voltam-se a pequenos números de agentes, a grandes bancos, a empresas transnacionais e a grandes organizações internacionais.

Os caminhos que impulsionaram a globalização, nos anos de 1980 e 1990 trouxeram uma nova ordem social com aspectos positivos apresentados pela abertura de fronteiras a interagir com línguas e costumes diversos, favorecendo redes de relacionamento em face do novo mundo competitivo, participação conjunta de diversos parceiros e a modernização de aspectos estruturais, tecnológicos, humanos, culturais e intelectuais (MENEGUELLI, 2017).

Assim, a terceira revolução industrial impulsiona uma nova configuração de emprego com a possibilidade de trabalho fora das empresas e dos escritórios, necessidade de polivalência e flexibilidade do trabalhador com a utilização de novas tecnologias avançadas. Estas são associadas a um processo contínuo de aprendizado profissional, de desenvolvimento da colaboração e da complementação na relação tecnologia *versus* trabalho, e não mais de oposição e substituição, ênfase em treinamento permanente para pensar na empresa de forma global e integrada com setores internos e externos.

Surge um novo modelo em que as profissões exigem aprimoramentos acadêmicos mais abrangentes, trabalhador com perfil criativo, inovador, com a engenhosidade e

imaginação para a solução de problemas, dotado de autocontrole, gestão do aleatório, ação, pró-ação, raciocínio, diagnóstico, coletivismo e comunicação

Todavia, o novo parâmetro estabelecido na era globalizada demonstra de forma clara que os trabalhadores não aptos às novas exigências compõem as estatísticas do desemprego, da pobreza, da insegurança no cotidiano. Face da migração do trabalho braçal para o intelectual, exigem-se aprimoramentos contínuos a serem utilizados no cotidiano de suas atividades, a fim de mantê-los com altos níveis de empregabilidade.

Desta forma, percebe-se que a relação de emprego convencional altera-se, porém, o trabalho permanece em uma nova roupagem, a exigir um novo perfil profissional que atenda aos moldes globalizados.

O cenário competitivo da globalização implantou-se nas instituições financeiras e, no Brasil, sua intensificação ocorreu no ano de 1990, em larga expansão com o processo de informatização do setor.

Nesta seara, os banqueiros não consideram que a nova forma de gestão adotada pelos bancos, a impor metas para delinear desempenho, remuneração e premiações seja abusiva, mas apenas desafiadoras diante dos novos paradigmas para o desempenho de seus trabalhos. Ademais, consideram o assédio moral largamente praticado pelos gestores como pontual e que se trata apenas de desvio de conduta deste ou daquele gestor que não segue orientações ao dialogar (FEEB-RJ/ES, 2017).

Em contrapartida, para os bancários as metas impostas aterrorizam o desempenho de suas funções, afloram distúrbios físicos, mentais e sociais, e os impelem a uma competição desumana em um ambiente de trabalho opressivo, contribuindo para a improdutividade.

Declara Jinkings (2002, p. 236), que o assédio moral no interior das organizações bancárias ocorre em bancos públicos, assim como em privados, de forma que o clima de terror e insegurança nos locais de trabalho aplica-se aos bancos públicos desde a intensificação das políticas de desmonte do sistema financeiro estatal, acompanhadas por situações de pressão e adesões ao Plano de Aposentadoria Voluntária. A escolha era realizada pela direção da instituição por trabalhadores considerados elegíveis, a partir de ações coercitivas praticadas por gerentes e companheiros que acreditavam assim haver permanência de seus empregos.

Após os momentos iniciais da reorganização do trabalho nos bancos estatais, que radicalmente impôs novas condições de labor, os bancários remanescentes nas instituições buscam adaptar-se ao novo modelo de gestão e controle. Este modelo se volta à busca de mão de obra especializada e remuneração condizente à atual política de cargos e salários do setor.

Cuida-se analisar, o assédio moral nas instituições financeiras desenvolve-se no interior de bancos públicos e privados em busca de atender a interesses meramente econômicos e financeiros. As transformações ocorridas no sistema financeiro priorizam funcionários capacitados em gestão com alto teor de controle emocional no cotidiano do desempenho de suas funções, este constitui o novo desafio de empregabilidade para os bancários do país.

### **3.3 Medidas de prevenção do assédio moral nos estabelecimentos bancários**

As consequências devastadoras do assédio moral no ambiente de trabalho impulsionam as organizações à busca de medidas que possam prevenir e erradicar o fenômeno e restabelecer a harmonia no cotidiano da relação empregado e empregador.

Salienta Rufino (2007, p. 104), que a prática de condutas preventivas do assédio moral deve ter a colaboração de órgãos públicos e privados, com a realização de campanhas de conscientização, esclarecimentos, demonstração de suas características, modalidades, efeitos e, se possível, uma efetiva fiscalização do Ministério Público do Trabalho e Emprego (MPTE), Sindicatos e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA) com a finalidade de atenuar essa prática ardilosa.

Para referida autora, não menos importante é a figura do empregador, que possui o dever de zelar pela proteção da dignidade e valorização do trabalho de seu funcionário, com vistas a garantir um ambiente laboral favorável à realização pessoal do trabalhador.

Neste sentido, a responsabilidade do empregador é objetiva, pois o mesmo deve se valer de medidas para prevenir e evitar a prática do assédio, a fim de eximir-se da responsabilidade, portanto, o empregador deverá adotar mecanismos efetivos, tais como:

[...] veiculação de queixas garantindo total sigilo; boa comunicação; competente averiguação e correta punição ao ofensor; estímulo a denuncia de casos e incentivo a solidariedade para colegas que testemunharam o assédio; além do estímulo à mobilização dos trabalhadores para a busca da erradicação do problema (RUFINO, 2007, p. 105).

As medidas de prevenção adotadas pelo empregador devem estar em consonância com as alterações na política comportamental da empresa, com a finalidade de atenuar absenteísmos, números e efeitos dos acidentes de trabalho e incentivar a valorização da autoestima, o que repercutirá positivamente com o aumento de produtividade, lucro e bem estar dos trabalhadores (RUFINO, 2007).

Lima Filho (2009 p. 141) classifica o processo de prevenção do assédio moral de acordo com distintas atividades, a considerar os riscos psicossociais que a empresa deve realizar, desta forma, adotam-se a prevenção primária, prevenção secundária e prevenção terciária.

Com a possibilidade de responsabilização do empregador na prática do assédio moral no ambiente de trabalho, as medidas de prevenção devem compreender que o crime é um problema interpessoal, comunitário e social. A criminologia clássica contemplou o delito como enfrentamento formal entre o Estado e o infrator, contudo, a criminologia moderna é partidária de uma imagem mais complexa, voltada para o papel ativo e dinâmico de seus protagonistas e para os diversos fatores que compõem o cenário criminal (MOLINA, 1992, p. 251).

Desta forma, ressocializar, reparar e prevenir o dano são objetivos de essencial magnitude, o que representa o enfoque cientificamente mais satisfatório e o mais adequado às exigências de um Estado Social e Democrático de Direito. Assim, a prevenção deve ser contemplada de uma visão social, ou seja, deve haver a mobilização de todos os setores para enfrentar solidariamente um problema social como forma de evitar a reincidência (MOLINA, 1992, p. 253).

Para Molina (1992), os programas de prevenção primária orientam-se à raiz do conflito criminal, a fim de neutralizá-lo antes que o problema se manifeste, criam-se requisitos necessários para uma socialização de acordo com os objetivos sociais voltados à educação e socialização, trabalho, bem estar social e qualidade de vida que opera a longo e médio prazo.

Todavia, “as exigências de prevenção primária voltam-se a estratégias de política cultural, econômica e social a fim de dotar os cidadãos de capacidade social para superar de forma produtiva eventuais conflitos” (MOLINA, 1992, p. 253–254).

Lima Filho (2009, p. 141) destaca que a prevenção primária nas organizações tem por objetivo eliminar fatores ou causas que os produzam, impondo a adoção de uma série de providências com a intenção de eliminar ambiente de trabalho hostil, competitivo e com alto nível de pressão quanto aos objetivos desejados.

Logo, esse nível de prevenção tem como compromisso ético criar, manter e impulsionar ambientes laborais livres de assédio e reprimendas a condutas assediadas. Este tipo de prevenção visa ao desenvolvimento nos trabalhadores de um clima de respeito, solidariedade e consideração recíprocos (RUFINO, 2007, p. 143).

As medidas preventivas primárias são de grande valia para as organizações e devem ser demonstradas de forma clara:

a) explicação da política da empresa sobre o assédio, com exposição de diretrizes claras a respeito do tema, de forma que todos tenham consciência de que devem evitar sua ocorrência; b) incentivo e desenvolvimento do espírito de colaboração e fluidez nas relações interpessoais, tanto dentro do mesmo nível como os superiores hierárquicos; c) garantir sempre aos trabalhadores, em todos os níveis, o direito de formular queixas e reclamações sobre o fenômeno sem a possibilidade de sofrer qualquer tipo de represália, e de preferência disciplinando previamente um procedimento simples para que as queixas ou reclamações possam ser feitas com garantia de confidencialidade a respeito de que as apresente; d) formação de diretores e quadros intermediários em temas relacionados com a administração de recursos humanos e solução de eventuais conflitos no âmbito laboral; e) delimitação com clareza das funções do pessoal para evitar fricções de competências; f) articulação de um sistema de audiência dos trabalhadores, visando lhes permitir expressar livremente sua opinião em matérias que digam respeito ao funcionamento da empresa e ao comportamento de seus superiores hierárquicos; g) prestar especial atenção e interesse na formação dos trabalhadores em matéria de riscos laborais, especialmente os riscos psicossociais; h) tentar evitar ao máximo a precariedade laboral e regular sistemas de promoção profissional baseados em critérios objetivos que evitem dúvidas ou questionamento a seu respeito; i) desenvolver programas de integração dos trabalhadores de recente incorporação na empresa, especialmente daqueles que integram coletivos mais vulneráveis ao assédio e aos que possam ter maiores dificuldades se integrar em ambientes novos; j) estabelecer e explicar quais são as consequências de desenvolvimento de condutas contrárias aos valores éticos propugnados e as sanções que deles podem derivar (RUFINO, 2007, p. 144–145).

Cuida-se analisar que todas essas medidas primárias somente apresentarão efeitos positivos se houver empenho conjunto da empresa e dos trabalhadores pois, quando os propósitos são alcançados entra em cena a segunda forma de prevenção.

Reza Molina (1992, p. 254) que a chamada prevenção secundária atua quando o conflito criminal se produz, se manifesta ou se exterioriza. Opera de curto a médio prazos e se orienta seletivamente a particulares setores da sociedade (grupos e subgrupos) que padecem ou protagonizam o problema criminal.

De acordo com o autor, a prevenção secundária está ligada à política legislativa penal e à ação policial fortemente polarizada pelos interesses de prevenção, de forma geral, voltadas a programas de prevenção policial, de controle dos meios de comunicação, de ordenação urbana como instrumento de autoproteção (MOLINA, 1992).

No ambiente de trabalho, a prevenção secundária prima por eliminar condutas, atuações ou comportamentos que tenham aptidão de produzir o assédio moral, sendo que nesta fase a empresa avalia os riscos psicossociais, assim percebidos:

a) excesso de exigências psicológicas do trabalho (em ritmo acelerado, distribuição irregular de tarefas, etc.); b) falta de controle sobre os conteúdos e as condições de trabalho; c) falta de apoio social de qualidade, de liderança, de previsibilidade de clareza no rol das tarefas; d) escassas compensações no trabalho (LIMA FILHO, 2009, p. 146–147).

Com efeito, o impedimento dos riscos psicossociais devem levar em consideração a exigência de níveis de produtividade adequados, rendimento do trabalho fruto de acordo entre as partes, eliminar sistemas de controle que agridam o direito de privacidade do trabalhador, rechaçar práticas diretivas autoritárias, modificar quando necessário o local de trabalho dos diretores, chefes e intermediários que sejam fonte de conflitos, oferecer de forma clara sistema de promoções por merecimento e capacidade excluindo favorecimentos, eliminar condutas de perseguição ou linchamento moral do trabalhador e, por fim, mas não menos importante, adotar medidas a compatibilizar vida familiar e trabalho (LIMA FILHO, 2009, p. 147–155).

Molina (1992, p. 254) declara que a prevenção terciária tem como destinatário o recluso, o condenado, cujo objetivo é evitar a reincidência. Assim, utiliza-se de programas reabilitadores e ressocializadores a fim erradicar o problema.

Nas organizações, a prevenção terciária visa à reabilitação ou à reparação dos danos causados às vítimas de assédio moral organizacional, ou seja, quando o *mobbing* produziu danos à saúde do trabalhador. Neste aspecto, deve a empresa providenciar mudanças necessárias, tais como: transferência do posto por ele ocupado com sua anuência e transferência do agressor a fim de prevenir a reiteração da conduta (LIMA FILHO, 2009, p. 156)

Esclarece o autor que o empregador é responsável pela saúde e segurança do trabalhador a seu serviço, como estabelece o artigo 157 da CLT, de sorte que nas condutas que envolvem a prática do assédio moral está o empregador obrigado a intervir de forma ativa para corrigir e coibir comportamentos lesivos à saúde da vítima.

Destaca Teixeira (2009, p. 99), que a prevenção ao assédio moral inicia-se no setor de recursos humanos das empresas, por meio de reuniões, palestras, *workshops* e debates sobre o assunto com o envolvimento de gestores e gerentes de todas as áreas da empresa, a

fim de explicitar temas como: cobranças, metas, premiações, orientações, punições, promoções e demais temas afins que contribuam para minimizar os impactos da conduta.

Nesse sentido, urbanidade, respeito, ética e tolerância são características a serem valorizadas em todos os setores, seja no chão de fábrica, seja na alta diretoria. Contudo, as organizações devem primar pelo resguardo dos princípios e garantias fundamentais abarcadas pela Carta Magna de 1988, resguardando a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, a proibição do tratamento desumano e a violação da honra e da imagem das pessoas (TEIXEIRA, 2009, p. 100).

Para o autor, em tempos em que se discute e se propala a responsabilidade social e socioambiental, as organizações possuem grande preocupação com sua imagem no mercado em atuação e não gostariam de atrelar sua marca em condenações pela prática do nefasto assédio moral, tampouco, em casos mais graves, ser alvo de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (TEIXEIRA, 2009, p. 101).

Prata (2008, p. 404) evidencia a postura do empregador na prevenção do assédio moral, a planejar e organizar o trabalho com a adoção de treinamento pessoal e orientação de regras trabalhistas ministradas aos seus administradores e gestores. Desta forma, sua força de trabalho táctica deve explicitar aos seus subordinados quais são suas tarefas, objetivos, forma de execução, e deixá-los conscientes das medidas destinadas a coibir a prática do assédio moral, bem como convidá-los a participar da prevenção do fenômeno devastador.

Afirma o autor, que trabalhos bem planejados com a participação da classe assalariada, com baixo nível de pressão e ampla liberdade de controle sobre a execução das próprias tarefas, reduzem frustrações geradas por ambientes laborais estressantes. Ademais, sólidos padrões morais incentivam os trabalhadores a discutir atitudes consideradas moralmente inaceitáveis ou injustas no ambiente de trabalho (PRATA, 2008, p. 404).

Por conseguinte, nas atividades da empresa devem ocorrer rotinas para detectar de forma precoce indícios de condições de trabalho insatisfatórias, problemas de organização do trabalho e deficiências de cooperação, a fim de que medidas possam ser aplicadas a tempo ou, se iniciado o assédio, a sua imediata erradicação (PRATA, 2008, p. 405).

Na visão do autor, as medidas preventivas ao assédio moral no trabalho são acometidas por aumento de custos que se justificam com o ganho de produtividade dos seus colaboradores, por uma atmosfera laboral saudável, minimização do absenteísmo, aumento da produção e da eficiência dos trabalhadores (PRATA, 2008, p. 415).

O Ministério Público do Trabalho (2013) indica as seguintes medidas a serem aplicadas diante do assédio moral no setor bancário:

[...] resistir, anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário; dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) agressor(a); evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a); exigir, por escrito, explicações do ato agressor, e manter cópia da carta enviada ao DP ou RH e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar a carta registrada, por correio, guardando o recibo.

O Ministério Público do Trabalho (2013) esclarece o que fazer diante da prática de assédio moral nos ambientes bancários:

[...] quando os atos que caracterizam o assédio acontecerem próximos a uma das câmeras da instituição financeira, o empregado deverá solicitar a filmagem, informando a data, a hora e a identificação da câmera; procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados, assim como aos seguintes órgãos: Ministério Público do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina, que dispõe de resolução do CFM (nº 1.488/1998) – sobre saúde do trabalhador; recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, e contar ao médico, assistente social ou psicólogo a humilhação sofrida; buscar apoio de familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da autoestima, da dignidade, da identidade e da cidadania; documentar as metas estabelecidas pelas agências bancárias e as consequências de seu descumprimento, inclusive a distribuição de resultados obtidos, com a indicação dos critérios adotados.

No que se refere ao empregador, aponta o MPT (2013) que:

[...] é fundamental que ele não se feche para a possibilidade de vícios no ambiente de trabalho em sua empresa, de forma a não negligenciar diante dos indícios que lhe permitam reconhecer o problema. O primeiro passo é a disponibilização de canais de comunicação com os trabalhadores, por meio dos quais eles possam informar a existência do assédio. Uma vez obtidas essas informações (ou até antes das primeiras denúncias), é necessário fomentar um processo de educação de todos (inclusive dos gestores) para uma plena e satisfatória convivência no trabalho, pautada em rígidos códigos de ética apresentados pela empresa e cujo cumprimento seja um valor a ser perseguido. Em síntese, as medidas a serem adotadas podem ser assim resumidas: gerenciamento proativo; espaços de confiança; código de ética; processo de educação de todos na empresa.



Ferreira (2010, p. 131) aborda as consequências nefastas do assédio moral sobre as empresas, ainda que a longo prazo, que podem influir na imagem da própria empresa no mercado. Assim, diante da responsabilidade objetiva da empresa perante o Judiciário, em virtude conta dos prejuízos ocasionados à vítima do processo de terror psicológico no ambiente laboral, cabe ao empregador a obrigação de garantir condições adequadas de higiene e segurança, bem como eliminar riscos, inclusive os psicossociais.

Neste sentido, claro é o papel da empresa no combate ao assédio moral e seu fundamentalismo em transformar a forma de pensar de seus diretores e gerentes, para que saibam identificar rapidamente os casos de assédio moral e não pratiquem a comum negação do fenômeno no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2010, p. 132).

Menciona Lima Filho (2009, p. 32), que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem demonstrado preocupação com o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, ao incluí-lo no elenco de atos considerados como violência no trabalho, concedendo igual peso aos comportamentos físicos e psicológicos.

Neste sentido, a Convenção nº 111 abarca a proibição da discriminação no trabalho, embora não se refira especificamente ao assédio moral, mas não deixa de ser um instrumento importante no combate deste à medida que o maltrato no trabalho constitui uma das formas de discriminação nas relações de trabalho.

Neste sentido, cita-se a Convenção nº 155, de 22 de junho de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho, ratificada pelo Brasil e aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992, com vigência nacional em 18 de maio de 1993 (LIMA FILHO, 2009, p. 33).

Esclarece o autor, que a referida normativa estabelece o termo saúde com relação ao trabalho não somente à ausência de afecções ou de doenças, mas também aos elementos físicos e mentais que afetam diretamente a segurança e higiene no trabalho (art. 3º, letra d), evidenciando a preocupação em âmbito internacional com o fenômeno em estudo, estendendo-se para a Organização das Nações Unidas (ONU).

Destarte, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de forma expressa reconhecem a toda pessoa o direito à segurança, à saúde, à não discriminação, à proibição da tortura e toda e qualquer forma de tratamento degradante (LIMA FILHO, 2009, p. 34).

Tais garantias são plenamente aplicáveis às relações de trabalho, sendo que no âmbito da normativa internacional há justificada preocupação com atos de maltrato laboral, cabendo aos diversos Estados legislarem a respeito das formas de prevenir e reprimir a

devastadora violência, contudo, no Brasil não há legislação específica para o fenômeno do assédio moral (LIMA FILHO, 2009).

Denota-se que a prática do assédio moral no trabalho precisa ser enfrentada e combatida com medidas preventivas e repressivas, todavia, tal ação envolve a conscientização de empresários, empregadores, trabalhadores e de toda sociedade (LIMA FILHO, 2009, p. 35).

A prevenção ao assédio moral nas relações de trabalho tornou-se preocupação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), juntamente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 24 de Outubro 2005, por meio de uma Declaração de Intenções que busca desenvolver no Brasil ações voltadas às diretrizes internacionais sobre sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho. O conceito desse documento baseia-se na segurança e saúde do trabalhador como pilares do desenvolvimento econômico e social sustentável (FERREIRA, 2010).

Nota-se, pois, que a Declaração de Intenções visa promover no país, com o auxílio da OIT, ações de sensibilização para a construção de uma política e uma base nacional a implementar sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho. Todavia, a formação de consciência contrária à prática de violência no trabalho, em especial a psicológica, deve ter a colaboração do empregador e do Judiciário que tem dado sua contribuição por intermédio do reconhecimento do fenômeno do assédio moral, diferenciando-o de condutas habituais do poder diretivo do empregador e aplicando sanção aos abusos cometidos (FERREIRA, 2010, p. 135).

Para Hirigoyen (2009, p. 201), o assédio moral instala-se quando o diálogo torna-se impossível e a palavra do agredido não é mais capaz de se fazer ouvir; desta forma, o sentido de prevenção faz-se presente na reintrodução do diálogo e no prisma de uma verdadeira comunicação.

A prevenção ao assédio moral faz-se por ações que englobam:

[...] a educação dos responsáveis ensinando-os a levar em conta a pessoa humana, tanto quanto a produtividade. Em cursos de educação específica, a serem dados por psicólogos ou psiquiatras formados em vitimologia, poder-se-ia ensiná-los a “metacomunicar”, isto é, comunicar sobre a comunicação, a fim de que eles saibam intervir antes que o processo se instale, fazendo dar nome ao que no outro irrita o agressor, fazendo-o “ouvir” o ressentimento da vítima (HIRIGOYEN, 2009, p. 201).

Reza a autora que somente o ser humano é capaz de administrar situações humanas, portanto, diante de situações perversas cabe aos administradores empresariais reintroduzirem o respeito em suas estruturas (HIRIGOYEN, 2009).

Nas palavras de Ferreira (2010, p. 136), a empresa ao assumir sua responsabilidade social e adotar mecanismos de cuidados no relacionamento interpessoal entre seus empregados, manutenção de um meio ambiente de trabalho física e mentalmente saudável, abre espaço para a adoção de medidas preventivas eficazes no meio corporativo e fundamentadas em um tripé composto por prevenção, fiscalização e apuração dos fatos que envolvem a prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Destaca a autora, que a empresa, ao empregar os métodos de prevenção, fiscalização e apuração da prática do assédio moral no ambiente laboral, deverá elaborar vasta documentação de todas as fases, como forma de resguardar-se das eventuais reclamações trabalhistas futuras, tendo em vista sua responsabilidade objetiva em casos de acidente de trabalho e exposição da saúde do trabalhador a riscos (FERREIRA, 2010, p. 144).

Ainda em sua visão, através de um plano eficaz de prevenção, a busca de implantação, no ambiente de trabalho, de relacionamentos éticos e respeitosos em todos os níveis hierárquicos, devidamente documentada em todas as suas fases, torna possível que a empresa estabeleça e cumpra medidas eficazes no combate ao assédio moral (FERREIRA, 2010).

Como pode ser observado, é de sua importância a adoção de medidas que combatam a prática do assédio moral nas organizações bancárias, uma vez que a prática, segundo dados do Ministério Público do Trabalho (2013), atinge em torno de 66% dos bancários, com repercussão estatística nos inquéritos civis instaurados e ações ajuizadas pelo referido órgão.

De acordo com Pastore (2017), diante dos conflitos entre empregados e empregadores, deve ser considerada a Reforma Trabalhista proposta pelo atual governo Temer 2017 como medida de solução, não há por que continuar com a rigidez atual das regras da CLT e impedir o acerto entre as partes.

Ressalta o autor, que a Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 7º, inciso XVI, possibilita a redução de salários por convenção ou acordo coletivo, já o inciso XIII faculta a compensação de horários e a redução da jornada por convenção ou acordo coletivo.

Deste modo, entende Pastore (2017), que o constituinte estabeleceu no país a prática da negociação coletiva e nada impede que os contratantes estabeleçam critérios que minimizem os impactos negativos que afloram nas relações de emprego, em face dos critérios da lei e adotem métodos extrajudiciais para dirimirem os acertos entre as partes.

Para tanto, segundo Pastore (2017), não é necessária a revogação de regras da Consolidação das Leis Trabalhistas, basta permitir que tenham flexibilidade para maximizar e defender os interesses de ambos.

Neste sentido, a Confederação Nacional das Indústrias (2017) aduz que a negociação coletiva é uma ferramenta de diálogo utilizada para firmar acordos e convenções coletivas, com o objetivo de definir normas, direitos, obrigações, rotinas entre empresas e trabalhadores, de modo a ajustar os interesses das partes envolvidas com fulcro na satisfação e bem estar dos operários, bem como proporcionar maior competitividade às empresas e, de forma eficaz, prevenir e solucionar conflitos no âmbito das relações de trabalho, com foco no Princípio da Autonomia da Vontade Coletiva, com a participação obrigatória dos sindicatos.

Para a Confederação das Indústrias, a importância da negociação coletiva é reconhecida em todo o mundo. A Organização Internacional do Trabalho, em seus artigos 98 e 154, destaca a necessidade de se valorizarem as negociações coletivas como meio eficaz para a prevenção de conflitos, devidamente ratificadas pelo Brasil aplicando-se a todas as categorias de trabalhadores.

O posicionamento da OIT é no sentido de que um grande número de países faz uso da negociação coletiva como modelo central das relações de trabalho, em que o Estado respeita a vontade da autonomia coletiva. No Canadá, as entidades sindicais possuem alto grau de mobilização com autonomia para negociação e anuência do Estado para que empregados e empregadores ajustem regras de acordo com o setor em que atuam.

Nos Estados Unidos, as negociações coletivas são marcadas pelo estilo contratualista, caracterizado pela primazia dos ganhos finais, em que a negociação é um processo contínuo por meio de um acordo escrito, com duração de três anos ou menos. Tais negociações envolvem acordos sobre salários, horas de trabalho, de férias e cláusulas de reabertura de negociações para rever os itens mencionados.

Enfatiza Pastore (2017), no decorrer dos anos os líderes mundiais têm se preocupado em adotar novos meios para equilibrar as relações de emprego, de forma que cabe ao Brasil buscar mecanismos garantidores para restabelecer o equilíbrio mercantil, econômico, financeiro e legislativo nas relações de trabalho.

Para Teixeira (2009, p. 99), a proposta de solução para a prática do assédio moral deve ser iniciada pelo setor de recursos humanos das organizações, os departamentos táticos das empresas devem agir com urbanidade e respeito ao lidarem com seus subordinados. Logo, é necessário que se façam reuniões, palestras e debates sobre o assunto, a fim de haver trocas de experiências sobre cobranças, metas, premiações, orientações, punições, promoções e

contínua aplicação de técnicas que garantam motivações e estímulos ao alcance das novas propostas de trabalho apresentadas pelas empresas.

Na visão do autor, também é importante que exista um canal simples e direto de comunicação entre os empregados e o setor de recursos humanos e, quando necessário, sejam tomadas medidas imprescindíveis para coibir a prática do assédio moral e instituir o Código de Ética, delineando comportamentos a serem adotados entre os planejamentos estratégicos, táticos e operacionais (TEIXEIRA, 2009).

A conduta do assédio moral deve ser observada e analisada como forma de mapear as ocorrências, assim será mais fácil tratá-las para sua eficaz minimização e erradicação no ambiente laboral.

Assegura Teixeira (2009) que o assédio moral nas organizações deve ser encarado de forma produtiva e madura, empregando a denominada inteligência emocional e social, e sejam primadas atitudes de diálogo, orientação e negociação diante das atribuições do dia a dia das relações em constante ritmo de produtividade.

A propósito, o estímulo à inteligência emocional propõe-se a aplicar no ambiente laboral o respeito, a corresponsabilidade pelos atos praticados, o foco em objetivos, o estímulo a processos que desenvolvem a inovação, a capacidade de ouvir e as relações interpessoais.

Nessa vereda, as novas formas de gestão exigem do trabalhador muito mais do que habilidade intelectual, técnica, racionalidade e pensamento crítico : o novo cenário abre espaço para lidar com emoções próprias e do grupo a que pertence.

Pessoas com alto índice de inteligência emocional são hábeis para perceber, controlar e compartilhar emoções com o emprego de autoconhecimento, autorregulação, empatia e apaziguar estados críticos de descontrole emocional.

Nota-se a fundamentalidade das organizações em adotar mecanismos garantidores de um clima organizacional favorável como solução eficaz à erradicação do assédio moral, bem como a efetiva tutela da qualidade de vida no desempenho de suas funções restabelecendo assim o equilíbrio nas relações de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após realizado o presente estudo, observou-se que os fatores a permearem o assédio moral têm como destaque o constrangimento sofrido pelo trabalhador. O mundo do trabalho no setor bancário, depois de décadas, tem sua realidade modificada, pois os trabalhadores, acostumados a extenuantes jornadas de trabalho mecanizado, deparam-se ladeados por máquinas informatizadas, a partir da década de 1990.

Em seguida, o trabalhador bancário torna-se submisso, seccionado e fragmentado como máquina, impelido a vender serviços bancários de todo o tipo no contexto do mundo financeiro. Consequentemente, ocorrem as terceirizações, as precarizações, as situações de estresse, as incertezas, as inseguranças e as angústias no cotidiano diário do setor, acompanhados pela tecnização e racionalização do trabalho atrelados a mecanismo de controle e produtividade para garantir a maximização de lucros das instituições financeiras.

A precarização do trabalho ocorre com a implementação dos sistemas *home banking*, que conectam diretamente o cliente ao banco, possibilitando que o dinheiro financeiro crie mais dinheiro, em detrimento de reengenharia de pessoas, e haja desemprego estrutural.

A intensa transformação do trabalho bancário passa a valorizar os profissionais com capacidade de gerenciamento, hábeis em vendas, capazes de compreender os movimentos do mercado financeiro, e aptos a atendimentos personalizados de clientes preferenciais e de potencial investidor.

Em contrapartida, este novo contexto de reestruturação financeira exclui os considerados menos qualificados ou não adaptados aos novos princípios, adotam-se medidas de intensificação do ritmo de trabalho e pressões psicológicas para a melhoria dos resultados preestabelecidos.

Especificamente quanto ao ambiente do trabalho no sistema bancário, nota-se que as transformações tecnológicas influenciaram o crescimento da pressão no ritmo de trabalho, ocasionando inúmeros problemas de saúde ao trabalhador, inclusive psicológicos, com exposição a sofrimentos advindos da prática atual de gestão empresarial, o que ocasiona problemas de ansiedade, depressão, baixa autoestima, dentre outras situações que deprime sobremaneira sua identidade profissional e pessoal.

Outrossim, o ambiente laboral dos bancários — pautado na imposição e cumprimento de metas e intensa atividade de atendimento — centraliza e tensiona o

trabalhador por práticas acentuadas e explícitas de assédio moral, com base em indicadores de desempenho e ameaça permanente de desemprego.

O assédio moral praticado nas instituições bancárias ocorre de forma verbal e virtual, com a adoção de ferramentas como *emails*, mensagens na caixa de correio eletrônico, *Twitter* e *WhatsApp*, utilizadas como mecanismos que aterrorizam o dia a dia do trabalhador do setor, especialmente aquele que não cumpre metas de vendas pré-estipuladas pelos gestores dos bancos.

O Sindicato dos Bancários esclarece que tem acompanhado de várias formas o assédio moral nas organizações bancárias, inclusive seus advogados têm atuado de forma a minimizar situações existentes, por meio da composição de conflitos e remanejamento da vítima para outros setores sob a gestão de outras pessoas.

Comprovadamente, o assédio moral nos estabelecimentos bancários é uma prática habitualmente utilizada como forma de alcance do cumprimento de metas para a venda de produtos e serviços adotados pelas instituições financeiras. Torna-se evidente nesta pesquisa a atuação do Tribunal Superior do Trabalho com vistas a coibir tal conduta e preservar a dignidade do trabalhador.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua junto às organizações com o intuito de explicitar condutas preventivas a serem adotadas pelas instituições financeiras e pelas vítimas, a fim de minimizar os conflitos decorrentes do degradante processo que envolve a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Por fim, encontram-se apresentadas possíveis soluções para a tutela contra o assédio moral nas organizações bancárias, associadas ao comprometimento das organizações em adotarem medidas de diálogo e *feedbacks* com ampla investidura do departamento de recursos humanos

Nesta seara, diante das novas formas de gestão para o alcance de objetivos empresariais lucrativos — mantenedores de permanência no mercado —, torna-se relevante, como medida para solução do assédio moral, o desenvolvimento da inteligência emocional no ambiente de trabalho, a fim de apaziguar estados críticos e garantir desempenhos pessoais.

## REFERÊNCIAS

- AGOSTINHO, Luiz Otávio Vicenzi de; HERRERA, Luiz Henrique Martim. **Tutela dos direitos humanos e fundamentais**. 1. ed. Birigui: Boreal, 2011.
- AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr., 2006.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.
- ALMEIDA, Matheus de; POZZOLI, Lafayette. **Valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana**. Diálogos (im)pertinentes – Dignidade Humana. Curitiba: Instituto Memória, 2014.
- ALMEIDA, Renato Rua de. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. Revista LTr. v. 76, n. 06, Junho de 2012.
- ALVARENGA, Rubia Zanotelli. **Assédio moral Organizacional**. LTr. v. 76, n. 08, 2012.
- ALVES, Amauri Cesar. **A eficácia dos direitos fundamentais no âmbito das relações trabalhistas**. Revista LTr. 75-10/ 1209. v. 75, n. 10, Outubro de 2011.
- ALVES, Ana Elizabeth Santos. **Qualificação e trabalho bancário no contexto da reestruturação produtiva**. Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2005.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. Porto Alegre: Artmed, 2014
- APCEF/SP BOLETIM DIEESE. **Bancários: a remuneração fixa cai em proporção à variável**. Disponível em: <<http://www.apcefsp.org.br/portal/sp/informacoes/boletim-in-foco/dieese/bancarios-remuneracao-fixa-cai-em-proporcao-a-variavel.htm>>. Acesso em: 28 dez. 2016.
- ARIENTI, Patrícia F. F. **Reestruturação e consolidação do sistema bancário privado brasileiro**. Ensaios FEE, Porto Alegre, v. 28, n. 2, p. 577-600, out. 2007. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/viewFile/2148/2532>>. Acesso em: 10 set 2016.
- ASSIS, Olney Queiroz; KUMPEL, Vitor Frederico. **Manual de antropologia jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- ÁVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr., 2009.
- BANCÁRIOS AL. **Bancos respondem por 38% das ações em tramitação na justiça no Brasil**. Disponível em: <<http://bancariosal.org.br/noticia/27301/bancos-respondem-por-das-acoes-em-tramitacao-na-justica-no-brasil>>. Acesso em: 14 dez. 2016.
- BASTOS, Remo Moreira Brito. **O esgotamento do fordismo e o neoliberalismo como "fuga para frente" do capital de sua crise estrutural**. Disponível em:



<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emdebate/article/view/1980-3532.2013n10p105/28709>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

BELLUZZO, Regina Célia Baptista. **As competências do profissional da informação nas organizações contemporâneas**. Disponível em: <[http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35128345/180-550-1-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1475445081&Signature=Y6C4poRVpoj0%2Fm3y%2F8NmZZz1gVA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAS\\_COMPETENCIAS\\_DO\\_PROFISSIONAL\\_DA\\_INFOR.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35128345/180-550-1-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1475445081&Signature=Y6C4poRVpoj0%2Fm3y%2F8NmZZz1gVA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAS_COMPETENCIAS_DO_PROFISSIONAL_DA_INFOR.pdf)>. Acesso em: 01 out. 2016.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em números 2016**.

Disponível em:

<<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbb344931a933579915488.pdf>>. Acesso em: 2 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Saraiva. São Paulo, 2013.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**.

Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/71eb9c35-6b25-434081ac9fe9d6fbbc1b/cartilha\\_assedio\\_moral\\_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-434081ac9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b)>. Acesso em: 06 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 309000320105170006**.

Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/190535024/recurso-de-revista-rr-309000320105170006>>. Acesso em: 14 nov. 2016.

CAMARGO, Patricia Olga. **A evolução recente do setor bancário no Brasil**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. Coimbra: Almedina, 1999.

CARDOSO, Maurício. **Brasil atinge cerca de 100 milhões de processos em tramitação na justiça**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-set-15/brasil-atinge-marca-100-milhoes-processos-tramitacao>>. Acesso em: 2 jan. 2016.

CARSTENSEN, Lisa. **Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários**.

Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>>. Acesso em: 18 dez. 2016.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional didático**. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

CASADO, Aline Gabriela Pescaroli. **Cyberbullying: violência virtual e o enquadramento penal no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=10882>. Acesso em: 06 jul. 2016.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

CHAVES, Luciano Athayde. **Trabalho, tecnologia e ação sindical: a condição bancária no panorama de acumulação flexível**. São Paulo: Annablume, 2005.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO (CONTRAF). **Bancários cobram melhorias no combate ao assédio moral, mas Fenaban não avança**. Disponível em: <<http://www.contrafut.org.br/noticias/bancarios-cobram-melhorias-no-combate-ao-assedio-moral-mas-fenaban-nao-avanca-b68d>>. Acesso em: 14 dez. 2016.

COGO, Sandra Negri. **Gestão de pessoas e a integridade psicológica do trabalhador: a dignidade humana como limite aos poderes da empresa em face do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr., 2006.

CORAZZA, G. **Crise e reestruturação bancária no Brasil**. 2000. Disponível em: <[http://www.ufrgs.br/ppge/pcientifica/2000\\_08.pdf](http://www.ufrgs.br/ppge/pcientifica/2000_08.pdf)>. Acesso em: 25 set 2016.

DIANA, Marina. **Casos de assédio moral crescem 30% em comparação com 2013**. Disponível em: <<http://leisenegocios.ig.com.br/index.php/2014/04/09/casos-de-assedio-moral-crescem-30-em-comparacao-com-2013/>>. Acesso em: 18 dez. 2016.

DIAS, Mauro. **O peso dos processos trabalhistas perdidos pelo Bradesco por assédio moral**. Disponível em: <<http://www.seebfloripa.com.br/prd/wp/2011/09/bradesco.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

ESPADA, Cíntia Maria da Fonseca. **O princípio protetor do empregado e a efetividade da dignidade humana**. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125439/Rev30\\_art11.pdf/5a77634d-0236-4f5c-b05f-1226a233b272](http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125439/Rev30_art11.pdf/5a77634d-0236-4f5c-b05f-1226a233b272)>. Acesso em: 15 jul. 2016.

FARIA, Adriane Patrícia dos Santos. **Estado intervencionista x direitos fundamentais: conflito entre normas e princípios**. Birigui: Boreal Editora, 2011.

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de tecnologia bancária 2013**. Disponível em: <[cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Bancaria\\_2013.pdf](http://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Bancaria_2013.pdf)>. Acesso em: 24 jan. 2017.

FEEB-RJ/ES. **Assediados**. Disponível em: <http://www.assediados.com/2012/08/banqueiros-se-negam-discutir-assedio.html>>. Acesso em; 16 abr 2017.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. Salvador: Jus Podvim, 2012.

FERREIRA, Hadássa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2010.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1999.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2011.

FILOMENO, José Geraldo Brito. **Teoria geral do Estado e ciência política**. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

FINAZZI, Marcelo. **O suicídio de trabalhadores**. Os casos do Brasil e da França. 2009. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/26732-o-suicidio-de-trabalhadores-os-casos-do-brasil-e-da-franca-entrevista-especial-com-marcelo-finazzi>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp011774.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2016.

GALIA, Wasem. **Cyberbullying**: conceito, caracterização e consequências jurídicas. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/tag/assedio-moral-virtual/>>. Acesso em: 07 jul. 2016.

GARCIA, Bruna Pinotti; FURLANETO NETO, Mário. **Internet**: conflitos de princípios fundamentais. Disponível em: <<http://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/527/747>>. Acesso em: 04 jul. 2016.

GASPARI, Marli; DUARTE, Patrícia Francisca. **Direito humano de sexta geração**: o acesso à água potável. Disponível em: <<http://www.site.ajes.edu.br/direito/arquivos/20131030203605.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2016.

GIANCOLLI FILHO, Alexandre Carlos. **Os profissionais de TI que trabalham em instituições financeiras possuem os mesmos direitos dos bancários**. Disponível em: <<http://www.pjdireitos.com.br>>. Acesso em: 24 jan. 2017.

GUIMARÃES, José Augusto Chaves. **A dimensão teórica do tratamento temático da informação e suas interlocuções com o universo científico da International Society for Knowledge Organization (ISKO)**. Disponível em: <<http://file:///C:/Documents%20and%20Settings/Reynaldo%20Marino/Meus%20documentos/Downloads/2761-8099-1-PB.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2016.

GRÁCIO, José Carlos Abdul; FADEL, Bárbara. **Estratégias de preservação digital**. São Paulo: Unesp, 2010.

GROSSI, Paolo. **O direito entre poder e ordenamento**. Del Rey. Belo Horizonte, 2010.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Fabris Editor. Porto Alegre, 1991.

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

\_\_\_\_\_. **Assédio moral a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

INTERNACIONAL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <[www.direitoshumanos.usp.br](http://www.direitoshumanos.usp.br)>. Acesso em: 7dez. 2015.

\_\_\_\_\_. Organização Internacional do Trabalho. **A OIT no Brasil**: trabalho decente para uma vida digna. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil\\_folder\\_809.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf)>. Acesso em: 7dez. 2015.

JINKINGS, Nise. **Trabalho e resistência na fonte misteriosa**: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. São Paulo: Unicamp, 2002.

LEDUR, José Felipe. **A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho**. Rev. TST, Brasília, v. 77, n. 3, jul/set 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/A+Constitui%C3%A7%C3%A3o+de+1988+e+seu+sistema+especial+de+direitos+fundamentais+do+trabalho>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

LÉVY, Pierre. **O que é virtual**. São Paulo: Coleção trans, 2003.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2009.

LITHOLDO, Viviane P. Scucuglia. **Assédio moral**: afronta à dignidade do empregado. Teoria geral do direito: ensaios sobre a dignidade humana e fraternidade. Birigui: Boreal, 2011.

MARTINS, Fladimir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana**. 1. ed. 6. reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

MEDEIROS, Alexsandro M. **Aristóteles**. Disponível em: <<http://www.portalconscienciapolitica.com.br/filosofia-politica/filosofia-antiga/aristoteles/>>. Acesso em: 27 ago. 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MENDES, Ubirajara Carlos. **Assédio moral. Meio ambiente de trabalho. Indenização**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

MENEGHELLI, Leocádio. **O ambiente das organizações na era da globalização.** Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev01-03.pdf>>. Acesso em: 14 abr 2017.

MOLINA, Antonio García-Pablos de. **Criminologia: uma introdução a seus fundamentos teóricos.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional.** São Paulo. Atlas, 2011.

MORAES, Cássia Regina Bassan de; FADEL, Bárbara. **Gestão do conhecimento nas organizações: perspectivas do uso da metodologia sistêmica Soft.** São Paulo: Unesp, 2010.

NASCIMENTO, Fladimir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana: princípio fundamental.** 6. reimpr. Curitiba: Juruá, 2009.

NEGREIROS, Maria Valderez de Colletes. **A armadilha contratual (Durkheim).** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23755/acerca-da-obrigatoriedade-dos-contratos-uma-interpretacao-durkheimiana>>. Acesso em: 06 out. 2016.

NEGREIROS, Nayara Figueredo de. **Assédio moral na categoria bancária: as conseqüências para a saúde dos bancários.** Disponível em: <<http://www.revistadinamicajuridica.com.br/wp-content/uploads/2014/11/RevistaDinamicaJuridica1edicao.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica.** São Paulo: Ed. WMF Martins Fontes, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral nas relações de emprego: noções conceituais.** Disponível em: <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_23570394\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_NA\\_RELACAO\\_DE\\_EMPREGO\\_NOCOES\\_CONCEITUAIS.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_23570394_ASSEDIO_MORAL_NA_RELACAO_DE_EMPREGO_NOCOES_CONCEITUAIS.aspx)>. Acesso em: 15 jul. 2016.

PASTORE, José. **Indagações sobre a reforma trabalhista.** Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral.indagoes-sobre-a-reforma-trabalhista.10000067996>>. Acesso em: 16 abr. 2017.

PIEMONTE, Márcia Nogueira. **O meio ambiente à luz do princípio da dignidade humana.** Birigui: Boreal, 2011.

PINTO, Flávia Aguiar Cabral Furtado. **Os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores como limites ao princípio da autonomia da vontade e à flexibilização das relações de trabalho no estado democrático de direito brasileiro.** Disponível em: <[http://www2.unifor.br/tede//tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=898781](http://www2.unifor.br/tede//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=898781)>. Acesso em: 14 mai. 2016.

PIRES, Péricles Jose; COSTA NETO, Bento Alves da. **O atendimento humano como suporte e incentivo ao uso do auto-atendimento nos bancos.** Disponível em:

<[http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista\\_da\\_fae/fae\\_v4\\_n1/o\\_atendimento\\_humano\\_com\\_o\\_.pdf](http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v4_n1/o_atendimento_humano_com_o_.pdf)>. Acesso em: 26 dez. 2016.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

PREVIDELLI, José de Jesus; CORTÊS, Renata de Souza. **Globalização e mercado do administrador**. Disponível em: <[http://www.angrad.org.br/\\_resources/files/\\_modules/producao/producao\\_682\\_201212051834228e9c.pdf](http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_682_201212051834228e9c.pdf)>. Acesso em: 14 abr. 2017.

RAGO, Lúcia Margareth. MOREIRA; Eduardo F. P. **O que é taylorismo**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr., 2007.

SANTOS, Michel Carlos Rocha; GOMES, Isabella Monteiro. **A importância dos princípios do direito do trabalho para a concretização do trabalho como direito fundamental**. Revista LTr, 76-10/ 1238. v. 76, n. 10, out. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SILVA, Jaqueline Heldt da. **Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade humana**. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio\\_Moral\\_nas\\_relacoes\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Assedio_Moral_nas_relacoes_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2002.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ABC. **Itaú pune bancário se cliente desistir da venda**. Disponível em: <<http://bancariosabc.org.br/>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA REGIÃO DE MARÍLIA. **Bradesco lucra de 12,736 bilhões, tem rentabilidade de 17,6%, mas corta 4.790 postos de trabalho**. Disponível em: <<http://www.bancariosmarilia.com.br/index.php/noticias/2082>>. Acesso em: 14 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Sindicato assina acordo de Prevenção de Conflitos no próximo dia 7**. Disponível em: <<http://bancariosmarilia.com.br/index.php/noticia/551>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BH E REGIÃO. **Sob a batuta de Temer, Banco do Brasil anuncia fechamento de agências e corte de funcionários**. Disponível em: <<http://www5.seebbh.org.br/sob-batuta-de-temer-banco-do-brasil-anuncia-fechamento-de-agencias-e-corte-de-funcionarios/>>. Acesso em: 27 dez. 2016.

SOARES, Andrea Ântico. **O assédio moral no trabalho à luz dos Direitos Humanos e Fundamentais e da Dignidade da Pessoa Humana**. 2012. Disponível em:

<[http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/835/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Andrea%20Antico%20Soares\\_2012.pdf?sequence=1](http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/835/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Andrea%20Antico%20Soares_2012.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 16 jan. 2016.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção.** São Paulo: LTr., 2009.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. **Ambientes e fluxos de informação em contextos empresariais: o caso do setor cárnico de Salamanca/Espanha.** Disponível em: <[file:///C:/Documents%20and%20Settings/Reynaldo%20Marino/Meus%20documentos/Downloads/Dialnet-AmbientesEFluxosDeInformacaoEmContextosEmpresariai-4334520\\_1.pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/Reynaldo%20Marino/Meus%20documentos/Downloads/Dialnet-AmbientesEFluxosDeInformacaoEmContextosEmpresariai-4334520_1.pdf)>. Acesso em: 06 jul. 2016.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim *et al.* **Gestão, mediação e uso da informação.** São Paulo: Unesp, 2010.

VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. **Assédio moral eletrônico: um desafio para os operadores do direito do trabalho.** Disponível em: <[http://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/artigos/167709388/assedio-moral-eletronico-e-teleassedio-moral-um-novo-desafio-para-os-operadores-do-direito-do-trabalho-artigo-de-jobel-amorim-das-virgens-filho?ref=topic\\_feed](http://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/artigos/167709388/assedio-moral-eletronico-e-teleassedio-moral-um-novo-desafio-para-os-operadores-do-direito-do-trabalho-artigo-de-jobel-amorim-das-virgens-filho?ref=topic_feed)>. Acesso em: 06 jul. 2016.

WELLE, Iara. **Conjuntura econômica nacional e bancária.** Disponível em: <[http://www.fetrafiors.org.br/arquivos/15/15\\_1465500733.pdf](http://www.fetrafiors.org.br/arquivos/15/15_1465500733.pdf)>. Acesso em: 28 dez 2016.