

CENTRO UNIVERSITÁRIO ESTÁCIO DA AMAZÔNIA
BACHARELADO EM DIREITO

ASSÉDIO MORAL NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

MARCOS ALVES DOS SANTOS

BOA VISTA
2016

MARCOS ALVES DOS SANTOS

ASSÉDIO MORAL NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito do Curso de Direito do Centro Universitário Estácio da Amazônia.
Professor (a): Orientador: Raphael Caetano Solek.

BOA VISTA
2016

ASSÉDIO MORAL NOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

Marcos Alves dos Santos.¹

RESUMO

Este artigo visa fazer uma análise crítica acerca da perseguição intimidatória a qual os trabalhadores são submetidos em bancos, suas consequências e reflexos, tanto no ambiente de trabalho no que tange a sua relação interpessoal com os demais colegas quanto no seu desdobramento do meio social, as suas preocupações e os efeitos psicológicos advindos como resultado dessa prática degradante que afronta a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, elencado no artigo 1º, inciso III, da Carta Magna de 1988.

Palavras-chave: Assédio Moral; Instituições Bancárias; Doenças Ocupacionais; Efeitos Psicossomáticos; Afastamentos do Trabalho.

SUMÁRIO

1. Introdução; 2. Distinção assédio moral x assédio sexual; 3. Evolução do assédio moral nas relações de trabalho; 4. Os avanços tecnológicos e o assédio moral no meio bancário; 5. O assédio moral organizacional; 6. Saúde do trabalhador; 7. A proteção positiva; 8. Conclusões; 9. Referências.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por finalidade evidenciar a problemática e os males do assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente no trabalho bancário, mostrando seus desdobramentos e reflexos na vida social e na saúde dos trabalhadores que sofrem diariamente tal violência no ambiente laboral, seja ele praticado por superiores hierárquicos (assédio descendente), por colegas de mesmo nível hierárquico (assédio horizontal), por subordinados (assédio ascendente) e o praticado pela direção da instituição (assédio moral organizacional).

¹Marcos Alves dos Santos, Graduando no Curso de Direito no Centro Universitário Estácio da Amazônia.

Objetivo geral: Demonstrar a necessidade de uma atenção da sociedade (legislador), no sentido de criação de normas específicas à proteção dos trabalhadores brasileiros contratuais práticas no ambiente de trabalho, pois, o reflexo desse mal atinge toda a sociedade, seja na forma de má prestação de serviços, oneração do sistema público de saúde ou mesmo no aumento da violência urbana, além de demonstrar de que modo essa prática afeta a saúde dos trabalhadores e seus familiares:

Analisar as especificidades, a divergência e o entendimento da doutrina e da jurisprudência no que tange o assédio moral nos estabelecimentos bancários;

Identificar no ordenamento jurídico brasileiro a proteção e a garantia dos direitos referentes ao trabalhador, segundo a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

2 DISTINÇÃO: ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL

Antes do aprofundamento na matéria faz – se necessário estabelecer, com base nas obras que abordam o tema, a distinção entre assédio moral e assédio sexual.

Muito se confunde as duas modalidades de agressões praticadas no ambiente de trabalho contra o trabalhador, diante disso, analisando a conceituação feita por duas estudiosas do campo, MONTEIRO DE BARROS (2009,p. 177/178), conceitua o assédio moral como sendo “toda violência praticada contra o trabalhador de forma repetitiva e sistemática com o objetivo de degradar a sua dignidade humana”, já em relação ao assédio sexual, a Professora Maria Helena Diniz, no seu Dicionário Jurídico DINIZ(1998, p.285) destaca que é o “Ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo – se da relação de confiança, de autoridade ou empregaticia, com um escopo de obter vantagem sexual”.

Outra distinção entre as duas modalidades de agressão é o fato de que o assédio moral não possui no Brasil uma legislação específica, tendo esse ilícito seu fundamento em princípios gerais do direito, na doutrina e na jurisprudência, conforme cita ZANETTI (2000, p.22):

[...] ainda que não exista nenhuma legislação federal específica sobre o assunto, a proteção contra o assédio não está desprotegida, assim os princípios gerais do direito, como a proteção a dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, a doutrina e a jurisprudência são utilizados nesta proteção.

Na colocação de LIMA (2004, p. 39), posiciona - se de que “não existe nenhuma legislação federal dispondo especificamente que é proibido o assédio moral nas relações de trabalho, seja do ponto de vista trabalhista ou penal”.

Contudo, o assédio sexual já encontra - se tipificado no ordenamento jurídico pátrio especificamente inserido no artigo nº 216-A do Código Penal Brasileiro:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Na visão da Professora DINIZ, embora o assédio sexual esteja tipificado e o assédio moral não, a prática dos mesmos incide em responsabilidade civil com reparação de dano, nesse sentido diz DINIZ (2007.p. 35):

A responsabilidade civil é aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

No entanto, é de se ressaltar que, embora esteja tipificado no Código Penal, no âmbito do direito do trabalho há divergências, no sentido de que alguns tribunais entendem que nem sempre haverá a caracterização do assedio sexual nas condutas no ambiente de trabalho nesse sentido é a jurisprudência:

ASSÉDIOSEXUAL. INDENIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE PROVA. Embora o assédiosexual, no âmbito da empresa, seja de difícil comprovação, vez que, normalmente, não é explicitado perante os demais empregados, não se pode aceitar a sua ocorrência sem a observância de provas irrefutáveis, à medida em que, por se tratar de uma acusação grave, deve ser nitidamente demonstrada. Caso contrário, estar-se-ia correndo o risco de imputar a alguém, através de meras suposições, a prática do assédiosexual, violando, assim, a sua imagem e dignidade. No presente caso, em que pese o depoimento pessoal da Autora, o representante da Ré negou os fatos, não tendo a

Reclamante produzido qualquer prova de suas alegações. Não restou comprovado, sequer minimamente, o alegado assédio sexual supostamente praticado pelo sócio da Ré, não merecendo guarida o pleito indenizatório. (TRT-9 - 1011020093906 PR 10110-2009-3-9-0-6 (TRT-9TRT9-PR-07-10-2011))

Para MARQUES (2012, p. 49), dignidade é “uma condição inerente ao ser humano, cuja mesma está associada ao aspecto da racionalidade, intrínseca à condição humana, um parâmetro, atributo que os distingue dos demais animais”.

A jurisprudência aponta que o assédio moral no Brasil viola a dignidade da pessoa humana dá direito à reparação pelos danos decorrentes, incluindo o dano moral, nesse sentido aponta o julgamento do TRT da 17ª Região (Vitória – ES):

O 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 sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam 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 corrói a 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 a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237.

Em outro entendimento da jurisprudência, é a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

DANO MORAL – REVERSÃO DA JUSTA CAUSA – ABUSO DE DIREITO NÃO CONFIGURADO – INDENIZAÇÃO INDEVIDA – A mera reversão da justa causa aplicada ao empregado, por si só, não justifica o reconhecimento de dano moral indenizável. Não é direito potestativo do empregador imputar justas causas levemente, principalmente pelos grandes desconfortos que causam ao empregado – perda abrupta do sustento, rescisórias reduzidas ao mínimo, impossibilidade de sacar o FGTS e receber o seguro-desemprego. Entretanto, apenas quando ficar patente o abuso de direito ou a leviandade da imputação e principalmente quando ela atingir a própria honorabilidade do empregado é que se pode cogitar do dever de indenizar. Se o ilícito praticado foi grave, embora não justificasse, por razão interpretativa, a dispensa por justa causa, a indenização é descabida. (TRT 9ª Região, 743-2011-325-9-0-2, Relatora Sueli Gil El-Rafihi, 4ª Turma, Data de Publicação: 16/11/2011).

3 EVOLUÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Analisando a evolução, tendo como referência a obra de HILÁRIO (2001, 2ª Ed. p.40), verifica-se que desde a pré-história e em especial, “no período da Idade Média, o trabalho em grande parte, era desenvolvido pelos trabalhadores com foco na subsistência”. Nesta época em que alguns trabalhadores por estarem em melhores condições que outros, e devido a vários fatores influenciadores, tais como clima, relevo etc. se desenvolviam mais, erigindo assim às desigualdades comunitárias. HILÁRIO sustenta que, algumas comunidades tinham territórios ricos, enquanto outras, territórios pobres de tal forma que os que tinham maior poder aquisitivo “submetessem os que careciam de riquezas o trabalho como forma de compensar a ocupação de suas terras, os chamados *mansus*, em troca devia certas prestações ao dono”, dentre uma delas era o trabalho para produzir.

Analisando mais a obra do autor, HILÁRIO (2001, 2ª ed. p.48), percebe – se que, passados os anos, as pessoas trabalhavam sem qualquer direito trabalhista. “Muitos trabalhavam e produziam, mas a produção era repassada ao dono da terra”. Nesse processo, eles ficavam apenas com uma pequena parte daquela produção e em troca tinham o “direito” de permanecer na propriedade e o senhor dono das terras, dava – lhe proteção militar”.

Na idade média surgiram vários movimentos, dentre eles as idéias iluministas incutindo nos trabalhadores uma maior conscientização no que tange aos seus direitos, surgindo então as Corporações de Ofício. É de se observar que nessas corporações “os mestres tinham liberdades de cometer abusos físicos contra os aprendizes, cujos mesmos eram incutidos com a idéia de que um dia alçariam à posição de mestres”. HILÁRIO (2001,2ª ed. p.56/57)

Na linha de evolução, surge a Revolução Francesa, que difundia os ideais de igualdade, liberdade e fraternidade, com isso as Corporações de Ofício tornaram – se incompatíveis com tais ideais, vindo então a serem extintas, surgindo aí os primeiros institutos jurídicos que tratavam dos direitos dos trabalhadores.

Corroborando com a visão acima, RUSSOMANO (1997, p. 13), afirma:

A revolução Francesa, que foi o primeiro grande movimento genuinamente popular e de massa na articulação de reivindicações candentes, ao contrário, situando-se, declaradamente, no plano político e econômico, se vincula, de modo estreito, ao trabalho e é responsável histórica pelo advento do trabalho livre. Suas causas, sabidamente, são múltiplas. Entre elas existem, na base, causas técnicas (a revolução industrial inglesa, a máquina a vapor, a modificação dos métodos de produção, etc.) e ideológicas ou políticas (atribuição ao Estado do papel contemplativo que lhe outorgou o liberalismo, que consagra a liberdade individual).

Já na visão de BOBBIO(2004, p.107):

O fato é que foi a Revolução Francesa que constituiu, por cerca de dois séculos, o modelo ideal para todos os que combateram pela própria emancipação e pela libertação do próprio povo. Foram os princípios de 1.789 que constituíram, no bem como no mal, num ponto de referencia para os amigos e inimigos da liberdade, princípios invocados pelos primeiro e execrados pelo segundo.

Com o decorrer dos tempos e as constantes lutas dos trabalhadores por seus direitos trabalhistas, veio a Revolução Industrial, que serviu de propulsor para a luta da classe do proletariado, buscando melhores condições de trabalho e de proteção no que diz respeito a redução da absurda jornada de trabalho a que os trabalhadores eram submetidos há época. Karl Marx(1996, p. 10), em sua obra, afirma:

A sociedade burguesa moderna, que brotou das ruínas da sociedade feudal, não suplantou os velhos antagonismos de classes. Ela colocou no lugar, novas classes, novas condições de opressão, novas formas de lutas.

É de se destacar que, no entendimento de MONTEIRO DE BARROS (2009, p.177/178), assédio moral é “toda violência praticada contra o trabalhador de forma repetitiva e sistemática com o objetivo de degradar a sua dignidade humana”, pela análise do conceito, entende – se que, para a caracterização do assédio moral tem que haver repetidas práticas de condutas e atos, seja pelo superior hierárquico em relação ao subordinado, vice e versa, ou por pessoa de mesma posição hierárquica.

Corroborando com esse entendimento, FERREIRA (2010, p. 57), remete a pesquisa realizada por Heinz Leymann:

em 1984 efetuou o primeiro estudo sobre o assunto, quando identificou o fenômeno e o nomeou “mobbing”, o descreve da seguinte maneira: assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através de estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Ela afirma na sua obra que:

A primeira forma de descoberta do assédio moral foi o chamado *mobbing*. Esse termo advém do verbo inglês *tomob*, que transmite a idéia de tumulto, turba, confusão. Consiste em um processo envolvendo vários indivíduos contra apenas um. Sua utilização hodierna corresponde a perseguições coletivas, as quais podem culminar em violência física.

Na mesma linha, eis o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que:

O assédio moral caracteriza-se por atitudes deliberadamente perversas, com o objetivo de afastar o empregado do mundo do trabalho e que provoca danos à sua personalidade, à sua dignidade e até mesmo à integridade física ou psíquica, põe em perigo o emprego e degrada o ambiente de trabalho. (TST -RR - 20143/2003-014-09-00 – Min. Rel. Carlos Alberto Reis de Paula – 26.09.2008.)

Mesmo com todas as revoluções abordadas no que diz respeito às relações de trabalho, percebe – sea ausência de matéria competente no que diz respeito às condições do ambiente de trabalho, tanto é verdade que até hoje, não se tem uma norma específica que trate exclusivamente do tema, ou seja, não há uma proteção positivada com regras e proibições claras acerca do tema.

Na afirmação de FERREIRA (2004, p.37) há de se observar que “o assédio moral no ambiente de trabalho, trata – se de um fenômeno tão antigo quanto o próprio labor, todavia a questão só ganhou destaque nas últimas décadas”. A prática do mesmo vem de muito tempo, e está em vertiginosa ascensão, em todo o mercado de trabalho, seja no serviço público quanto no setor privado, necessitando, portanto, de uma atenção no que diz respeito à instituição de normas claras e específicas no sentido de coibir toda e qualquer prática dessa natureza, em prol da saúde física e psíquica dos trabalhadores.

Na obra de TITO(2009, p. 15/16):

Ao efetuar pesquisa com trabalhadores do chão de fábrica, Bareto (2003) ouviu relatos destacando várias queixas sobre os maus tratos no trabalho, das humilhações constantes e da falta de compromisso com a dignidade da pessoa humana. Uma das conclusões de sua pesquisa é que o assédio moral se constitui em um problema de saúde pública.

Sendo assim, essa prática necessita de repressão uniforme e proteção dos trabalhadores pelo Estado, através de normas específicas no sentido de combater tal prática no ambiente de trabalho.

Contudo, na afirmação de CERQUEIRA (2015; p. 80, 81), é de se destacar que a Constituição da República Federativa do Brasil, assegura uma proteção à dignidade da pessoa humana, dentre uma delas está protegida os direitos da personalidade, que são direitos absolutos, oponíveis *erga omnes*.

HIRIGOYEN (2005, p. 77), aponta que “Nos anos 80, surgiu um novo conceito chamado *mobbing*, termo que vem do verbo inglês *tomob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar.”

HIRIGOYEN afirma que para a definição do termo, o médico sueco Peter-Paul Heimnemann, no ano de 1972, publicou um livro sobre *mobbing*, tendo como base as experiências no ambiente escolar e a reação agressiva das crianças naquele ambiente.

Na afirmação de FERREIRA (2004, p.40), o debate de idéias acerca do tema voltou às discussões por meio de estudos mais detalhados, embasando – se em casos reais, mais precisamente na década de 90. A sociedade internacional se mobilizou, tendo como exemplo os países como a França, Suécia, Noruega e Itália. Corroborando essa idéia temos:

Em 1992, Andrea Adams escreve o livro “*BullingatWork*”, levando o conceito de *bulling* ao ambiente de trabalho. Em 1996, o sueco Heinz Leymann fez uma vasta pesquisa sobre o comportamento violento, chamado por ele de “psicoterror”, no ambiente de trabalho. Em 1998, a psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen lança o best-seller *Le harcèlement moral: la violence perverse ou quotidien* que inaugurou o debate em vários países e inspirou a realização de muitas pesquisas com a temática. Foi também em 1996 que a Organização Mundial do Trabalho publicou um relatório analisando diversas formas de violência no trabalho.

Conforme a citação mencionada acima, conclui-se que o bullying no ambiente de trabalho, se dá frequentemente envolvendo o abuso ou mau uso do poder. A prática do Bullying inclui comportamentos que intimidam, denigrem, ofendem ou humilham um trabalhador, normalmente na frente de outras pessoas. A prática do bullying cria sentimento de impotência no alvo e minimiza o direito do indivíduo à dignidade no trabalho.

4 OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E O ASSÉDIO MORAL NO MEIO BANCÁRIO

Antes da abordagem do tema no ambiente bancário, faz – se necessário conceituar ambiente de trabalho, este pode ser definido como sendo o local em que o trabalhador exerce a sua atividade profissional. Melhor definindo, “é o espaço-meio de desenvolvimento da atividade laboral, como o local hígido, sem periculosidade, com harmonia para o desenvolvimento da produção e respeito a dignidade da pessoa” . BELTRÃO (2009, p. 23).

Contudo, SOUZA (2009, p. 77), chama a atenção para o fato de que:

O objeto jurídico tutelado é a saúde e segurança do trabalhador (...) e a concepção de meio ambiente não pode ficar restrita à relação obrigacional nem ao limite físico da fábrica, já que a saúde é tópico de direito de massa e o meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, é direito constitucionalmente garantido.

Na Idade Média os comerciantes enfrentavam diversos problemas, vale à pena lembrar que, na afirmação de HILÁRIO (2001, p.56)

[...] a atividade bancária teve seu nascimento na Itália. Era interesse de seus comerciantes enfrentara diversidade de moedas, facilitando sua uniformização e, portanto, os negócios entre pessoas de diferentes regiões.

Os avanços tecnológicos e com isso a massificante informatização dos serviços bancários contribuiu significativamente, ao longo do tempo, para o desaparecimento de muitos postos de trabalho “pois, isso ocasionou uma redução nas ofertas de empregos no setor”, como aponta CERQUEIRA, (2015; p.114). Os trabalhadores que permaneceram agora são digitais, exigindo – se assim, pessoal qualificado que atendam aos novos avanços do

setor. Não obstante, “os serviços mais simples são informatizados, reduzindo ou eliminando os postos de trabalho da retaguarda.”

A partir daí, pode-se concluir que houve uma nova estruturação da carreira bancária, tendo em vista as idéias de novos e modernos procedimentos no que tange as operações bancárias, causando assim, uma sobrecarga de trabalho naqueles que laboram nessas instituições.

Seguindo na discussão, a atividade bancária segue como umas das mais estressantes para se laborar, os trabalhadores estão em constante pressão, corroborando com essa idéia, o autor afirma (2015, p. 135), que:

O cotidiano de um trabalhador bancário é de pressão total. Pressão pelo cumprimento d metas extenuantes, pressão para que preste um serviço de excelência, pressão pelo medo de ser dispensado, pressão ara conseguir uma promoção na hierarquia do banco, pressão pelas exigências dos clientes.

Tal afirmação fica claro nas palavras de CERQUEIRA(2015, p.116), quando ele afirma que:

As transformações por que passa a economia em seu processo evolutivo impactam, como não poderia deixar de ser, nas relações de trabalho nas organizações. Para isso, pesam a mão sobre a gestão do trabalho. Jogam nos ombros dos trabalhadores o peso da concorrência, da demanda, da abertura, dos lucros, das metas, dos resultados. O Taylorismo, que deslocou dos empregados para os empregadores a administração do trabalho, foi só o começo de uma história de degradação do corpo e da mente da classe que vive do trabalho.

Com o avanço das operações bancárias e a acirrada concorrência entre as instituições, exige – se uma constante qualificação daqueles que já trabalham no banco, pois, em muitas vezes, a metodologia de trabalho desses trabalhadores mostra – se defasada, em desalinhamento com os novos avanços tecnológicos, e essa “deficiência” metodológica, para as instituições, representa perdas, pois a sua competitividade frente ao mercado fica comprometida. CERQUEIRA (2015; p. 113-115):

Na década seguinte, as atividades de atendimento ao público foram informatizadas com a introdução de sistemas *on-line* nas agências, com a atualização automática das movimentações das contas correntes. As inovações mudaram a arquitetura das agências e a publicidade propalava a eficiência e modernidade dos bancos. A velocidade traduzia – se em lucros.

A nova realidade do trabalho bancário correspondeu a um novo perfil do trabalhador. As agências tornaram – se lojas de produtos e serviços financeiros. Os novos bancários têm que ter o domínio dos movimentos do mercado financeiro, devem ser hábeis no trato personalizados aos clientes e ter capacidade de vendas. A excelência no atendimento é a marca com que os bancos ofertam seus produtos e serviços aos clientes, visando a sua fidelização.

Tendo em vista que a informatização já atinge uma proporção majoritária da população, não é difícil encontrar e contratar profissionais mais novos e mais qualificados que possam cumprir as metas em tempo hábil, além do mais, há uma idéia enraizada nessas instituições de que, devido a sua condição de mais novos, esses trabalhadores podem e devem suportar um maior volume de serviços e jornada de trabalho mais longos, como expõe CERQUEIRA (2015; p. 114):

Nos bancos, cada vez mais fortes e concentrados, as inovações tecnológicas se aceleravam, alterando o conteúdo do trabalho e, por conseguinte, o perfil dos empregados. A informatização aumentava a produtividade dos trabalhadores bancários ao passo que aumentava a intensidade do labor. As leituras e as transmissões de dados feitas automaticamente por computadores permitiu o aumento exponencial das operações realizadas por dia.

Essa constante rotatividade de trabalhadores, no que diz respeito às relações de trabalho, faz com que o assédio moral seja ainda mais pujante no setor bancário, a partir dessa ótica de MENDES (2010; 3/4)

[...] pontuam que as pressões para o cumprimento de metas, o excesso de atividades, as agências lotadas, o barulho, o clima de tensão, as reclamações das chefias e dos clientes, o medo de assaltos e, principalmente, o medo do desemprego, são situações que agora fazem parte do cotidiano do trabalhador bancário. Essas situações, segundo as autoras, costumam vir acompanhadas de aumento de horas extras, dobras de turno e mais e mais pressão. As metas, em sua maioria, são descritas como inatingíveis, muito além dos limites físicos e psicológicos do trabalhador. Há ainda, um estímulo exagerado à Competitividade entre os colegas e grandes exigências quanto à qualificação profissional. Além dos perigos que circundam a profissão de bancário, a ganância por lucros acrescentada da concorrência inerente as atividades bancárias deixam ainda mais penosas a execução de tal atividade profissional.

Tendo por base a afirmação de CERQUEIRA (2015 p. 114), A inserção do uso da informática nas instituições bancárias fez surgir várias consequências, dentre uma delas está o fato de que “As leituras e as

transmissões de dados feitas automaticamente por computadores permitiu o aumento exponencial das operações realizadas por dia”, a rapidez na execução das operações, visando à redução de custos culminou na supressão de milhares de postos de trabalhos, surgindo a pressão por cumprimento pontual de metas, além do aumento da jornada de trabalho e de horas extras para tentar suprir a falta de trabalhadores em número aceitável para a execução das tarefas, fato que pode ser confirmado a partir da exposição de CERQUERIA (2015, p. 114):

Nos bancos, cada vez mais fortes e concentrados, as inovações tecnológicas se aceleravam, alterando o conteúdo do trabalho e, por conseguinte, o perfil dos empregados. A informatização aumentava a produtividade dos trabalhadores bancários ao passo que aumentava a intensidade do labo. As leituras e as transmissões de dados feitas automaticamente por computadores permitiu o aumento exponencialmente das operações realizadas por dia.

Tudo isso, contribuiu de forma determinante para que o assédio moral se tornasse mais latente nas relações bancárias, aponta TEIXEIRA (2010; p.4):

A categoria bancária passou, nas últimas décadas, por um conjunto de transformações que alteraram expressivamente a organização do trabalho e aumentaram as exigências sobre o trabalhador. Na visão de Larangeira (1997, p. 118), uma das repercussões dessas exigências diz respeito ao novo perfil do profissional bancário. Segundo a autora, “o perfil do novo bancário é, portanto, traçado a partir da ênfase na capacidade de lidar com tarefas não prescritas e com limites pouco definidos, contrariando a exigência anterior. Quando as atividades eram claramente delimitadas pelo manual.

Conforme o autor, a categoria bancária passou, por várias transformações dentre elas a alteração e a organização do trabalho, que acabou aumentaram as exigências sobre o trabalhador.

As mudanças ocorridas nas últimas décadas acabaram por trazer profundas transformações no trabalho e no contexto do trabalho bancário, ao que afirma MACIEL (2007, p. 119): “[...] provocando o aparecimento de queixas de assédio moral e consequências sérias para a saúde de alguns trabalhadores, tais como a depressão e o suicídio.”

5 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

No que diz respeito ao assédio moral organizacional, CERQUEIRA (2015, p. 30), define seu sendo: “... contexto na qual difunde – se a idéia de que tudo é permitido para se chegar aos objetivos da empresa, cujos chefes são estimulados a cometerem abusos, perseguições, cobranças violentas...”. Diante dessas práticas, os empregados bancários ficam numa posição de tal forma que “[...] impede inclusive que os trabalhadores se importem com o outro; ao invés de defender o colega das agressões dos gestores, é melhor se preocupar em cumprir suas tarefas para que não seja o próximo perseguido”.

Seguindo a conceituação, SOBOLL (2009, p.34) o definem como:

O assédio moral organizacional se configura pela prática sistemática, reiterada e freqüente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa a controlar a subjetividade dos trabalhadores.

Vale destacar que, não obstante a necessidade de qualificação técnica constante do trabalhador, aliado às mais variadas formas de desestabilização no desempenho de suas funções, suas atribuições personificadas pelo assédio moral, é natural a exigência pelos bancos de um padrão de socialização com o seu público, seus clientes, erigindo – se aí um esforço surreal no desenvolvimento das atividades de natureza bancária, nas argumentações de TEIXEIRA (2010, p. 46).

Que esta nova flexibilização do trabalho bancário implica não somente na qualificação técnica, mas exige do profissional certos padrões de comportamento, como está sempre disposto a vender, ser amável, comunicativo, equilibrado, fidelizar os clientes, ser capaz de adaptar- se as rápidas mudanças e o intenso ritmo de trabalho e tolerar a pressão e o estresse da profissão.

Na mesma linha de pensamento, CERQUEIRA (2015, p.115), expõe que:

A nova realidade do trabalho bancário correspondeu um novo perfil do trabalhador. As agências tornaram – se lojas de produtos e serviços financeiros. Isso demandou maior qualificação por parte dos bancários , que devem ter condições de captar clientes e atendê-los de modo a satisfazê-los integralmente.

Alinhado a isso, entra em cena, as diversas formas de precarização da capacidade de produção do trabalhador, "...a possibilidade de ganho salarial através de compensações e vantagens (abonos) que seriam ganhos com treinamentos, cursos de qualificação", que são necessárias para a manutenção do cargo, dando ao que seria um estímulo extra para o empregado no cumprimento da sua jornada de trabalho, um efeito contrário, haja vista que a maioria dos treinamentos são realizados nos finais de semana, suprimindo o tempo que seria de lazer do empregado, além do mais, tais qualificações são requisitos fundamentais e necessárias para o crescimento do trabalhador dentro da instituição. CERQUEIRA (2015, p. 115).

Sendo assim, aquilo que seria um investimento da empresa na qualificação dos seus empregados, no sentido de estar mais apta a prestar um serviço de maior qualidade no mercado em relação às suas concorrentes, valorização dos seus funcionários através de adicionais nas remunerações dos mesmos e, conseqüentemente, maximizar os ganhos da instituição, acaba configurando – se como ferramenta propícia ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Contudo, ficamsobrecarregados os trabalhadores,pois,se submetem, muitas vezes, para a manutenção de seus empregos, e acabam abrindo mão do seu descanso e do seu lazer, que seria com a família, para se qualificar durante o período em que deveriam descansar, por imposição do seu empregador, resultando em frustrações constantes que acaba refletindo no seu desempenhona atividade laboral do cotidiano.

6 SAÚDE DO TRABALHADOR

Os efeitos psicossomáticos refletem diretamente na saúde física e mental do trabalhador que sofre assédio moral, pois, HIRIGOYEN (2010, p. 160), aponta que perdurando o assédio, "a pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse pelos seus próprios valores". o corpo lança ao exterior todos os fluidos e influências negativas (o próprio assédio moral, stress, pressão), por meio de doenças, tais como problemas de circulação, asma, úlcera, gastrite, entre outras,

patologias causadas pelo alto grau de pressão a qual os trabalhadores dessa área estão submetidos diariamente no ambiente de trabalho e, que tem reflexos no campo medicinal, “ A saúde dos empregados é notadamente ofendida pelo trabalho em organizações que têm na agressão moral seu método de gestão.” CERQUEIRA (2015, p. 87). Aponta ainda, que:

O estresse é outra consequência do assédio organizacional. O mesmo revela que trata – se de uma resposta do corpo a uma demanda externa sobre ele exercida, na qual cita – se três fases: “o alarme, quando o organismo percebe o estímulo e prepara a reação, alterando o seu equilíbrio, a resistência, quando o estímulo é persistente o corpo tenta restabelecer o equilíbrio, gerando desgaste; e a exaustão, quando a resistência sucumbe ao estímulo.

Na mesma direção sugere MAENO (2011, p.220), que “a dor crônica e as afecções musculoesqueléticas e os transtornos psíquicos convivem simbioticamente” afetando a categoria bancária como um todo.

Já Vitor Barros Rego (2011, p.183) afirma que:

Portanto, a LER/DORT é uma doença psíquica, pois a tarefa monótona e a pressão para aumentar o ritmo de produção ajudam para que o trabalhador bloqueie seu pensamento sobre seu trabalho. O sujeito trabalhando sem pensar, também não tem mais noção dos próprios limites, não percebendo as necessidades das pausas preventivas durante o trabalho, levando à exaustão física dos tendões.

O bancário vive uma transformação que o coloca frente a frente às novas formas de organização do trabalho e sofre as consequências disto, como aponta MACIEL (2007, p. 119-120). “[...] um maior número de afastamentos do trabalho por LER (Lesões por Esforços Repetitivos), estresse decorrente do trabalho e sofrimento mental.” Diante desse quadro, pode-se inferir que a prevalência do assédio moral no trabalho, na categoria bancária seja elevada.

As consequências mais visíveis da qual se pode inferir e citar para permitir uma avaliação dos efeitos psicossomáticos no seu estágio mais grave é a síndrome de Burnout. Que, para CERQUEIRA (2015, p. 87) trata – se de um “Estágio na qual há um esgotamento físico e mental do trabalhador devido ao longo período em que sofreu stress profissional”, devido a vários

fatores, dentre eles a jornada de trabalho desumano a qual os bancários são submetidos.

Na mesma linha de entendimento PEREIRA (2010, p. 21), afirma que [...] é uma metáfora para significar aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental”.

Portanto, os pesquisadores reconhecem largamente o trabalho como possível fator estressante, mormente quando a pressão é alta e os prazos são curtos. Os desgastes do corpo e da mente são significativos, podendo levar até ao esgotamento do indivíduo, o chamado *burnout*.

7 A PROTEÇÃO POSITIVA

Por ser um tema extremamente complexo, de difícil prova e que apesar de fazer parte do ambiente de trabalho no que concerne à relação empregadora X empregado há séculos, o legislador só buscou dar ênfase e uma atenção ao tema há poucas décadas, pois, a prática do mesmo vem se acentuando em escala crescente no mundo e em especial no Brasil.

Para corroborar com esse entendimento, valeu – se da afirmação de STEPHANS (2013, p.14) de que:

O Brasil passou a discutir com mais veemência o tema Violência, Saúde e Trabalho no século XXI, Margarida Barreto, no ano 2000, publica Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações, tornando – se a principal referência teórica sobre o assédio moral no país.

A autora afirma que: “Neste mesmo ano (2000), surgiu o primeiro processo trabalhista por prática de assédio moral, julgado pelo Poder Judiciário do Espírito Santo”. E ela segue:

A grande relevância deste período, no seu entendimento, STEPHAN (2013, p. 15), foi “à crescente repercussão e estudo da prática do assédio moral no Brasil, principalmente na área jurídica, mesmo sem existir uma legislação federal que trate do tema”.

A prática do assédio cada vez mais ascendente no que tange às relações de trabalho nas instituições bancárias, aliada às mais variadas formas de agravo no que diz respeito ao desenvolvimento e a realização do

trabalho deixou evidente as diversas mazelas de caráter funcional, fazendo surgir então a necessidade de leis que dessem condições à proteção de direitos, visando um ambiente de trabalho humano e sadio, tratamento cortez e respeitoso entre os funcionários, possibilidade de diálogo, conforme visa DELGADO (2011;p.121).

Na colocação de LIMA (2004, p. 39), se posiciona de que “não existe nenhuma legislação federal dispendo especificamente que é proibido o assédio moral nas relações de trabalho, seja do ponto de vista trabalhista ou penal”.

É de se destacar o entendimento de ZANETTI (acessado em 26/05/2016), quanto ao fato da inexistência de uma lei federal específica tratando a questão:

Ainda que não exista nenhuma legislação federal específica sobre o assunto, a proteção contra o assédio não está desprotegida, assim os princípios gerais do direito, como a proteção a dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, a doutrina e a jurisprudência são utilizados nesta proteção”.

Embora o assédio moral ainda não faça parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, e devido à crescente escalada da prática no ambiente de trabalho, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no seu Artigo 483 e alíneas, o legislador já instituíra alguns dispositivos buscando coibir tal prática:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando:

- a) Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contratos, aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) Correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) Não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

Com o objetivo de proteger e garantir os direitos referentes ao trabalho que são regidos por relações contratuais entre empregado e empregador, foi criada em 1.943 a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), visando dar maior garantia e segurança jurídica aos entes da relação contratual. Na

visão de MARTINS (2009;78), “A CLT disciplina a relação de empregados. A Justiça do Trabalho, de modo geral, julga questões de empregados. ”

Na visão deles a Justiça do Trabalho, em diversos julgados tem decidido em favor dos empregados que buscam apreciação desse órgão julgante, de questões relacionadas ao labor pleiteando indenização por assédio moral praticado por empresas, conforme ementa da decisão da 1ª Vara da Justiça do Trabalho de Erechim:

Dano moral Assédio moral. Rigor excessivo adotado pelo empregador. Cobranças exacerbadas sobre a produtividade do empregado. Constante vigilância. Violência psicológica, de forma sistemática. Limitação e controle da frequência de idas ao banheiro. Violação aos direitos de intimidade e privacidade. Indenização devida. 2. Despedida indireta. Reconhecimento apenas por decisão judicial. Expressa manifestação da vontade do reclamante de resilir o contrato de trabalho. Ausência de vício de CONSENTIMENTO. Contrato extinto. Impossibilidade de desconstituição e conversão em outra modalidade de despedida. Inocorrência de despedida indireta. Art. 483 da CLT”. (Exmo. Juiz Leandro Krebs Gonçalves. Processo nº 00639-2008-521-04-00-0. 1ª Vara do Trabalho de ERECHIM. Publicação em 06.04.2009.).

Contudo, alerta ALKIMIN (2006, p. 118), ao alegar o assédio, incumbe ao trabalhador à prova do alegado, não tendo, num primeiro momento, o benefício da inversão do ônus probatório, “o encargo probatório deve ser transferido àquele que invoca a tutela jurisdicional e deduz a pretensão ressarcitória, sob alegação de ter sofrido dano moral”, confirmando tal posicionamento, pode – se citar os artigos 818 da CLT, “ A prova das alegações incumbe à parte que a fizer”.

Mais tarde a Constituição Federal de 1988, veio a reforçar a proibição de tais práticas, trazendo no seu Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, onde ressalta a prioridade do homem em razão das relações signatárias. Na visão de DELGADO(2011;p.121):

Do ponto de vista da criação de condições favoráveis a mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo do país, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigorante, parece claro que a nova Carta teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho[...]

Alinhada a essa ótica, pode – se ressaltar o rol do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, no qual foi inserido o Princípio da dignidade da pessoa humana, condição essa que foi alçada a princípio constitucional, sendo este, um dos cinco fundamentos da república. Tanto é que a dignidade da pessoa humana deve presidir todas as relações humanas, conforme entendimento de MARTINS (2013, p. 33) segue “O trabalhador tem direito, porém a um ambiente moralmente sadio. O empregador deve proporcionar ao empregado um ambiente sadio”.

Essas diversas tentativas em garantir ao homem a proteção de direitos fundamentais, visando o enfrentamento deste ante a sociedade e as relações de trabalho, veio pautado, em grande parte, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que fora elaborada pela ONU em 1948, como descreve BOBBIO (2004; p. 26):

A Declaração Universal dos Direitos Humanos representa a manifestação da única prova através da qual um sistema de valores pode ser considerado humanamente fundado e, portanto, reconhecido: e essa prova é o consenso geral acerca da validade. Os jus naturalistas teriam falado de consensus omnium gentium ou humani generis.

Apesar de não estar expressamente no ordenamento jurídico brasileiro, já existem projetos de lei em tramitação em diversos municípios buscando regulamentar a matéria.

8 CONCLUSÕES

Diante do exposto, verifica-se a relevância do tema abordado, o assédio moral nos estabelecimentos bancários, mostrando seus desdobramentos e reflexos na vida social e na saúde dos trabalhadores que sofrem diariamente tal violência no ambiente laboral, seja ele praticado por superiores hierárquicos, por colegas de mesmo nível hierárquico, por subordinados e o praticado pela direção da instituição financeira.

Contudo, tem-se que a busca por melhores condições de trabalho é uma luta oriunda da classe proletária desde muito tempo, o assédio moral é característico de uma nova maneira de se pensar no trabalho, onde a busca

insaciável pelo lucro define e modela os meios que os trabalhadores deverão alcançar suas metas e alçar ao patamar mais alto o lucro dos bancos.

O assédio moral muitas vezes se confunde com o próprio trabalho, tendo em vista a prática de assédio antes mesmo da origem do labor, constatando que além de um problema na seara trabalhista que desencadeia fatores psicossomáticos no trabalhador, é um embuste de ordem histórica.

Em síntese é notória a presença de assédio moral nas relações trabalhistas que datam de muito tempo, nas instituições bancárias tal prática aduz o conseqüente prejuízo na saúde física e mental do trabalhador, além de danos sociais e econômicos para a empresa.

Observou – se a necessidade da instituição de uma lei federal específica sobre o tema, haja vista, o constante crescimento da sua prática nos bancos, onde aqueles buscam maximizar os seus lucros a qualquer custo sem demonstrar preocupação com seus empregados.

Essa necessidade de criação de uma norma específica fica evidenciada também, no fato das divergências jurisprudenciais, uma vez que o reconhecimento ou não do assédio, fica a cargo do juízo subjetivo do julgador no Poder Judiciário, a cargo da jurisprudência de cada tribunal, revelando assim uma insegurança jurídica ao trabalhador e ao empregador.

As informações ora apresentadas visam intensificar a discussão acerca do tema assédio moral nas instituições bancárias, o presente artigo foi elaborado com embasamento em obras de notório valimento e busca pormenorizar os casos de assédio na seara trabalhista e propor alternativas no que reputa ao sítio nas instituições bancárias.

9 REFERÊNCIAS

ASSÉDIO Moral: uma abordagem nas relações de trabalho. **Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, n. 899, p. 6. 28 jan. 2002.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral nas relações de emprego**. 1ªed. Curitiba: Juruá, 2006.

BELTRÃO, Antonio F. G.. **Direito Ambiental**. 2. Ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2009.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Colaboração: Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. 6,9,12 p. (Série Legislação Brasileira).

BRASIL. **Código Penal**. 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio Moral Organizacional nos Bancos**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, responsabilidade civil**. 7vol. 21.ed. rev. e atual. de acordo com a Reforma do CPC. São Paulo: Saraiva, 2007. p.35.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. vol. 3. São Paulo: Saraiva, 1998.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2ª ed. rev. e ampl. Campinas, SP: Russell, 2010.

HILÁRIO, Franco Junior. **A Idade Média/Nascimento do Ocidente**, 2ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Brasiliense, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o Assédio Moral. Trad. Rejane Janowitz. 1. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMA, Francisco Meton Maques de. **Elementos do direito do trabalho e processo trabalhista**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2004.

MACIEL, R.H. **auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia**. Psicologia & Sociedade. Porto Alegre. V. 19, n.3, p. 117- 128. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf_psoc/v19n3/a16v19n3.pdf. acessado em 26 de maio de 2016.

MARQUES, Hérika Janaynna Bezerra de Menezes Macambira. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Fortaleza, 2014. Disponível em: <http://www.faculdadecearenses.edu.br/revista2/edicoes/vol7-1-2014/artigo2.pdf>. acessado em: 25 de maio de 2016.

MARX, Karl, ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. 6ª ed. Petropolis: Vozes, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 2ª ed. São Paulo: Atlas. 2013

MENDES, Ana Magnólia. **Violência no Trabalho: Perspectivas da Psicodinâmica, da Ergonomia e da Sociologia Clínica**. 1. ed. Curitiba: Mackenzie, 2010.

MONTEIRO DE BARROS, Alice. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2ª ed. Rio de Janeiro: LTr, 2009.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Curitiba: Juruá, 1997.

SOUZA, Jorge Henrique de Oliveira. **Tributação e Meio Ambiente**. Belo Horizonte: Del Rey. 2009.

SOBOLL, Lis Andrea Preira. **Assédio Moral interpessoal e Organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.

SANTANA, Saulo Santos. **Assédio moral nas instituições bancárias**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12363. Acesso em: 29/01/2016.

SANTOS, Stimison Oliveira. **Assédio moral nas instituições bancárias**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12363. Acessado em : 29/01/2016.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

TITO, Flávia Regina de Carvalho. **Assédio Moral/Organizacional no Trabalho Bancário**. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, Departamento de Ciências Administrativas, Programa de Pós-Graduação em Administração-PROPAD, 2003

TEIXEIRA, Gilnei Mourão: **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região)–**Recurso Ordinário 1315.2000.00.17.00.1-AC**.(2276/2001)-Relatora. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/3615/assedio-moral>. acessado em 25 de maio de 2016.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**: Virtual Books, 2000. p. 22. Disponível:<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>>. Acesso em: 26 de maio de 2016.