

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

AS VÍTIMAS DOS MÉTODOS DE GESTÃO NOS BANCOS

Projeto Editorial Praxis

A Condição de Proletariedade: A precariedade do trabalho no capitalismo global
Giovanni Alves

Dilemas da globalização: O Brasil e a mundialização do capital
Francisco Luiz Corsi (Org.)

Dimensões da Crise do Capitalismo Global
Giovanni Alves (Org.)

Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaios de sociologia do trabalho
Giovanni Alves

Economia, Sociedade e Relações Internacionais: Perspectivas do Capitalismo Global
Giovanni Alves (Org.)

Lukács e o Século XXI: Trabalho, Estranhamento e Capitalismo Manipulatório
Giovanni Alves

Tela crítica - A Metodologia
Giovanni Alves

Teoria da Dependência e Desenvolvimento do Capitalismo na América Latina
Adrián Sotelo Valencia

Trabalho e cinema: O mundo do trabalho através do cinema vol 1, 2 e 3
Giovanni Alves

Trabalho e Capitalismo Global - O Mundo do Trabalho Através do Cinema de Animação
Cláudio Pinto

Trabalho, Educação e Reprodução Social
Eraldo Leme Batista e Henrique Novaes

Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho
Giovanni Alves

Trabalho e gestão através do cinema
Bruno Chapadeiro

Sindicalismo e reestruturação produtiva no Brasil: desafios da ação sindical dos metalúrgicos de Caxias do Sul/RS
Paulo Roberto Wünsch

O trabalho do juiz: Análise crítica do vídeo documentário O Trabalho do Juiz
Giovanni Alves (org)

“Trabalho e Neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil”
Giovanni Alves

Trabalho, Educação e Formação Profissional: um debate do Serviço Social
Araré de Carvalho Júnior, Maria Cristina Piana e Maria Jose de Oliveira Lima (orgs)

SÉRIE TELA CRÍTICA

Tempos Modernos
Charles Chaplin (1936)

Metrópolis
Fritz Lang (1927)

Nós a Liberdade
René Clair (1931)

A Terra Treme
Luchino Visconti (1948)

Ladrões de Bicicleta
Vittorio De Sica (1948)

Salário do Medo
Henri-Georges Clouzout (1953)

Beleza Americana
Sam Mendes (1999)

Segunda-Feira ao Sol
Fernando León de Aranoa (2002)

Pão e Rosas
Ken Loach (2000)

Eles não usam black-tie
Leon Hirszman (1981)

O Corte
Costa-Gavras (2004)

O que você faria?
Marcelo Piñeyro (2005)

A classe operária vai ao paraíso
Elio Petri (1971)

2001 - Uma Odisseia no Espaço
Stanley Kubrick (1968)

A agenda
Laurent Cantet (2001)

Vinhas da Ira
John Ford (1940)

Laranja Mecânica
Stanley Kubrick (1971)

Meu Tio
Jacques Tati (1958)

Morte de um caixeiro-viajante
Volker Schlöndorff (1985)

O adversário
Nicole Garcia (2002)

O Invasor
Beto Brandt (2001)

O Sucesso a qualquer preço
James Foley (1992)

Conheça o **Projeto Editorial Praxis**: www.canal6editora.com.br
Pedidos pelo e-mail vendas@canal6.com.br

Organizadores
Nasser Ahmad Allan
Jane Salvador de Bueno Gizzi
Paula Talita Cozero

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

AS VÍTIMAS DOS MÉTODOS DE GESTÃO NOS BANCOS

INSTITUTO DE DEFESA DA
CLASSE
TRABALHADORA



Projeto Editorial Praxis

canal6 editora

1ª edição 2015

Bauru, SP

Copyright do Autor, 2015

Coordenador do Projeto Editorial Praxis
Prof. Dr. Giovanni Alves

Conselho Editorial

Prof. Dr. Antonio Thomaz Júnior – UNESP
Prof. Dr. Ariovaldo de Oliveira Santos – UEL
Prof. Dr. Francisco Luis Corsi – UNESP
Prof. Dr. Jorge Luis Cammarano Gonzáles – UNISO
Prof. Dr. Jorge Machado – USP
Prof. Dr. José Meneleu Neto – UECE

Ilustração da capa

“Composition V” – Wassily Kandinsky (1911)
Neue Galerie, Coleção privada de Ronald Lauder

A8444 Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos / Nasser Ahmad Allan, Jane Salvador de Bueno Gizzi e Paula Talita Cozero (orgs). — Bauru: Canal 6, 2015.
301 p. ; 23 cm. (Projeto Editorial Praxis)

ISBN 978-85-7917-347-9

1. Organizações. 2. Instituições bancárias. 3. Condições de trabalho. 4. Assédio moral. I. Allan, Nasser Ahmad. II. Gizzi, Jane Salvador de Bueno. III. Cozero, Paula Talita. IV. Título.

CDU 34:331.101

Projeto Editorial Praxis
Free Press is Underground Press
www.canal6editora.com.br

Impresso no Brasil/Printed in Brazil
2015

"A liberdade do dinheiro exige trabalhadores presos no cárcere do medo, que é o cárcere mais cárcere de todos os cárceres. O deus do mercado ameaça e castiga; e bem o sabe qualquer trabalhador, em qualquer lugar."
(Eduardo Galeano)

SUMÁRIO

■	PREFÁCIO.....	9
	ANA MARIA FIDELI MARQUES ELIAS HENNEMANN JORDÃO	
■	AGRADECIMENTOS.....	13
■	APRESENTAÇÃO	15
	NASSER AHMAD ALLAN	
■	O ASSÉDIO MORAL COMO ESTRATÉGIA DE GERENCIAMENTO: SOLICITAÇÕES DA FORMA ATUAL DE GESTÃO	19
	LIS ANDRÉA PEREIRA SOBOLL ANA CAROLINA HORST	
■	ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: POR UM OLHAR A PARTIR DA CRÍTICA DA ECONOMIA POLÍTICA.....	39
	GUILHERME CAVICCHIOLI UCHIMURA	
■	ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E ADOECIMENTO DE TRABALHADORES: O CASO DO HSBC EM CURITIBA	51
	GABRIELA CARAMURU TELES LUIZA BEGHETTO PENTEADO DOS SANTOS PAULA TALITA COZERO	
■	ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL – FATOR DE POLUIÇÃO AMBIENTAL – TUTELA INIBITÓRIA E TUTELA DE REMOÇÃO DO ILÍCITO	73
	JANE SALVADOR DE BUENO GIZZI RICARDO NUNES DE MENDONÇA	

■	ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E A TUTELA INIBITÓRIA.....	97
	CALANEDI DE OLIVEIRA MARTINEZ PERUSSOLO	
■	SAÚDE E TRABALHO: UMA PROPOSTA DE ABORDAGEM DO PROCESSO DE SAÚDE-DOENÇA EM BANCÁRIOS NO BRASIL, PELO RECONHECIMENTO DOS DETERMINANTES PSICOSSOCIAIS INERENTES AOS MÉTODOS DE GESTÃO DO TRABALHO EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS.....	135
	ELVER ANDRADE MORONTE	
■	SAÚDE DO TRABALHADOR BANCÁRIO – UMA REFLEXÃO COM BASE NA ERGONOMIA DA ATIVIDADE E NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	153
	LAERTE IDAL SZNELWAR SEIJI UCHIDA	
■	NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO E FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO UMA ABORDAGEM CONTEXTUALIZADA.....	165
	JULIO GNAP	
■	ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO	183
	MARGARIDA BARRETO	
■	ANEXO 1 RELATÓRIO FINAL DA PESQUISA “MÉTODOS DE GESTÃO E ADOECIMENTO DE TRABALHADORES: O CASO DO HSBC EM CURITIBA”	195
■	ANEXO 2 PETIÇÃO INICIAL DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE CURITIBA EM FACE DO HSBC	253

PREFÁCIO

Ana Maria Fideli Marques¹

Elias Hennemann Jordão²

Ampliar o lucro a qualquer custo – esse é o *mantra* dos capitalistas, que ao longo das décadas aperfeiçoam as técnicas de multiplicação de suas riquezas, tais como incorporações, aquisições, fusões, terceirizações, novas tecnologias como atendimento digital e *mobile bank*. Não importa quantos vão caindo pelo caminho, demitidos, adoecidos ou mortos. Os números assustam, pois o suicídio vem aumentando na categoria bancária. Trabalhadores são descartados pelos bancos como laranjas podres jogadas no lixo.

Os anos se passam e a exploração se acentua – amplia-se em escala a quantidade de agências e se reduz à metade a categoria. Implantam-se novos programas, novos controles e novas tecnologias a todo o momento, e o ser humano passa a ser apenas um detalhe neste processo evolutivo de novos sistemas, em que se maximizam os lucros e se minimizam as despesas.

Reféns da instabilidade econômica, do crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), do aumento da inflação e da taxa Selic, os bancários vivem entre a turbulência das altas taxas de juros (entre as mais altas do mundo) impostas pelos bancos e

1 Diretora da Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho do Sindicato dos Bancários de Curitiba (Gestão 2014-2017).

2 Presidente do Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região (Gestão 2014-2017).

o alto sacrifício pago pela população, sendo explorados ante a opulência do lucro das instituições financeiras.

Nos bancos, todas as decisões são centralizadas no gestor, com forte prevalência de um sistema burocrático, da valorização das regras em detrimento da valorização dos sujeitos, de um sistema disciplinar rígido e da valorização da qualidade total, da perfeição e do produto em desfavor das características humanas, não havendo espaço para a aprendizagem, nem espírito de coletividade ou solidariedade – esta é a selva onde o trabalhador bancário luta para sobreviver.

Dia a dia as metas são indiscriminadamente aumentadas, não sendo levadas em consideração as características econômicas de cada região, nem a quantidade de funcionários de cada unidade – quantidade que eventualmente pode estar defasada por motivo de doenças ou férias. Lágrimas de sangue, caixas de remédios, nada disso interessa; as metas precisam ser batidas, a qualquer custo.

A pressão pelo atingimento das metas fica cada vez mais insuportável, e os bancários são obrigados a vender diversos produtos que não tem a menor utilidade para os clientes. Quando entram em contato com o cliente, o diálogo começa com o pedido: “Por favor, me ajude, se eu não vender vou perder meu emprego”. O funcionário divide seu sofrimento com o cliente que, com poucos recursos, mas com sentimento de humanidade, acaba comprando o produto. Tudo isso para encher os bolsos do banqueiro. É como tentar enxugar gelo.

Conforme a conhecida anedota, “o olho de vidro dos banqueiros tem mais humanidade que o olho normal”!

Produtividade, metrificação, ritmo, sistemas de avaliação, exposição de *rankings*, assédio moral – a tortura é tanta que o trabalhador perde sua saúde e a esperança de viver, é demitido ou então adoece e segue sua *Via Crucis* no INSS, ambiente onde os peritos mais parecem advogados dos empregadores ou gestores de redução de despesas do governo. A partir dos exames periciais, conseguir um benefício por curto espaço de tempo já é difícil, e conseguir estabelecer nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, praticamente impossível. Rouba-se a saúde e, após, a dignidade do trabalhador!

Os anos 1990 foram marcantes para a categoria bancária, pois ao longo desse período muitos trabalhadores adoeceram de uma enfermidade até então desconhecida e refutada, pelos bancos, como de caráter ocupacional: as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) – um mal que não somente ataca a condição física do trabalhador, mas também termina fatalmente por afetar sua condição psíquica,

pelos motivos óbvios da exclusão, da discriminação e do sentimento de inutilidade provocado pelos próprios bancos.

Após mais de uma década, a doença não deixou de ocorrer entre a categoria, mesmo porque sua principal causadora – a digitação – ampliou-se com a intensificação da automação e da virtualização do atendimento bancário, tendo em vista que a informatização da produção não diminuiu a carga de trabalho dos bancários. Porém, nos anos 2000, outros males – iguais ou maiores – instalaram-se entre a classe: as doenças psíquicas.

Na última década, os bancos têm investido pesado em automação, e esse fator, que deveria ser um facilitador na vida do trabalhador, contraditoriamente se virou contra ele. Verificamos o aumento relevante do número de demissões na categoria, na mesma proporção, e ao mesmo tempo em que a sobrecarga de trabalho e as metas se avolumam diariamente.

Todo esse processo de mecanização e de virtualização tem trazido benefícios tão somente para as instituições bancárias, que têm enxugado seus quadros. Os que ficam, além de acabarem sobrecarregados, precisam conviver com a insegurança de não saber até quando estarão empregados. A redução de equipes, a pressão por superação de metas e a ameaça do desemprego têm gerado nos trabalhadores uma ansiedade profunda, levando-os à depressão e a um progressivo adoecimento. Desde então, nos últimos anos, a ênfase e prioridade do sindicato tem se materializado nas mesas de negociações, cobrando dos bancos cláusulas que protejam a integridade física e emocional, melhorando suas condições de trabalho.

Levando em consideração a forma com que o tema é tratado em mesas de negociações, e em contraste com o que se vê na prática, uma constatação é certa: o que adoce e maltrata o trabalhador são os métodos de gestão aplicados pelos bancos. Considerando uma escala de cobrança “de cima para baixo”, observamos que todos são vítimas de um processo que visa tão somente o lucro ilimitado dos banqueiros. Dessa maneira, o assunto deve ser tratado como violência organizacional.

É por esse motivo que, em parceria com o Instituto Declatra, elaboramos este projeto, com o intuito de analisar e comprovar aquilo que os bancos tanto insistem em negar. Ou seja, provar que os métodos de gestão adoecem os bancários, subtraindo o que eles têm de mais precioso: sua saúde. Com um grupo de especialistas da área, esperamos que todo este trabalho sirva de fonte de pesquisas e de

debates, e que possa ser utilizado na defesa da classe trabalhadora, que constrói este País todos os dias.

A Constituição Federal, em seu artigo 196, estabelece que “A saúde é direito de todos e dever do Estado” – texto, sem dúvida, muito belo e tocante. Mas, na vida real, os métodos de gestão continuam massacrando a saúde dos bancários, que nem ao menos podem contar com os órgãos fiscalizadores. Diante deste quadro, só a luta dos trabalhadores pode resistir à extração da mais-valia pelos banqueiros. Essa pesquisa é fruto desse necessário enfrentamento.

AGRADECIMENTOS

Este livro representa a etapa final de um projeto de pesquisa desenvolvido em parceria pelo Instituto de Defesa da Classe Trabalhadora (Declatra) e pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região.

Convém iniciar com os agradecimentos aos idealizadores desta obra que não mediram esforços para viabilizar sua edição. Ao Instituto direcionamos nossos agradecimentos na pessoa de seu atual presidente Mauro José Auache e de seu antecessor Wilson Ramos Filho. Não poderíamos nos furtar a agradecer às direções do sindicato das gestões 2011-2014 e 2014-2017, personificadas em seus presidentes Otávio Dias e Elias Hennemann Jordão, respectivamente.

Enaltecemos os autores que, acreditando nos propósitos dos organizadores, nos brindaram com suas contribuições. Resultado de pesquisa científica realizada com seriedade e excelência.

À equipe do Instituto Declatra (Élver, Gabriela, Júlio, Luiza e Paula) registramos nosso sincero agradecimento pela dedicação e entusiasmo demonstrados ao longo da pesquisa.

Por fim, agradecemos ao professor Giovanni Alves pela criação da belíssima capa e pela presteza com que atendeu a esta demanda, concedendo-lhe o selo de seu notável projeto editorial. Cumprimentos também estendidos a Canal 6.

Curitiba, novembro de 2015.

Os Organizadores.

APRESENTAÇÃO

Nasser Ahmad Allan¹

Nas duas últimas décadas constatou-se expressivo aumento na incidência de bancários e bancárias acometidos por transtornos mentais e do comportamento que resultaram na incapacidade laborativa temporária ou definitiva do trabalhador.

Se anteriormente a categoria convivia com uma epidemia de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho nos bancos, na época, identificadas por *LER – Lesões por Esforços Repetitivos* –, o recrudescimento de afastamentos previdenciários motivados pelos transtornos de humor vem alarmando o movimento sindical bancário e os estudiosos do assunto.

Distante de considerar-se superado pela gradativa melhoria nas condições ergonômicas de trabalho, também conquistada pela ação sindical, pode-se afirmar que os (ainda atuais) problemas decorrentes das DORT – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho – foram eclipsados pelo exponencial número de diagnósticos de doenças psiquiátricas constatado no setor.

Em meio às queixas dos trabalhadores das constantes e desmedidas pressões por cumprimento de metas e às consequentes demandas judiciais, o cotidiano da advocacia trabalhista conduzia a intuir que o adoecimento massivo de bancários

1 Mestre e Doutor em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), advogado trabalhista em Curitiba.

relacionava-se diretamente às modificações instituídas pelos bancos nos seus métodos de gestão inerentes ao seu modelo de organização do trabalho.

Vislumbradas nos últimos vinte anos, estas alterações estruturais importaram, entre outras coisas, na redução brutal do número de empregados e em contrapartida na potencialização da mais-valia a partir de rígidos controles individuais e coletivos de produtividade.

Com o propósito de transcender o campo da mera especulação e ingressar na seara da iniciativa científica, o Instituto de Defesa da Classe Trabalhadora (DECLATRA) propôs ao Sindicato dos Bancários de Curitiba um experimento ousado: *desenvolver pesquisa empírica tendo por hipótese que o trabalho em banco, no modelo de organização atual, favoreceria o adoecimento e o sofrimento psíquico do trabalhador.*

Com este intuito, em dezembro de 2013, formou-se uma equipe multidisciplinar, que trabalhou com a perspectiva de que os métodos de gestão agressivos e perturbadores não se restringiriam a algum banco ou local, mas, ao contrário, tratar-se-ia de uma realidade presente em todas as instituições financeiras do país; por questão metodológica, no entanto, foi necessário direcionar a investigação a um banco e a um lugar. Optou-se pelo HSBC BANK BRASIL S/A. A justificativa é simples: maior empregador lotado na sede do Sindicato dos Bancários de Curitiba permitiria uma pesquisa sobre uma base de dados mais abrangente, conferindo maior credibilidade aos resultados.

O acervo submetido à pesquisa foi constituído de todas as ações trabalhistas ajuizadas em face do HSBC na cidade de Curitiba, entre 2011 e 2013. Também foram analisados quase quatro mil formulários de atendimento de todos os ex-empregados desligados do banco na cidade e Região Metropolitana, de 2008 a 2013, onde constavam observações dos trabalhadores sobre suas doenças e ou queixas de problemas de saúde.

Esta apresentação não pretende deter-se sobre a metodologia e resultados da pesquisa, até porque o relatório final, elaborado pelos pesquisadores em outubro de 2014, encontra-se reproduzido na íntegra nesta obra, compondo seu Anexo 1. Sua leitura, detalhada e com vagar, parece imprescindível a quem se dedica ao estudo das consequências dos métodos de gestão na saúde dos trabalhadores.

No curso da investigação, com a leitura das petições iniciais e sentenças nas ações trabalhistas pesquisadas, destacou-se a superficialidade com que as questões relacionadas aos problemas no ambiente de trabalho eram abordadas, i.e.,

invariavelmente, reduzindo o debate ao assédio moral interpessoal, sem sequer se perquirir sobre a forma de organização do trabalho no banco.

A despeito de variados e profícuos estudos no âmbito da medicina e da psicologia, mormente na psicodinâmica do trabalho, pode-se dizer que o debate envolto no assédio moral organizacional está distante de consolidar-se no meio jurídico.

Esta obra coletiva, além de divulgar importantes resultados da pesquisa empreendida, pretende promover a discussão dos efeitos ocasionados pelos métodos de gestão adotados pelos bancos sobre a saúde dos trabalhadores. Em outras palavras, intenciona-se demonstrar como a prática nociva do assédio moral organizacional vem adoecendo os bancários do país e como pode ser combatida.

O artigo elaborado pelas psicólogas Lis Andréa Pereira Sobol e Ana Carolina Horst mostra-se emblemático, exatamente, por desnudar as práticas de assédio moral interpessoal e organizacional, elegendo-as como centrais à estratégia de gestão empresarial.

Em perspectiva complementar o advogado Guilherme Cavicchioli Uchimura aborda o tema a partir da crítica da economia política, trazendo o assédio moral organizacional como forma de maximização da mais-valia do trabalhador pelo capitalista.

No ensaio de Paula Talita Cozero, Gabriela Caramuru Teles e Luiza Beghetto Penteados dos Santos é encontrada uma análise do assédio moral, de suas facetas e consequências à saúde dos trabalhadores, tendo como pano de fundo os resultados da pesquisa liderada pelo Instituto Declatra.

A caracterização do assédio moral organizacional como fator de poluição ambiental e as formas de combate a esta prática a partir dos instrumentos jurídicos da tutela inibitória e da tutela de remoção do ilícito foram abordados pelos advogados Jane Salvador de Bueno Gizzi e Ricardo Nunes de Mendonça. Enfoque similar se vislumbra da análise da advogada Calanedi de Oliveira Martinez Perussolo. Aliás, teses esposadas em ação civil pública movida pelo Sindicato dos Bancários de Curitiba em face do HSBC, motivada pelos resultados da pesquisa desenvolvida, em que se pretende impedir a repetição da conduta delitiva por parte do empregador, além da reparação por dano moral coletivo e individual (a petição inicial na íntegra encontra-se reproduzida no Anexo 2 deste livro).

A identificação de fatores psicossociais relacionados ao trabalho, as condições de trabalho nas instituições financeiras, o adoecimento dos trabalhadores e a apresentação de algumas propostas para enfrentamento desta problemática a

partir da psicodinâmica do trabalho constituem a linha de abordagem no artigo do médico Élver Andrade Moronte e também no ensaio do médico Laerte Idal Sznclwar elaborado em conjunto com o psicólogo Seiji Uchida.

Também merece menção o estudo elaborado pelo estatístico Júlio Gnap que discorre acerca dos caracteres do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e sobre o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), muitas vezes citados irrefletidamente nos trabalhos jurídicos.

A fim de demonstrar como estas estratégias doentias de gestão não se reduzem às instituições financeiras ou, mesmo, à iniciativa privada, a médica Margarida Barreto abordou o assédio moral no serviço público.

Vislumbra-se, portanto, que para esta obra coletiva contribuíram pesquisadores de excelência em diferentes áreas do conhecimento: médicos, psicólogos, advogados e um estatístico, permitindo um imprescindível olhar multidisciplinar a respeito do tema.

Elaborado com uma perspectiva crítica, almejando diagnosticar a realidade presente para, então, buscar-se a solução por intermédio da prática transformadora, este livro pretende fornecer elementos para reflexão sobre as consequências dos métodos de gestão dos bancos em suas vítimas, os bancários, e apontar estratégias para seu combate.

O ASSÉDIO MORAL COMO ESTRATÉGIA DE GERENCIAMENTO: SOLICITAÇÕES DA FORMA ATUAL DE GESTÃO¹

Lis Andréa Pereira Soboll²

Ana Carolina Horst³

INTRODUÇÃO

Passou o tempo em que as empresas simplesmente podiam considerar que o assédio moral não passava de uma bandeira sindical sem correspondência na realidade. Transcorridos mais de dez anos de pesquisas e intervenções direcionadas a essa problemática no Brasil, o assédio moral se tornou bastante conhecido entre trabalhadores e também entre aqueles que representam os interesses organizacionais. Isso decorre, entre outros aspectos, das recorrentes demandas na Justiça do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho espalhadas por todo o País, as

-
- 1 Texto originalmente publicado no livro *Inovação para Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável*, organizado por Marco Antonio Silveira, Laerte I. Sznclwar, Leticia S. Kikuchi e Maria Maeno. Campinas, SP: CTI (Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer), 2013.
 - 2 Professora e pesquisadora no Departamento de Psicologia da UFPR. Líder do grupo de pesquisa *Trabalho e Processo de Subjetivação*, registrado no CNPq e certificado pela UFPR. Psicóloga pela UFPR, Doutora em Medicina Preventiva pela USP e Mestre em Administração pela UFPR. Autora de livros e textos sobre vínculos, assédio moral e processo saúde-doença relacionado ao trabalho. Palestrante. Linha de pesquisa: Trabalho e processo de subjetivação.
 - 3 Mestra em Organizações e Desenvolvimento pela FAE Centro Universitário, graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Paraná (2008) e graduada em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2010). Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

quais evidenciam que o assédio moral é um problema no cotidiano do trabalho que transcende a discursos de grupos ou de pessoas.

Entende-se aqui o assédio moral como uma prática de hostilização continuada, que transcende à relação entre uma vítima e um agressor, a qual está potencializada pelo contexto da gestão atual. Portanto, o assédio moral não é um desvio organizacional deste momento histórico, mas um processo que acompanha a atual forma de gestão, tendo em vista a predominância de valores pautados na ideologia da excelência e no individualismo, marcado pelas cobranças sempre crescentes, pelos mecanismos sutis de controle da subjetividade e pela degradação das relações.

Esse texto dá ênfase ao assédio moral quando este é utilizado como uma estratégia de controle e gerenciamento do trabalho e dos trabalhadores, destacando os aspectos da atual forma de gestão que compactuam e por vezes solicitam essas práticas. Por fim, destacam-se algumas considerações breves sobre as intervenções direcionadas a esta problemática.

As análises e problematizações aqui apresentadas decorrem de uma trajetória de pesquisa e de intervenção em empresas e sindicatos, iniciada em 2003, a qual permite uma análise articulada entre elementos da realidade e proposições acadêmicas. Este texto é essencialmente teórico, mas também pauta suas considerações nas experiências de análise e intervenções realizadas em situações de realidade⁴.

ASSÉDIO MORAL: ESCLARECIMENTOS INICIAIS

É necessário ressaltar, de antemão, que este texto se distancia da vertente que localiza o assédio moral como um problema entre uma vítima e um agressor, analisando perfis individuais, sem dar a devida relevância aos aspectos sociais, históricos e organizacionais envolvidos. As responsabilidades com relação às práticas de assédio moral devem, seguramente, contemplar indivíduos; entretan-

4 Atualmente, as pesquisas têm sido desenvolvidas por meio do grupo de pesquisa *Trabalho e Processos de Subjetivação*, certificado pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) e registrado no CNPq. As intervenções foram realizadas em empresas privadas, organizações públicas e sindicais, por meio de atividades de consultoria organizacional, formalizadas pela *Consciência Consultoria*, no período de 2000 a 2015. Tanto as pesquisas como as intervenções são coordenadas pela Professora Lis Soboll (soboll.lis@gmail.com).

to, precisam alcançar também a organização enquanto ambiente que propicia e estimula, em muitos casos, tais práticas (GOSDAL; SOBOLL, 2009).

Considera-se aqui que o assédio moral é:

[...] um processo grave e extremo de violência psicológica, que acontece de maneira continuada e repetitiva no contexto de trabalho e que produz efeito de humilhação, ofensa e constrangimento. No cotidiano organizacional este processo aparece no uso cronificado de práticas insistentes, perturbadoras, rudes e hostis, que se efetivam por ação ou omissão (isolamento), concretizados em gestos, palavras (escritas ou faladas) e comportamentos ou procedimentos explícitos, camuflados ou silenciosos (SOBOLL, 2011, p. 40).

Atos hostis continuados e repetitivos no contexto do trabalho, que causam constrangimento ao trabalhador, são elementos que caracterizam o assédio moral. Não se configuram como assédio moral as agressões pontuais, eventuais e esporádicas, que não se apresentam de maneira recorrente e persistente.

Estudos iniciais (LEYMANN, 1996) submetiam a ocorrência do assédio moral à existência de agressões com frequência semanal por no mínimo seis meses. Entretanto, pesquisas mais recentes (HIRIGOYEN, 2002; EINARSEN; HOEL; ZAPF & COOPER, 2003) indicam ser necessária apenas a constatação do caráter processual, prolongado e sistemático, sem seguir um padrão de duração e repetição pré-definidos.

Vincent de Gaulejac (2007) destaca que o assédio moral gera a degradação das condições de trabalho, tornando o trabalhador mais suscetível a ter sua dignidade afetada, assim como a ter prejuízos à saúde física e mental e ao futuro profissional. Os danos físicos e psicológicos advindos dessa vivência são importantes indicadores da necessidade de desenvolvimento de intervenções que, de fato, oportunizem quadros de transformação da realidade no contexto organizacional. Entretanto, não são todos os trabalhadores que adoecem em virtude de um processo de assédio moral. A incidência do adoecimento surge, portanto, como um indicador complementar do assédio moral, isto é, a ausência de adoecimento não descaracteriza a ocorrência do assédio moral (SOBOLL, 2011).

Alguns autores (HIRIGOYEN, 2002; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008) apontam a intencionalidade como um elemento essencial na conceituação do que

é assédio moral. Entretanto, é delicado adotá-la como critério definidor do assédio moral, uma vez que sua aferição é difícil e subjetiva (GOSDAL; SOBOLL, 2009). Ainda assim, aquele que incide em práticas de assédio deve responder por suas responsabilidades em relação aos atos praticados, independentemente da intenção de prejudicar o colega de trabalho (SOBOLL, 2011).

Reafirmando as considerações de Einarsen e colaboradores (2003), a prática repetida de ações hostis nos casos de assédio moral pode ser deliberada ou não, com ou sem a intenção de ofender. No assédio moral, mesmo que as hostilidades sejam constantes e prolongadas, estas podem acontecer de forma não intencional e até inconsciente, quando a agressividade surge como uma defesa psíquica (DE-JOURS, 1999; GOSDAL; SOBOLL, 2009). Conceitualmente, o importante é que sejam observados o caráter processual e os *efeitos* da humilhação, ofensa e constrangimento, independentemente da intenção de causar dano ou de ser hostil.

Incide na mesma condição de independência o tipo de contrato de trabalho que vincula o trabalhador a uma organização. Trabalhadores efetivos, temporários, estagiários, terceirizados e até mesmo consultores ou prestadores de serviços, sem vínculo direto com a empresa, podem estar envolvidos nestas práticas. Além disso, o assédio moral pode envolver qualquer trabalhador na estrutura hierárquica da organização: pode ocorrer entre colegas (assédio horizontal), de subordinados para superiores (assédio ascendente), de supervisores para subordinados (assédio descendente) e simultaneamente entre pessoas de diversas hierarquias em relação ao alvo das agressões (assédio misto).

A desigualdade de poder não é um critério para a caracterização do assédio moral (SOBOLL, 2011). O desequilíbrio na relação de poder, entretanto, apresenta-se como uma resultante (HIRIGOYEN, 2002; EINARSEN; HOEL; ZAPF & COOPER, 2003), isto é, ao longo do processo de assédio aquele que é agredido passa a ser progressivamente colocado numa situação de inferioridade e de dificuldade em se defender, independentemente de sua posição formal na hierarquia da empresa ou da condição que possuía na relação quando do início do assédio (SOBOLL, 2011).

Algumas alterações no contexto do trabalho são indicadores de possíveis processos de assédio moral: alterações no padrão comunicacional, nos contatos pessoais, na reputação do trabalhador, na situação ocupacional e no estado de saúde, tendo em vista que esta prática degrada as relações, dado o ambiente de trabalho hostil, insidioso e estressante ou por processos de perseguição, desprezo e humilhações públicas (SOBOLL, 2011).

Embora algumas pessoas possam não adoecer, as repercussões na saúde do trabalhador estão entre as principais consequências das práticas de assédio moral, apresentando-se na forma de adoecimentos severos ou de alterações psicossomáticas que camuflam o nexo entre as práticas vivenciadas e os efeitos na saúde. Alguns agravos à saúde relacionados a essas práticas: menos energia e vitalidade (VAEZ et al., 2004); tensões musculares, impossibilidade de descansar, palpitações e tontura (DAVENPORT et al., 1999); problemas psicossomáticos e doenças físicas (EINARSEN; RAKNES, 1995; NIEDL, 1995; ZAPF et al., 1996); aumento no nível de estresse do indivíduo (EINARSEN, 2003); ansiedade e depressão (DI MARTINO et al., 2003); comportamentos heteroagressivos e autoagressivos (NIDLE, 1995); ansiedade e transtorno do estresse pós-traumático (LEYMANN; GUSTAFSSON, 1996); incapacidade para o trabalho e suicídio (GROEBLINGSHOFF; BECKER, 1996).

Portanto, caracteriza-se o assédio moral pela presença invariável de atos hostis, repetitivos e prolongados, que tenham sido realizados no contexto do trabalho.

E, como elementos complementares que podem estar presentes nos casos de assédio moral, temos:

- desigualdade de poder;
- alterações na saúde;
- intencionalidade.

Alguns exemplos de situações que, quando repetitivas e articuladas com atos hostis, podem caracterizar o assédio moral, são:

- exclusão: todos são chamados para uma reunião e um determinado trabalhador é deixado de fora, embora faça parte daquele coletivo de trabalhadores;
- constrangimento: brincadeiras insistentes que rebaixam e humilham a pessoa;
- retirada de ferramentas ou instrumentos de trabalho: a pessoa fica sem atividades no trabalho ou sem acesso aos meios necessários para a execução das atividades;
- são dadas ordens diferentes e trocadas, que mudam o tempo todo, confundindo a pessoa e fazendo com que ela erre no desenvolvimento do trabalho, prejudicando-a;

- para fazer a pessoa “se dar mal”, exige-se que faça trabalhos muito difíceis ou impossíveis de dar certo, para que ela seja responsabilizada e culpada por erros;
- imposição de limites desnecessários e exagerados; por exemplo, fazer controle do tempo do uso do banheiro;
- pressões exageradas: a empresa ou os chefes pressionam muito e de maneira grosseira, exigem muito trabalho ou tarefas difíceis em pouco tempo, ameaçam ou gritam com trabalhadores de um grupo ou setor;
- exposição (em edital, reuniões coletivas, *e-mails*) de trabalhadores que não estão apresentando bons resultados, como uma maneira de chamar atenção e deixar a pessoa envergonhada, objetivando melhor produtividade por meio do constrangimento;
- a empresa solicita muitas tarefas, todas de uma vez, e não respeita o tempo necessário para que sejam feitas. O gerente exige os resultados e ameaça de demissão aqueles que não conseguirem atingir o resultado.

Para melhor compreensão das situações da realidade, considera-se didaticamente que o assédio moral se expressa em dois tipos principais, em relação às suas características estruturais: assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional. Esta classificação contempla os resultados de recentes pesquisas europeias (EINARSEN et al., 2003) e também brasileiras (ARAÚJO, 2006; SOBOLL, 2006; GOSDAL; SOBOLL, 2009). Embora sejam tipos distintos, estes não são excludentes, isto é, na realidade podem ocorrer os dois tipos de assédio moral, de maneira concomitante.

A seguir, serão abordadas as especificidades de cada tipo de assédio moral, destacando como eles podem ser mecanismos de controle e gestão do trabalho.

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: SUA APLICAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO

O assédio moral, ao longo dos estudos realizados por pesquisadores brasileiros e estrangeiros, foi apresentado a partir de diferentes concepções, desde o final da década de 70. Inicialmente o assédio foi definido como uma prática interpes-

soal em que uma pessoa “perversa” passava a exprimir comportamentos hostis em relação a outro trabalhador no contexto do trabalho, de maneira insistente e persecutória (LEYMANN, 1990; HIRIGOYEN, 2002).

Pesquisas mais recentes demonstraram, contudo, que práticas hostis, humilhantes e constrangedoras estão sendo largamente utilizadas por organizações como uma estratégia de gerenciamento do trabalho e dos trabalhadores. Essa constatação fez com que o termo assédio moral tivesse sua compreensão ampliada, conforme a aplicação do termo feita pelos próprios trabalhadores nos locais de trabalho (EINARSEN et al., 2003; ARAÚJO, 2006; SOBOLL, 2006).

Para ataques pessoais e marcados por perseguições individualizadas é destinado o termo assédio moral interpessoal. Para hostilizações voltadas ao coletivo, associadas às políticas organizacionais (da empresa ou do gerente), usa-se o termo assédio moral organizacional.

ASSÉDIO INTERPESSOAL: ATAQUES AO INDIVÍDUO, MENSAGENS AO COLETIVO

O assédio moral interpessoal pode ser conceituado como

Um processo contínuo (repetitivo e prolongado) de hostilidade e/ou isolamento, direcionado a alvos específicos (geralmente uma ou poucas pessoas, mas sempre as mesmas), com o objetivo de prejudicar, podendo ter como efeitos descompensações na saúde [...]; alterações nas condições gerais de trabalho; desligamento [...] ou mudança na função (SCHATZMAM et al., 2009, p. 19).

Desse modo, o assédio moral interpessoal envolve ataques contínuos, pessoais, que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica, pelo uso de armadilhas, sutis ou explícitas, premeditadas e direcionadas sempre às mesmas pessoas, isto é, é um processo direcionado e pessoal (SOBOLL, 2011).

Cumpre-nos destacar ainda que, embora o alvo das agressões no assédio moral interpessoal seja uma ou mais pessoas em específico, o resultado atinge o coletivo. A prática tem efeito de controle sobre o coletivo de trabalhadores, uma vez que

instala o medo de maneira generalizada. Dessa forma, tem efeito de gestão, mobilizada pelo medo. Nestes casos, toda vez que alguém é hostilizado publicamente, de maneira sutil ou explícita, uma mensagem é emitida diretamente a todos da equipe, anunciando a necessidade de disciplina, adesão e obediência. Instala-se, assim, um clima de medo e atenção constante, pela ameaça de ser igualmente constrangido diante de qualquer deslize. Portanto, o assédio moral interpessoal pode ser usado como uma estratégia de gestão para controlar todo o grupo e proporcionar obediência e produtividade, por meio do medo, imposto ao trabalhador, de ser o próximo a ser perseguido, humilhado e afetado em sua dignidade.

Isso é frequente nos casos de assédio interpessoal (descendente e misto) em que ocorre a mediação de um gestor, geralmente apontado como agressor. Com medo de ser o próximo alvo, a alternativa dos demais trabalhadores é se calar, obedecer e mostrar bons resultados. Ou então, acreditando que há justificativa para tais agressões, alguns colegas podem se associar ao chefe e contribuir para o agravamento do processo de hostilização (assédio misto).

O que gere estes diferentes destinos da posição dos colegas pode ser resumido em um pensamento que domina o coletivo: “Se quem está sendo hostilizado merece este castigo eu não vou me envolver. E se não merece e eu me envolvo, provavelmente serei o próximo alvo”. Aqui o individualismo aparece como uma defesa psíquica (DEJOURS, 2000), baseada na cegueira, no silêncio e na surdez, utilizada pelo coletivo. Cada um se preocupa somente com a sua condição, finge não conhecer, nega e não se manifesta sobre o sofrimento e as injustiças vividas por outros. Este processo interessa às estratégias de gestão atuais e com elas é coerente. O individualismo, presente no assédio interpessoal, também sustenta as práticas de assédio organizacional.

ASSÉDIO ORGANIZACIONAL: A VIOLÊNCIA UTILIZADA ESTRATEGICAMENTE NA ORGANIZAÇÃO

O assédio moral organizacional se configura como

Interações entre o indivíduo e a organização ou a administração da empresa, as quais utilizam da violência e da hostilização, de forma continuada e crônica, “na formulação de procedimentos e políticas or-

ganizacionais, na forma de mecanismos de gestão abusivos sem necessariamente existir um agressor personalizado” (SOBOLL, 2011, p. 42).

O assédio moral organizacional contempla as interações entre o indivíduo e a empresa, sendo geralmente mediadas por práticas abusivas de gestores, dirigentes ou outros representantes. Diferente do assédio interpessoal, o propósito destas práticas não é pessoal, mas sim administrativo (SOBOLL, 2011).

O assédio organizacional pode ser direcionado para todo o grupo de trabalhadores ou para alvos determinados (por exemplo, profissionais que apresentam problemas de saúde ou baixo rendimento no trabalho), podendo atingir muitos simultaneamente (EINARSEN et al., 2003; SCHATZMAM et al., 2009).

Gestão por estresse, gestão por injúria e gestão por medo, são expressões diretas do assédio organizacional. Nesses casos se utilizam, como instrumento de gerenciamento das pessoas no trabalho, humilhações, pressões constantes e exageradas e ameaças. Existem também práticas organizacionais que se configuram como plataformas sustentadoras das hostilizações, a exemplo dos *rankings* de produtividade. Ainda que somente um dos empregados possa ser exposto ao não cumprir a meta, faz-se trabalhar “motivado” pelo medo, pela ameaça e pelo constrangimento: humilhado pela exposição de resultados pouco satisfatórios ou das premiações negativas, ameaçado pela exclusão, pela demissão ou transferência, acelerado pelo estresse das cobranças inatingíveis, etc. Neste caso, “o medo, a submissão, o controle dos questionamentos e do confronto das regras se instala como efeito, no coletivo dos trabalhadores, mesmo nos casos em que a agressão é direcionada apenas para um ou dois trabalhadores” (SOBOLL, 2008, p. 62).

Gosdal e colaboradores (2009) entendem que o assédio do tipo organizacional se esconde no “poder diretivo” legítimo do empregador, utilizado de forma abusiva, e envolve ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Enquanto o assédio interpessoal tem efeito de gestão (é uma consequência do assédio), o assédio organizacional usa estrategicamente da violência para fazer o gerenciamento dos trabalhadores. No último caso, trata-se de uma prática de gestão autorizada, ou no mínimo permitida pelas normas e pela estrutura organizacional, seja por conveniência ou mesmo negligência.

O assédio moral, no entendimento de Dejours (2008), exerce um eficiente meio de intimidação, a ponto de fazer dos colegas, de forma insensível, cúmplices da desestabilização psicológica, negando e traindo a si próprios. Para Dejours

(2008), o consentimento dos colegas contribui para o silêncio que fortalece o individualismo e a desagregação do viver-junto, afetando não só a vítima do processo, mas todo o coletivo. Há que se reconhecer, ainda, que o assédio moral é sustentado por uma ruptura de vínculos e pela solidão alienante, mantida por todos. Para Dejours (2008), o assédio moral sempre existiu; no entanto, o que mudou é que hoje não há mais solidariedade diante destas vivências.

Os espaços oportunizados pelas formas de gestão atual para a ocorrência do assédio moral serão discutidos a seguir.

POR QUE O ASSÉDIO MORAL É USADO COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO NA ATUALIDADE

O contexto competitivo que envolve as organizações, regidas por relações globalizadas, tem exigido a constante elevação dos padrões de excelência, a redução de custos e a diminuição no tempo de produção. Os avanços das tecnologias físicas (microeletrônicas e de informação) articulados com o aprimoramento nas tecnologias de gestão (práticas de gestão) desenham estratégias de controle do trabalho que atingem, de maneira crescente, a subjetividade e a colocam com *status* de matéria-prima da produção, cada vez mais solicitada (ALVES, 2007; ENRIQUEZ, 2006; FARIA, 2004; GAULEJAC, 2007).

Os níveis crescentes de produtividade e exigências elevadas com relação aos desempenhos individuais têm configurado um novo perfil de trabalhador: adaptável às mudanças em curto prazo, disposto a assumir riscos e desafios e com objetivos profissionais e pessoais alinhados à organização (PAGÉS et al., 1987; ANTUNES, 2005; GAULEJAC, 2007; FARIA & MENEGUETTI, 2011; SENNETT, 1999). A subjetividade do trabalhador, seus interesses, desejos, motivações, devem ser compatíveis e coerentes com os objetivos organizacionais.

Entretanto, esse novo perfil de trabalhador não se desenvolve sem consequências, muitas delas graves, principalmente do ponto de vista da saúde mental e das relações. Diante das solicitações organizacionais e das novas estratégias de gestão adotadas, as relações no trabalho tornam-se utilitárias, temporárias e frágeis, pautadas pela lógica do individualismo. Essas exigências resultam em um padrão comportamental que enfraquece a lealdade e a confiança

e afeta o compromisso mútuo, característico de relações duradouras, desestruturando o coletivo e a solidariedade (SENNETT, 1999; DEJOURS, 2004). O terreno para práticas de assédio moral estaria, nesse sentido, facilitado por um contexto organizacional que dissimula objetivos puramente organizacionais por meio de um discurso que envolve e seduz os trabalhadores (FARIA & MENEGUETTI, 2011), fazendo-os otimizar seus resultados.

O resultado excelente esperado pelas organizações geralmente é alcançado pelos trabalhadores que partilham o ideal organizacional. Contudo, a excelência se refere a algo não partilhável. Para que um seja excelente é necessário outro que fique aquém. Nesse sentido, a organização impele seus trabalhadores a uma busca constante de superação, pela imposição da competitividade entre membros de uma mesma empresa, pelo individualismo em detrimento de relações de colaboração, pela exaltação de conceitos como o autoempreendedorismo, a meritocracia e a autossuperação como o novo modelo de trabalhador contemporâneo (SOBOLL & HORST, 2012). Embora o discurso disseminado pela organização seja de trabalho em equipe, a ênfase está nos projetos, na carreira e nas metas individualizadas. As relações nas equipes se mostram deterioradas e descartáveis, perdurando pelo período de desenvolvimento das tarefas; não há cooperação, lealdade ou confiança mútua (SENNETT, 1999).

Como não existir assédio moral neste contexto? A ausência de relações duradouras no ambiente de trabalho, com constantes alterações de equipes de trabalho, por exemplo; a estimulação de práticas competitivas entre profissionais que desempenham as mesmas atividades, por meio de avaliações de desempenho individualizadas; e a banalização de práticas que desrespeitam a própria condição do trabalhador, a exemplo da exigência de alcance de metas que superam os limites normais de trabalho, são alguns dos fatores que propiciam o desenvolvimento crescente de práticas de assédio moral no trabalho.

Esses elementos estão presentes no ambiente de trabalho de forma naturalizada, isto é, não são questionados pelos próprios trabalhadores, os quais internalizaram a lógica da excelência. Eles visualizam na competição a oportunidade de crescimento profissional e naturalizam as estratégias agressivas de gestão em busca de objetivos que permitam melhores avaliações de desempenho, a partir da lógica dos resultados quantitativos. Uma vez que os trabalhadores que se dedicam integralmente ao sucesso organizacional (pois só assim é possível atingir as demandas crescentes da organização) são reconhecidos e valorizados, é internalizada a lógica organizacional

e o próprio coletivo de trabalhadores faz com que uns exijam dos outros o mesmo padrão de dedicação e de excelência enquanto elementos de sobrevivência. Diante disso, muitas práticas de assédio moral podem ser justificadas e tidas como legítimas, tendo em vista esta matriz de valores organizacionais centrados na competição, na superação e nos resultados de curto prazo.

A busca de um ideal de excelência leva, portanto, a uma competição sem fim, (GAULEJAC, 2007) que culmina em: (i) padronização das subjetividades, para que todos estejam aptos a buscar incansavelmente os objetivos da organização; e (ii) patologias da sobrecarga [por exemplo, Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), Síndrome de *Burnout*], da solidão (descompensações psíquicas) e da violência (assédio moral, suicídio), num uso instrumental de si mesmo e dos outros (SOBOLL & HORST, 2012).

Neste contexto dominado pela ideologia da excelência, o assédio moral surge como uma patologia social relacionada ao trabalho, utilizada, de maneira crescente, enquanto estratégia de gestão organizacional. Isto é, o assédio moral é uma prática coerente com as estratégias atuais de gestão e a elas associada. Ainda assim, faz-se urgente o desenvolvimento de intervenções que proponham e proporcionem diferentes formas de relações neste contexto.

POSSIBILIDADES DE PREVENÇÃO E DE GERENCIAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A adoção de práticas de assédio moral enquanto estratégia de gestão tem sido utilizada com frequência por muitas organizações, tendo em vista sua relação com a forma de gestão atual e com o aparente retorno, em melhor produtividade, alcançado em curto prazo. Entretanto, os resultados desta prática, para além da produtividade organizacional em curto prazo, remetem a perdas significativas em termos da vida em sociedade, dos aspectos humanos e até mesmo dos aspectos organizacionais.

Agir de maneira agressiva, humilhante e constrangedora é, por si só, uma ofensa à dignidade de qualquer pessoa e, portanto, incabível no contexto do trabalho, bem como em qualquer outro contexto da vida. Da mesma forma como não é legítimo e nem humano alcançar produtividade por meio de torturas físicas, não o é por meio de torturas psicológicas.

O assédio moral gera repercussões negativas de toda ordem: para o sujeito que o vivencia, para os colegas de trabalho que testemunham a vivência, para a organização e para a sociedade. Há o reconhecimento de que o assédio moral e a violência no trabalho são nocivos inclusive à funcionalidade do local de trabalho (DI MARTINO, 2002). Portanto, formas de prevenção e de gerenciamento dos casos são urgentes, até mesmo para organizações direcionadas apenas ao gerenciamento dos resultados, dos custos e da imagem organizacional.

Para abordar os aspectos de intervenção relacionados a esta problemática, parte-se de uma síntese breve da revisão da literatura sobre o tema, realizada anteriormente e publicada no texto *Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura* (GLINA & SOBOLL, 2012), que é aqui apresentada de forma articulada com uma análise ampliada e problematizada destes processos.

Conforme destacado em Glina e Soboll (2012), existem três enfoques básicos de intervenção em casos de assédio moral, apontados por Leka e Cox (2008): a prevenção primária, a secundária e a terciária.

A prevenção primária diz respeito a políticas e planos de ação que evitam a ocorrência do assédio moral, por meio de registro de incidentes violentos (mesmo que simples e não repetitivos), bem como por um replanejamento da organização do trabalho (tarefas, prazos, hierarquia, espaço de participação, avaliações, etc.). As intervenções preventivas secundárias seriam os treinamentos, os inquéritos e a resolução de casos de conflitos, visando à mudança de situações não desejadas, já identificadas na organização. As intervenções terciárias estariam voltadas para a minimização dos danos causados pelas práticas de assédio moral, envolvendo acordos corporativos, aconselhamento e terapia direcionada aos envolvidos.

As organizações, na sua maioria, não tratam da problemática de assédio moral se não estiverem, de fato, percebendo sua ocorrência ou ainda sofrendo com as repercussões negativas dessa prática. Portanto, a intervenção primária, que trata efetivamente da prevenção de casos de assédio, torna-se, entre as três, a menos utilizada até hoje (GLINA & SOBOLL, 2012). Efetivamente, se considerarmos que o assédio moral está relacionado com as práticas de gestão atuais, as intervenções existentes terão, com mais frequência, características de intervenções secundárias e terciárias.

As intervenções secundárias e terciárias são utilizadas quando algum conflito já está instalado e acompanhado de seus prejuízos (seja para o trabalhador, para o coletivo ou para a organização), principalmente nos casos que envolvem deman-

das jurídicas. Tais intervenções secundárias (reação) e terciárias (reabilitação) devem envolver de maneira articulada o nível individual, coletivo e organizacional, tendo em vista que o assédio moral é um processo multidimensional (GLINA & SOBOLL, 2012).

Na prática, nem sempre é possível o envolvimento da dimensão organizacional e coletiva àquele que desenvolve as intervenções (consultores internos ou externos à organização, entre outros profissionais), tendo em vista as limitações impostas pelas próprias empresas ou pela previsão de atividades, dadas pelo Ministério Público do Trabalho nos Termos de Ajuste de Conduta, em demandas desta natureza.

As possibilidades de ação e de estratégias de gestão variam de acordo com cada contexto organizacional e, portanto, as intervenções devem ser desenhadas a partir da análise das especificidades de cada realidade. Ao invés de aplicar uma solução única, que pretenda ser adequada a qualquer situação ou problema, o assédio moral e a violência no trabalho devem ser analisados e enfrentados a partir de estratégias de intervenção específicas para os diferentes casos (DI MARTINO, 2002).

Destaque-se que

o desenho da intervenção deve considerar o contexto organizacional e envolver os vários atores sociais. Mais do que tudo, é importante uma decisão consciente de fazer as intervenções necessárias e, nesse sentido, o papel da alta gerência é muito importante (GLINA & SOBOLL, 2012, p. 12).

Um importante requisito para uma intervenção que efetivamente traga avanços é o reconhecimento pela alta gestão de que o assédio moral está acontecendo e de que se quer mudar este quadro, reconhecimento que nem sempre está presente nas intervenções. Ainda assim, qualquer espaço organizacional existente para trabalhar a problemática é preferível a espaço nenhum, pensando naqueles que sofrem estas vivências no seu cotidiano de trabalho.

As intervenções voltadas para os trabalhadores que vivenciam o assédio moral devem envolver estratégias de superação do sofrimento a partir de: (i) grupos de apoio entre pessoas que vivenciaram situações parecidas, permitindo o compartilhamento de experiências e a conscientização de que a pessoa não é responsável

pelo evento; (ii) psicoterapia para elaboração do sofrimento e para superação do luto pelas perdas vivenciadas durante o processo de assédio; (iii) estratégias de reabilitação e retorno do trabalhador, propiciando um espaço de trabalho livre de práticas de assédio moral, bem como da possibilidade de estigmatização do trabalhador; e (iv) aconselhamento com relação aos direitos que foram violados, permitindo ao trabalhador decidir quanto à necessidade e adequabilidade de ingresso com demandas na justiça (CASITO et al., 2003; NAMIE & NAMIE, 2000). Além disso, é fundamental que estas pessoas sejam também instrumentalizadas para o enfrentamento destes casos, visando sua manutenção digna no trabalho.

A literatura indica algumas intervenções possíveis aos trabalhadores que incidiram na prática de assédio moral – na sua maioria gestores –, visando a possibilidade de reabilitação por meio de *coaching*, psicoterapia e mediação. Os que praticam o assédio, assim como os que sofrem o assédio, podem ser reabilitados por meio de processos específicos de acordo com a análise das necessidades individuais (BESWICK; GORE; PALFERMAN, 2006). Em alguns casos a transferência ou até mesmo o desligamento podem ser recursos utilizados. Se a situação de assédio não cessar, aquele que praticou o assédio pode ser transferido para uma posição em que haja menores chances de assediar e, em casos mais graves, a demissão é indicada, de acordo com Glendining (2001).

Conforme abordado em Glina e Soboll (2012), a mediação é indicada como estratégia de intervenção em casos de conflitos iniciais e/ou em que não haja adoecimento e/ou o afastamento não tenha sido necessário. As ouvidorias podem desempenhar um importante papel nesse sentido, apoiando e agindo rapidamente para contornar situações de conflito, esclarecendo os pontos que permitiram a instalação do conflito e desenvolvendo, junto com os trabalhadores envolvidos, soluções efetivas. A mediação, entretanto, só terá eficácia se utilizada no início do conflito, quando as partes têm condições de resolver a situação sem maiores prejuízos para ambas (BARÓN DUQUE; MUNDUATE JACA; BLANCO BAREA, 2003).

Para o coletivo de trabalhadores que testemunhou vivências de assédio moral a intervenção também se faz necessária, conforme sugerido em publicação anterior (GLINA & SOBOLL, 2012). Para Einarsen et al. (2003), principalmente em casos de assédio moral organizacional, nos quais procedimentos e práticas organizacionais são percebidos como opressivos, humilhantes e degradantes, muitos trabalhadores, ainda que não estejam diretamente vivenciando o assédio moral, podem sofrer repercussões na saúde mental, conforme também identificado por

Soares e Ferreira (2006), em virtude de um clima organizacional adverso e pelo testemunho das situações de assédio moral. A formação de grupos de apoio e de administração de conflitos, entre outros, pode ser utilizada, visando minimizar os danos e fortalecer os trabalhadores coletivamente.

Os discursos organizacionais, em geral, tendem a negar a ocorrência do assédio moral, e quando se faz necessário assumir sua ocorrência, não raras vezes as responsabilidades são deslocadas para o sujeito, individualizando e psicologizando o problema. Entretanto, conforme sugerido anteriormente (GLINA & SOBOLL, 2012), é imperioso que o processo de intervenção tenha como resultados:

- o reconhecimento de que o assédio moral tem origem na forma de gestão do trabalho na atualidade e que, portanto, a organização também é responsável por sua ocorrência e pelo gerenciamento destas práticas;
- a revisão dos limites do uso de determinadas práticas organizacionais que oferecem subsídio para o assédio moral, como, por exemplo, o uso de *ranking* de produtividade;
- a instrumentalização dos profissionais para que eles desenvolvam relações saudáveis no trabalho e enfrentem as situações de assédio sem se submeter a elas.

Queremos acreditar que as iniciativas de intervenções não sejam apenas para evitar que os casos de assédio moral sejam levados às ouvidorias, ao Ministério Público do Trabalho ou ainda à Justiça do Trabalho. Há muito mais a ser construído por meio destas ações que podem reverter em um ambiente de trabalho menos penoso e que se aproxime mais de ser um espaço de reconhecimento, de construção da identidade e de promoção da saúde.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maior visibilidade do assédio moral desde a década de 90 não se deve somente ao reconhecimento de sua existência ou à mobilização do movimento sindical, mas à repetitividade da ocorrência de situações de assédio. Vale destacar que neste mesmo período se deu a implantação de novas formas de gestão, as quais exigem

padrões diferentes de resultados e também de controle do trabalho. O assédio moral apareceu, com mais intensidade, neste contexto. Sua prática está relacionada com uma necessidade sempre constante de superação de si e do outro e, por vezes, as hostilizações constantes servem de mecanismos de gerenciamento para que as pessoas apresentem melhores resultados e melhor adesão à organização. Embora tanto o assédio interpessoal como o organizacional possam ter efeito de gestão, a maneira como isso acontece em cada um deles guarda especificidades.

A identificação do assédio organizacional rompe com a psicologização do assédio moral e com a culpabilização do indivíduo, remetendo a discussão às condições de trabalho e aos mecanismos de gestão (ARAÚJO, 2009). No assédio organizacional o uso de atos hostis é estratégico. Por sua vez, no assédio interpessoal o efeito de gestão aparece como resultado de um processo individualizado, mas que atinge o coletivo. De qualquer forma, o assédio moral é uma prática coerente (embora inadequada) com a forma de gestão atual.

Ainda assim, são urgentes intervenções inovadoras que possam questionar e propor outras formas de relações no trabalho, pautadas não apenas em códigos econômicos e financeiros, mas em valores humanos e sociais.

Será que a casuística, as demandas judiciais e os dados gerados nas intervenções não são importantes fontes de informações, que nos dão subsídio para o desenvolvimento de ações inovadoras de prevenção primária, as quais potencialmente evitariam o assédio moral? O que temos feito, enquanto pesquisadores e atores sociais, diante destas informações reveladoras de um risco de degradação das relações e da saúde, que atinge a todos? Como fica o sujeito que passa por processos de tratamento e/ou treinamento para não praticar o assédio moral, mas encontra um ambiente de trabalho que muitas vezes solicita e reconhece positivamente quem pratica tais atos, desde que eles não sejam percebidos? A quem interessa que esta problemática continue sem intervenções preventivas, tratada apenas como um problema individual?

“Não se pode esquecer, ainda, que o assédio moral no trabalho é fruto de um momento histórico e de um contexto social e econômico definidores da forma de organização do trabalho e do desenho das relações humanas neste contexto” (GLINA & SOBOLL, 2012, p. 279). Intervenções voltadas a instrumentalizar as pessoas envolvidas trazem excelentes resultados no enfrentamento cotidiano do assédio moral, mas pouco podem fazer para evitar novos casos. Precisa-se ter ousadia para observar a forma de gestão do trabalho atual e buscar a transformação

das práticas que a tornam apenas produtora de valores econômicos e financeiros, às custas do sacrifício de valores sociais e humanos, que é o que de fato nos mantém em uma sociedade digna. A inovação da gestão exige abrir mão de alguns valores, em busca de uma nova forma de viver juntos no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. Londrina: Praxis, 2007.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARAÚJO, A. R. **O assédio organizacional**. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006.

BARÓN DUQUE, M.; MUNDUATE JACA, L.; BLANCO BAREA, M. J. La espiral del mobbing. **Papeles del Psicólogo**, n. 84, p. 55-61, 2003.

BESWICK, J.; GORE, J.; PALFERMAN, D. Bullying at work: A review of the literature. **Health and Safety Laboratory**. Working Paper Series, v. 6, n. 4, 2006. Disponível em: <www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hsl0630.pdf>. Acesso em: jun. 2006.

CASSITO, M. G. et al. Raising awareness of psychological harassment at work: advice to health professionals, decision makers, managers, human resources directors, legal community, unions and workers. **Protecting Workers' Health Series**, n. 4. Geneva: World Health Organization, 2003.

DAVENPORT, N.; SWARTZ, R.; ELLIOTT, G. **Mobbing**: emotional abuse in the American workplace. Ames, IA: Civil Society Publishing, 1999.

DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. **Preventing violence and harassment in the workplace**. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

DI MARTINO, V. Violence at the workplace: the global response. **Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety**, v. 9, n. 1, p. 4-7, 2002.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

DEJOURS, C. Addendum: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In: DEJOURS, C. **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho**. SOUDANT, F. (trad.); LANCMAN, S.; SZELWAR, L. I. (Org.). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz: Paralelo 15, 2004.

EINARSEN, S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. **Aggression and Violent Behavior**, v. 5, n. 4, p. 379-401, 2000.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. The concept of bullying at work. The European

tradition. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: international perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003, p. 3-30.

EINARSEN, S.; RAKNES, B. I. Harrassment at work and victimization of men. In: **Congress of Work and Organizational Psychology**, 7, 1995 (Paper presented as a poster).

ENRIQUEZ, E. O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 5, n. 1, art. 10, jan./jun. 2006.

FARIA, J. H. de. **Economia política do poder: as práticas do controle nas organizações**. Curitiba: Juruá, v. 3, p. 102-31, 2004.

FARIA, J. H. de; MENEGUETTI, F. K. O seqüestro da subjetividade. In: FARIA, J. H. de (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, p. 45-67, 2011.

FREITAS, E. de; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Editora Cengage, 2008.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Idéias e Letras, 2007.

GLENDINING, P. Workplace bullying: curing the cancer of the American workplace. **Public Personnel Management**, v. 30, n. 3, p. 269-288, 2001.

GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 37 (126): 269-283, 2012.

GOSDAL, Thereza C.; SOBOLL, Lis A. P. (Org.). **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

GROEBLINGHOFF, D.; BECKER, M. A case of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. **European Journal of Public Administrations**, v. 14, n. 5, p. 845, 1996.

HIRIGOYEN, M. F. **Malaise dans le travail: harcèlement moral – démêler le vrai du faux**. Paris: Syros, 2001.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEKA, S.; COX, T. (Ed.). PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. **Protecting workers' health series**, n. 9. Geneva: WHO, 2008.

LEYMANN, H.; GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 251-75, 1996.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, p. 119-126, 1990.

_____. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organiza-**

tional Psychology, v. 5, n. 2, p. 165-84, 1996.

NAMIE, G.; NAMIE, R. **The bully at work**: what you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Naperville, Illinois: Sourcebooks Inc., 2000.

NIEDL, K. Mobbing and well-being: economic and personnel development implications. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 239-49, 1996.

PAGÈS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V. de; DESCENDRE, D. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

SCHATZMAM, M.; GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P.; EBERLE, A. D. Aspectos definidores do Assédio Moral. In: GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

SENNETT, R. A corrosão do caráter. Rio de Janeiro/São Paulo: Record, 1999.

SOARES, L. Q.; FERREIRA M. C. Pesquisa participante como opção metodológica para a investigação de práticas de assédio moral no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 6, n. 2, p. 85-109, 2006.

SOBOLL, L. A. P. Assédio moral no trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de Tecnologia e Trabalho**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2010, p. 40-6.

_____. Assédio moral no trabalho. In: CATTANI, Antônio D.; HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de Tecnologia e Trabalho**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

_____. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

_____; HELOANI, Roberto. A origem das discussões sobre assédio moral no Brasil e os limites conceituais. In: SOBOLL, Lis A. P. **Assédio Moral/Organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, 238 p.

SOBOLL, L. A. P.; HORST, A. C. **Ideologia da Excelência**. Verbetes no prelo, 2012.

SOBOLL, L. A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário** (tese de doutorado). Faculdade de Medicina. Universidade de São Paulo, 2006.

VAEZ, M.; EKBERG, K.; LAFLAMME, L. Abusive events at work among young working adults. **Relations Industrielles / Industrial Relations**, v. 59, n. 3, p. 569-85, 2004.

ZAPF, D.; KNORZ, C.; KULLA, M. On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 215-37, 1996.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: POR UM OLHAR A PARTIR DA CRÍTICA DA ECONOMIA POLÍTICA

Guilherme Cavicchioli Uchimura¹

INTRODUÇÃO

Estudos sobre a reorganização produtiva têm demonstrado, com cada vez mais precisão, que os novos métodos de gestão empresarial estão diretamente ligados ao adoecimento de trabalhadores e trabalhadoras.

“Espremer até a última gota” talvez seja a máxima eficientista que rege a racionalidade empresarial em tempos de neoliberalismo. Quando não há mais sumo, do outro lado desfalece um corpo, que não seria ao empregador mais que uma carcaça. Porém, ainda que descartada, ainda que em sua corporalidade desgastada, permanece inegavelmente viva. Estresse, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, síndrome de *burnout*, entre outras patologias, são as condições herdadas por quem vestiu a camisa da empresa e, em troca, recebe gravada a marca do assédio no próprio corpo.

O trabalhador acabará sendo tratado, muitas vezes pelo Sistema Único de Saúde, e permanecerá sob os cuidados da previdência social. Quando podem, os capitalistas lavam as mãos: privatizam os lucros e socializam os riscos e os pre-

1 Pesquisador do Instituto Defesa da Classe Trabalhadora – DECLATRA. Colaborador externo do Projeto de Pesquisa, Ensino e Extensão Lutas: formação e assessoria em direitos humanos - UEL/PROEX. Participante do NEFIL - Núcleo de Estudos Filosóficos - PPGD/UFPR. Advogado.

juízos. Portanto, há de se destacar que, para além dos danos individuais, ao privilegiar o assédio moral como cimento que estrutura a organização produtiva, o empregador contribui também para o aumento de gastos públicos com seguridade social. Trata-se, sob qualquer ótica, de uma lógica perversa que constitui caminho certo à barbárie.

Aponta-se, portanto, para a necessidade de questionarmos qual modelo de trabalho e de sociedade desejamos construir. Nesse sentido, este livro, somando-se aos valorosos estudos desenvolvidos nos últimos anos, conta com diversos escritos que aprofundam essas indicações introdutórias. Trata-se, em seu conjunto, de contribuição necessária à melhor compreensão do assédio moral organizacional em sua complexidade, bem como à construção dos caminhos de resistência a essa lógica perversa.

Nesse contexto, o presente artigo pretende dar um passo para trás, desenvolver um olhar mais amplo sobre esse incômodo fenômeno. As peculiaridades do tema, como são suficientemente tratadas em outros artigos desta mesma obra, não serão abordadas senão de maneira sucinta. Aqui, tomando a obra marxiana como ponto de partida, o objetivo é apresentar possíveis relações entre a crítica da economia política e o assédio moral organizacional e, com isso, indicar elementos suficientes para um enfrentamento do tema sem desvinculação da totalidade social.

A VALORIZAÇÃO DO VALOR E A ESPECIFICIDADE CAPITALISTA DO DIREITO MODERNO

A aposta que se faz, para se iniciar o desenvolvimento do presente trabalho, é que a análise do assédio moral organizacional não pode ser realizada criticamente sem se considerarem elementos da economia política. Por isso, esta primeira etapa do trabalho será voltada ao desenvolvimento de algumas categorias marxianas, consideradas pertinentes à melhor compreensão das condições materiais em que se realiza esse tipo específico de assédio moral nas relações de trabalho capitalistas.

A afirmação inicial da qual partimos é de que, para que o capital que se autovalue, é-lhe necessário encontrar algumas condições mínimas na sociedade. Uma dessas condições, talvez a principal delas, é que os proprietários dos meios

de produção estabeleçam contratos de compra e venda de força de trabalho. Isso porque, segundo Marx (1996), o ciclo da valorização do valor ($D - M - D'$), pelo qual que se realiza a realimentação do capital, não ocorre sem que os proprietários dos meios de produção efetivamente *comprem e consumam a força de trabalho* de trabalhadores livres.

O ciclo $D - M - D'$, que recebe o nome de *fórmula geral do capital*, é explorado de forma substancial no Capítulo IV do Primeiro Livro d'O *Capital*. Resumidamente, pode ser analisado em dois momentos distintos. No primeiro, ocorre a troca de dinheiro (D) por mercadoria (M). No segundo, a mercadoria (M) é trocada pela soma do dinheiro original (D) mais um acréscimo, um *plus*, que constitui a denominada mais-valia² ($D' = D + \Delta D$).

Segundo Marx (1996, p. 271), essa segunda etapa, $M - D'$, constitui justamente o movimento responsável por valorizar o capital. E mais: para que realmente ocorra a valorização do valor, ou seja, para que se origine *mais-valia* das relações de troca, a própria mercadoria que serve de intermediária no ciclo $D - M - D'$ deve ser fonte de valor, cujo valor de uso em si possa gerar objetivação de trabalho e criação de valor. Ocorre que nem a natureza, nem as máquinas, nem o dinheiro são capazes, por si só, de fazê-lo: a *única* mercadoria com essa característica é exatamente a *força de trabalho* (MARX, 1996, p. 285).

Como consequência, um dos pressupostos da reprodução do modo capitalista de produção é que, como regra, indivíduos comprem e consumam a força de trabalho de outros para se gerar mais-valia e, com isso, o capital permaneça ciclicamente sendo valorizado. É o que Marx (1996, p. 286-287) desenvolveu no seguinte trecho d'O *Capital*:

Para que seu possuidor [da força de trabalho] venda-a como mercadoria, ele deve poder dispor dela, ser, portanto, livre proprietário de sua capacidade de trabalho, de sua pessoa. Ele e o possuidor de dinheiro se encontram no mercado e entram em relação um com o outro como

2 Versões brasileiras mais recentes da obra de Marx, como a recente edição d'O *Capital* da editora Boitempo (tradução de Rubens Enderle), têm utilizado a expressão *mais-valor* para traduzir a categoria *Mehrwert*. Sem adentrar neste debate terminológico, ressaltamos que, neste trabalho, será utilizada a expressão mais-valia, somente tendo em vista que a edição d'O *Capital* pesquisada é a da editora Nova Cultural, com tradução de Regis Barbosa e Flávio Kothe, alinhando-se à terminologia por eles empregada

possuidores de mercadorias iguais por origem, só se diferenciando por um ser comprador e o outro, vendedor, sendo portanto ambos pessoas juridicamente iguais. O prosseguimento dessa relação exige que o proprietário da força de trabalho só a venda por determinado tempo, pois, se a vende em bloco, de uma vez por todas, então ele vende a si mesmo, transforma-se de homem livre em um escravo, de possuidor de mercadoria em uma mercadoria. Como pessoa, ele tem de se relacionar com sua força de trabalho como sua propriedade e, portanto, sua própria mercadoria, e isso ele só pode na medida em que ele a coloca à disposição do comprador apenas provisoriamente, por um prazo de tempo determinado, deixando-a ao consumo, portanto, sem renunciar à sua propriedade sobre ela por meio de sua alienação [*Veräußerung*]³. [...] Para transformar dinheiro em capital, o possuidor de dinheiro precisa encontrar, portanto, o trabalhador livre no mercado de mercadorias, livre no duplo sentido de que ele dispõe, como pessoa livre, de sua força de trabalho como sua mercadoria, e de que ele, por outro lado, não tem outras mercadorias para vender, solto e solteiro, livre de todas as coisas necessárias à realização de sua força de trabalho.

Para que possa ocorrer essa específica compra e venda, é necessário que a força de trabalho seja transformada em mercadoria (M) e, além disso, que ela seja comercializada diretamente pelo próprio trabalhador. Utilizando as palavras de Marx (1996, p. 286), o possuidor de dinheiro, para transformá-lo em capital e valorizá-lo, precisa encontrar à disposição no mercado “a força de trabalho como mercadoria”.

Inclusive, para Pachukanis (1988), foi a partir dessas duas necessidades básicas que se instituíram, historicamente, as noções de igualdade jurídica e de sujeito

3 Em relação à tradução de *Veräußerung*, do original em alemão, pelo termo *alienação*, cabe um pequeno aprofundamento. Muitos autores têm indicado a necessidade de não se confundirem as categorias *Enttäusserung*, *Entfremdung* e *Veräußerung* – muitas vezes traduzidas inadvertidamente para o mesmo termo da língua portuguesa: *alienação*. O termo que Marx utiliza na passagem citada é *Veräußerung*, que, na realidade, estaria mais próximo de “ato de alienação” ou, até mesmo, de *venda*. Trata-se de uma categoria mediadora entre a exteriorização e o estranhamento. Dessa forma, o termo *alienação* no trecho citado é empregado identificando o ato da venda da força de trabalho como forma de reprodução do trabalho enquanto “atividade exterior ao homem, como atividade alienada, estranhada”. (COSTA, 1999, p. 97).

de direitos, ambas fundamentais para a compreensão da especificidade capitalista do fenômeno jurídico. É o que o autor desenvolve na obra *Teoria geral do direito e marxismo*.

Ao falarmos em *força de trabalho*, sob tal perspectiva, estamos tratando de uma categoria fundamental à compreensão da economia capitalista e, por consequência, das dimensões modernas do fenômeno jurídico. A sua transformação em mercadoria, que apenas ocorre na modernidade, representa a possibilidade de *valorização do valor* e, por consequência, da instituição de uma sociedade em torno do capital. Aí se encontra, em certa medida, a especificidade capitalista do direito moderno.

OS DIREITOS TRABALHISTAS E A DISPUTA PELAS PROPORÇÕES DA MAIS-VALIA

A troca da força de trabalho por salário encerra, em si, uma relação de desigualdade material. Enquanto o trabalhador entrega uma mercadoria (M) por um determinado valor (D), o ciclo se renova com o capitalista detendo um valor aumentado (D'). Essa troca desigual, entretanto, vista por através da forma jurídica, passa a possuir a aparência de uma relação de igualdade, em que o salário funciona como justa contraprestação pela entrega da força de trabalho. Daí se dizer que, pela perspectiva marxiana, a forma jurídica é um elemento social fundamental à realização do processo de valorização do valor.

A liberdade jurídica, nesse sentido, não é mais que outra ficção capitalista. O trabalhador é compreendido juridicamente como um sujeito de direitos, destacado de sua mercadoria força de trabalho, para poder vendê-la livremente no mercado. Ocorre que, se o trabalhador é livre para vender a sua força de trabalho, apenas pode fazê-lo entregando-se si próprio. É aí que começa a aparecer a relação entre a crítica da economia política e o assédio moral organizacional. Cabe-nos, entretanto, desenvolver ainda mais a compreensão marxiana do capital e do fenômeno jurídico antes de enfrentar especificamente essa questão.

Uma vez vendida a força de trabalho ao proprietário dos meios de produção, o trabalhador não possui outra maneira de entregar tal mercadoria ao comprador senão lhe entregando a própria existência durante determinado tempo. Portanto,

além de ser o sujeito jurídico que comercializa a própria força de trabalho, é também o instrumento corporal portador dessa mesma força de trabalho, não podendo entregá-la ao capitalista senão colocando-se a si próprio, como corporalidade, à sua disposição. O trabalhador não é, para o comprador da força de trabalho, “mais que tempo de trabalho personificado” (MARX, 1993, p.357).

Em conjunto com essa condição, uma vez que a *força de trabalho* constitui a única mercadoria capaz de realizar o ciclo de valorização do valor, o contrato de trabalho assume a forma jurídica da dominação dos trabalhadores e, além disso, torna-se uma estrutura indispensável à reprodução da sociabilidade capitalista. Não é outra a maneira pela qual se pode compreender, de maneira crítica, o aparecimento histórico do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo.

Nesse sentido, retomando novamente a obra marxiana:

O capitalista apóia-se pois sobre a lei do intercâmbio de mercadorias. Ele, como todo comprador, procura tirar o maior proveito do valor de uso de sua mercadoria. De repente, porém, levanta-se a voz do trabalhador, que estava emudecida pelo estrondo do processo de produção: A mercadoria que te vendi distingue-se da multidão das outras mercadorias pelo fato de que seu consumo cria valor e valor maior do que ela mesma custa. Essa foi a razão por que a compraste. O que do teu lado aparece como valorização do capital é da minha parte dispêndio excedente de força de trabalho. Tu e eu só conhecemos, no mercado, uma lei, a do intercâmbio de mercadorias. E o consumo da mercadoria não pertence ao vendedor que a aliena, mas ao comprador que a adquire. A ti pertence, portanto, o uso de minha força de trabalho diária. [...] Pagas-me a força de trabalho de 1 dia, quando utilizas a de 3 dias. Isso é contra nosso trato e a lei do intercâmbio de mercadorias. Eu exijo, portanto, uma jornada de trabalho de duração normal. (MARX, 1996, p. 347-348)

O que se vê no trecho acima pode ser considerado, de certa maneira, um retrato do objeto do Direito do Trabalho: o antagonismo entre capital e trabalho. Ao tratar da regulamentação dos limites à jornada de trabalho no Capítulo VIII d'O Capital, mesmo sem conhecer aquilo que viria a se constituir no século seguinte como “Estado Social”, Marx já nos deixava uma análise precisa sobre a relação en-

tre o capital e os direitos trabalhistas. Nesse sentido, ao afirmar que “entre direitos iguais decide a força” e que “da natureza do próprio intercâmbio de mercadorias não resulta nenhum limite à jornada de trabalho”, Marx (1996, p. 349) já denotava o caráter instrumental que o direito assume na troca de força de trabalho por salário.

A relação jurídica de emprego, mesmo após a consolidação da vasta gama de direitos trabalhistas ao longo do século XX, não mudou em essência: continua sendo basicamente compra e venda da força de trabalho, agora ornamentada com mecanismos de proteção ao trabalhador. Com isso, os direitos trabalhistas conquistados, ainda que absolutamente indispensáveis na sociedade atual, não transcendem a disputa pelas proporções entre salário e lucro⁴, assim como no século XIX a conquista das limitações à jornada de trabalho não significou mais que a redução das taxas de exploração da mais valia em uma perspectiva objetiva.

Não se trata, com isso, de reduzir todas as possíveis dimensões dos direitos trabalhistas a essa disputa, mas sim de afirmar que, para além do ocultamento produzido pela forma jurídica, é basicamente a limitação da mais-valia que está em jogo na relação jurídica de emprego. Na permanente tensão entre capital e trabalho, o trabalhador luta por melhores condições e pela concretização de uma maior igualdade material. Enquanto isso, do outro lado da corda, o capitalista, “como todo comprador, procura tirar o maior proveito do valor de uso de sua mercadoria [a força de trabalho]”, vale repetir, a única “cujo consumo cria mais valor do que ela mesma custa” (MARX, 1996, p. 347-348).

A REORGANIZAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DA MAIS VALIA E O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A mais-valia é o lugar de onde o capitalista tira o seu lucro; por isso, ela “sorri ao capitalista com todo o encanto de uma criação do nada” (MARX, 1996, p. 332). Se o valor de uso da força de trabalho é criar mais valia, torna-se um imperativo ao capitalista que aumente ao máximo o seu consumo. Por isso, tem-se como regra

4 CORREAS, Óscar. El proceso de producción capitalista de mercancías. El derecho laboral. Em: **Introducción a la Crítica del Derecho Moderno (esbozo)**. México: Universidad Autónoma de Puebla, 1986. p. 133-198.

que, ao capitalista, não importa que o veículo dessa força-de-trabalho-mercadoria seja um ser humano: o que lhe importa é a intensificação do valor de uso da mercadoria que comprou. Apesar de o capitalismo ter se transformado significativamente desde que Marx lançou essa análise, a estrutura de reprodução do capital descrita nos itens acima permanece a mesma.

Os recentes processos de reestruturação produtiva e transformações nos métodos de gestão até podem, em uma visão ilusória e superficial, aparentar melhorias às condições de vida dos trabalhadores. Pelo menos é essa a imagem que as empresas procuram vender aos seus “colaboradores”, festejando as novas formas de organizar a exploração da força de trabalho, tais quais as possibilidades de trabalhar remotamente, os novos padrões de estímulo à eficácia dos trabalhadores, as formas mais flexíveis de venda da força de trabalho, as possibilidades de realizar o desejo de ser empresário de si mesmo etc.

Mas esses fatores não invalidam, de maneira alguma, as premissas centrais do capitalismo. Pelo contrário, tornam-nas mais evidentes: o maior proveito do valor de uso da força de trabalho continua colocando-se como necessidade à reprodução do capital, tornando os produtores, cada vez mais, criativos engenheiros da flexibilização laboral e hábeis domadores da subjetividade dos trabalhadores.

Como afirma Aldacy Rachid Coutinho (2000, p. 13-14), “o sistema de relações de trabalho atualmente degenerou para um regime hegemônico, cujo poder se estabelece por persuasão, através de múltiplos instrumentos, condicionadores e compensatórios, em uma estrutura de controle complexo”. Trata-se de uma alteração que não altera a natureza contraditória do direito do trabalho, pois essa permanece oscilante, entre interesses do capital e do trabalho, preservando “o instrumento de formalização jurídica das operações econômicas de apropriação do trabalho alheio, para inserção em uma atividade produtiva, cujo resultado é apropriação ou modificação da natureza”.

Tem-se, portanto, que, assim como o ciclo de valorização do valor, o núcleo do modo capitalista de produção, a forma jurídica da compra e venda de trabalho permanece, ao menos em essência, a mesma após as significativas transformações sociais ocorridas nas últimas décadas.

O *pós-taylorismo*, nesse contexto, consolidando-se como técnica de indução da sujeição dos trabalhadores (RAMOS FILHO, 2012, p. 296), apresenta-se em última análise como nova readequação da relação trabalho-capital, mas novamente voltada ao aumento do valor de uso da mercadoria força de trabalho.

Ao lado do pós-taylorismo, o neoliberalismo também deu novas cores à exploração da mais-valia, principalmente com a tentativa de justificar racionalmente os efeitos colaterais da livre concorrência. Cabe lembrar que F. Hayek já se referiu ao “cálculo das vidas” para enaltecer uma liberdade que se baseia no livre mercado e que requer o sacrifício de vidas humanas individuais⁵. Com isso, demonstra-se que, sob a ótica neoliberal, não há qualquer espécie de limite ao “direito dos vampiros ao sangue dos trabalhadores vivos” (PAZELLO, 2014, p. 156). Em síntese, a intensificação do valor de uso da força de trabalho é um imperativo da lógica do capitalismo, que assume uma forma própria na atualidade.

Eis que se apresentam as condições sociais pelas quais se realiza o assédio moral organizacional na sociedade em que vivemos. Ao mesmo tempo em que tal fenômeno se constitui como continuidade da exploração capitalista, possui certa especificidade neoliberal e pós-taylorista.

O conceito de assédio moral organizacional pode ser delimitado, de forma simples e direta, como “a opção pelo emprego da violência como política de gestão” (COUTINHO, 2013, p. 904). Trata-se, dentre as outras modalidades de assédio, daquela “fundada em práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das empresas, que por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos à saúde física ou mental dos empregados” (RAMOS FILHO, 2012, p. 381)⁶.

Seguindo as conceituações acima, demonstra-se que o assédio moral organizacional, em sua origem sociológica, é fenômeno decorrente do modo de produção capitalista. Basicamente, destacam-se dois critérios para se delimitar esse tipo de assédio: primeiro, a intencionalidade do empregador em forçar o empregado e, segundo, a finalidade de aumento de lucratividade.

Nota-se que esses dois critérios não são uma exclusividade de nossos tempos. Desde o início do capitalismo, como demonstra a obra de Marx, os capitalistas forçavam a intensificação do valor de uso da força de trabalho e possuíam avidez por lucro. Contudo, o que torna o assédio moral organizacional algo específico do

5 Sobre a crítica à obra de F. Hayek, considerado o “pai do neoliberalismo”, ver HINKELAMMERT, Franz J. *Crítica à razão utópica*. Tradução de Álvaro Cunha. São Paulo: Paulinas, 1988.

6 Sem adentrar aqui no debate terminológico, cabe observar que, na obra citada, Ramos Filho prefere a denominação *assédio moral empresarial* para designar o mesmo fenômeno.

pós-taylorismo é a racionalização dos métodos de gestão baseada na indução da sujeição dos trabalhadores.

Historicamente, ainda que tenha se levantado a emudecida voz do trabalhador, essa acabou por encontrar fatores heterônomos⁷ que logo a devolveram, junto com o sujeito-que-quer-falar, à mudez original, ou seja, à sujeição ante o poder do empregador. Nesse momento, os recentes influxos pós-tayloristas aproveitaram para vestir-lhe a camisa de colaborador e abrir estranhos caminhos para tomar-lhe o sangue. Metas abusivas, ameaças de demissão, exposição vexatória da produtividade, ritmo de trabalho acelerado, todos esses mecanismos que se tornaram recorrentes nas grandes empresas integram essa intencionalidade empresarial.

Diante desse quadro, faz-se necessário conceber esse peculiar método de gestão não como inovação contemporânea, mas sim como resultado da dinâmica engenharia laboral voltada à intensificação do valor de uso da força do trabalho. Assim como Taylor desenvolveu técnicas de administração dos movimentos e do tempo dos trabalhadores, o empresariado neoliberal inventa forma de espremê-los até a última gota, ainda que isso signifique o sacrifício de vidas, metaforicamente ou não.

Em outras palavras, o assédio moral organizacional desvela-se como continuidade. É nova etapa da organização da exploração capitalista. Por isso, faz-se necessário, como fúria contra o adoecimento e a exploração que dela decorrem, irromper o novo, não apenas combatendo seus métodos transitórios, mas também enfrentando a própria exploração capitalista que dinamicamente se reinventa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quanto aos aspectos basilares da relação entre a crítica da economia política e o fenômeno jurídico, o quadro geral delineado não teve a pretensão de exaurir o tema. Devido à limitação da proposta, não haveria espaço para uma investigação mais aprofundada desse objeto que apresenta um labirinto de peculiaridades. Ao iniciarmos a análise do assédio moral organizacional pelo estudo da crítica da

7 Segundo Melhado (2003), alguns desses fatores são a superpopulação relativa, a intangibilidade do mínimo existencial e a imobilidade do capital contra a inércia do trabalho.

economia política, o nosso objetivo não foi mais que indicar elementos suficientes para um enfrentamento do tema sem desvinculação da totalidade social.

A partir da crítica da economia política, o assédio moral organizacional pode ser compreendido como uma consequência do modo de produção capitalista. O capitalista compra a força de trabalho como mercadoria e leva, junto a ela, o trabalhador de quem a comprou: eis uma peculiaridade do contrato individual de trabalho, que o torna, antes de tudo, uma relação de dominação social entre seres humanos, apenas ocultada pela forma jurídica contratual.

Desvendar os caminhos para romper com essa lógica perversa é tarefa que se impõe para a construção de uma nova sociedade, então erigida sobre uma organização de um trabalho que não mais seja mercadoria e que não mais nos adoça. A coletânea de artigos que o leitor possui em mãos, em seu conjunto, constitui passo firme nessa direção. Pois, como prenúncio da barbárie, o assédio moral organizacional talvez se apresente como parte de um esperado *instante de perigo*, e ainda nos resta – já que lembramos W. Benjamin (1994, p. 224) – “articular historicamente o passado”, tomar conhecimento das ruínas da catástrofe e preparar a irrupção do futuro.

REFERÊNCIAS

BENJAMIN, Walter. Sobre o conceito de história. Em: **Magia e técnica, arte e política**: ensaios sobre literatura e história da cultura. Trad. Sérgio Paulo Rouanet. São Paulo: Brasiliense, 1994.

CORREAS, Óscar. El proceso de produccion capitalista de mercancías. El derecho laboral. Em: **Introducción a la Crítica del Derecho Moderno** (esbozo). México: Universidad Autónoma de Puebla, 1986. p. 133-198.

COSTA, Mônica Hallak Martins da Costa. **As categorias Lebensäusserung, Entäusserung, Entfremdung e Veräusserung nos Manuscritos econômico-filosóficos de Karl Marx de 1844**. 177 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1999.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Direito do trabalho: a passagem de um regime despótico para um regime hegemônico. Em: COUTINHO, Aldacy Rachid; WALDRAFF, Celio Horst (Orgs.). **Direito do trabalho & Direito processual do trabalho**: temas atuais. Curitiba: Juruá, 2000. p. 11-20.

HINKELAMMERT, Franz J. **Crítica à razão utópica**. Tradução de Álvaro Cunha. São Paulo: Paulinas, 1988.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Volume I. Tomo 1. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003.

PACHUKANIS, Evgeni. **Teoria geral do direito e marxismo**. São Paulo: Acadêmica, 1988.

PAZELLO, Ricardo. **Direito insurgente e movimentos populares**: o giro descolonial do poder e a crítica marxista ao direito. 545 f. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2014.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E ADOECIMENTO DE TRABALHADORES: O CASO DO HSBC EM CURITIBA

Gabriela Caramuru Teles¹

Luiza Beghetto Penteado dos Santos²

Paula Talita Cozero³

INTRODUÇÃO

As técnicas de gerenciamento empresarial, que passaram por uma sistematização intensa a partir das primeiras décadas do século XX, por meio do desenvolvimento do que se denominou *administração científica das empresas*, receberam novos contornos nas últimas décadas do último século, com a consolidação de diretrizes de organização ligadas aos ditames da reestruturação produtiva. Buscando responder às necessidades do capitalismo, de incessantemente organizar a produção de forma mais eficiente e arguciosa, a fim de não diminuir as taxas de lucro, as técnicas utilizadas pelo empresariado para administrar as condições de prestação do trabalho cumprem um papel fundamental para o desenvolvimento do modo de produção capitalista.

-
- 1 Pesquisadora do Instituto Defesa da Classe Trabalhadora. Advogada. Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).
 - 2 Pesquisadora em saúde do trabalhador. Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).
 - 3 Pesquisadora do Instituto Defesa da Classe Trabalhadora. Advogada. Professora do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Autônomo do Brasil (UniBrasil). Mestre em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).

Esses mecanismos se apresentam ligados ao novo contexto produtivo, marcado pelo investimento em novas tecnologias, automação, redução da vida útil das mercadorias, novos nichos de mercado, inovações nos produtos, dispersão geográfica para lugares em que é possível controlar a prestação de trabalho de forma mais fácil, fusões entre empresas e incremento de medidas que visam acelerar o tempo de giro do capital (HARVEY, 1996, p. 137-8). Disseminam-se práticas ligadas à exaltação da *flexibilidade*, mas que, ao contrário do discurso que propagam, consolidam-se em um ambiente de maior controle sobre os empregados.

Neste contexto, a subjetividade e a criatividade dos trabalhadores são colocadas também a serviço dos interesses empresariais, garantindo um maior vínculo subjetivo dos empregados à empresa. Essas técnicas representam uma *captura* ou um *sequestro* da subjetividade⁴ dos trabalhadores, mediante uma maior subordinação dos empregados ao “universo empresarial” (ANTUNES, 1995, p. 26).

A exploração de trabalho no setor bancário é um exemplo notório dessa reestruturação, marcada pelo aprofundamento da precarização do emprego, pela diminuição dos salários, pelo enxugamento de empregados diretos (com aumento da dispensa em massa e da terceirização), pela ampliação da jornada e pela pressão no ambiente de trabalho (JINKINGS, 2000, p. 171-98).

Durante a década de 1990, o quadro de empregados dos bancos foi reduzido de forma drástica. Entre 1990 e 1999, houve uma queda de 46,3% no número de empregados no setor. Enquanto em 1990 havia 732 mil bancários no Brasil, em 1999 o setor contava com 393 mil empregados. Nos anos 2000 aconteceu um crescimento acentuado no número de empregos, mas sem atingir o patamar de 1990. Em 2012, o setor bancário empregava 508 mil pessoas, o que representa apenas 69,4% do número de 1990 (DIEESE; CONTRAF, p. 7).

4 A expressão *captura* da subjetividade ou, ainda, *sequestro* da subjetividade é utilizada para indicar a subsunção da subjetividade dos trabalhadores à lógica do capital. Giovanni Alves, sobre o tema, enfatiza que cabe destacar “seu caráter ideacional”, ou seja, esta *captura* “não ocorre de fato, de modo perene, sem resistências, simulações e contradições. O que significa que o processo de captura é complexo e sinuoso, articulando mecanismos de coerção/consentimento, de manipulação em suas múltiplas dimensões, não apenas no local de trabalho, mas na esfera do cotidiano social. Além disso, é intrinsecamente contraditório, dilacerando não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual que se manifesta através de sintomas psicossomáticos.” (ALVES, 2006, p. 90).

Os lucros exorbitantes dos bancos se dão em um contexto de superexploração dos trabalhadores. O ambiente de trabalho bancário se desenvolve sob políticas de gestão marcadas por diretrizes assediadas, com impactos diretos sobre a saúde dos trabalhadores, causando sofrimento e adoecimento. Neste ambiente, em que o assédio moral é banalizado, os bancários ficam expostos a diversos riscos à sua saúde física e, especialmente, mental.

Os mecanismos de gestão dos bancos e das empresas em geral se valem de diretrizes que, não raras vezes, implicam assédio moral sobre os trabalhadores. É neste sentido que este artigo debate a questão do assédio moral organizacional e sua ligação com o adoecimento de trabalhadores. Para isso se utiliza, especialmente, dos dados da pesquisa “Métodos de gestão e adoecimento dos trabalhadores: o caso dos bancários do HSBC em Curitiba”⁵, de 2014, realizada pelo Instituto Defesa da Classe Trabalhadora (Declatra) em parceria com o Sindicato dos Bancários de Curitiba e região.

O ASSÉDIO MORAL E SUAS FACETAS

O assédio moral⁶ se define por práticas de terror psicológico dentro do espaço de trabalho. O psicoterror é materializado em uma série de condutas abusivas que humilham e desestabilizam emocionalmente o trabalhador vítima do assédio

5 A pesquisa “Métodos de gestão e adoecimento dos trabalhadores: o caso dos bancários do HSBC em Curitiba”, realizada durante o ano de 2014, analisou dados coletados nas fichas de homologações de rescisão de contratos dos trabalhadores do HSBC em Curitiba, reclamações trabalhistas com pedido de indenização por danos morais ajuizadas contra o referido banco e, ainda, compilou dados do Ministério da Saúde e do Ministério da Previdência sobre o adoecimento de bancários.

6 No aspecto jurídico, ressalte-se que o assédio moral viola e ofende os direitos de personalidade do indivíduo (dignidade, imagem, auto estima, honra, intimidade, etc.) previstos no artigo 5º, V e X da Constituição Federal. No enfrentamento a essas violações, tem-se como garantia legal o art. 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, bem como, o art. 927 do mesmo diploma legal: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Sendo assim, o assédio moral, causador de dano moral ao empregado, é prática ilícita condenada pela legislação brasileira. Para a configuração do assédio moral é necessário a repetitividade da conduta no tempo. Dito de outro modo, os atos abusivos praticados contra a vítima devem ser prolongados no tempo. A violência psicológica e a finalidade

(HIRIGOYEN, 2002). Mas, ao contrário da análise fundada em uma postura psicopatológica da vítima, fruto de políticas essencialmente individuais, o presente artigo se pauta pela compreensão deste fenômeno dentro de uma estrutura econômica e política que insere os indivíduos em uma lógica própria de subordinação e exigência da venda de sua força de trabalho nas condições determinadas pelo modo vigente de reprodução da vida.

Essa postura, conforme Heloani (2004, p. 2), “não obstante mais complexa, também considera cada indivíduo como produto de uma construção sócio-histórica”. Dessa maneira, as relações de produção e interpessoais que acontecem sob esse palco devem ser analisadas na medida de suas correlações com a macroeconomia.

A história do assédio moral é uma história de abusos e humilhações a que a força de trabalho é submetida no modelo de produção capitalista. Com modificações recentes da gestão de empresas, com vistas ao aumento do mais-valor absoluto e relativo⁷, verifica-se uma significativa interferência na subjetividade dos trabalhadores, com o retorno às práticas de instabilidade nos contratos e à intensificação do trabalho próprias do início do período da revolução industrial. Desse modo, os trabalhadores se veem envolvidos em “modelos de competitividade, em que se exige o comprometimento emocional, com incremento da mais-valia absoluta e relativa” e, além disso, “não recebem a contrapartida esperada” (ARAÚJO, 2012, p. 54).

A violência do assédio moral nos marcos da busca pela intensificação do trabalho, aumento das jornadas e pagamento da força de trabalho abaixo do seu custo de reprodução⁸ “reflete, tal como uma imagem no espelho, as formas de poder constituídas socialmente” (HELOANI, 2004, p. 3).

de controle da subjetividade dos trabalhadores figuram como características essenciais para esse diagnóstico (GOSDAL; SOBOL, 2009, p. 34).

- 7 O mais-valor absoluto acontece por meio da extensão da jornada de trabalho e consequente aumento da parte que excede o tempo de trabalho necessário; já o mais-valor relativo é aquele que, partindo de uma jornada fixa de trabalho, almeja a diminuição do tempo de trabalho necessário para a feitura de mercadorias (salários) para que, proporcionalmente, aumente o mais-valor. A redução do tempo de trabalho é conquistada pelo aumento da produtividade do trabalho (em regra com o uso da maquinaria) (MARX, 2014, p. 387-90).
- 8 Tais características pertencem ao conceito de superexploração do trabalho de Ruy Mauro Marini, próprio da extração de mais-valor nos países da América Latina. O mais-valor relativo no caso dos países dependentes aumenta com a redução do tempo de trabalho socialmente necessário,

Costuma-se, a partir de Hirigoyen (2002), classificar o assédio moral em três tipos: o assédio moral perverso, indicador de práticas vinculadas à relação pessoal entre o assediador e a vítima; o assédio moral estratégico, quando o trabalhador é forçado à rescisão do contrato pelas condições de trabalho impostas⁹, e o assédio moral institucional. No âmbito do assédio institucional, quando se trata de relação de emprego, aponta-se o assédio moral organizacional, como próprio do serviço público, e o assédio moral empresarial, próprio do serviço privado. Contudo, diante da utilização recorrente do termo organizacional para os dois tipos de assédio institucional, esse trabalho tratará o assédio empresarial por assédio moral organizacional.

O assédio moral organizacional não depende da perversidade de um assediador determinado e, na grande maioria das vezes, não objetiva retirar o empregado dos quadros da empresa, mas se configura como o assédio próprio da maneira pela qual o trabalho se organiza para aumentar a lucratividade do capital. A violência como método de gestão é essência do assédio moral organizacional.

Dessa maneira, conforme Ramos Filho (2009, p. 1), o assédio moral organizacional:

[...] é fundado em práticas gerenciais voltadas ao aumento da produtividade e da lucratividade das empresas que por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos à saúde física ou mental dos empregados.

Práticas como agir com rigor excessivo; determinar a realização de tarefas inúteis ou degradantes; desqualificar e ou criticar em público, isolar; forçar o empregado à inatividade; empobrecer as tarefas; ameaçar; explorar as fragilidades do indivíduo; limitar ou coibir suas ideias, iniciativas e projetos, deliberadamente; obrigar o empregado a se expor e a fazer autocríticas públicas; expor o empregado em *ranking* de produtividade; supervisionar de forma excessiva; sonegar informações e instituir cobranças de metas abusivas são rotineiramente verificados quando tratamos desse tipo de assédio.

mas, ao contrário do incremento tecnológico, a estratégia é o aumento da intensidade do trabalho e baixos salários (MARINI, 1973, p. 147-48).

- 9 Esse tipo de assédio é mais acentuado em países com garantia de emprego, onde a dispensa só é válida se motivada.

Tais práticas ocorrem sob o manto da subordinação da força de trabalho ao capital, de modo que o assédio moral organizacional é uma questão relacionada a aspectos contemporâneos da luta de classes e que atinge a força de trabalho em face da necessidade de venda de seu tempo de trabalho (RAMOS FILHO, 2009, p. 19). Dessa maneira, essas práticas não têm origem especificamente em características pessoais dos assediadores – muitos trabalhadores apontados como praticantes de assédio moral contra colegas de trabalho também sofrem atos assediadores por parte de outros colegas. As políticas assediadoras integram as próprias diretrizes organizacionais da empresa, integram sua lógica de gerenciamento.

A violência do assédio moral organizacional decorre do poder diretivo dos empregadores, sendo estrutural ao modelo de produção capitalista (RAMOS FILHO, 2009). O estabelecimento de metas, a intensificação do trabalho e mecanismos de controle são essenciais à maior acumulação privada de capital, decorrente da exploração da força de trabalho. Conforme Heloani (2004, p. 3), é nítida a violência das formas de poder do capital:

[...] se for certo que o furor expansionista do capital conquistou-nos financeiramente, é também exato que nesse processo de expansão comprometeu-se o nosso discernimento, ou melhor, a nossa saúde moral.

O espaço de trabalho constrói a violência e, “menos que uma omissão que favorece o assédio moral, o problema organizacional é um problema comissivo; a gestão, em si, é o agente agressor” (CERQUEIRA, 2015, p. 31).

O trabalho, como produtor de riqueza e meio pelo qual os humanos se relacionam com a natureza, cria, ele mesmo, o próprio humano, na medida em que transforma os humanos por meio do desenvolvimento de suas potencialidades. O trabalho é, assim, construtor da humanidade, e orienta o desenvolvimento da sociedade (ENGELS, 2011, p. 11-5). Contudo, é esse mesmo trabalho que, apropriado privadamente pelo proprietário do capital após a separação, fundada na propriedade privada, da força de trabalho e seus meios de produção, torna-se uma prisão do tempo de vida e do desenvolvimento dos trabalhadores. Conforme Barreto e Vento (2011, p. 228-9), o trabalho:

[...] tanto pode estruturar como desestruturar os indivíduos, causando danos e agravos à saúde, muitas vezes irreversíveis e que impõem sofrimento.

mento psíquico explicitado em desespero, agonias, desesperança, queda de rendimento no trabalho, falta de liberdade, desprazer, sentimento de nulidade e inutilidade, ideações suicidas e posterior morte por suicídio.

Se o ambiente de trabalho é selvagem e concorrencial, ao invés da solidariedade própria da classe trabalhadora, está-se diante de um natural ambiente agressivo, com danos generalizados à saúde física e psíquica dos empregados (CERQUEIRA, 2015, p. 31).

O impacto do assédio moral organizacional sobre os bancários do HSBC em Curitiba, nos anos de 2011, 2012 e 2013, alvo da citada pesquisa que analisou processos judiciais com pedido de indenização por dano moral contra o referido banco, corrobora a constatação da banalidade dos métodos de gestão violentos.

Em consonância com a exploração do trabalho e a demanda do capital por uma maior taxa de mais-valor, a intensificação do trabalho é a principal característica dos métodos assediadores no ambiente de trabalho. Altos níveis de pressão por tempo, onde o tempo é reduzido ou insuficiente para realizar determinada tarefa; um trabalho continuamente sujeito a prazos e metas abusivas, como situações em que são impostas metas além do razoável ao empregado, são exemplos de métodos de gestão abusivos que buscam maior intensidade do consumo da força de trabalho em processo.

No caso dos bancários pesquisados¹⁰, as reclamações referentes a altos níveis de pressão por tempo são citadas em 57,9% dos processos analisados; a sujeição constante a prazos chega a 53,6% dos reclamantes pesquisados e os abusos relacionados à imposição de metas acometem 45,8% da força de trabalho com pedido de danos morais.

Nessa esteira, 55,9% dos trabalhadores indicam situações em que há excesso de trabalho, com relato de impossibilidade de realizar as atividades designadas no horário da jornada de trabalho normal. São os casos de sobrecarga ou pouca carga que agredem a metade da força de trabalho bancária. Casos de pouca carga são aqueles em que ao trabalhador é imposta pouca atividade de modo a ficar ocioso e se sentir inútil dentro da estrutura da empresa – este caso é exceção nos relatos, tendo em vista que a sobrecarga de trabalho, de forma a intensificar a produção e gerar mais lucro ao capital bancário, é uma reclamação comum entre os trabalhadores dos bancos.

10 A base da pesquisa se refere a 893 trabalhadores que ajuizaram reclamações trabalhistas contra o HSBC entre 2011 e 2013 e que pediram indenização por danos morais.

O ritmo de trabalho está continuamente fora do que seria considerado normal, de modo que 51,2% dos bancários empregados no HSBC que pediram indenização por danos morais reclamam estar submetidos a um alto ritmo de trabalho em face do grande volume de atividades a serem desempenhadas em um curto período de tempo.

Acerca da precariedade das relações com superiores ou colegas de trabalho, verificam-se casos em que os empregados relatam humilhações constantes, ambiente pesado entre os colegas, competitividade exacerbada, estimulada pela empresa, pressão exagerada, assédios habituais entre colegas e superiores hierárquicos. Sobre o tema, ressalta Heloani (2004, p. 3):

[...] por meio de discursos de cooperação e de trabalho em equipe, consultores organizacionais acabam por perpetuar elementos antagônicos: a necessidade da cooperação em equipe e a competição pela aquisição e manutenção de um posto de trabalho.

No caso dessas relações desgastadas e tensas entre os trabalhadores, os números são brutais, já que 72,7% dos bancários pesquisados indicam que há conflitos e relações precárias entre os colegas no ambiente de trabalho. Número relacionado, e igualmente significativo, é a porcentagem de 35,4% de trabalhadores que apontam terem sido ameaçados de demissão por superiores. As ameaças, muitas vezes, encontram-se veladas em narrativas como “se não quer, tem quem queira” ou “você sabe o que acontece com quem não cumpre a meta”.

É assim que a organização do trabalho pautada no terror constrói um ambiente de trabalho onde a ansiedade acomete severamente a força de trabalho. Heloani (2004, p. 6) destaca que a vítima:

[...] acaba por reproduzir aquilo que lhe é atribuído [...] Em longo prazo, depois de alguns meses, às vezes até anos de sofrimento atroz, desencadeado por essa constante e desmerecedora “adjetivação direta ou indireta, o indivíduo torna-se exatamente o que lhe foi atribuído. A vítima pode entrar em depressão [...].

A questão do adoecimento é outro tópico alarmante da pesquisa baseada nas reclamações trabalhistas: 30,5% da força de trabalho pesquisada relata adoeci-

mentos mentais/psíquicos. As características da vítima e a escolha dos alvos seguem uma lógica própria, esclarece Heloani (2004, p. 6):

Embora seus agressores tentem desqualificá-las, normalmente as vítimas não são pessoas doentes ou frágeis. São pessoas com personalidade, transparentes e sinceras que se posicionam, algumas vezes questionando privilégios, e não têm grande talento para o fingimento, para a maturgia. Tornam-se os alvos das agressões justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem à autoridade de um superior sem nenhum questionamento a respeito do acerto de suas determinações.

Verifica-se que o assédio moral organizacional marcado pela interferência na subjetividade dos trabalhadores, própria do período contemporâneo, fortalece-se no que diz respeito ao trabalho dos bancários. Dados do Ministério da Previdência apontam que enquanto 2,6% dos trabalhadores brasileiros são afastados por doenças ocupacionais, a força de trabalho bancária tem 30,6% de seus afastamentos relacionados ao trabalho.

As práticas de gestão conforme a política da empresa, na ânsia de atingir “controle dos trabalhadores, aumento da produtividade, cumprimento de metas e resultados e redução de custos” (CERQUEIRA, 2015, p. 34-5), atinge também a qualidade de vida da força de trabalho, superexplorada em sua jornada.

O fato de o assédio moral ser adotado como um método de gestão estruturante das empresas permite a naturalização de práticas assediantes, o que dificulta vi-sualizar essas práticas como situações que extrapolam o poder diretivo do empregador. O assédio moral enquanto uma prática individual de perseguição explícita a determinado trabalhador se impõe como de mais fácil identificação. Portanto, quando se trata de adoecimento, se o trabalhador individualmente coagido vier a apresentar problemas de saúde, a relação entre o trabalho e a doença fica mais claramente evidenciada.

No entanto, em uma situação em que as relações de assédio no trabalho sejam homogêneas para todos os trabalhadores, a possibilidade de identificar o ambiente de trabalho, no geral, como um ambiente assediante, mostra-se dificultada. Por isso, é necessário desvendar o fenômeno do assédio moral organizacional e compreender sua prática generalizada, a fim de não banalizar esse tipo de abuso que, por fazer parte da lógica de organização do trabalho, pode ser de mais difícil

identificação. Esse assédio tem como fim intensificar o trabalho e aumentar a produtividade, aumentando a extração de mais-valor, sem que o empregador precise depender de práticas evidentemente perversas.

Os métodos utilizados em quase todas as empresas, ainda que com nomes diferentes, maquiagem os seus reais propósitos sob o manto de se tratar apenas de um método de gestão mais flexível, com incentivo maior ao trabalho em equipe e maior autonomia do trabalhador. O discurso de cooperação e integração entre os trabalhadores, com maior ênfase no desempenho individual fundamentado em projetos e metas, ainda que realizados em equipe, serão avaliados individualmente, reiterando a competição com bônus de produtividade e participação nos lucros e resultados da empresa.

O grande diferencial da gestão flexível está no fato de que a exploração do trabalho humano no seu viés físico, como nos modelos do taylorismo/fordismo, segue agora coadunada à investida na subjetividade humana. Dito de outra maneira, cria-se um ambiente de trabalho que obriga o próprio trabalhador a utilizar potencialidades individuais e subjetivas para gerar mais produtividade à empresa, uma preocupação antes mais restrita ao capitalista.

Dessa forma, esses mecanismos de gestão empresarial interagem com diversos aspectos emocionais do ser humano, como ambição, ganância, egoísmo, medo do fracasso e do desemprego, entre outras questões subjetivas agora engendradas na extração de mais-valor. O contexto para o desenvolvimento de tais estratégias é um momento histórico que liga *status*, dinheiro e felicidade como padrão de satisfação no modelo capitalista.

Esse processo de desgaste dos trabalhadores apresenta prejuízos significativos para a vida daqueles afetados diretamente e para a sociedade como um todo; tais impactos são, diversas vezes, permanentes. As doenças do trabalho são um fim quase previsível do ilegal abuso do poder diretivo do empregador.

ASSÉDIO E ADOECIMENTO: IRMÃOS SIAMESES

Não é difícil chegar à conclusão de que há uma relação direta entre ambiente de trabalho e saúde do trabalhador. Um indivíduo que trabalha constantemente com produtos tóxicos tem altas chances de desenvolver problemas de saúde decorrentes desses produtos; um trabalhador que trabalha em meio a ruídos em excesso

poderá desenvolver algum problema de audição; já outro trabalhador, que passa anos digitando, poderá desenvolver alguma tendinopatia, assim como um trabalhador que está em um ambiente de trabalho marcado pela tensão e por uma alta carga de desgaste emocional e psíquico poderá sofrer problemas psíquicos.

No entanto, essa compreensão no campo da medicina que estuda a relação entre saúde e trabalho não foi sempre tão óbvia. Portanto, é importante entender como se deu essa relação historicamente.

A relação entre saúde e doença foi alvo de estudos de três grandes campos: Medicina do Trabalho, Saúde Ocupacional e, a mais recente, Saúde do Trabalhador.

O campo da Medicina do Trabalho logrou maior desenvolvimento no século XIV, consistindo na contratação de médicos para trabalhar no interior da empresa, a fim de controlar a saúde dos trabalhadores. Ainda não havia, de fato, preocupação com a saúde do trabalhador, mas sim com a adaptação do trabalhador ao trabalho e a manutenção de sua saúde para que continuasse trabalhando, numa lógica mecanicista da medicina científica, pautada pela teoria da unicausalidade¹¹ (MENDES, 1991, p. 342-3).

Diante da insuficiência da Medicina do Trabalho, o campo da Saúde Ocupacional ganhou credibilidade e espaço. Embora mantendo a lógica mecanicista e positivista da medicina, o campo amplia a atuação médica e adota a teoria da multicausalidade¹². Nesse campo, o principal objetivo foi reduzir e controlar os riscos do ambiente, ampliando a preocupação da Medicina do Trabalho, de adaptação do trabalhador e manutenção da saúde, para a segurança e higiene do ambiente laboral. Por meio da saúde ocupacional houve o surgimento de ferramentas de trabalho individuais, o que gerou uma culpabilização maior do trabalhador ante as doenças e acidentes sofridos (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 23).

11 “Assim, a Medicina do Trabalho, centrada na figura do médico, orienta-se pela teoria da unicausalidade, ou seja, para cada doença, um agente etiológico. Transplantada para o âmbito do trabalho, vai refletir-se na propensão a isolar riscos específicos e, dessa forma, atuar sobre suas consequências, medicalizando em função de sintomas e sinais ou, quando muito, associando-os a uma doença legalmente reconhecida”. (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 23).

12 “A Saúde Ocupacional avança numa proposta interdisciplinar, com base na Higiene Industrial, relacionando ambiente de trabalho-corpo do trabalhador. Incorpora a teoria da multicausalidade, na qual um conjunto de fatores de risco é considerado na produção da doença, avaliada através da clínica médica e de indicadores ambientais e biológicos de exposição e efeito”. (Ibid., loc. cit.).

Nessa esteira de aumento de complexidade, tem sido construído o campo da Saúde do Trabalhador, desde as décadas de 1960 e 70, primando pela interdisciplinaridade. Seu principal aporte teórico é a Medicina Social Latino-Americana, a qual defende que o processo saúde-doença deve ser entendido como um processo social, sem descartar seu processo biopsíquico. Dessa forma, este compreende que o trabalho é central na vida do ser humano, portanto, as suas implicações na saúde do trabalhador devem ser analisadas como algo mais complexo que um mero processo biológico ou um desequilíbrio entre o ambiente de trabalho e o trabalhador (LACAZ, 2007, p. 759).

Em relação a esse novo campo, pode-se dizer que o seu crescimento se deu de forma mais expressiva no âmbito teórico, com pouca aplicação na prática, a qual ainda é hegemonizada pela Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 23). Tal fato é bastante perceptível quando se analisam as fundamentações de perícias e decisões judiciais que tratam do nexo de causalidade entre condições de trabalho e adoecimento.

Conforme já abordado acima, existe uma dificuldade notável de se compreender a organização do trabalho como um instrumento de violência. O que normalmente se procura ao analisar um caso de doença profissional é uma doença devidamente diagnosticada, em que o nexo causal se apresenta de forma óbvia, ou um ambiente de trabalho no qual haja aspectos físicos evidentemente ruins, como mobiliário irregular ou, ainda, chefes que xingam e maltratam seus funcionários.

Durante a realização da pesquisa das reclamações trabalhistas, foi possível identificar que uma das fundamentações mais utilizadas, nas decisões que negam a indenização por danos morais devido a assédio moral, foi a de que “não se verificou que o empregador extrapolou seu poder diretivo”. Essa postura remete ao que já se tratou anteriormente: a partir do momento em que um método de gestão por si só se impõe como violento, mas, por outro lado, ele se apresenta como resultado de estudos e técnicas de administração empresarial tidas, pelo senso comum, como necessárias para o desenvolvimento da empresa, tratá-lo como um risco à saúde do trabalhador se coloca como um imenso desafio.

Ressalte-se, ainda, que o Poder Judiciário tem adotado um conceito bastante restrito de saúde, que é compreendida apenas como a ausência de doença. A necessidade de estar doente se coloca, muitas vezes, como requisito para que seja possível obter algum direito indenizatório mediante a via judicial – ressaltando-se, claro, que mesmo estando doente não há necessariamente garantia de êxito.

Nessa esteira, é comum na jurisprudência e nas perícias realizadas em processos trabalhistas enquadrar determinadas doenças como multicausais, em que vários fatores podem contribuir para seu aparecimento, e, *a contrario sensu*, utilizar essa justificativa para afirmar que não é possível identificar o nexo entre o trabalho e o problema de saúde. Por exemplo, por mais que trabalhar 8 (oito) horas por dia sentado implique problemas de postura, encara-se que o trabalho e o aspecto genético/biológico atuam igualmente, ou, muitas vezes, o aspecto genético/biológico é apontado como preponderante e, a partir disso, nega-se o nexo. Sendo assim, na prática da Justiça do Trabalho, no que se refere a nexos de causalidade entre o trabalho e a doença, é comum certos problemas de coluna serem reconhecidos apenas como doenças degenerativas, e não como doenças ocupacionais, decorrentes do trabalho. É certo que muitos fatores podem influenciar no desenvolvimento da doença, mas, se constatado que o trabalho é um desses fatores de influência, deveria restar caracterizado o nexo, não se devendo utilizar o argumento da multicausalidade da doença para esquivar o empregador da culpa.

Nesse sentido, o caminho judicial parece cercado de entraves e mitos que precisam ser, primeiramente, desconstruídos, para então se avançar na proteção de direitos aos trabalhadores submetidos aos métodos de gestão assediante.

Em relação aos problemas de saúde relacionados ao trabalho, importante ressaltar que os transtornos de humor e mentais têm crescido rapidamente na sociedade durante as últimas décadas – foram os principais problemas de saúde apontados na pesquisa, tanto nas ações judiciais, quanto nos questionários preenchidos por trabalhadores no momento da homologação da rescisão do contrato.

Segundo estimativa da Organização Mundial de Saúde (OMS), os transtornos mentais de menor gravidade atingem aproximadamente 30% dos trabalhadores ocupados; já os transtornos mentais graves atingem de 5% a 10% (JACQUES, 2007, p. 112). Ainda, a depressão será, até 2020, a segunda maior causa da incapacidade para o trabalho (JARDIM, 2011, p. 86). Por mais questionável que seja o drástico aumento do uso de antidepressivos, é evidente que o aumento no consumo de drogas para tratamento de depressão indica que este problema tem apresentado uma ampliação drástica: no Brasil, verificou-se um aumento de 49% no consumo de antidepressivos em apenas quatro anos (entre 2007 e 2011).¹³ Segundo uma pesquisa

13 ARANDA, Fernanda. Minha Saúde [Internet]. São Paulo: 29/08/2011. Disponível em: <<http://saude.ig.com.br/minhasaude/consumo-de-antidepressivos-cresce-49-em-4-anos/n1597163264369>>.

realizada pelo National Center of Health Statistics (NCHS), em 2011, o uso de antidepressivos por adolescentes e adultos dos Estados Unidos aumentou quase 400% entre os períodos de 1988-1994 e 2005-2008.¹⁴ De acordo com os dados do Dataprev, em 2009, os transtornos mentais e de comportamento se apresentavam como a terceira causa de concessão de benefícios previdenciários, sendo metade dos benefícios referente a transtornos de humor, em que 80% diz respeito à depressão.¹⁵

No campo da psicologia e da psiquiatria, as relações de trabalho demoraram a ser alvo mais aprofundado de estudos – apenas com o surgimento do modelo taylorista-fordista houve uma maior aproximação entre essas áreas e o tema do trabalho. Contudo, essa aproximação deu-se mais no campo de recursos humanos, mais preocupado, na maioria das vezes, com o desenvolvimento empresarial do que propriamente com os impactos do trabalho na saúde mental do trabalhador (JACQUES; 2007, p. 114).

No campo da saúde mental, existe uma enorme dificuldade em se reconhecer o nexos causal entre a doença e o trabalho, muito em face das causas das doenças mentais não serem tão objetivas, existindo diferentes teses sobre como a doença mental surge. Diante desse cenário, faz-se necessário evidenciar o quanto os métodos de gestão como os tratados na pesquisa citada geram mais do que mero descontentamento com o trabalho, tendo em vista que abusam do aspecto subjetivo do trabalhador, criando um ambiente de trabalho pesado, marcado pela tensão. O trabalhador fica exposto ao risco de adoecer, independentemente do diagnóstico da doença ou da comprovação do nexos, apenas devido ao fato de estar vivenciando as relações de trabalho impostas pelas diretrizes organizacionais da empresa.

Conforme ressaltam Brant e Minayo-Gomez (2004, p. 216), a busca pela doença leva a um reducionismo, e pode implicar o silenciamento do sofrimento do trabalhador, além de o estigmatizar. Esse vício pela busca de um sujeito doente não permite que haja um combate real aos métodos de gestão abusivos das empresas.

html>. Acesso em: 15 out. 2013.

14 PRATT, L. A.; BRODY, D. J.; GU, Q. Antidepressant use in persons aged 12 and over: United States, 2005–2008. **NCHS data brief**, n. 76. Hyattsville, MD: National Center for Health Statistics. 2011.

15 BRASIL. Ministério da Previdência Social. Ministério do Trabalho e Emprego. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho**. Brasília: MTE, MPS, 2006. Disponível em <http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_090519-153718-038.pdf>. Acesso em: 30 out. 2013.

É importante frisar que as implicações dos métodos de gestão sobre a saúde dos trabalhadores, apesar de drásticas, nem sempre serão de cunho patológico – muitas vezes não desembocam em uma doença passível de diagnóstico.

Sob a lógica do modelo capitalista de produção, no qual o único objetivo da produção de mercadorias é o acúmulo de valor gerado pela exploração da força de trabalho, é notório que o trabalhador triste, insatisfeito, desanimado, que está sofrendo, é um empecilho à produtividade necessária do capital. Nesse sentido, o enquadramento do trabalhador como doente e seu afastamento do trabalho, com sua subsistência garantida por benefícios previdenciários, apresenta-se como útil para a empresa.

O maior problema para os empregadores é que o nexó entre trabalho e doença seja reconhecido, mas, assim não sendo, o afastamento do trabalhador para recebimento de auxílio-doença é tido, em diversas vezes, como positivo para os interesses da empresa, já que ela não é obrigada a aceitar um empregado com problemas de saúde, que produzirá menos, assim como não é responsabilizada pelo dano.

Neste ponto, a dificuldade de reconhecimento de nexó entre o trabalho e a doença, tanto por peritos indicados pelos Judiciário Trabalhista quanto pelos peritos do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), tem colocado inúmeros entraves para a efetivação de direitos dos trabalhadores e para a responsabilização das empresas. As perícias, segundo os dados da pesquisa com empregados do HSBC e segundo relatos dos próprios trabalhadores ou de advogados que acompanham os casos, são insensíveis às questões subjetivas envolvidas no caso.

O olhar crítico sobre os métodos de gestão permite perceber que os trabalhadores que sobrevivem em ambientes de trabalho com controle em excesso, comunicação precária, competição exagerada, intolerância, cobrança acirrada, estímulo ao medo e à insegurança, dificilmente serão poupados de apresentar sofrimentos psíquicos como angústia, insatisfação, desânimo e desespero, o que, inevitavelmente, terá impacto sobre a saúde, independentemente de haver diagnóstico de doença ou não.

Os dados coletados na pesquisa supracitada levam a crer que trabalhar no HSBC é um risco para a saúde dos bancários empregados. De todas as ações judiciais analisadas – aquelas em que há pedido de indenização por danos morais –, em 93,2% há alegações de métodos assediadores por parte do banco¹⁶ e 43,2% desses reclamantes indicam terem vivenciado ou estarem vivenciando doenças.

16 Para a identificação dos métodos assediadores, a pesquisa considerou a tabela de riscos psicossociais relacionados ao trabalho da Organização Mundial de Saúde (OMS), além de acrescentar

A pesquisa chama a atenção para o fato de que o índice de relatos de doenças mentais/psíquicas por parte dos operadores de telemarketing é de 41,1% e, nos processos destes, o índice de alegações que envolve precariedade das relações entre superiores ou colegas de trabalho¹⁷ é de 82,3%. É ainda do telemarketing o significativo número de 78,6% da força de trabalho que reclama dos altos níveis de pressão por tempo.

Além da pesquisa com processos judiciais, verifica-se, na análise feita a partir dos questionários respondidos pelos bancários na homologação da rescisão do contrato de trabalho, que o índice de problemas alegados é superior ao das ações judiciais. Dos bancários que alegaram ter algum problema de saúde, 52,1%, ou seja, mais da metade dessa força de trabalho, assinalou ter sido acometido de estresse, enquanto 38,1% acusam processos depressivos.

Com base nos dados obtidos por meio das informações fornecidas no momento das homologações pelos empregados do setor de *call center*¹⁸, e a pedido do Instituto Declatra, foi elaborado, por um médico epidemiologista, Laudo Técnico Epidemiológico que conclui que, considerando verídicas as queixas apresentadas pelos trabalhadores, pode-se “afirmar que bancários que atuam em telebanco tem maior chance de apresentar problemas mentais e psíquicos referidos na homologação”¹⁹ quando comparados a outros trabalhadores.

Cumprir destacar que a metodologia da pesquisa, que possibilita isolar dados conforme a função exercida pelos trabalhadores, permite a comparação entre as

outros itens considerados relevantes à análise do trabalho nos bancos, tais como controle do uso do banheiro e exposição vexatória da produtividade, entre outros.

- 17 Casos em que os empregados relatam humilhações constantes, ambiente pesado e ruim entre os colegas, competitividade exacerbada estimulada pela empresa, pressão exagerada, assédios habituais entre colegas e superiores hierárquicos.
- 18 Ressalta-se que o setor de telebanco é o ambiente de trabalho que apresenta o maior número de queixas sobre os métodos de gestão aqui considerados como assediadores. Com base nas ações judiciais analisadas: 70,2% da força de trabalho empregada nesse setor alega imposição de metas abusivas, 51,2% afirma ter sido vítima de ameaça de demissão e 46% diz ter sido submetida ao controle do uso do banheiro.
- 19 Conforme informado no mencionado laudo, não é possível averiguar o Nexo Técnico Epidemiológico *oficialmente* apenas com base na pesquisa referida. Cumpre salientar, contudo, que o nexo técnico epidemiológico (NTEP) dos bancários, nos casos de transtorno de humor e transtorno neurótico, já tem respaldo do Ministério da Previdência, sendo reconhecido e aplicado.

funções e indica conclusões interessantes. Exemplo das particularidades se apresenta nas ações judiciais em que a parte exerce o cargo de gerência. Os problemas de saúde mais mencionados são depressão, estresse e problemas cardiovasculares, enquanto os métodos de gestão que mais atingem os gerentes são a precariedade das relações com superiores ou colegas de trabalho, os altos níveis de pressão por tempo e o trabalho continuamente sujeito a prazos.

Já nas ações de trabalhadores que exerciam cargos de caixa, as doenças indicadas são na maioria osteomusculares, como problemas no punho, no ombro ou no cotovelo. Nas ações de operadores do setor de telebanco, por sua vez, as práticas assediantes mais referidas pelos trabalhadores consistem em precariedade das relações com colegas e superiores, altos níveis de pressão por tempo e exposição contínua a pessoas, e, dentre as doenças indicadas, despontam a depressão, problemas no ombro e estresse.

Esses dados demonstram que as funções que exigem mais do corpo físico, como é o caso dos caixas, impondo uma alta mecanicidade no trabalho, apresentam mais problemas osteomusculares. Já em relação aos trabalhos que envolvem maior exigência emocional, que possuem mais metas e maior exigência de produtividade, as consequências aparecem ligadas à ordem psicológica, ainda que o corpo também seja afetado. No caso dos gerentes, que possuem trabalho menos operacional e mais intelectual, também marcado pela exigência de metas e produtividade, os danos mais indicados foram os psíquicos.

Independentemente do adoecimento ou do diagnóstico de uma doença específica, os dados da pesquisa indicam que as práticas assediantes e os problemas de saúde se apresentam como fenômeno generalizado no banco estudado. Entre os problemas alegados pelos bancários nas homologações se encontram, por exemplo, insônia, estresse e dores nos ombros/punhos/coluna, situações que não necessariamente resultaram em doença, tendo em vista que cada corpo responde de maneira distinta às dores e ao sofrimento, mas que demonstram que o trabalho no banco gera desgaste do corpo do trabalhador. Dessa forma, os dados indicam um contexto alarmante – de banalização de injustiças, convívio com violências e exposição ao risco de adoecimento – que, por si só, deve ser objeto de preocupação e de ações que visem coibir as práticas abusivas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: OS DESAFIOS PARA O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional e o alto índice de adoecimento a ele atrelado são, sobretudo, problemas coletivos. Neste sentido, debater sobre o enfrentamento a esses problemas tão frequentes no mundo do trabalho implica refletir sobre mecanismos coletivos de efetivação de direitos – tema que se relaciona à tutela coletiva de direitos no âmbito do sistema de justiça e, principalmente, ao campo da organização e luta sindical.

As reconfigurações nas relações de trabalho e o refinamento nas técnicas de exploração e precarização colocam também novos desafios ao direito do trabalho. A compreensão de que o assédio moral organizacional é uma violência patronal que afeta toda uma coletividade de pessoas provoca a esfera juslaboral a enfrentar, de forma diferente daquela que hegemonicamente tem se materializado, casos concretos que são colocados diariamente perante o Judiciário Trabalhista.

Além das dificuldades enfrentadas diariamente pelos trabalhadores perante o Judiciário trabalhista²⁰, a ausência de compreensão sobre o que é o assédio moral organizacional tem colocado entraves tanto para a reparação dos danos morais sofridos quanto para a implementação de medidas que impeçam que esse tipo de assédio se repita indiscriminadamente nos mais diversos ambientes de trabalho.

Como exemplo desse obstáculo para avanços no combate ao assédio moral organizacional, cita-se o caso de uma reclamação trabalhista ajuizada por bancário contra o HSBC em Curitiba, reclamando a indenização por danos morais por ter sofrido assédio moral, fato evidenciado por depoimentos testemunhais²¹. Ao invés de com-

20 Aponta-se, para exemplificar, algumas dificuldades notórias: prescrição quinquenal, agravada pelo fato de que a grande maioria dos empregados ajuíza a reclamatória trabalhista apenas depois do desligamento do emprego; dificuldade de comprovar danos e assédios, especialmente diante do fato de que testemunhas temem perseguições por parte de seus empregadores caso prestem depoimento contrário à versão patronal; valor irrisório das condenações por danos morais na Justiça do Trabalho; dificuldades de ter o nexo entre o trabalho e a doença reconhecido; ausência de mecanismos que punam os empregadores que fraudam direitos, em vez de apenas condená-los ao pagamento, com correção monetária, das verbas devidas (o que faz com que *compense* financeiramente descumprir a legislação).

21 Segue trecho do depoimento de uma testemunha confirmando o assédio praticado pelo Sr. Carlos, superior hierárquico do autor da ação: “2. o Sr. Carlos era uma pessoa de difícil trato, arrogante

preender o caráter coletivo do assédio, que atingia todos os empregados da agência e, assim, afetava os direitos de todos ao meio ambiente de trabalho saudável – que, frise-se, é direito fundamental do trabalhador (BRANDÃO, p. 89-98) –, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná afirma que para a caracterização de assédio é necessário que ele seja individual, nunca coletivo, conforme consta na ementa:

ASSÉDIO MORAL – PROVA. O assédio moral visa, em resumo, a exclusão da vítima, mediante terror psicológico, constituindo-se em uma das formas de dano aos direitos personalíssimos do indivíduo, suscetível, portanto, de reparação. Diante desse conceito, tem-se como certo que a caracterização do assédio moral deve ser obtida a partir da prova cabal, robusta e incontestável dos fatos capazes de ensejar o reconhecimento do assédio alegado. **Hipótese em que o empregado alega a existência do assédio, porém o que se verificou nos autos foi que o seu superior hierárquico agia da mesma forma com todos os empregados, sem distinção, não restando configurada a já mencionada exclusão ou algum tratamento discriminatório.** Sentença reformada para se excluir a condenação ao pagamento de indenização. (TRT 9ª Região – 06622-2008-028-09-00-3 (RO) – Relatora: Sueli Gil El Rafihi – 4ª Turma – Data de julgamento: 10 nov. 2010)

A referida decisão reformou sentença que havia deferido a indenização por danos morais, indeferindo o pedido sob o fundamento de que o “assédio moral

e gostava de “tirar sarro” e humilhar os seus subordinados; 3. o Sr. Carlos dava apelido para as pessoas, chamava a atenção dos empregados na frente dos colegas; 4. o depoente afirma que o Sr. Carlos chingava [SIC] os empregados de “imbecil”, “mulherzinha”, “incapaz”, “operador de botão”; 5. o Sr. Carlos falava alto, em tom agressivo e ameaçador; 6. gritava com os empregados; 7. essas atitudes eram comuns (pelo menos uma vez por semana); 8. os empregados reclamaram verbalmente do Sr. Carlos para a gerência, mas não foi tomada nenhuma providência; 9. não havia motivo para o comportamento do Sr. Carlos, referindo o depoente que “era o jeito dele ser assim”; 10. o Sr. Carlos poderia pedir a demissão dos empregados e usava este poder como ameaça; 11. o autor era apelidado de “gnomo”, mas não sabe se foi o Sr. Carlos quem o apelidou; 12. o Sr. Carlos chamava o autor pelo seu apelido; 13. o Sr. Carlos usava inclusive uma foto tirada de um empregado para ridicularizá-lo; 14. o Sr. Carlos não era tolerante com relação aos erros dos empregados; 15. outros empregados do setor, inclusive o depoente, chamavam o autor pelo seu apelido; 16. para os colegas, isso ocorria em tom de brincadeira, mas o autor não gostava muito.”

direcionado ao grupo, por si só, não enseja indenização por dano moral”, conforme se observa em outro trecho:

As afirmações da testemunha confirmam as alegações da inicial de que o Sr. Jacob gritava com todos seus subordinados. **Tal situação, no entanto, não configura assédio moral, pois não havia a já mencionada exclusão de um indivíduo mediante terror psicológico.** Como se vê da narrativa da testemunha, o Sr. Jacob agia da mesma forma com todos os empregados, sem distinção.

A seriedade do assunto, já supra discutida, demanda necessariamente não só da existência de prova, mas de prova robusta não somente do ato ilícito como do próprio dano em si. E o conjunto probatório sobre tal ponto, *data venia*, não satisfaz minimamente o requisito nesse sentido, não podendo uma decisão judicial condenatória satisfazer-se com meros indícios de eventuais desconfortos pessoais entre funcionários, sob pena de total banalização de tão importante instituto, o que sequer restou demonstrado da prova oral produzida.

A decisão, ao que parece, confunde discriminação com assédio moral, negando que o assédio moral possa acontecer de forma coletiva e, ainda, fundamenta-se na contestável tese da responsabilização subjetiva da empresa (EBERT, 2012, p. 1338). Ressalte-se que o caso em comento não diz respeito, nem ao menos, a atos cujos limites, do poder diretivo do empregador à abusividade, são complexos de serem aferidos – como os casos de aplicação de metas acima do razoável, cobranças excessivas, pressão muito alta para realizar determinada tarefa. Ao contrário, o caso refere-se a dano moral bastante explícito (xingamentos, condutas ofensivas e grosseiras), mas que, por ser coletivo, não foi indenizado.

Por se tratar de um problema que afeta a coletividade de trabalhadores, as ações individuais dos empregados apresentam restrições na tutela dos direitos e, mais do que isso, é possível apontar claras dificuldades de, no âmbito do processo trabalhista individual, apresentar medidas que obriguem as empresas a modificarem seus métodos de gestão abusivos.

Para compreender o assédio moral organizacional é necessário refletir sobre os aspectos supraindividuais, mesmo diante do caso individual. Além disso, é necessário se valer de mecanismos coletivos para o enfrentamento do problema e de atua-

ção para além da questão indenizatória, buscando, no âmbito do Poder Judiciário, instrumentos de efetivação coletiva de direitos, como as ações civis públicas.

O Judiciário e os órgãos do Sistema de Justiça, como o Ministério Público do Trabalho, também precisam enfrentar os entraves colocados à efetivação de direitos pela nova conjuntura das relações de trabalho e pelos perversos mecanismos de gestão de empresas atuais. Compreende-se que a concretização de condições de trabalho menos degradantes depende de um ambiente de trabalho que seja um espaço isento de assédio moral. Sobre o tema, ressalta-se que o reconhecimento de que há dificuldades no âmbito das garantias processuais atualmente disponíveis, principalmente no tocante aos litígios coletivos, é vital para que novos instrumentos de proteção surjam. Neste sentido, o tema da justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais vem sendo apontado como basilar para a exigibilidade dos direitos sociais (SILVA, p. 319-20).

O assédio moral funciona como mecanismo de desestímulo à mobilização desses direitos, com consequências diretas para a efetivação de um dos pilares principiológicos do direito coletivo do trabalho: a garantia “de condições objetivas e subjetivas para o surgimento e afirmação da figura do ser coletivo” (DELGADO, 2002, p. 1304). Táticas como o estímulo à competição exacerbada e a aplicação de metas abusivas estimulam o individualismo e dificultam a organização coletiva e a necessária solidariedade entre os trabalhadores. O direito do trabalho – em sua ambiguidade de, por um lado, legalizar a exploração e, por outro, melhorar as condições de trabalho (RAMOS FILHO, p. 94-6) – tem como um de seus principais papéis, em uma perspectiva de avanço na consolidação de garantias, propiciar a materialização “de espaços públicos de solidariedade entre os trabalhadores” (CORREIA, 2008, p. 311), ou, ao menos, de não criar obstáculos para que esta solidariedade se desenvolva. Neste sentido, coloca-se como um desafio urgente à esfera juslaboral combater as táticas de gestão que, além de adoecerem e causarem sofrimentos aos trabalhadores, prejudicam a organização coletiva.

Ressalte-se também que as dificuldades que o sindicalismo vem enfrentando nos últimos tempos apresentam, entre outros fatores, uma ligação íntima à questão ora tratada e aos impactos da reestruturação produtiva sobre o mundo do trabalho (ALVES, 2006; ANTUNES, 1995). Dessa forma, sobre o tema do assédio moral organizacional e sua ligação com o adoecimento dos trabalhadores, é primordial refletir sobre o papel das organizações sindicais. Ressaltando, inclusive, que o assédio moral organizacional integra diretrizes empresariais mais amplas

que buscam desmobilizar a organização sindical, minar nos empregados o sentimento de pertencimento à classe trabalhadora e encobrir os conflitos de classe.

As táticas de ocultação dos conflitos de classe e de estímulo ao individualismo fazem com que muitos trabalhadores sofram “isolados”, sem compartilhar seus sofrimentos com os colegas, sem buscar o sindicato da categoria, sem publicizar o problema que apenas aparentemente é individual, mas que, de forma subjacente, é vivenciado pela coletividade dos trabalhadores. Um dos desafios mais urgentes neste sentido é o de visibilização das vítimas dos métodos de gestão, criando mecanismos que revelem o sofrimento e o adoecimento que esses métodos causam e, ainda, seus impactos negativos sobre a vida humana – apontando que o problema apresentado é coletivo e estrutural. É nesse sentido que se tem construído a campanha “Vítimas do HSBC”²², que busca dar visibilidade às violações de direitos que os empregados do banco sofrem, além de publicizar os dados da pesquisa “Métodos de gestão e adoecimento de trabalhadores: o caso do HSBC de Curitiba”, que, como tratado acima, mostra o alarmante contexto vivenciado pelos empregados da referida instituição financeira. O projeto busca visibilizar os sujeitos sociais que tiveram seus direitos violados e suas vidas afetadas drasticamente pelo banco. Visibilizá-los e visibilizar suas dores, as opressões que sofrem, é uma maneira de evidenciar os impactos dos métodos de gestão na saúde e na vida dos trabalhadores. A ocultação da questão faz com que o problema do assédio moral organizacional continue dissimulado sob o manto da discricionariedade do poder do empregador, reafirmando a intensa estratégia de extração de mais-valor da força de trabalho explorada e aumentando o lucro dos bancos e de outras grandes empresas. O objetivo da campanha é sensibilizar toda a sociedade sobre a seriedade do problema, mas, principalmente, encorajar os empregados a enfrentarem esses métodos de gestão de forma coletiva.

O capital, que faz dos trabalhadores, diariamente, suas vítimas, cria e recria formas de explorar e oprimir. No atual contexto, o assédio moral organizacional se apresenta como uma maneira bastante perspicaz e contundente de aumento da exploração. Dessa forma, visibilizar essa violência, publicizar esses dados, criar mecanismos jurídicos, políticos e sociais para realizar o enfrentamento do pro-

22 A campanha dispõe do sítio eletrônico <http://vitasdohsbc.com.br/>, no qual se disponibilizam informações mais detalhadas sobre as violações de direitos perpetradas pelo referido banco, incluindo dados de pesquisas e depoimentos de empregados e ex-empregados.

blema – por meio, fundamentalmente, da organização dos trabalhadores – são tarefas que estão na ordem do dia.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Do “novo sindicalismo” à concertação social – ascensão e crise do sindicalismo no Brasil (1978-1998). **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 15, p. 111-24, 2000.

_____. Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. In: **Outubro**, São Paulo, v. 2, n.5, p. 47-58, 2001.

_____. Toyotismo e subjetividade: as formas de *desejetivação* do trabalho vivo no capitalismo global. **Org & Demo**, v.7, n.1/2, Jan.-Jun./Jul.-Dez., p. 89-108, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Ed. Unicamp, 1995.

ARANDA, Fernanda. Minha Saúde [Internet]. São Paulo: 29/08/2011. Disponível em: <<http://saude.ig.com.br/minhasaude/consumo-de-antidepressivos-cresce-49-em-4-anos/n1597163264369.html>>. Acesso em: 15 out. 2013.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr, 2012.

BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Rio de Janeiro, 21, 49, p. 89-98, jan./jun. 2011.

BRANT, Luiz Carlos e MINAYO-GOMEZ, Carlos. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. Vol. 9, n. 1, p. 213-23, 2004.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Ministério do Trabalho e Emprego. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho**. Brasília: MTE, MPS, 2006. Disponível em <http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_090519-153718-038.pdf>. Acesso em: 30 out. 2013.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Considerações finais: um certo olhar a envolver as relações individuais de trabalho. In: _____; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (Org.). **Curso de Direito do Trabalho**. Vol. 2. São Paulo: LTr, 2008.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTR, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE; CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF. **Pesquisa de emprego bancário – nº 13, jul. 2012**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/pesquisa-empregobancario/2012/pesquisaEmpregoBancario0712.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2015.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Meio Ambiente do Trabalho: Conceito, responsabilidade civil e tutela. São Paulo: **Revista LTr**, v. 76, 2012.

ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do macaco na transformação do macaco em homem. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **A Dialética do trabalho**: escritos de Marx-Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2011. p. 11-28.

GOSDAL, Tereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTR, 2009.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista RAE – Eletrônica**, v. 3, n. 1, art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JACQUES, Maria da Graça. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, ed. especial, p. 112-119, 2007.

JARDIM, Sílvia. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. **Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 84-92, jun. 2011.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo saúde do trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757-66, abr. 2007.

MARINI, Ruy Mauro. Dialética da dependência. In: TRASPADINI, R. e STÉDILE, J. P. (Org.). **Ruy Mauro Marini**: Vida e Obra. São Paulo: Expressão Popular, 1973.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, out. 1991.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 2, p. 21-32, 1997.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014.

PRATT, L. A.; BRODY, D. J.; GU, Q. Antidepressant use in persons aged 12 and over: United States, 2005–2008. **NCHS data brief**, n. 76. Hyattsville, MD: National Center for Health Statistics. 2011.

RAMOS FILHO, Wilson. Bem-estar nas empresas e mal-estar laboral: assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. **Debate virtual**, nº 108, 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>>. Acesso em: 13 ago. 2015.

_____. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectiva no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Leonardo da; COUTINHO, Sayonara Grillo. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano IV, nº 4 e Ano V, nº 5, p. 303-323, 2003/2004.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTR, 2009.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL – FATOR DE POLUIÇÃO AMBIENTAL – TUTELA INIBITÓRIA E TUTELA DE REMOÇÃO DO ILÍCITO

Jane Salvador de Bueno Gizzi¹

Ricardo Nunes de Mendonça²

ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A discussão a respeito do assédio moral no ambiente do trabalho ganhou notoriedade no Brasil há pouco mais de uma década e muito se deveu aos estudos da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen³, que gerou o despertar sobre essa violência laboral que, até então, não tinha nome, mas só não era invisível para as suas vítimas.

A partir de inúmeros relatos de seus pacientes, compartilhados com ela em seu consultório, Marie-France resolveu levar o tema ao conhecimento do grande público.

A dimensão do problema ficou clara quando seus livros ganharam o mundo e milhares de pessoas, imediatamente, identificaram-se com as experiências daqueles indivíduos.

1 Advogada trabalhista. Mestre em Direito pela PUC/PR.

2 Advogado trabalhista. Mestre em Direito pela PUC/PR.

3 Hirigoyen escreveu dois livros sobre o assédio moral, traduzidos para o português em 2002: *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, e *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, ambos pela Editora Bertrand Brasil.

O interesse despertado não passou despercebido no mundo acadêmico, nos movimentos operários e nas instituições, induzindo à construção, paulatina, de uma consciência social sólida, mas que ainda exige profundas mudanças no comportamento e nas relações interpessoais travadas no ambiente de trabalho.

Decididos a não mais suportar a indignidade, a humilhação e o aviltamento habituais a que eram sujeitados nos seus empregos, os trabalhadores passaram a denunciar seus empregadores e a buscar a reparação dos danos sofridos após anos de violência patronal aos seus direitos de personalidade e à sua saúde.

Essencialmente identificado como um processo de violência psicológica sistemática que tem por objetivo bem definido destruir a(s) vítima(s) e afastá-la(s) do ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2002, p. 63), o assédio moral foi, então, tomado a partir da lógica do indivíduo; mesmo quando tratado sob o aspecto coletivo, também não se esquivou da dimensão particular do sujeito, ainda que agrupado.

Por essa razão, talvez, tanto a produção acadêmica quanto a vasta jurisprudência construída sobre o tema ao longo dos anos no Brasil trataram o assédio moral, essencialmente, sob uma perspectiva individual, identificando-o à luz do conceito inicialmente formulado por Marie-France. Muitas vezes tomado como produto das paixões humanas (inveja, ciúme, etc.), das inimizades pessoais, do abuso de poder, da perversidade, da intolerância à diferença ou do acirramento do conflito, ficou circunscrito às relações interpessoais, mais notadamente aquelas desenvolvidas entre chefe(s) e subordinado(s) ou entre pares (HIRIGOYEN, 2002, p. 70-5).

Com essa feição, o assédio moral interpessoal designa a violência que atua em espaços restritos do ambiente de trabalho, de tal modo que, se tratado adequada e precocemente, tende a desaparecer, e seus efeitos tendem a ser menos devastadores. Sob esse aspecto, é mais fácil combatê-lo, pois suas consequências não ultrapassam os limites do grupo.

Há, no entanto, uma categoria de violência psicológica que alcança todas (ou quase) as dimensões da empresa, porque reside, justamente, na forma como o trabalho está organizado; a violência e a agressividade se encontram nas próprias políticas e métodos gerenciais, que contaminam todos os aparatos da corporação, predominando o controle e os abusos (SOBOLL, 2008, p. 21-2). É o assédio moral organizacional, que se centra na lógica financeira, que substitui a gestão de pessoas pela de recursos humanos, e que impõe a flexibilidade como palavra de ordem, ao lado da adaptabilidade e da reatividade. Se antes era apenas preciso ser bom e

apresentar um produto de qualidade (lógica da produção), agora é mais importante ser bem avaliado no mercado, obter lucratividade maior e mais rapidamente (lógica financeira) (GAULEJAC, 2007, p. 41-2).

É por isso que suas singularidades não conseguem ser captadas quando empregadas apenas as referências acadêmicas e jurisprudenciais às quais se fez menção.

É preciso lançar um olhar mais atento e voltado para a estrutura da própria empresa e para suas engrenagens políticas e gerenciais. Isso porque o abuso organizacional se exterioriza por métodos já bastante conhecidos, mas que nunca foram alçados à categoria de violência laboral, e sim, tratados como inerentes ao poder patronal, inserido em uma lógica de mercado.

O mau tratamento, a humilhação, a discriminação e o caráter persecutório que se imprime ao assédio moral interpessoal não são elementos da violência organizacional, embora possam com ela estar coordenados. E não raro estão.

A empresa alicerçada nos métodos preditos alia a imposição de metas difíceis ou impossíveis de serem alcançadas a critérios obscuros quanto à aferição e contraprestação; usa o controle excessivo (do tempo, do ritmo, da produtividade) e as pressões sistemáticas, geralmente seguidas de ameaças (de estagnação na carreira, de transferência e até mesmo demissão), como combustível para alcançar seu intento: a rentabilidade. Somam-se a isso elementos como excelência, sucesso, comprometimento, progresso, desempenho – todos, conceitos-chave do programa de qualidade, cuja eficiência e consistência são questionáveis (GAULEJAC, 2007, p. 75-86), até porque usados como moeda de troca para a manutenção da empregabilidade.

A realidade bancária é paradigmática. Nela, o trabalho é organizado de tal modo que o empregado se desdobra na tentativa de atender aos anseios da empresa e do cliente, não havendo espaço para suas aspirações. Nas palavras de Soboll, é uma atividade que se desenvolve

[...] entre as demandas dos clientes, as cobranças dos supervisores e as metas impostas pela empresa. A contradição entre as exigências de atendimento em tempo reduzido, as demandas reais dos clientes e a necessidade de efetivar a venda de produtos intensificam o ritmo de trabalho e exigem habilidades de tomada de decisões, priorização das

atividades, agilidade no atendimento, sem queda de qualidade (SOBOLL, 2008, p. 46).

O que faz essa lógica ser assimilada pelos trabalhadores, quase que sem resistência, senão (principalmente) o esvaziamento do senso de pertencimento de classe, em que a figura do empregado dá lugar à do colaborador, em um movimento, calculado pela empresa, de sedução e manipulação do sujeito? (CAPELAS; HUERTAS NETO; MARQUES, 2010)

Enquanto o empregado obriga-se a vender a sua força de trabalho segundo os termos do contrato, mas sob a proteção da lei, reconhecendo e ocupando o seu devido lugar, o colaborador assume para si, como se fosse seu, o objetivo maior da empresa – o lucro –, a custo da apropriação ainda mais intensa de sua mais-valia e do aumento da sua exploração.

Essa forma de alienação leva à sujeição e à massificação das ideias, à docilização dos corpos e das mentes, enfim, a um estado de servidão que frustra, infelicita e adocece, tal qual aquele retratado por La Boétie, para quem “[...] é extrema infelicidade estar sujeito a um senhor, do qual jamais se sabe se pode assegurar se é bom, pois está sempre em seu poder ser mau, quando o quiser.” (LA BOËTIE, 2003, p. 25)

O afastamento do empregado de sua própria condição – a de parte reconhecidamente hipossuficiente na relação patrão-empregado, porque juridicamente subordinada e, por essa razão, merecedora da proteção normativa – coloca-o numa posição, que só existe no seu imaginário, que é a de paridade com seu empregador, precisando agir tal e qual o dono do capital para a sobrevivência do negócio. Não se dá conta de que, com isso, tornou-se responsável pela manutenção do seu posto de trabalho, e não percebe que a satisfação das necessidades da empresa não guarda equilíbrio com as suas próprias necessidades, pois para aquela ser atingida, esta tem de ser suplantada (GAULEJAC, 2007, p. 82-8).

É um processo de captura da subjetividade do homem que trabalha – processo que, segundo Alves, é explicado pelo “movimento de dissolução de coletivos de trabalho e reconstrução de novos coletivos/equipes ditos ‘colaborativos’ com as idéias da empresa” (ALVES, 2013, p. 99).

O sujeito colaborador está constantemente a serviço da empresa e do capital; colaborar pressupõe contribuir com a empresa de tal modo que o trabalho passa a dominar todas as dimensões da vida do indivíduo, algo que é facilitado pelo

uso de ferramentas tecnológicas que estreitam o tempo e as distâncias. A empresa passa a ser onipresente e, com ela, os seus postulados. Nesse contexto, segundo Antunes, em contraposição à ideia do trabalho como atividade vital,

[...] quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho, ela frequentemente se converte num esforço penoso, alienante, aprisionando os indivíduos de modo unilateral. Se, por um lado, necessitamos do trabalho humano, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social (ANTUNES, 2005, P. 13-4).

Para Alves (2013, p. 99), nesse processo o sujeito coletivo de classe é desconstruído, e as dimensões física, psíquica e espiritual do indivíduo são dilaceradas:

[...] o processo de “captura” da subjetividade do trabalho como inovação sociometabólica tende a dilacerar (e estressar) não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual, que se manifesta por sintomas psicossomáticos.

São ingredientes que fazem com que haja um processo de desnaturação, de desvirtuamento da gestão, que tomam o indivíduo como um mero recurso a serviço do empreendimento e lhe conferem um caráter exclusivamente utilitarista; para Goulejac (2007, p. 64), “a gestão se perverte quando favorece uma visão do mundo na qual o humano se torna um recurso a serviço da empresa”, acrescentando que “o desenvolvimento das empresas só tem sentido se contribuir para a melhoria da sociedade e, portanto, do bem-estar individual e coletivo e, definitivamente, se estiver a serviço da vida humana” (GOULEJAC, 2007, p. 76).

Os métodos e políticas gerenciais que alienam para poder sujeitar, e depois se valem disso para agredir o homem que trabalha, traduzem-se em assédio institucionalizado – e, por essa razão, dotado de uma perversidade sem precedentes –, pois impedem qualquer reação para a mudança de paradigma e enredam o indivíduo em uma teia de sofrimento até o limite de exauri-lo e adoecê-lo.

Para combater esse mal, é preciso modificar a empresa em sua estrutura, o que só é possível mediante uma mudança no próprio sistema de acumulação capitalista. Os métodos de gestão baseados no sistema toyotista de produção, em que o valor do indivíduo é medido pelo que ele produz, em que a comparação dos

desempenhos e da produção se conjuga pelas lógicas da medida e da competição (GOULEJAC, 2007, p. 64) e nas quais se desconsidera o humano, a violência se instala e polui todo o ambiente de trabalho.

O ASSÉDIO ORGANIZACIONAL COMO FATOR DE POLUIÇÃO AMBIENTAL

A proteção constitucional do meio ambiente está normatizada no artigo 225 da Constituição Federal de 1988 (CF/88), segundo o qual

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.

A Lei Ordinária 6938/1981, que já dispunha sobre o assunto em seu artigo 3º, assim conceitua: “I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;”.

Tais preceitos, somados às disposições dos artigos 7º, XXII; 170 e 200, VIII, todos da CF/88, formam um aparato normativo capaz de sustentar a ideia de que o conceito de meio ambiente congrega também o do trabalho. E não poderia ser diferente; diretamente ligado à concretização de direitos e garantias fundamentais (como o direito à saúde, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho), o meio ambiente do trabalho é intrínseco e inseparável do conceito legal de meio ambiente, gozando de igual proteção normativa.

Nesse sentido, Ebert (2012, p. 1334):

O conceito de meio-ambiente assumido pelo ordenamento jurídico pátrio no art. 225, *caput*, da Carta Magna e no art. 3º da Lei nº 6.938/81 compreende a totalidade dos elementos materiais e imateriais que circundam os seres humanos e são essenciais para a manutenção de sua integridade física, bem como de sua qualidade de vida [...].

Sendo o conceito de meio-ambiente assumido pelo ordenamento jurídico onipresente e estando ele vinculado umbilicalmente à ideia dignidade humana, não há como afastar de seu âmbito de incidência os locais de trabalho.

Parece seguro afirmar que, igualmente, os conceitos de degradação ambiental e de poluição podem ser utilizados para descrever situações de violência ocorridas no ambiente de trabalho, a exemplo do assédio moral organizacional. Ebert (2012, p. 1337) bem exemplifica:

Pode ser caracterizada como poluição labor-ambiental a institucionalização, por parte das empresas, de pressões excessivas sob seus funcionários com vistas ao aumento de produtividade ou no fito de obter sua adesão a programas de demissão voluntária.

O texto da Lei 6938/1981 – que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente –, em seu artigo 3º, define satisfatoriamente o que se entende por sujeito poluidor, por degradação e poluição ambientais:

Art 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

[...]

II - degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente;

III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

- a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
- b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
- c) afetem desfavoravelmente a biota;
- d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
- e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental; [...].

O Direito ambiental, segundo Rocha (2013, p. 66-8), sustenta-se nos seguintes princípios: o da **conservação**, mantenedor do *status quo*; o da **prevenção**, pautado no agir com prudência e cautela a fim de evitar a degradação ambiental e o respectivo dano – a prevenção é feita mediante a redução, limite ou controle das atividades potencialmente nocivas ao ambiente; o da **precaução**, que pressupõe a execução de ações prévias diante do mero risco potencial de dano (*in dubio pro ambiente*); o da **sustentabilidade**, que se centra na ética ambiental segundo a qual o progresso deve se pautar pela segurança do futuro; o da **participação**, que permite que o cidadão tome parte nas decisões sobre política ambiental; e, por fim, o do **poluidor-pagador**, que atribui, a quem degrada, os ônus e os custos da poluição.

A aplicação, ao Direito do Trabalho, dos conceitos legais e dos princípios preditos, com vistas a assegurar a efetividade do direito constitucional a um ambiente laboral sadio e equilibrado, permite não só impingir ao empregador a responsabilidade pelos danos que vier a causar, como também impedi-lo de perpetuar o ilícito, por meio da ingerência direta dos empregados na organização do trabalho.

O **princípio da participação**, nesse contexto, é um dos mais simbólicos, pois, ao ser transmutado para o mundo do trabalho, permite reconhecer a legitimidade dos trabalhadores para influenciar e até mesmo tomar parte nas decisões da empresa quanto aos aspectos relativos à organização do trabalho. Por esse princípio se relativiza a ideia centrada no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de que é apenas ao empregador que compete estabelecer as diretrizes, políticas e métodos de gestão no âmbito laboral. É o que advoga Ebert (2012, p. 1336):

[...] os obreiros não só deverão tomar parte das decisões a envolverem aspectos concernentes à organização dos locais de trabalho, como também devem ter acesso à totalidade das informações sobre as questões labor-ambientais que estejam em poder da empresa – item 9.5.2 da NR nº 9 do MTE.

No mesmo patamar de importância estão os princípios da **precaução** e da **prevenção**.

O primeiro impõe a obrigação ao empregador – mas também legitima o trabalhador no caso de inércia daquele – de agir de forma a eliminar qualquer possibilidade de dano, mesmo diante da incerteza do potencial lesivo do fator produtivo, do método ou da política de gestão empresarial. Por esse princípio, o direito do trabalhador estaria tutelado e protegido a despeito da incerteza sobre o risco danoso (EBERT, 2012, p. 1336).

O segundo tem sua expressão maior na ideia de eliminação do risco (já conhecido), ainda que meramente potencial, com vistas a remover qualquer ilícito capaz de ameaçar a saúde do trabalhador em quaisquer de suas dimensões. O empregador se obriga à tomada de medidas capazes de evitar os danos que possam decorrer do risco laboral (EBERT, 2012, p. 1336).

O princípio do **poluidor-pagador**, que no Direito ambiental “desempenha função de alerta ao empreendedor-poluidor, explicitando que, em nenhuma hipótese, a atividade econômica que impacta o ambiente ou gera poluição poderá, indiscriminadamente, continuar o curso da degradação” (ROCHA, 2013, p. 68), se aplicado ao Direito do Trabalho, exigirá não só a cessação das práticas assediadoras, mas também a reparação dos danos delas decorrentes, já concretizados. Nas palavras de Ebert (2012, p. 1336),

[...] não só exige do empregador que explora atividade acarretadora de riscos físicos e psicossomáticos aos trabalhadores a adoção das medidas necessárias à neutralização ou à redução de tais ameaças – aspecto preventivo – como também lhe impõe o dever de reparar os danos ocasionados aos obreiros – aspecto reparatório.

De tudo isso também decorre a conclusão de que os trabalhadores, individual ou coletivamente, por força do princípio da **participação** em consonância com o do **poluidor-pagador**, têm legitimidade para pleitear tutela inibitória de remoção do ilícito, visando, com isso, impedir que o empregador mantenha o curso da degradação ambiental, a exemplo das práticas, métodos e políticas de gestão assediadoras.

Os demais princípios também se amoldam perfeitamente à hipótese laboral.

O princípio da **sustentabilidade** (desenvolvimento sustentável), no âmbito do ambiente de trabalho, pode ser aplicado, por exemplo, sob a ótica da reciprocidade, ou seja, o atendimento das necessidades e interesses da empresa não deve suplantiar as necessidades e interesses dos trabalhadores, especialmente no campo da saúde e da segurança no trabalho. A organização dos fatores de produção deve se pautar pela preservação do direito à integridade física e mental do trabalhador de hoje, com vistas a salvaguardar o direito à vida e à saúde do trabalhador de amanhã. Ao se construir uma cultura voltada para a melhoria contínua das condições de trabalho, diminuindo os riscos laborais, é que se torna possível alcançar o ideal de sustentabilidade. Nas palavras de Ebert (2012, p. 1336), tal princípio evoca a

[...] necessidade de que a organização dos fatores de produção evolua, sempre, no sentido de preservar, na maior medida possível, o direito à integridade física e mental dos trabalhadores, de modo a assegurar às futuras gerações obreiras níveis cada vez mais seguros de exposição aos riscos laborais, de modo a evitar que estes últimos venham a ser privados, no futuro, da fruição daquelas garantias.

A ideia de melhoria contínua, por fim, advoga que a “exploração de uma atividade acarretadora de riscos para a integridade física e psíquica dos trabalhadores deve acompanhar a evolução das técnicas e dos métodos voltados para a redução ou para a neutralização daquelas ameaças.” (EBERT, 2012, p. 1336).

O que se pode concluir, com alguma segurança, é que a transposição, ao Direito do Trabalho, dos conceitos legais e dos princípios oriundos do Direito Ambiental torna possível a afirmação de que o empregador que pratica atos, métodos e políticas de gestão assediante também comete degradação ambiental, nos moldes trazidos pela lei, sujeitando-se aos ônus decorrentes de seu comportamento antijurídico.

Essa construção não prescinde, contudo, da coordenação com os princípios e normas do Direito do Trabalho, aliado na busca pela preservação da dignidade humana e no cumprimento dos postulados constitucionais do direito à vida, à saúde e ao trabalho decente.

DA TUTELA INIBITÓRIA E DA TUTELA DE REMOÇÃO DO ILÍCITO COMO RESPOSTAS QUE TRANSCENDEM À LÓGICA PRIVATISTA QUE PERMEOU O DEBATE EM TORNO DO ASSÉDIO MORAL

Ao tratar da conceituação, da função e, principalmente, da autonomia do Direito do Trabalho, a doutrina clássica afirmou, entre outras coisas, que, na relação com outras disciplinas do direito, aquele foi concebido, institucionalizado e constitucionalizado com autonomia legislativa, judicial, principiológica e didática que, no curso da história, diferiu-o, em particular, do Direito Civil⁴.

A autonomia principiológica, segundo Américo Plá Rodriguez, já no primeiro parágrafo da introdução de sua célebre obra *Princípios de Direito do Trabalho*, foi decisiva à fixação do Direito do Trabalho como ramo autônomo da disciplina jurídica⁵.

Para os teóricos responsáveis pela construção deste ramo do Direito, especialmente no período seguinte à derrocada do Estado Liberal e o pós-Guerra, sempre foi verdadeiro afirmar que o Direito do Trabalho nasceu tutelar. Nesse sentido, Américo Plá Rodriguez (1978, p. 28) afirmou que “[...] o princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador [...]”.

4 Cf. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 22: “[...] Do ponto de vista doutrinário, afirma-se a *autonomia científica* do Direito do Trabalho pela verificação da existência de certos *princípios comuns* estranhos ao direito civil ou comercial [...]”.

5 RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 9: “[...] Quando se afirma a autonomia do Direito do Trabalho, sustenta-se geralmente que este tem princípios próprios diferentes dos que inspiram outros ramos do direito. Corretamente *Alfredo Rocco* exige três condições para que uma disciplina jurídica tenha autonomia: que possua um domínio suficientemente vasto, que possua doutrinas homogêneas presididas por conceitos gerais comuns, distintos dos outros ramos do direito, e que possua método próprio. Todos os juslaboralistas concordam em afirmar que o Direito do Trabalho preenche esses três requisitos, o que importa em reconhecer que nossa disciplina possui uma série de princípios peculiares [...]”.

Até hoje a doutrina hegemônica repete a tutelaridade como princípio particular e fundamental do Direito do Trabalho⁶.

Em verdade, o Direito do Trabalho é essencialmente capitalista, ambivalente e garantidor da propriedade do empregador sobre os meios de produção, bem como do exercício da autotutela patronal⁷ sob o manto da subordinação jurídica.

Wilson Ramos Filho (2012, p. 91) aponta o equívoco da doutrina clássica, ao lecionar o seguinte:

[...] A visão comumente divulgada pelos meios de comunicação, e repetida à exaustão pelos detentores dos meios de produção e por seus intelectuais orgânicos [...], sustenta que o Direito do Trabalho seria “um direito concebido para beneficiar a classe trabalhadora”. Essa formulação, contudo, não resiste à crítica, tampouco à mera observação da realidade fática.

Por outro lado, com distinta fundamentação teórica e teleológica diversa, alguns doutrinadores que podem ser considerados como “progressistas” aceitam aquela imputação formulada em face do Direito do Trabalho e, de boa-fé, tentam explicar que as leis trabalhistas visariam equilibrar as relações entre os contratantes em uma relação de emprego, “protegendo o polo mais fraco” dessa relação. Todavia, na verdade, essa visão tradicional da função e das características do Direito do Trabalho não apenas é fantasiosa, mas também é manipuladora e mistificadora, por ocultar o papel do Direito Capitalista do Trabalho

6 Ver, a este respeito, BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, e DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

7 Cf. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O conflito entre o novo CPC e o processo do trabalho**. In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: O novo CPC e o processo do trabalho, v. 4, n. 44, setembro de 2015. Disponível no sítio oficial do Tribunal na internet, <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>. Acesso em: 9 out. 2010, p. 8-9: “[...] A desigualdade da relação material, ademais, permite que o empregador tenha aquilo que, na teoria processual, se denomina ‘autotutela’. Ou seja, o empregador tem o poder de tutelar, por ato unilateral, o seu interesse, impondo ao empregado determinados resultados fático-jurídicos. Se o empregado não comparece ao trabalho, o empregador desconta seu salário; se atrasa, mesma coisa. Se o empregado age de modo que não atenda à expectativa do empregador, este, mesmo que o direito, em tese, não lhe permita fazê-lo, multa, adverte e até dispensa o empregado [...]”.

como ramo específico da ordem jurídica garantidora da propriedade dos meios de produção e das condições de sua reprodução, legalizando a exploração do trabalho humano [...].

Em outras palavras, o Direito do Trabalho é um dos ramos do direito que permite a organização do modo de produção capitalista (RAMOS FILHO, 2012) e que garante a paz social mediante a docilização dos trabalhadores⁸.

Não se pode negar que a superveniência do Estado Social e a difusão dos direitos fundamentais, em particular os de segunda e terceira gerações, ampliaram o rol de direitos e garantias dos trabalhadores ocidentais.

No Brasil, dado o período obscurantista do regime militar, o avanço de tais direitos e garantias, especialmente no âmbito constitucional, tardou⁹.

Só com a redemocratização e a constitucionalização dos direitos sociais é que houve, depois de mais de duas décadas, novo avanço nas lutas dos trabalhadores assalariados. Tais avanços, no entanto, além de tímidos e de efetividade parca, logo foram aplacados pelos interesses do capital e pela adoção, como política de Estado, dos princípios e ações neoliberais¹⁰.

Na década de 1990 – perdida – o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho foram constantemente ameaçados de sucumbência. Não sucumbiram, dentre outros motivos, em razão da capacidade de arrecadação desta última (decorrente de sua competência material fixada no art. 114 da CF/88), da resistência dos trabalhadores e operadores do direito¹¹ e, por certo, do desinteresse do ser inanimado denominado mercado.

8 Cf. MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006, p. 45: “[...] Até agora todas as sociedades se basearam, como vimos, no antagonismo entre classes opressoras e oprimidas. Contudo, para oprimir uma classe, é preciso lhe assegurar ao menos condições tais que lhe permitam uma existência de escravo. [...] **A condição essencial para a existência e o domínio da classe burguesa é a formação e o crescimento do capital; a condição de existência do capital é o trabalho assalariado [...]**”.

9 Para uma compreensão mais profunda do retrocesso trabalhista no período da ditadura militar brasileira, veja-se RAMOS FILHO, op. cit., p. 232-60.

10 Cf. RAMOS FILHO, Wilson, op. cit., p. 267-8.

11 CF. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, op. cit., p. 17. “[...] A Justiça do Trabalho, de forma mais específica, deve se perceber nesse contexto, pois a gana neoliberal, para favorecimento da lógica de mercado, incide essencialmente sobre os direitos trabalhistas e, portanto, não foi à toa que a Reforma

Hodiernamente não é outro o cenário. Mesmo após a crise econômica global de 2008 – de essência neoliberal – o Direito do Trabalho, adaptável, mantém-se útil à organização do modo de produção capitalista.

O Direito Processual do Trabalho, instrumental, segue a mesma sorte.

A doutrina processual clássica – e hegemônica – tem reiterado que este ramo da ciência jurídica também é autônomo¹² e harmônico às demais disciplinas que a compõem.

Ao apontar os princípios que o particularizam, comumente os teóricos destacam a tutelaridade como princípio fundante. Wagner D. Giglio (2005, p. 83-4), a este respeito, leciona o seguinte:

[...] O primeiro princípio concreto, de âmbito internacional, é o **protecionista**: o caráter nuclear do Direito Material do Trabalho se transmite e vigora também no Direito Processual do Trabalho. E assim é porque, nas palavras de Coqueijo Costa, “o processo não é um fim em si mesmo, mas o instrumento de composição de lides, que garante a efetividade do direito material. E como este pode ter natureza diversa, o direito processual, por seu **caráter instrumental**, deve saber adaptar-se a essa natureza diversa [...]” (grifo nosso).

O erro, portanto, se repete. Tal qual se disse em relação ao Direito do Trabalho, o alegado caráter protecionista do Direito Processual do Trabalho não resiste à observação da realidade.

De acordo com os dados estatísticos oficiais, **do ajuizamento de uma reclamação até a prolação da sentença**, os Juízes do Trabalho brasileiros, do início da amostra até agosto de 2015, consumiram, **em média, 188 dias**.¹³

do Judiciário, iniciada em 1994, previa a extinção da Justiça do Trabalho, e isso somente não se concretizou por conta de uma resistência extremamente forte sobretudo dos profissionais ligados a essa atuação e a essa ramo do conhecimento [...]”.

12 A este respeito, veja-se GIGLIO, Wagner D.; CORREIA, Cláudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. ver. e atual. conforme a EC n. 45/2004. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 79-96.

13 Os dados estão disponíveis no sítio oficial do C. TST na internet, URL <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/14475665/VT+PrazoMedio.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2015.

Os **Tribunais Regionais do Trabalho**, segundo dados atualizados no mesmo período, **da autuação até o julgamento dos recursos** consumiram, em média, **227 dias**. Nas ações de competência originária, consumiram, em média, **354 dias**¹⁴.

No Tribunal Superior do Trabalho, o tempo médio de tramitação dos processos – que “[...] corresponde à média dos tempos de todos os processos que foram baixados pelo Tribunal no ano de referência [...]” – até agosto de 2015 é de **465 dias**¹⁵.

Até agosto de 2015, os Juízes do Trabalho têm consumido, em média, na etapa de liquidação, **144 dias**. Na etapa de execução, em média, **993 dias**¹⁶.

Até agosto de 2015, a média do tempo de duração dos processos, desde o ajuizamento até o arquivamento definitivo, em demandas que envolvem entes privados, excetuando-se as demandas que seguem o rito sumaríssimo, é de **939 dias**. Nas demandas em que entes públicos figuram no polo passivo da lide, a média é de **1160 dias**. No Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nas ações contra entes privados, excetuando-se as demandas que seguem o rito sumaríssimo, o prazo médio é de **1300 dias**. Contra entes públicos, o prazo médio é de **1232 dias**¹⁷.

É bem verdade que a série histórica dos dados estatísticos da Justiça do Trabalho denuncia redução paulatina, ano a ano, do tempo de duração dos processos.

Mas também é verdade que, de janeiro até 30 de junho de 2015, nas Varas do Trabalho, havia um saldo de “[...] processos pendentes de julgamento que totalizaram **1.361.064** [...]”. Na etapa de execução, após apuração dos processos iniciados e encerrados entre janeiro e junho de 2015, o saldo era de **2.091.786** processos¹⁸.

Vale dizer: como é ferramenta que tem por objeto a concretização do Direito Material do Trabalho e a entrega jurisdicional efetiva, com a garantia de cumpri-

14 Os dados estão disponíveis no sítio oficial do C. TST na internet, URL <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/14475665/TRTPrazoMedio.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2015.

15 O texto e os dados foram copiados do site do C. TST na internet, URL <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/750c6805-98cf-4acf-b1b2-b9c0cdd033ae>>. Acesso em: 13 out. 2015.

16 Os dados estão disponíveis no sítio oficial do C. TST na internet, URL <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/14475665/VT+PrazoMedio.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2015.

17 Os dados estão disponíveis no sítio oficial do C. TST na internet, URL <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/14475665/VT+PrazoMedio.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2015.

18 Os dados estão disponíveis no sítio oficial do C. TST na internet, URL <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/12037371/Relat%C3%B3rio+Mensal+-+Janeiro+a+Junho+de+2015+-+1%C2%BA%20Grau.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2015.

mento de obrigações eminentemente alimentares, os dados preditos evidenciam que o Direito Processual do Trabalho, na prática, não tem se mostrado capaz de proteger o trabalhador.

Não só tem se mostrado ineficiente na tutela ressarcitória dos danos, como também especialmente ineficaz na tutela preventiva destinada ao ilícito que viola o direito ao meio ambiente de trabalho sadio.

Em que pese o reconhecimento do perigo que a mera análise estatística apresenta – na medida em que claramente incentiva uma lógica produtivista e neoliberal em que se prefere a quantidade à qualidade da entrega jurisdicional –, não se pode ignorar que tais dados têm servido à análise econômica do Direito por parte significativa do patronato, que, ao longo da história, tem preferido a demanda ao cumprimento voluntário da legislação trabalhista.

Em outras palavras: ser réu na Justiça do Trabalho pode ser economicamente um bom negócio. Basta observar a lista dos maiores devedores da Justiça do Trabalho, disponível no *site* oficial do Tribunal Superior do Trabalho para se chegar à tal conclusão.

Por óbvio, não se propõe, com tal discurso, a extinção ou o abandono das normas do Direito Processual do Trabalho em prol de um conjunto de regras contemporâneas, como, por exemplo, as enunciadas no novo Código de Processo Civil (CPC).

Aliás, não haveria nada mais contraditório. O Processo Civil Clássico é

[...] baseado na necessidade de isolar o processo do direito material, **espelha os valores do direito liberal**, fundamentalmente a neutralidade do juiz, a **autonomia da vontade**, a **não ingerência do Estado nas relações dos particulares** e a incoercibilidade do facere [...] (MARI-NONI, 2012, p. 25)

o que agudizaria a já assimétrica relação entre trabalhadores e empregadores, desservindo à necessária instrumentalização do Processo do Trabalho como ferramenta de luta da classe operária¹⁹.

19 Cf. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O conflito entre o novo CPC e o processo do trabalho. In: **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: O novo CPC e o processo do trabalho, v.4, n. 44, setembro de 2015, p. 8. Disponível no *sítio* oficial do Tribunal na internet, <http://>

E não se pode negar que o novo CPC, embora avançado em alguns aspectos, ainda é de essência privada, destinado fundamentalmente às relações civis e fortemente influenciado por uma lógica neoliberal que desde a década de 1990 prefere um Judiciário alinhado aos interesses econômicos do mercado.

Jorge Luiz Souto Maior (2015, p. 15), neste particular, lembra que:

[...] Do que não há dúvida é o advento do novo CPC, cujos debates se iniciaram em 2009, com instalação de comissão coordenada pelo atual Ministro do STF, Luiz Fux, se insere no contexto da Reforma do Judiciário, preconizada e financiada pelo Banco Mundial, a partir de 1994 (e concluída do ponto de vista constitucional em 2004).

Essa reforma do Judiciário, inserida no contexto do projeto neoliberal, tinha como propósito impedir que o Direito, os juristas e os juízes constituíssem empecilhos à imposição da lógica de mercado.

Essa afirmação não é extraída de mera interpretação individual da história. Está consignada, com todas as letras, no Documento Técnico n. 319, do Banco Mundial: “O Setor Judiciário na América Latina e no Caribe - Elementos para Reforma”, elaborado por Maria Dakolias, denominada “especialista no Setor Judiciário da Divisão do Setor Privado e Público de Modernização” [...]. (tradução de Sandro Eduardo Sardá, publicado em junho de 1996)

Mas também não se pode olvidar que a demanda é por um Direito Processual do Trabalho que essencialmente assegure aos trabalhadores a *tutela* dos direitos e garantias fundamentais, em contraposição à lógica do capital, o que, por ora, está, ainda, no campo *de lege ferenda*.

www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/, acesso em 9 de outubro de 2010. Afirma que o Direito Processual do Trabalho já é ferramenta de luta diária e coletiva dos trabalhadores ao dizer que “[...] Se os direitos trabalhistas são essencialmente direitos dos trabalhadores e se o processo serve à efetivação desses direitos, resta evidenciado que o processo do trabalho é muito mais facilmente visualizado como um instrumento a serviço da classe trabalhadora. Trata-se de um instrumento pelo qual os trabalhadores tentam fazer valer os direitos que entendem tenham sido suprimidos pelo empregador [...]”.

No campo do direito posto, reafirma-se a necessidade de garantir, o quanto possível, que a ordem jurídica trabalhista não seja diuturnamente violada como é, o que demanda um direito processual efetivo e capaz de prevenir os atos ilícitos, e não apenas reparar os danos causados, o que, como visto, nem sequer tem sido feito a tempo e suficientemente.

E o Direito Processual do Trabalho, a exemplo do Processual Civil clássico, concebido a partir de um “[...] procedimento de cognição plena e exauriente, complementado pelas sentenças de classificação trinária, é absolutamente incapaz de propiciar uma tutela preventiva adequada [...]” (MARINONI, 2012, p. 25).

Daí a necessidade da adoção prática de técnicas processuais capazes de tutelar não só o dano, mas o ilícito. Não só a partir de uma perspectiva repressiva, mas também preventiva.

E, nesse cenário, é inegável que o Código de Proteção e Defesa do Consumidor, na tutela coletiva, e o próprio Código de Processo Civil de 2015 avançam. E como há, na forma do art. 769 da CLT, compatibilidade e lacuna na legislação processual trabalhista, as técnicas de tutela, individuais e coletivas, especialmente as **preventivas em relação ao ilícito (manifestas na tutela inibitória)** e as **repressivas em relação ao ilícito (de remoção do ilícito)**, podem significar progresso na tutela dos direitos e garantias dos trabalhadores.

Especificamente no campo da tutela dos direitos fundamentais, em particular a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho, o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e a consequente tutela da saúde física e mental do trabalhador, a história comprova que sentenças condenatórias não são efetivas, o que denuncia que a técnica repressiva contra o dano tem sido incapaz de fazer cessar condutas contrárias ao direito.

A reparação, somente, não é solução. A prevenção é técnica indispensável a evitar o ilícito e, se já não for mais possível, deve se somar à remoção (repressão) da conduta antijurídica por meio de tutela específica (arts. 461 do CPC de 1973 e 497 do CPC de 2015). Inibir “[...] prescinde da análise do dano, esta forma de tutela também dispensa a avaliação do elemento subjetivo na conduta do requerido (culpa ou dolo) [...]” (ARENHART, 2013, p. 301). Fazer cessar condutas contrárias ao direito, da mesma maneira, também independe da superveniência do dano, bastando “[...] a existência de ato contrário ao direito para que possa incidir, removendo do mundo as suas consequências [...]” (ARENHART, 2013, p. 300).

Relativizar, portanto, no campo do Direito do Trabalho – por meio de técnicas de tutela afinadas aos princípios do Direito Processual do Trabalho – o sacralizado poder diretivo do empregador, que encontra limites constitucionais nos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, é o grande desafio destes ramos da ciência jurídica na contemporaneidade.

Aplicando tais conceitos ao que ora interessa, significa dizer que remover métodos de gestão ilícitos – porque contrários ao direito – é fundamental à efetividade do direito ao trabalho digno.

Garantir, por meio de tutela inibitória individual ou coletiva, que ações poluidoras do meio ambiente de trabalho **não** se materializem ou, se já concretizadas, **deixem**, por meio de remoção, **de produzirem seus efeitos**, transcende à tradicional ação jurisdicional fundada nas sucessivas condenações que **não** anulam a delinquência patronal.

Insista-se, “[...] a tutela inibitória não tem o dano entre seus pressupostos (art. 497, parágrafo único). O seu alvo, como já foi dito, é o ato ilícito. [...]” (MARI-NONI; ARENHART; MITIDIERO, 2015, p. 479), e, sendo assim, no campo da efetivação das garantias consagradas nos arts. 1º, III e IV (dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho); 7º, XXII; 170 e 200, VIII (meio ambiente do trabalho hígido) e 6º, *caput* (direito fundamental ao trabalho decente), todos da CF/88, a ação jurisdicional que tenha o condão de inibir o assédio moral organizacional tem o poder de evitar o habitual descumprimento da ordem jurídica e de prevenir eventuais danos – os quais são possíveis frutos do ilícito – à saúde e à dignidade das pessoas trabalhadoras.

Isso, sem embargo de ação que remova, por meio de tutela específica, métodos e políticas gerenciais em curso que já ofendam tais direitos fundamentais, independentemente da existência de dano.

Não se pode negar, especialmente ante a ordem constitucional, infraconstitucional e internacional vigentes, que a tutela aqui referida diz respeito ao próprio direito material dos trabalhadores de participarem da organização do meio ambiente de trabalho e de exigir, nas palavras de Leonardo Vieira Wandelli (2012, p. 275), que

[...] as práticas de gerenciamento e direção da **organização do trabalho** na empresa, instituição ou organização, observem parâmetros positivos e negativos de adequação à preservação das condições de saúde e autonomia dos trabalhadores, o que inclui as estratégias de mobiliza-

ção subjetiva do zelo e da colaboração, os modelos de gestão, controle e avaliação do trabalho e as condições para que haja formas adequadas de cooperação e deliberação de normas de trabalho e permitam os mecanismos da contribuição efetiva dos trabalhadores [...] (grifo nosso),

eis que esta é uma das dimensões do direito fundamental ao trabalho.

O Judiciário Trabalhista, para convalidar o princípio da proteção, ainda que dentro dos limites intrínsecos da ambivalência típica do Direito do Trabalho, precisa fazer mais do que só determinar o ressarcimento de prejuízos.

Precisa se libertar da lógica liberal que consagrou a execução por sub-rogação pecuniária como única solução possível (MARINONI, 2012, p. 26) para os danos advindos de processos de assédio moral persecutórios ou perversos, para, nesta seara, inibir processos de assédio organizacional que ofendam os preditos princípios da conservação, da prevenção, da sustentabilidade, da participação, do poluidor pagador, da reciprocidade – típicos do Direito Ambiental –, da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da progressividade, da boa-fé e da tutela da saúde, para garantir a ordem legal vigente e remover, se necessário, atos ilícitos que ofendam direitos individuais e coletivos que compõem o conteúdo do que se convencionou denominar trabalho decente.

Para tanto, há que inibir atos ilícitos em sentido estrito e em sentido amplo, na forma do que dispõem os artigos 186 e 187 do Código Civil.

Se assim fizer, progredirá na construção de um Direito do Trabalho mais próximo da tutelaridade e conceberá um Direito Processual do Trabalho como verdadeira ferramenta de luta dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Canal 6, 2013.

ANTUNES, Ricardo L. C. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARENHART, Sérgio Cruz. **A tutela coletiva de interesses individuais**: para além da proteção dos interesses individuais homogêneos. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

CAPELAS, Estela; HUERTAS NETO, Miguel; MARQUES, Rosa Maria. Relações de Trabalho e Flexibilização. In: MARQUES, Rosa Maria; FERREIRA, Mariana Ribeiro Jansen (Org.). **O Brasil sob a nova ordem**: a economia brasileira contemporânea: uma análise dos governos Collor e Lula. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Meio ambiente do trabalho: conceito, responsabilidade civil e tutela. **Revista LTR**, v. 76, 2012.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida/SP: Ideias & Letras, 2007.

GIGLIO, Wagner D.; CORREIA, Cláudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. ver. e atual. conforme a EC n. 45/2004. São Paulo: Saraiva, 2005.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LA BOËTIE, Étienne de. **Discurso sobre a servidão voluntária**. Tradução J. Cretella Jr. e Agnes Cretella. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003 (RT- textos fundamentais; 8).

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**: tutela dos direitos mediante procedimento comum. Volume II. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015 (Curso de processo civil; v. 2).

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória**: individual e coletiva. 5ª ed. rev. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: Ed. LTr, 2012.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudanças de paradigma na tutela jurídica da saúde do trabalhador. 2ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O conflito entre o novo CPC e o processo do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. O novo CPC e o processo do trabalho, v.4, n. 44, setembro de 2015. Disponível no sítio oficial do Tribunal na internet, <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>. Acesso em: 9 out. 2010.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho** – fundamentação e elegibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E A TUTELA INIBITÓRIA

Calanedi de Oliveira Martinez Perussolo¹

INTRODUÇÃO

Juntamente com o assédio moral perverso, o assédio moral organizacional constitui-se espécie do assédio moral laboral. Em que pese tratar-se de fenômeno antigo, tendo em vista a frequente ocorrência, são relativamente recentes as discussões doutrinárias tratando do tema, que se relaciona intimamente com o momento atual em que há grande preocupação em proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores.

No presente estudo analisam-se, primeiramente, as características do assédio moral laboral tratando acerca das similaridades e diferenças existentes entre as duas espécies mais conhecidas, o perverso e o organizacional, os quais, invariavelmente são confundidos, até mesmo pelos trabalhadores que são vitimados por tais práticas. Se faz necessário definir estritamente seus elementos e distingui-los, eis que a confusão entre ambos dificulta tanto a reparação como a repressão aos abusos.

Enquanto que o assédio moral perverso visa destruir psicologicamente a vítima utilizando-se uma conduta abusiva e reiterada, no assédio moral organizacional o objetivo é aumentar a produtividade e lucratividade da empresa.

1 Advogada trabalhista, pós-graduada em Legal Law Master – Business e Law – MBA em Direito pela Faculdade de Economia e Finanças Ibmec e pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Ematra.

Decorre dos métodos de gestão próprios do capitalismo contemporâneo, em que o empregador organiza o trabalho e o funcionamento da empresa sujeitando um grupo de trabalhadores às agressivas políticas mercantilistas, no intuito apenas de garantir o aumento da produtividade e do lucro em detrimento dos seus direitos fundamentais.

O empregador utiliza práticas de gestão abusivas e violentas que causam temor e capturam a subjetividade dos trabalhadores, ao impor aos mesmos a sua lógica organizacional, apropriando-se das relações pessoais e sociais de seus empregados submetendo-os à produção e ao lucro.

Evidente, portanto, que tais práticas causam mal-estar laboral e violam a dignidade dos trabalhadores e ferindo direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, como o direito ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho hígido, bem como o direito à saúde. Direitos, reconhecidamente pela Constituição da República como invioláveis inalienáveis e indisponíveis.

Logo, necessário se faz tutelar tais direitos por meio de tutela preventiva, na medida em que a tutela reparatória, proporciona o mero ressarcimento após a violação sofrida, e que, em que pese o caráter pedagógico da medida, invariavelmente o direito lesionado não retornará ao *status quo ante*. Ainda, importante destacar que, em regra, mostra-se irrelevante a condenação em pagamento de indenização compensatória, tanto para o empregado como para o empregador.

Como predito, direitos fundamentais são violados, logo, há necessidade de uma tutela que iniba a prática de conduta antijurídica, ou seja, que evite a ocorrência da conduta, para nem sequer existir ameaça aos direitos dos trabalhadores.

Deste modo, a tutela inibitória, anteriormente prevista no art. 461 do CPC de 1973, atualmente estabelecida no art. 497 do novo Código de Processo Civil, fundamentada no que dispõe o art. 5º, inciso XXXV da Constituição da República, estando ligada a idéia de acesso à justiça e efetividade do processo, é o meio mais adequado de repressão a má conduta patronal.

Analisados seus aspectos e fundamentos, pode-se dizer que a ação inibitória, perfeitamente aplicável ao sistema processual trabalhista, é aquela tutela que dará a efetividade necessária na proteção aos trabalhadores das práticas abusivas relativas ao assédio moral organizacional, destacando que poderá, inclusive, se dar de maneira antecipada.

A tutela poderá ser individual e coletiva, contudo, vale o destaque à tutela coletiva, na medida em que o assédio moral organizacional, na maioria dos casos

atinge a uma coletividade, além de que, a efetividade da tutela coletiva é superior à da tutela individual, na medida em que há grande dificuldade em se reconhecer o assédio moral organizacional pela própria vítima deste.

A tutela coletiva poderá ser interposta, entre demais legitimados, pelas entidades sindicais representativas das categorias profissionais, principalmente por força do que dispõe o art. 8º, inciso III da Constituição da República.

O presente estudo trata sinteticamente acerca das considerações acima abordadas, destacando a urgente necessidade de proteger os trabalhadores contra as práticas nefastas dos patronos decorrentes do atual capitalismo.

CONCEITOS E FUNDAMENTOS DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Classificação do assédio moral laboral

O assédio moral embora corresponda a “um fenômeno antigo, que remonta à própria existência das relações interpessoais e do trabalho, está ligado, no contexto atual, ao momento histórico de proteção à dignidade e dos direitos da personalidade.”²

O assédio moral laboral pode ser classificado em três espécies, quais sejam: i) assédio moral estratégico; ii) assédio moral perverso; iii) assédio moral institucional, aquele que envolve dois tipos de manifestações abusivas, quais sejam: io assédio moral organizacional e o assédio moral empresarial.³

Contudo, é importante distinguir principalmente o assédio moral organizacional do assédio moral perverso, os quais, invariavelmente são confundidos.

2 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. **Jornal trabalhista**, Brasília, v. 30, n. 1505, nov. 2013, p.8.

3 RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. História, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012, p. 381.

Assédio Moral Perverso

No Brasil, apenas no início dos anos 2000 passou a ser discutido e compreendido o assédio moral, com relevância social na nossa realidade⁴. Isso se deu “com a tradução do livro de Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa e a defesa da dissertação de mestrado, em Psicologia Social (PUC/SP), da médica Margarida Barreto.”⁵ Grande parte da doutrina pátria e estrangeira segue a definição dada por Hirigoyen ao assédio moral⁶, a qual inclusive lhe denominou como tal.⁷

Vale a transcrição do conceito dado pela autora:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.⁸

É denominado assédio moral perverso⁹ pois “trata-se de perversão moral, fruto de uma fria racionalidade combinada com a incapacidade de considerar os outros seres como humanos.”¹⁰ Assim, “o adjetivo perverso remete ao tipo de relação existente entre o assediador e o assediado.”¹¹

4 SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**. Uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 17-18.

5 Ibidem, p. 18.

6 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. **Jornal trabalhista**, Brasília, p.8.

7 CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015, p.19.

8 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Trad.: Maria Helena Kuhner. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65.

9 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 22. O autor esclarece que os estudos acerca do assédio moral perverso tiveram início em 1980 com o professor Heinz Leymann, na Suécia, quando este o conceituou como *mobbing*.

10 Ibidem, p. 39.

11 Ibidem, p. 39.

Pode-se dizer que há quatro recorrentes formas de assédio moral, segundo José Afonso Dallegrave Neto, quais sejam: i) a provocação do isolamento da vítima no ambiente de trabalho; ii) cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; iii) referências negativas, indiretas e continuadas à intimidade da vítima; iv) desprezo e discriminação negativa à vítima, como fruto de uma implicância gratuita.¹²

Soboll, por sua vez, sistematiza os elementos essenciais para que a conduta seja enquadrada como assédio moral: i) deve ser habitual; ii) deve atacar o psicológico da vítima; iii) deve ter a intenção de prejudicar, anular ou excluir; iv) deve ser direcionado a uma determinada pessoa e não a um grupo.¹³

Os conceitos e definições trazidos pela doutrina sugerem de forma similar e complementar que para se caracterizar o assédio moral, devem estar presentes as seguintes características: i) conduta abusiva; ii) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; iii) reiteração da conduta e; iv) finalidade de exclusão.¹⁴

Neste caso “a empresa é palco da violência e o objetivo é prejudicar, excluir ou anular o trabalhador que se transformou em *persona non grata*”¹⁵, de modo que, configura-se como “uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. [...] Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada.”¹⁶

Quanto à importância da diferenciação entre as formas de assédio moral laboral Soboll salienta que:

12 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho. **Revista do advogado**, São Paulo, v. 33, n. 121, nov. 2013, p. 138.

13 SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**. Uma análise da organização do trabalho. p. 32- 33.

14 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. **Jornal trabalhista**, Brasília, p.4.

15 SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**. Uma análise da organização do trabalho. p. 22 - 23.

16 SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**. Uma análise da organização do trabalho. p. 21.

Como a frente e verso de uma folha de papel, o assédio moral e o assédio organizacional não são idênticos, ainda que em alguns casos possa ser minucioso o limiar entre um e outro e que possa haver coincidência das duas práticas numa mesma situação. A não diferenciação implica um tratamento generalizado que em nada contribui para a construção de estratégias efetivas de prevenção e enfrentamento. É essencial a adoção de terminologias adequadas que efetivamente sejam reconhecidas as situações assistidas na nossa realidade.¹⁷

Assim, é importante distinguir tais formas de violência a fim de favorecer a prevenção às vítimas e ao debate público, pois não é raro, que os trabalhadores expostos ao assédio moral organizacional confundam a violência organizacional de que são vítimas com o assédio moral perverso.¹⁸

Assédio Moral Organizacional

Pode ser também denominado assédio moral institucional ou assédio moral empresarial.¹⁹ Pela novidade do tema, não é simples identificar o assédio moral organizacional e suas características,²⁰ no entanto, pode ser conceituado como “uma conduta abusiva, praticada reiteradamente com a finalidade de aumentar a produtividade e a lucratividade da empresa.”²¹

17 Ibidem, p. 24.

18 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 41.

19 Dallegrave Neto esclarece que a nomenclatura “assédio moral institucional” foi adotada por Adriana Carrera Calvo, e “assédio moral empresarial” por Wilson Ramos Filho. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho. **Revista do advogado**, p. 140.

20 Segundo Pohlmann, “Hirigoyen não explora o assunto e se limita a mencioná-lo como um instrumento de gestão empresarial”. In: POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 41- 42.

21 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 42.

É aquele em que a própria empresa é a agressora, em que seus dirigentes elegem a violência como política de gestão²² e, inclusive estimulam a violência, a qual é tida como regra, cultura e filosofia de funcionamento.²³

Analisando o contexto histórico e social Wilson Ramos Filho leciona que os processos de assédio moral empresarial, decorrem dos métodos de gestão característicos do atual espírito do capitalismo.²⁴

Tem-se que “a moderna organização do trabalho centrada no ideário capitalista e liberal [...], impõe a busca da produtividade à custa da mão de obra humana”²⁵, quando então se exige do trabalhador maior produção, responsabilidade e eficiência e melhores resultados²⁶ “mesmo que a saúde física e mental no ambiente de trabalho não seja respeitada.”²⁷

Wilson Ramos Filho esclarece que o Direito Capitalista do Trabalho produziu a precarização, seja por meio das leis, nos contratos coletivos de trabalho ou mesmo pelas decisões judiciais²⁸, e ensina que “os métodos de gestão *conformam* o Direito Capitalista do Trabalho em dois sentidos:

[...] quanto à forma da regulação laboral e quanto ao *conformismo* que produz na classe trabalhadora, que passa a valorizar de forma diferenciada a existência de normas trabalhistas, como elemento do processo de conformismo social, entendido como rejeição a qualquer tipo de atitude que conduza a um enfrentamento em face do poder constituído. Esse *conformismo* imposto pela ordem social capitalista globalizada anula a vontade, tende a inibir a consciência e a destruir valores

22 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 25.

23 CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. p.32.

24 RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. História, mitos e perspectivas no Brasil. p. 384.

25 ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**, São Paulo, v. 23, n. 276, jun. 2012, p. 27.

26 Ibidem, p. 27.

27 Ibidem, p. 27.

28 RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. História, mitos e perspectivas no Brasil, p. 384.

éticos, fazendo surgir o sujeito individualista, sem responsabilidades para com os demais e para com o porvir da sociedade como um todo.²⁹

[...]

No novo espírito capitalista há o incremento daqueles controles e do mal-estar laboral na medida em que agrega àqueles fatores nocivos à saúde dos trabalhadores novos elementos – e, pior, sem contrapartidas. Entre os elementos nocivos à saúde mental dos que se subordinam à nova organização social, em razão da superposição de ansiedades, figura a fixação de metas individuais e coletivas a serem atingidas em cada unidade organizacional, sempre de uma forma competitiva, levando seus próprios trabalhadores a exigir dos demais o cumprimento de objetivos e padrões de qualidade fixados pela empresa, todos vinculados à satisfação dos acionistas e dos clientes preferencialmente nessa ordem.³⁰

Assim, é evidente que a organização do trabalho desempenha um papel central quando avaliamos a ocorrência assédio organizacional, na medida em que este se configura quando os aparatos e a estrutura organizacional são articulados para estruturar uma política de violência.³¹

Vinicius da Silva Cerqueira menciona que “a nova organização do trabalho favorece a violência”³², e “o assédio moral torna-se uma questão intrínseca ao funcionamento da empresa”³³, de modo que as organizações são o palco onde o assédio moral acontece.³⁴

Para Dallegrave Neto³⁵ o assédio moral organizacional é aquele em que se visa a sujeição de um grupo de trabalhadores à agressivas políticas mercantilistas da

29 Ibidem, p. 271.

30 RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. História, mitos e perspectivas no Brasil, p. 384.

31 SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**. Uma análise da organização do trabalho. p. 81.

32 CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. p.31.

33 Ibidem, p.33.

34 Ibidem, p.31.

35 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho. **Revista do advogado**, p. 140.

empresa, com ofensa aos direitos fundamentais dos empregados caracterizando “dano moral decorrente de insistentes métodos espúrios do empregador”.³⁶

Pode-se dizer, portanto, segundo entendimento de Pohlmann, que há cinco características básicas para configuração do assédio moral organizacional: “1) finalidade gerencial; 2) temporalidade; 3) recorrência; 4) caráter estrutural da violência; 5) violação a direitos fundamentais; 6) possibilidade de promoção por danos perceptíveis e imperceptíveis ao indivíduo e à coletividade.”³⁷

Quando se fala em finalidade gerencial, diferentemente do assédio perverso que possui finalidade destrutiva à determinada pessoa, “não há a intenção de destruir o trabalhador ou um grupo destes. A finalidade é gerencial, com duplo direcionamento: 1) controle subjetivo do trabalhador; e 2) aumento da produção.”³⁸

O controle a que se refere o autor é em relação a um grupo indiscriminadamente³⁹, onde se faz com que “os empregados assimilem e incorporem regras de funcionamento visando garantir a manutenção das normas empresariais.”⁴⁰

Significa dizer que as empresas utilizam práticas de assédio moral organizacional para impor aos empregados sua lógica organizacional e submetê-los aos seus ditames para que os interesses do capital, ou seja, para que a obtenção de lucro prevaleça sobre os próprios direitos fundamentais do trabalhador.⁴¹ A organização se apropria das relações pessoais e sociais dos empregados e as submete à produção e ao lucro.⁴²

36 Ibidem, p. 140.

37 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 63.

38 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 64.

39 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 64.

40 Ibidem, p. 64.

41 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. **Jornal trabalhista**, Brasília, p. 5.

42 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 41.

Ao buscar controlar a subjetividade dos trabalhadores, vincula os interesses do empregado aos interesses da empresa,⁴³ adotando-se estratégia empresarial fundada no medo para induzir a submissão dos empregados aos seus objetivos, visando maximizar lucros⁴⁴, sendo que “o medo é também um instrumento de controle social na empresa”⁴⁵, segundo ensina Dejours.

O temor dos trabalhadores de perder o emprego somados aos níveis de ansiedade fomentados pelas novas técnicas de gestão, faz com que estes aceitem a inevitabilidade das condutas patronais, de modo que é incorporada à sua subjetividade a necessidade de demonstrar permanentemente sua “sujeição voluntária à maneira de existir ‘no mundo globalizado’, em que as relações entre as classes sociais pressupõem a apropriação da mais-valia por parte das classes sociais detentoras dos meios de produção.”⁴⁶

Utilizando o assédio moral organizacional as empresas buscam desestabilizar psicologicamente os trabalhadores para que estes se sujeitem aos sistemas organizacionais e assim os interesses do capital prevaleçam acima dos direitos fundamentais dos empregados.⁴⁷

As empresas manipulam o medo,⁴⁸ afim de uniformizar e enquadrar os trabalhadores de uma forma dissimulada,⁴⁹ sendo que

o medo é ao mesmo tempo resultado e razão da vulnerabilidade. O sofrimento de quem não consegue vender seu trabalho leva os que conseguem a encarar a violência sofrida no trabalho como algo normal,

43 RAMOS FILHO, Wilson. Direito capitalista do trabalho. História, mitos e perspectivas no Brasil. p. 382.

44 Ibidem, p.388.

45 DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Trad.: Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5 ed. ampliada. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992, p. 113.

46 RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. História, mitos e perspectivas no Brasil. p. 382-383.

47 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. **Jornal trabalhista**, p. 7.

48 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva, p. 53.

49 Ibidem, p. 65.

aumentando a competitividade, como forma de luta pela sobrevivência, e a própria vulnerabilidade, que decorre do isolamento que resulta da competitividade. Manipula-se a insegurança e quebram-se os laços da solidariedade no intuito de se criar uma competitividade interna à produção. A ameaça constante de demissão e precarização de seus direitos a que se sujeitam os trabalhadores os induzem a aceitarem ritmos cada vez mais intensos e condições desumanizantes. Soma-se, ainda, a distorção comunicacional.⁵⁰

Ensina Wilson Ramos Filho que o assédio moral organizacional “por suas características e por sua reiteração potencialmente causam danos à saúde física ou mental dos empregados”⁵¹, logo, “o resultado danoso não é consequência necessária à sua configuração”⁵², basta o seu potencial ofensivo, lembrando que a repercussão do assédio se dará em diferentes intensidades de uma pessoa para outra.⁵³

Os efeitos do assédio moral organizacional serão tratados no item que segue.

EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL, OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A maioria dos autores ao tratar do tema citam como efeitos do assédio organizacional os danos à saúde do trabalhador, seja física ou psíquica. Juliana de Andrade Fauth, por sua vez, analisa a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, na medida em que são violados direitos da personalidade, fundamentais

50 Ibidem, p. 53.

51 RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. História, mitos e perspectivas no Brasil. p. 381.

52 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. p. 63.

53 Ibidem, p. 68.

e sociais.⁵⁴De igual modo, Rubia Zanotelli de Alvarenga, trata da violação aos direitos da personalidade do trabalhador.⁵⁵

A Constituição da República, reconheceu a dignidade da pessoa humana como condição intrínseca ao homem e a elevou “à condição de fundamento da República Federativa do Brasil (art.1º, incisos I e III), conferindo ao ser humano o papel de fundamento e também de fim primordial da ordem jurídica [...] permeando todas as relações jurídicas no ordenamento pátrio.”⁵⁶ Logo, “o princípio da dignidade da pessoa humana é hoje o valor mais caro ao ordenamento jurídico, valor máximo que fundamenta todo o sistema, no sentido de garantir a realização existencial da pessoa e proporcionar-lhe uma vida com dignidade.”⁵⁷

Assim, por sua estimada importância como fundamento da República, para que a dignidade da pessoa humana seja efetivada, devem ser assegurados os direitos fundamentais previstos na Constituição da República,⁵⁸ pois “a negação pura, simples e desarrazoada a um direito fundamental evidenciará também a negação da própria dignidade humana.”⁵⁹

Importante lembrar que “o trabalhador é, antes de tudo, cidadão, muito antes de vestir a ‘roupagem’ de empregado dentro da empresa. O seu estado de subordinação trabalhista não implica em renúncia aos seus direitos fundamentais como pessoa humana.”⁶⁰

Embora, os direitos fundamentais sejam “importantes fundamentos para a base de todo o ordenamento jurídico, principalmente trabalhista”⁶¹, o importante não é

54 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. **Jornal trabalhista**, Brasília, p. 5.

55 ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**, p. 29.

56 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. **Jornal trabalhista**, Brasília, p. 4.

57 Ibidem, p. 4.

58 Ibidem, p. 4.

59 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. p. 73.

60 CALVO, Adriana. O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana: Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais – parte final. **Jornal trabalhista**, p. 5.

61 Ibidem, p. 5.

apenas serem respeitados, mas também serem concretizados dentro do ambiente de trabalho,⁶² “local onde a pessoa desenvolve grande parte da sua personalidade.”⁶³

A promoção do assédio moral organizacional viola à dignidade da pessoa humana, pois “degrada o meio ambiente de trabalho; promove a desordem econômica; impede o desenvolvimento pessoal do trabalhador; prejudica a saúde; e acaba por impor significado do conceito de trabalho de maneira prejudicial aos trabalhadores.”⁶⁴

Da Violação do Direito ao Trabalho e ao Meio Ambiente de Trabalho

O trabalho, enquanto direito fundamental, está assegurado nos artigos 1º, inciso VI, 6º, 170 e 193, todos da Constituição da República, sendo que o artigo 1º, incisos III e IV, no título I – “Dos Princípios Fundamentais”, fixa “serem fundamentos da República Federativa do Brasil, ao lado de outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.”⁶⁵

Já os artigos 170 e 193 da Constituição da República, nos títulos VII e VIII, tratam da Ordem Econômica e Financeira e dos Princípios da Atividade Econômica e da Ordem Social, e “conferem ao trabalho o status de *objetivo e finalidade* de tais ordens concretas da vida humana e comunitária.”⁶⁶

Segundo leciona Mauricio Godinho Delgado, “o trabalho traduz-se em *princípio, fundamento, valor e direito social*”⁶⁷, na medida em que a própria Constituição da República ao perceber que o trabalho ocupa posição central na vida pessoal e

62 CALVO, Adriana. O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana: Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais – parte final. **Jornal trabalhista**, p. 5.

63 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. **Jornal trabalhista**, Brasília, v. 30, n. 1505, nov. 2013, p. 5.

64 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 73.

65 DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho, p. 659.

66 Ibidem, p. 659.

67 DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho, p. 659.

comunitária das pessoas o erigiu “como um pilar de estruturação da ordem econômica, social e, por consequência, cultural do país”⁶⁸.

Contudo, o trabalho enquanto direito fundamental não deve ser visto apenas como um direito instrumental, pelo qual o homem mantém a sua subsistência, sentido dado pelo ideário capitalista⁶⁹, deve ser visto como “também satisfator direto das necessidades ligadas à conquista da saúde e ao desenvolvimento da subjetividade.”⁷⁰

O direito ao trabalho, vincula-se mais propriamente ao desenvolvimento da vida digna do homem⁷¹, pois “o trabalho possibilita o reconhecimento recíproco de identidade e de vínculos de pertencimento comunitário”⁷². Assim, o direito fundamental ao trabalho deve ser visto “numa perspectiva que lhe permita desenvolver as capacidades humanas”⁷³ e não como simplesmente como o direito ao emprego.⁷⁴

Deste modo “o assédio moral organizacional não viola o direito fundamental ao trabalho apenas ao causar danos aos trabalhadores, mas também ao inibir as condições para a realização das necessidades que só podem ser satisfeitas pelo trabalho”.⁷⁵

Vale dizer ainda que “a realização é uma constante busca do ser humano, sendo que uma das facetas é pelo trabalho, pela profissão desenvolvida, o que será alcançado num ambiente de labor digno”⁷⁶, logo, o trabalhador tem direito não apenas ao trabalho, mas também o de exercê-lo em um ambiente laboral sadio.

Guilherme Guimarães Feliciano dispõe que o ambiente de trabalho, na forma do inciso VIII do art. 200 da Constituição da República, compõe o ambiente huma-

68 Ibidem, p. 658.

69 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. p. 47.

70 Ibidem, p. 76.

71 Ibidem, p. 75.

72 Ibidem, p. 76.

73 Ibidem, p. 77.

74 Ibidem, p. 77.

75 Ibidem, p. 78.

76 PAVELSKI, Ana Paula. Relação de emprego e direitos da personalidade: por um emprego digno. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 22.

no, juntamente com o meio ambiente natural, artificial e cultural,⁷⁷ os quais devem ser ecologicamente equilibrados, na forma do art. 225 da Constituição da República”, pressuposto constitucional da sadia qualidade de vida do trabalhador.”⁷⁸

Assim o ambiente de trabalho representa “o conjunto de condições condizentes com o local de trabalho relativos à qualidade de vida do trabalhador, garantidos no art. 7º, XXXIII, e art. 200 da Constituição Federal”⁷⁹, e como tal “é parte integrante e indissociável do meio ambiente geral. Tal construção, já devidamente positivada, permite compreender a impossibilidade de se alcançar qualidade de vida sem que se possa ter qualidade de trabalho”⁸⁰, logo, “deve o empregador primar pela preservação da saúde, pela prevenção de acidentes e prevenção de doenças profissionais.”⁸¹

Ainda, Pohlmann aduz que o ambiente laboral é mais do que o local físico de trabalho, mas envolve a própria organização do trabalho, de modo que o trabalhador não detém direito apenas a um local de trabalho sadio, mas também à uma organização de trabalho hígida.⁸² Vejamos:

A psicodinâmica do trabalho demonstra que o ambiente de trabalho é determinado pelas regras, práticas e processos [...]. Portanto, deve ser entendido para além da ideia de local de trabalho, incluindo a própria organização do trabalho. Fatores organizacionais e fatores psicossociais são duas faces da mesma moeda, pois enquanto aquele se refe-

77 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Tutela inibitória em matéria labor – ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.77, n. 4, out/dez 2011. p. 141.

78 Ibidem, p. 147.

79 VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan; LIMA, José Edmilson de Souza. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. v.III. Curitiba: Juruá, 2010, p. 147-148.

80 SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Tutela inibitória coletiva e a proteção à saúde do trabalhador**. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-08>. Acesso em: 31 de ago. 2015, s.p.

81 NIELS, Joelcio Flaviano. Direitos e interesses individuais heterogêneos, individuais homogêneos, coletivos, difusos. **Substituição processual trabalhista: direitos fundamentais, efetividade e sindicatos**. Curitiba: Juruá, 2011, p.100-101.

82 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. p. 79.

re aos aspectos objetivos pelos quais o trabalho é organizado, esta é a percepção subjetiva dos trabalhadores dos fatores organizacionais. O direito à organização saudável é primordialmente coletivo, obrigando as empresas que adotem parâmetros de gerenciamento e direção de organização do trabalho positivos ou negativos para a preservação da saúde e autonomia dos trabalhadores.⁸³

Da proteção garantida pelo ordenamento jurídico pátrio, “é inegável que a manutenção de um ambiente de trabalho decoroso e hígido constitui dever contratual do empregador, tendo como fundamento a boa-fé objetiva própria das relações contratuais”,⁸⁴ e neste dever contratual insere-se a lealdade, bem como a “proteção ao patrimônio físico, psíquico e emocional do emprego”⁸⁵, uma vez que “o respeito à dignidade do trabalhador constitui princípio investido de valor supremo em nosso ordenamento jurídico, *ex vi* dos arts. 1º, III, e 170, *caput*, da Constituição da República.”⁸⁶

Importante asseverar, portanto, que “esse ambiente onde o trabalhador passa cerca de um terço de sua vida produtiva deve ser saudável sob todos os aspectos, de forma que nele não se produzam agressões à saúde física e psíquica do empregado”.

Tendo em vista a íntima relação entre a proteção ao meio ambiente equilibrado e à saúde o trabalhador, vale discorrer acerca do direito fundamental do ser humano à saúde e como este é violado pelo assédio moral organizacional.

Violação ao Direito à Saúde

Assegurada como um dos direitos fundamentais sociais pelo art. 6º da Constituição da República, a saúde é mais do que “ausência de enfermidade, mas um

83 Ibidem, p.79.

84 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Assédio moral interpessoal e organizacional no direito do trabalho**. Disponível em: <http://carvalhoesalcedo.com.br/assedio-moral-interpessoal-e-organizacional-direito-trabalho-3/>. Acesso em: 20 de ago. 2015, s.p.

85 Ibidem, s.p.

86 Ibidem,s.p.

completo estado de bem-estar”, conforme orientação da Organização Mundial da Saúde⁸⁷ e o texto da Lei nº 8.080/90 de que “a saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso a bens e serviços essenciais [...]”.⁸⁸

A Constituição da República, além de enquadrar a saúde como um direito social, estabelece que é um direito de todos e um dever do Estado, em seu art. 196 e ao tratar do tema no inciso VII do art. 200, vincula à saúde ao meio ambiente.⁸⁹ Além disso, “no art. 7º, XXII prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.⁹⁰

A CLT⁹¹ também dispõe acerca da saúde e segurança do trabalhador, “sendo bem abrangente no que tange às normas de proteção no que se refere à saúde e bem-estar, em termos físicos e psicológicos [...] dedica um capítulo exclusivo ao tema, o Capítulo ‘Segurança e Medicina do Trabalho’ (arts. 154 a 223)”⁹², no entanto, as normas relativas à saúde e segurança constantes na CLT, não se referem às investidas psicológicas, mas tão somente aos agentes físicos, químicos e biológicos que podem agredir a saúde do trabalhador.⁹³

Quando se fala em direito à saúde, é impossível não vincular ao próprio direito fundamental à vida⁹⁴, de modo que os impactos negativos à saúde do trabalhador consequentemente geram reflexos também negativos à sua vida, na medida em

87 SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 58.

88 Ibidem, p. 58.

89 Ibidem, p. 58.

90 CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. p.85.

91 BRASIL, Decreto – Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 13 de out. 2015.

92 VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan; LIMA, José Edmilson de Souza. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. v.III. Curitiba: Juruá, 2010, p. 149.

93 SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 59.

94 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 83.

que esta “é entendida para além do conjunto dos elementos materiais, abrangendo a integridade física e moral.”⁹⁵

No entanto, como predito, o assédio moral organizacional “leva ao adoecimento psíquico por instalar uma crise de identidade, vinculada à dinâmica do reconhecimento no trabalho”.⁹⁶ Segundo, Dallegrave Neto “as novas formas de gestão de pessoas têm ocasionado graves lesões à saúde mental do trabalhador. O assédio moral institucional do ponto de vista psicológico afeta exatamente a autoestima do trabalhador.”⁹⁷

De acordo com Rúbia Alvarenga⁹⁸, a síndrome de *Burnout*, é uma das moléstias que acomete os trabalhadores resultantes do assédio moral organizacional, onde há “exigência desequilibrada de metas no ambiente de trabalho [...] cria-se um terror psicológico capaz de gerar um esgotamento físico e mental ao empregado, influenciando, ainda no aparecimento de outras enfermidades [...]”.⁹⁹

Sobre o mesmo tema leciona Wilson Ramos Filho

[...] o conjunto de consequências para a saúde mental dos trabalhadores decorrentes das novas práticas características do capitalismo gestor que prescindem de legitimação vem recebendo denominações variadas – como *mobbing*, acoso moral organizacional, síndrome de *burn-out*, acoso psíquico empresarial, *bossing*, *bulling*, assédio psicológico institucional ou terror psicológico patronal, dentre outras -, muito embora a mais abrangente seja a de *assédio moral empresarial*, por denotar deliberada postura empresarial na gestão dos recursos humanos.¹⁰⁰

95 Ibidem, p. 83;

96 SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**. Uma análise da organização do trabalho. p. 149.

97 DALEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho. **Revista do advogado**, p. 141.

98 ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**, p. 30.

99 ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**, p. 30.

100 RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. História, mitos e perspectivas no Brasil. p. 386-387.

[...]

Poderão ainda causar não apenas emocionais, como o estresse, a depressão ou a síndrome de *burnout*, mas também doenças de outra natureza, como problemas glandulares, digestivos ou alimentares, como anorexia ou a obesidade.¹⁰¹

Neste contexto, pode-se verificar que os métodos de gestão causam efeitos devastadores não apenas na saúde mental/psicológica do trabalhador, mas também na saúde física deste. Contudo, vale asseverar que não há necessidade de ocorrência de danos à saúde do trabalhador e nexos de causalidade para que se configure o assédio moral organizacional,¹⁰² basta “a existência de práticas de gestão voltadas ao incremento dos níveis de estresse e de ansiedade lesivas à saúde mental dos empregados”¹⁰³, em um “ambiente laboral com potencialidades de criar e desenvolver doenças psíquicas pelo incremento nos níveis de ansiedade, de frustração e de estresse”.¹⁰⁴

Segundo Dejours “a organização do trabalho pode consistir num meio de sofrimento psíquico para o empregado e como, na maioria das vezes, esse sofrimento é disfarçado e, por fim, explorado pelos empregadores”¹⁰⁵, havendo a “ideologia da vergonha” em relação a doença, sob a ótica de que “doente é preguiçoso e não quer trabalhar.”¹⁰⁶ Trata-se de ideologia defensiva, em que o trabalhador teme assumir a doença para não sofrer queda nas condições de vida.¹⁰⁷

101 RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. História, mitos e perspectivas no Brasil. p. 390.

102 Ibidem, p. 390.

103 Ibidem, p. 390.

104 Ibidem, p. 389.

105 MOUTINHO, Lidia Clément Figueira. Efeitos da organização do trabalho sobre a saúde do trabalhador: uma breve análise partindo das abordagens de Nise Jinkings e Christophe Dejours. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região**, p. 704.

106 MOUTINHO, Lidia Clément Figueira. Efeitos da organização do trabalho sobre a saúde do trabalhador: uma breve análise partindo das abordagens de Nise Jinkings e Christophe Dejours. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região**, p. 704.

107 Ibidem, p. 705

Assim, “se nada for feito para frear essas práticas abusivas as empresas vão continuar a ignorar os direitos básicos e fundamentais dos trabalhadores, além da sua dignidade.”¹⁰⁸

O USO DA TUTELA INIBITÓRIA EM COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Tendo em vista que “o assédio organizacional praticado pelo abuso das novas formas de organização do trabalho – desmobilizará e eliminará do mercado de trabalho um número imensurável de trabalhadores”¹⁰⁹, é evidente a necessidade de combate à violência do assédio moral organizacional.¹¹⁰

É urgente também, em razão de que a própria “jurisprudência, até então, não se mobilizou no sentido de garantir, efetivamente, a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e a manutenção do emprego.”¹¹¹

Combater o assédio moral organizacional significa proteger aos direitos fundamentais, e a doutrina elenca as possibilidades de reparação/repressão e prevenção.

Como predito, a manutenção de um ambiente de trabalho saudável é um dever contratual do empregador, fundado na boa-fé objetiva, de modo que o descumprimento de tal obrigação contratual¹¹² em violação ao que dispõe o art. 7º, XXII da Constituição da República, sendo que o empregado “fica autorizado a

108 MARQUES, Leticia Jordens. Assédio moral organizacional. **Revista ciência jurídica do trabalho**, ano XVI, n. 99, maio/jun. 2013, p.73.

109 CALVO, Adriana. O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana: Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais – parte final. **Jornal trabalhista**, Brasília, p. 6.

110 SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**. Uma análise da organização do trabalho. p. 221.

111 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte final. **Jornal trabalhista**, p. 7.

112 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho. **Revista do advogado**, p.141.

deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato com esteio no art. 483, alíneas *d* e *e*, da CLT [...]"¹¹³

Além disso, em qualquer espécie de assédio o empregador pode ser responsabilizado seja pelas regras da responsabilidade civil subjetiva e objetiva. No primeiro caso quando estiverem presentes o dano, o ato ilícito e o nexo causal, e a responsabilidade decorre do que preconizam os artigos 186, 187 e 927, do Código Civil¹¹⁴, considerando que o dano decorre da “inexecução contratual do empregador (contratante) que ignora o dever de respeito, proteção e lealdade em relação ao empregado (contratado).”¹¹⁵ De forma objetiva pela conduta de seus prepostos na forma dos artigos 932 e 933 do Código Civil.

Além destas possibilidades há a concessão de indenização por danos morais, a qual se justifica pela “efetivação da tutela do princípio da dignidade da pessoa humana; penalização ao autor do dano; reparação do dano sofrido pela vítima; e proteção da sociedade como um todo”¹¹⁶, ou seja, a indenização teria por escopo reparar e inibir a violação aos direitos da personalidade¹¹⁷.

Sob a mesma ótica, José Augusto Rodrigues Pinto, trata da possibilidade de reparação por danos morais e materiais,¹¹⁸ estes últimos nas hipóteses em que “decorram prejuízos de ordem psicológica de ordem tal que importem em gastos ao trabalhador, com remédios e tratamentos [...] se estende aos lucros cessantes determinados por sequelas do abalo psíquico sofrido, que incapacitem o trabalhador [...]”.¹¹⁹ Aduz ainda que o efeito pedagógico da medida beneficia as relações humanas.¹²⁰

113 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio moral interpessoal e organizacional no Direito do Trabalho. **Revista do advogado**, p.141.

114 Ibidem, p.142.

115 Ibidem, p.142.

116 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte final. **Jornal trabalhista**, p. 6.

117 Ibidem, p. 6.

118 PINTO, José Augusto Rodrigues. Contribuição do direito do trabalho para o combate ao assédio moral nas relações humanas. **Revista LTr**, p. 794.

119 Ibidem, p. 794.

120 Ibidem, p. 794.

No entanto, Fauth critica a medida e destaca a sua ineficácia, pois “a diminuição patrimonial que causa ao empregador, em regra, é irrelevante, e a contribuição para o patrimônio da vítima também, sendo incapaz de frear a situação de abuso perpetrada no ambiente de trabalho.”¹²¹ Tal crítica é acompanhada por Pohlmann,¹²² o qual destaca que, tendo em vista os danos provocados, sejam ambientais ou à saúde dos trabalhadores, são em regra, “de difícil ou incerta reparação”¹²³, sendo que no caso do comprometimento da saúde mental dos trabalhadores, pode ocorrer de os danos não terem consequências visíveis.¹²⁴

Deste modo, “o melhor caminho é, sem dúvida, a adoção de medidas preventivas que possam impedir a ocorrência do acoso psíquico”¹²⁵, havendo, portanto, que se privilegiar “uma tutela jurisdicional preventiva à repressiva, com vias a evitá-los, o que é plenamente compatível com os princípios do Direito do Trabalho”¹²⁶.

Dispõe a Constituição da República, no art. 5º, inciso XXXV, que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Tal dispositivo “fundamenta a tutela preventiva”¹²⁷, sendo que esta está “intimamente ligado à ideia de acesso à Justiça, dado que seu objetivo é evitar que ocorra o ato contrário ao Direito”¹²⁸, e “tem como corolário o direito à tutela efetivamente capaz de impedir a violação do direito.”¹²⁹

121 FAUTH, Juliana de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte final. **Jornal trabalhista**, p. 6.

122 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. p. 80,86.

123 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. p. 80,86.

124 Ibidem, p. 86.

125 SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. p. 242.

126 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. p. 86.

127 PONTINHA, Priscila Lopes. Ação inibitória no processo do trabalho e seus contornos processuais característicos. **Revista trabalhista direito e processo**, ano.8, n. 29, p.194.

128 Ibidem, p.194.

129 MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela de direitos**. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p. 202.

Leciona Arenhart:

[...] se alguns dos direitos mais fundamentais – entre os quais os direitos personalíssimos – não podem ser satisfeitos por mera proteção repressiva, *a posteriori*, por recomposição patrimonial (mesmo porque não têm conteúdo patrimonial), então o ordenamento brasileiro, ao prevê-los deve dispor de mecanismos para torna-los efetivos e reais.¹³⁰

Pohlmann esclarece que “nem sempre a tutela jurisdicional deve se destinar à reparação do dano, posto que a conservação da integridade do direito pressupõe que é melhor prevenir do que ressarcir”,¹³¹ e a tutela preventiva busca evitar o ilícito.¹³² Constatação que faz todo o sentido, na medida em que no caso do assédio moral organizacional, os danos que pode causar transcendem à figura do trabalhador, pois “atinge toda a sociedade, desencadeando não apenas um ambiente de trabalho prejudicial ao desenvolvimento individual e coletivo, mas também uma sociedade desfavorável ao desenvolvimento das saudáveis relações humanas”.¹³³

Assim, a tutela inibitória, é o meio eficaz de tutelar preventivamente os direitos fundamentais dos empregados, “a qual pode ser considerada uma ruptura com o paradigma processual trabalhista ainda vigente e que vê na reparação o principal mecanismo de repressão à má conduta patronal”.¹³⁴

Aspectos e fundamentos da tutela inibitória

A tutela inibitória, advém da interpretação doutrinária, realizada por Luiz Guilherme Marinoni e Sergio Cruz Arenhart, do art. 461 do Código de Proces-

130 ARENHART, Sergio Cruz. **Perfis da tutela inibitória coletiva**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003, p. 219.

131 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. p. 103-104.

132 Ibidem, p. 102.

133 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. p. 104.

134 Ibidem, p. 104.

so Civil de 1973, “a partir das modificações trazidas pelas Leis n.º 8.952/1994 e 10.444/2002 – juntamente com o art. 84 do Código de Defesa do Consumidor [...]”¹³⁵, que consagrou processualmente a tutela inibitória¹³⁶. Em recentíssima atualização do código de processo civil, a tutela inibitória passou a ser tratada pelo art. 497 do novo CPC.¹³⁷

Analisando as mudanças trazidas pelo novo código de processo civil no que se refere à tutela inibitória, Cristiano Imhof e Bertha Rezende, destacam que o art. 497 *caput* do atual CPC possui sentido idêntico ao *caput* do art. 461 do antigo CPC¹³⁸

Mantido o mesmo sentido do dispositivo legal anterior, vale dizer que as considerações doutrinárias acerca da tutela inibitória permanecem as mesmas, sendo a tutela inibitória “uma tutela voltada eminentemente para o futuro”.¹³⁹

Marinoni, Arenhart e Mitidiero ao tratar do novo CPC destacam que “único pressuposto da tutela inibitória é a ameaça da prática de ato contrário ao direito”,¹⁴⁰ logo, “não tem dano entre os pressupostos (art.497, parágrafo único). O seu alvo, como já foi dito, é o ato ilícito”¹⁴¹, sendo que “o dano é uma consequência meramente eventual do ato contrário ao direito”¹⁴², e que segundo a

135 PONTINHA, Priscila Lopes. Ação inibitória no processo do trabalho e seus contornos processuais característicos. **Revista trabalhista direito e processo**, p.195.

136 Ibidem, p.195.

137 BRASIL. Lei n. 13. 105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 14 de out. 2015.

138 IMHOF, Cristiano Imhof; REZENDE, BerthaSteckel. **Novo código de processo civil comentado**. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=LxoNCgAAQBAJ&pg=PA480&lpg=PA480&dq=art.+497+do+novo+cpc+tutela+inibit%C3%B3ria&source=bl&ots=wPfbPEXrEQ&sig=AxtAOBx1lp54Ro4v_DrNq67MkPQ&hl=ptBR&sa=X&ved=0CCQQ6AEwAWoVChMI-6dKzyrtxwIViQ6QCh3aFwsy#v=onepage&q=art.%20497%20do%20novo%20cpc%20tutela%20inibit%C3%B3ria&f=false. Acesso em: 14 de out. 2015.

139 PONTINHA, Priscila Lopes. Ação inibitória no processo do trabalho e seus contornos processuais característicos. **Revista trabalhista direito e processo**, p.196.

140 MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum**, volume II. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 817.

141 Ibidem, p. 479.

142 MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum**, volume II. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 479.

moderna doutrina na tutela inibitória leva-se em consideração a probabilidade do ilícito,¹⁴³ mesmo que, porventura venha a impedir a prática de um dano na grande maioria dos casos.¹⁴⁴

Além disso, bastando a probabilidade do ilícito para o uso da inibitória, não há que se pensar em culpa, eis que “se alguém está na iminência de praticar um ilícito, cabe ação inibitória, pouco importando se a culpa está presente.”¹⁴⁵ Logo, “a tutela inibitória *não tem entre seus pressupostos o dano e a culpa*, limitando-se a exigir a probabilidade da prática de um ilícito, ou de sua repetição ou continuação, e a demonstração da imputação desse comportamento a alguém.”¹⁴⁶

Leciona Paulo Ricardo Pozzolo que “a tutela inibitória tem por escopo garantir a intangibilidade dos direitos, prevenindo a violação da ordem jurídica e, por consequência, o ilícito, e o dano.”¹⁴⁷

Para que se utilize a tutela inibitória “não [se] requer nem mesmo a probabilidade do dano, contentando-se com a simples probabilidade de *ilícito (ato contrário ao direito)*.”¹⁴⁸

Segundo Arenhart, “pode-se obter tutela inibitória por três espécies de prestações: a) a prestação de abstenção (não fazer algo); b) a prestação de tolerar (deixar que alguém faça algo); e a prestação positiva de ação (fazer algo).”¹⁴⁹

De todo modo, vale dizer que “aquele que requer tutela preventiva pede o *impedimento da lesão ao direito*. O *modus operandi* pelo qual se obterá esse impedimento fica ao arbítrio do magistrado.”¹⁵⁰

143 Ibidem, p. 479.

144 Ibidem, p. 479.

145 Ibidem, p. 479.

146 Ibidem, p. 480.

147 POZZOLO, Paulo Ricardo. Aplicação da tutela inibitória no processo do trabalho. **Academia Paranaense de Estudos Jurídicos**. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_prp_01.asp. Acesso em: 20 de ago. 2015, s.p.

148 MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela de direitos**. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p. 203.

149 ARENHART, Sergio Cruz. **Perfis da tutela inibitória coletiva**. p. 223.

150 Ibidem, p. 225, 226.

Tal tutela pode ser utilizada de três maneiras, sendo que uma para impedir o ilícito tendo em vista uma ameaça, outra forma visa inibir a repetição e outra a continuação.¹⁵¹

Torna-se evidente, portanto, que a tutela inibitória corresponde ao melhor remédio processual a fim de se garantir¹⁵² a “inviolabilidade dos direitos pessoais do empregado e de sua higidez física e psíquica e dadas as peculiaridades que cercam o acoso psíquico no ambiente de trabalho e a necessidade de assegurar-se a preservação da saúde psíquica do empregado”.¹⁵³ Sendo perfeitamente cabível “no campo dos conflitos do trabalho, notadamente quando estão em risco os direitos da personalidade do trabalhador, dentre eles, obviamente, o direito à vida, à integridade física e psíquica, bens que podem sofrer violação por atos de assédio.”¹⁵⁴

Tendo em vista que “não é possível ao legislador prever todas as hipóteses de periclitância a direitos, devendo deduzir formulas amplas e genéricas para que os operadores do Direito possam enquadrar as situações da vida real ao remédio processual previsto”¹⁵⁵, assim, mesmo que inexista no ordenamento tutela típica aplicável aos casos de práticas de assédio moral organizacional, a tutela inibitória atípica, prevista no CPC, deve ser operacionalizada na prevenção ao assédio, por força do que dispõe o art. 769 da CLT,¹⁵⁶ sendo aplicável ao processo do trabalho a previsão legal atualmente do art. 497.¹⁵⁷

151 MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela de direitos**. p. 204.

152 SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. p. 249.

153 Ibidem, p. 249.

154 SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 253.

155 POZZOLO, Paulo Ricardo. **Ação inibitória no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p.128.

156 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 109. “Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título. ” In: BRASIL, Decreto – Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 13 de out. 2015.

157 MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**: tutela dos direitos mediante procedimento comum, volume II. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 478.

Quanto ao assunto Pontinha trata da integração dos instrumentos legais processuais e aduz que “não há contradições entre a norma processual civil que se deseja ver aplicada e o sistema processual adotado no Processo do Trabalho”,¹⁵⁸ portanto há compatibilidade entre a norma do CPC e o sistema processual trabalhista, sendo que “a efetividade do processo é justificativa suficiente para compor a compatibilidade”,¹⁵⁹ pois “não é a todo custo que o dogma da autonomia processual trabalhista deve prevalecer.”¹⁶⁰

Ensina Marinoni que “a tutela inibitória é requerida via ação inibitória, que constitui ação de cognição exauriente”¹⁶¹, a qual “não se trata de ação própria de rito especial. É sim ação de conhecimento autônoma e absolutamente independente de outras ações.”¹⁶² A ação inibitória deve seguir o procedimento comum do Processo do Trabalho, inclusive por força da ampliação da competência da Justiça do Trabalho através da Emenda Constitucional nº 45/2004 e da Instrução Normativa do TST nº 27 de 16 de fevereiro de 2005.¹⁶³

Além disso, para que a tutela se efetive, “é preciso também que a atuação judicial seja pronta, rápida e efetiva, para que tenha feição realmente **preventiva**, pois se tardar o provimento judicial este já será ineficaz ou limitar-se-á ao efeito meramente **repressivo**”,¹⁶⁴ deste modo, deve-se admitir a antecipação da tutela “a fim de que a providência venha em tempo de evitar que o mal ocorra, se agrave ou se prolongue”.¹⁶⁵

158 PONTINHA, Priscila Lopes. Ação inibitória no processo do trabalho e seus contornos processuais característicos. **Revista trabalhista direito e processo**, p.197.

159 PONTINHA, Priscila Lopes. Ação inibitória no processo do trabalho e seus contornos processuais característicos. **Revista trabalhista direito e processo**, p.197.

160 Ibidem, p.197.

161 MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória**: individual e coletiva. 5 ed. rev. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, p.34.

162 PONTINHA, Priscila Lopes. Ação inibitória no processo do trabalho e seus contornos processuais característicos. **Revista trabalhista direito e processo**, p.204.

163 PONTINHA, Priscila Lopes. Ação inibitória no processo do trabalho e seus contornos processuais característicos. **Revista trabalhista direito e processo**, p.204.

164 SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. p. 256.

165 Ibidem, p. 256.

Novamente, em face da omissão legislativa no âmbito do direito do trabalho e tendo em vista a compatibilidade com o sistema processual,¹⁶⁶ por força do art. 769 da CLT,¹⁶⁷ será aplicável o que dispõe o novo Código de Processo Civil quanto à antecipação da tutela na ação inibitória no âmbito trabalhista, destacando que “a tutela antecipatória não é um tipo específico de ação, mas técnica processual de antecipação dos efeitos da sentença favorável.”¹⁶⁸

Quanto a necessidade de utilização da medida, Pohlmann discorre que “de nada adiantaria a admissão de uma ação com escopo preventivo se não houvesse a possibilidade de antecipação dos efeitos da tutela pretendida”¹⁶⁹, sendo que “é justamente esta antecipação de efeitos o que a torna eficaz.”¹⁷⁰

Importante destacar ainda que “é preciso que se tenha [...] um procedimento que culmine em uma sentença que ordene sob pena de multa ou de outro meio de indução ou sub-rogação e que admita uma antecipação de tutela da mesma natureza”¹⁷¹, sendo que “tal procedimento está delineado pelos arts. 139, IV, 497, 498, 536, 537 e 538 do CPC, e 84 do CDC.”¹⁷²

De tal entendimento, extrai-se que há a possibilidade de imposição de multa pelo juiz ao réu, a qual independe de requerimento da parte autora, por força do que dispõe o art. 537 do novo CPC, que poderá ser imposta em sede de sentença ou na antecipação da tutela.¹⁷³ Além disso, “segundo o art. 536, pode o juiz empregar qualquer ‘medida necessária’ que se mostre apta a obter a prestação ou a abstenção necessária à tutela do direito.”¹⁷⁴

166 PONTINHA, Priscila Lopes. Ação inibitória no processo do trabalho e seus contornos processuais característicos. **Revista trabalhista direito e processo**, p.205.

167 POZZOLO, Paulo Ricardo. **Ação inibitória no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p.137.

168 Ibidem, p.137.

169 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 111.

170 Ibidem, p. 111.

171 MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**: tutela dos direitos mediante procedimento comum, volume II. p. 478.

172 Ibidem, p. 478.

173 Ibidem, p. 478.

174 MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sergio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil**: tutela dos direitos mediante procedimento comum, volume II. p. 481.

Da Tutela Inibitória Coletiva

Das lições apresentadas no presente estudo, verifica-se que o assédio moral organizacional pode atingir tanto o empregado individualmente como todo um grupo de empregados,¹⁷⁵ de modo que “seja a agressão individual ou coletiva, pela sua proliferação e constância no ambiente de trabalho culmina ela sempre por afetar os trabalhadores como classe social.”¹⁷⁶

Os direitos garantidos aos trabalhadores não se limitam aos individuais, sendo-lhes garantidos direitos coletivos *lato sensu*.¹⁷⁷ O gênero denominado direitos coletivos compõe três espécies de direitos, quais sejam: i) direitos coletivos *strictu sensu*; ii) direitos difusos; e iii) individuais homogêneos.¹⁷⁸ Zeno Simm, leciona que estes são também denominados transindividuais.¹⁷⁹

No que tange aos direitos difusos estes “podem ser entendidos como aqueles que não podem ser individualizados e não há vínculo pré-estabelecido entre os sujeitos detentores do direito a ser protegido e se caracterizam pela não existência de vínculo jurídico entre os seus titulares”¹⁸⁰, quanto aos interesses coletivos Pohlmann destaca que

[...]. Já os interesses coletivos, embora também não possam ser individualizados, diferenciam-se dos interesses difusos por haver uma relação jurídica entre os sujeitos detentores do direito a ser protegido, é o direito de uma classe determinada de pessoas. Embora passível de identificação dos sujeitos, não pode ser objeto de ação individual, ante sua característica de individualização e a existência de identificação

175 SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. p. 277.

176 Ibidem, p. 277.

177 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 117.

178 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. p. 117.

179 SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. p. 277.

180 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 118.

dos sujeitos, são protegidos coletivamente pela abrangência dos efeitos da lesão causada.¹⁸¹

Quanto aos interesses individuais homogêneos, o autor leciona que estes possuem “origem comum do fato que ensejou o interesse ou o que provocou a lesão”¹⁸², e

[...] são fruto de lesão causada por uma grande quantidade de sujeitos, que embora identificáveis, dificulta a proteção individualizada ante a extensão dos direitos causados o assédio moral organizacional, em que pese provocar danos do tipo individuais homogêneos, também se caracterizam por produzir danos à coletividade a que estes trabalhadores pertencem, revelando interesse social. Assim, por extrapolar a esfera individual, a tutela em face do assédio moral organizacional será mais bem realizada coletivamente[...]¹⁸³

Neste contexto, pode-se dizer que o interesse social de que trata o autor, decorre do fato de que o assédio moral organizacional lesiona e causa prejuízos a uma coletividade, de modo que se deve buscar “a inserção do cidadão na sociedade pela tutela de seus interesses e necessidades fundamentais a uma organização social justa e equilibrada.”¹⁸⁴

Verifica-se, portanto, que a tutela inibitória poderá ser utilizada de forma individual ou coletiva, contudo, é importante destacar que, quando aplicável no processo do trabalho para proteger preventivamente aos trabalhadores das práticas de assédio moral organizacional, a tutela para ser otimizada deve ser coletiva¹⁸⁵ tendo em vista “o intrínseco caráter coletivo do problema assédio moral

181 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 118.

182 Ibidem, p. 118.

183 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 118-119.

184 Ibidem, p. 120.

185 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 117.

organizacional,”¹⁸⁶ bem como em virtude de dois problemas nos casos da tutela individual, quais sejam: “1) receio de represálias contra o trabalhador que contestar judicialmente o modo de gestão; 2) dificuldade de reconhecimento pelo trabalhador do assédio moral organizacional.”¹⁸⁷

Logo, “a Ação Coletiva Inibitória é instrumento hábil”¹⁸⁸, na medida em que “por ela, os trabalhadores podem ter seus direitos assegurados antes de sofrerem violação a direitos fundamentais ou mesmo danos.”¹⁸⁹ Isto porque

No âmbito trabalhista concebe-se a ação coletiva como uma das ações mais adequadas a promover a mudanças estruturais necessárias à realização do bem coletivo através da busca por melhores condições para os trabalhadores. Seria utópico imaginar que cada trabalhador, individualmente, demandaria seu empregador em juízo para a garantia de seus direitos colocando em risco seu próprio emprego.¹⁹⁰

Possui legitimidade para o ajuizamento da ação, dentre outros¹⁹¹, as próprias entidades sindicais de cada categoria profissional, sendo que “é ele próprio, **legitimado** como titular de representação profissional ou como substituto processual,

186 Ibidem, p. 117.

187 Ibidem, p. 117.

188 Tem por previsão legal o art. 84 do Código de Defesa do consumidor. In: POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014, p. 121.

189 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014, p. 123, 124.

190 NIELS, Joelcio Flaviano. Direitos e interesses individuais heterogêneos, individuais homogêneos, coletivos, difusos. **Substituição processual trabalhista: direitos fundamentais, efetividade e sindicatos**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 147.

191 “Além dos sindicatos, também as entidades públicas têm legitimidade e até mesmo o encargo de operar nesse campo. De plano, pode-se citar o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de seus órgãos de inspeção das empresas e da atividade laboral que integram o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho [...] Atuação destacada também pode ter – e tem tido – o Ministério Público, em especial do Trabalho [...] seja mediante a instauração de inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar os respeito aos direitos dos trabalhadores, seja pela atuação no âmbito judicial trabalhista por meio de ação civil pública, sempre que houver necessidade de defender direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos.” In: SIMM, Zeno.

buscar na via judicial a interrupção do assédio ou outras medidas que sejam cabíveis em cada caso concreto”.¹⁹²

No mesmo sentido leciona Pohlmann, explana sobre o rol de legitimados para a interposição da ação coletiva de que trata a Lei da Ação Civil Pública nº 7.345/85¹⁹³, em seu art. 5º, quais sejam: Ministério Público, União, Estados, Municípios, autarquias, empresas públicas, fundações e sociedades de economia mista.¹⁹⁴ E quanto aos entes sindicais, dispõe que

Também os sindicatos possuem legitimidade para propositura da Ação Coletiva Inibitória em face do assédio moral organizacional por força do art. 5º da Lei 7.347/85, no qual se percebe a autorização da propositura da ação por associações, observados os requisitos legais. Por meio da atuação das associações observa-se a atividade privada fazendo as vezes do MPT mediante autorização legal.¹⁹⁵

A própria Constituição da República legitima os sindicatos para defenderem perante o judiciário, os direitos e garantias individuais ou coletivas dos trabalhadores, em seu art. 8º, inciso III,¹⁹⁶ que assim estabelece:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTR, 2008, p. 285-286.

192 SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho:** manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTR, 2008, p. 281.

193 BRASIL. Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm. Acesso em: 20 de out. 2015.

194 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional:** identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 120.

195 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional:** identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 122.

196 Ibidem, p. 122.

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;¹⁹⁷

A substituição processual é autorizada “uma vez que os interesses individuais são também interesses de toda a categoria¹⁹⁸”, logo, “a legislação pertinente autorizou a figuração sindical nas demandas coletivas como substituto processual, sempre que houver necessidade de proteção dos direitos transindividuais.¹⁹⁹

Possuem, portanto, legitimidade ativa os entes sindicais para propor Ação Coletiva Inibitória em defesa dos trabalhadores da categoria favorecida, sejam eles sindicalizados ou não, em face do assédio moral organizacional.²⁰⁰

Podem utilizar da sua legitimidade “dentro do seu âmbito de representatividade material, subjetivo e territorial [...] Afinal, a entidade sindical é a defensora natural dos interesses dos membros da categoria, não sendo exigida nenhuma formalidade para a sua constituição e o seu atuar.”²⁰¹

Possui todo o sentido a proteção de forma coletiva contra o assédio moral organizacional, na medida em que “as ações individuais não se mostram suficientes

197 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 de out. 2015. O Tribunal Superior do Trabalho havia editado a Súmula n. 310 reconhecendo tão somente a possibilidade de representação dos entes sindicais em caso de obtenção de reajuste salarial, no entanto, referida Súmula foi cancelada pela Resolução n. 119, pacificando, portanto, a legitimação autônoma dos sindicatos para as Ações Coletivas. In: POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014, p. 123.

198 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014, p. 122.

199 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014, p. 122.

200 Ibidem, p. 122-123.

201 NIELS, Joelcio Flaviano. Direitos e interesses individuais heterogêneos, individuais homogêneos, coletivos, difusos. **Substituição processual trabalhista: direitos fundamentais, efetividade e sindicatos**. Curitiba: Juruá, 2011, p.112.

para proteção de determinados direitos, em especial os direitos fundamentais por este violados.”²⁰²

Logo, tendo em vista que assédio moral organizacional afeta aos empregados como classe social, o combate ao mesmo será efetivo por meio da tutela inibitória coletiva.

CONCLUSÃO

O homem enquanto trabalhador, além dos direitos à vida, à honra, à imagem, direitos próprios do ser humano, possui direito ao trabalho, o qual ocupa posição central na sua vida, por meio do qual obtém mais do que a sua subsistência, pois por intermédio dele desenvolve-se como ser humano de forma integral, dotado de personalidade e subjetividade.

Contudo, tendo em vista, boa parte do seu tempo o trabalhador está inserido no ambiente laboral, o trabalho somente trará a devida satisfação se exercido em um ambiente sadio e equilibrado, livres de acoso e assédio moral.

Consequentemente, estando o trabalhador inserido em um ambiente laboral saudável e hígido, seu trabalho lhe trará realização e, indubitavelmente sua saúde será também protegida.

No entanto, como destacado no presente estudo, são nefastos os efeitos das práticas de assédio moral na vida dos trabalhadores, ferindo-os como seres humanos, violando sua dignidade, bem como os seus direitos sociais, definidos pela Constituição da República como direitos fundamentais.

Em síntese, buscou-se distinguir as diferentes espécies de assédio laboral e a forma com que atingem aos trabalhadores, destacando a iminente necessidade de se conhecer as dicotomias existentes, a fim de se buscar a tutela efetivamente adequada.

Reconhecendo-se que o assédio moral organizacional decorre principalmente no novo modelo capitalista em que se estende a idéia da mais valia, em que o empregador subjuga o empregado, roubando-lhe sua subjetividade de forma violenta

202 POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional**: identificação e tutela preventiva. São Paulo: LTr, 2014, p. 122.

e inserindo o medo no ambiente laboral, apenas com o intuito de aumentar sua produtividade e lucro.

Há uma supervalorização do lucro em detrimento de direitos fundamentais próprios do ser humano e deste como trabalhador. Direitos que merecem efetiva proteção, buscando a prevenção não apenas do dano, mas também a inibição da prática antijurídica patronal.

A tutela inibitória, portanto, caracteriza-se por ser voltada para o futuro, e fundamenta-se no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República, segundo o qual não se exclui da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça a direito.

Ademais, a tutela inibitória mostra-se como uma tutela efetiva, pois para sua concessão não há que se falar em dano, mas tão somente na ilicitude e na ameaça a lesão a direito.

Perfeitamente aplicável e consonante com o direito processual do trabalho é meio adequado e eficaz em combate ao assédio moral organizacional, na medida em que, como diz o ditado “é melhor prevenir do que remediar”.

Podendo ser utilizada a tutela inibitória na forma coletiva por meio dos entes devidamente legitimados ou mesmo na forma individual, sendo esta última menos efetiva que a primeira, como restou demonstrado no presente trabalho.

O uso da tutela inibitória faz todo o sentido, portanto, na defesa aos trabalhadores contra o assédio moral organizacional, amplamente tratada na presente monografia como forma violenta de gestão que precariza os direitos laborais e amplia o mal-estar laboral.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**, São Paulo, v. 23, n. 276, p.24-41, jun. 2012.

ARENHART, Sergio Cruz. **Perfis da tutela inibitória coletiva**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

BRASIL. Decreto – Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 13 de out. 2015.

BRASIL. Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>

civil_03/leis/L7347orig.htm. Acesso em: 20 de out. 2015.

BRASIL. Lei n. 13. 105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 14 de out. 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 de out. 2015.

CALVO, Adriana. O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana: Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais – parte final. **Jornal trabalhista**, Brasília, v.27, n. 1331, p.4-7, jun. 2010.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos**. São Paulo: LTr, 2015.

DALEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio moral interpessoal e organizacional no direito do trabalho. **Revista do advogado**, São Paulo, v. 33, n.121, p. 137-145, nov. 2013.

_____. **Assédio moral interpessoal e organizacional no direito do trabalho**. Disponível em: <http://carvalhoesalcedo.com.br/assedio-moral-interpessoal-e-organizacional-direito-trabalho-3/>. Acesso em: 20 de ago 2015.

DEJOURS, Cristophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Trad.: Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5 ed. ampliada. Rio de Janeiro: Cortez-Oboré, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, vol.70, n. 06, p. 657-667, jun. 2006.

FAUTH de Andrade. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte I. **Jornal trabalhista**, Brasília, v. 30, n. 1505, p.4-8, nov. 2013.

_____. Uma análise sobre a efetiva tutela dos direitos da personalidade do empregado em face do assédio moral organizacional: Parte final. **Jornal Trabalhista**, Brasília, v. 30, n. 1505, p. 6-10, nov. 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Tutela inibitória em matéria labor – ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.77, n. 4, p. 140-159, out/dez 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad.: Maria Helena Kuhner. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IMHOF, Cristiano Imhof; REZENDE, BerthaSteckel. **Novo código de processo civil comentado**. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=LxoNCgAAQBAJ&pg=PA480&lpg=PA480&dq=art.497+do+novo+cp+de+tutela+inibit%C3%B3ria&source=bl&ots=wPfbPEXrEQ&sig=AxtAOBXl1p54Ro4v_DrNq67MkPQ&hl=ptBR&sa=X&ved=0CCQQ6AEwAWoVChMI6dKzytrtxwIViQ6QCh3aFwsy#v=onepage&q=art.20497%20do%20novo%20cp%20de+tutela%20inibit%C3%B3ria&f=false. Acesso em: 14 de out. 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela de direitos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 4 ed. rev. e atual, 2013.

_____. **Tutela inibitória: individual e coletiva**. 5 ed. rev. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

_____.; ARENHART, Sergio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: tutela dos direitos mediante procedimento comum**, volume II. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

MARQUES, Letícia Jordens. Assédio moral organizacional. **Revista ciência jurídica do trabalho**, ano XVI, n. 99, p. 57-74, maio/jun. 2013.

MOUTINHO, Lidia Clément Figueira. Efeitos da organização do trabalho sobre a saúde do trabalhador-uma breve análise partindo das abordagens de Nise Jinkings e Christophe Dejours. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região**, ano.36, v.67, p. 697-711, jul./dez. 2011.

NIELS, Joelcio Flaviano. Direitos e interesses individuais heterogêneos, individuais homogêneos, coletivos, difusos. **Substituição processual trabalhista: direitos fundamentais, efetividade e sindicatos**. Curitiba: Juruá, 2011.

PAVELSKI, Ana Paula. Relação de emprego e direitos da personalidade: por um emprego digno. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. Curitiba: Juruá, 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Contribuição do direito do trabalho para o combate ao assédio moral nas relações humanas. **Revista LTr**, Brasília, v.77, n. 07, p. 787-794, jul. 2013.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014.

PONTINHA, Priscila Lopes. Ação inibitória no processo do trabalho e seus contornos processuais característicos. **Revista trabalhista direito e processo**, ano.8, n. 29, p.189-216, 2008.

POZZOLO, Paulo Ricardo. **Ação inibitória no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

_____. Aplicação da tutela inibitória no processo do trabalho. **Academia Paranaense de Estudos Jurídicos**. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_prp_01.asp. Acesso em: 20 de ago. 2015.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**. História, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

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

SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Tutela inibitória coletiva e a proteção à saúde do trabalhador**. Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-08>. Acesso em: 31 de ago 2015.

VERA, Leila Cristina Rojas Gavilan; LIMA, José Edmilson de Souza. In: GUNTHER, Luiz Eduardo. **Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial**. v.III. Curitiba: Juruá, 2010.

SAÚDE E TRABALHO: UMA PROPOSTA DE ABORDAGEM DO PROCESSO DE SAÚDE-DOENÇA EM BANCÁRIOS NO BRASIL, PELO RECONHECIMENTO DOS DETERMINANTES PSICOSSOCIAIS INERENTES AOS MÉTODOS DE GESTÃO DO TRABALHO EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Elver Andrade Moronte¹

“O que é roubar um banco comparado a fundar um?”

Bertolt Brecht (Em: Die Dreigroschenoper)

SAÚDE E TRABALHO: A CENTRALIDADE DO TRABALHO PARA O SER HUMANO

Não é preciso conhecimento especializado para perceber que o trabalho exerce influência na saúde. Tanto o desemprego quanto o trabalho em condições degradantes estão relacionados ao aparecimento de sofrimento e adoecimento em nossa sociedade. Mas qual seria o papel do *trabalho* na manutenção de um equilíbrio no processo saúde-doença?

1 Médico especialista em Medicina do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais, perito em Medicina do Trabalho do Ministério Público do Trabalho e Médico do Trabalho da Secretaria Municipal da Saúde de Curitiba.

Na sociedade capitalista contemporânea, a falta de trabalho ou a baixa remuneração traz prejuízos evidentes nas condições de moradia, alimentação e cuidado com a saúde. Porém, não são somente essas dificuldades materiais que influenciam o estado de saúde dos indivíduos. O papel do trabalho na construção do sujeito já é reconhecido por vários pensadores, como Freud (1996), que atentava para o fato de que “nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, lhe fornece um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana”.

Por meio do trabalho, cada um de nós se constrói enquanto sujeito. Marx (2006, p. 50) enfatiza o papel do trabalho para a humanidade:

O trabalho, como criador de valores-de-uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade –, é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana.

Para Lukács, o trabalho significa um salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. O reconhecimento da teleologia, que se constitui pela capacidade humana de ideação prévia, pela consciência, que antecede suas ações (nasce uma objetividade que é própria do ser humano) indica que o trabalho “*está no centro do processo de humanização do homem*” (ANTUNES, 2009, p. 136).

Segundo Chauí (2010, p. 486), o trabalho apresenta um papel importante de transformação do homem e no homem:

O trabalho, [...], é a relação dos seres humanos com a natureza e entre si, na produção das condições de sua existência. Pelo trabalho, os seres humanos não consomem diretamente a natureza nem se aproximam diretamente dela, mas a transformam em algo humano também.

Por outro lado, os métodos de produção capitalistas contemporâneos afetam os trabalhadores de forma objetiva, mas também de forma subjetiva. Como o trabalho modifica seu próprio agente, a subjetividade humana é influenciada de forma decisiva pelo próprio trabalho:

A subjetividade humana se exprime num objeto produzido por ela e a objetividade do produto é a materialização externa do trabalhador ou produtor. Pelo trabalho, os seres humanos estendem sua humanidade à natureza. É nesse sentido que o trabalho é práxis: ação em que o agente o produto de sua ação são idênticos, pois o agente se exterioriza na ação produtora e no produto, ao mesmo tempo que este interioriza uma capacidade criadora humana, ou sua subjetividade. (CHAUI, 2010, p. 486)

Para diversos autores, o que ocorre é um “sequestro” ou “captura” da subjetividade daqueles que trabalham. Esse é um ponto crucial para a compreensão do adoecimento ocupacional nos dias de hoje, em especial para o assustador aumento dos transtornos mentais e até mesmo dos suicídios. A captura da subjetividade pode ser entendida como um fenômeno intrínseco do método produtivo capitalista contemporâneo:

O processo de precarização do trabalho no capitalismo global atinge a “objetividade” e a “subjetividade” dos trabalhadores assalariados. O eixo central dos dispositivos organizacionais (e institucionais) das inovações organizacionais do novo complexo de reestruturação produtiva é a “captura” da subjetividade do trabalho pela lógica do capital. É a constituição de um novo nexos psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários com a racionalização da produção. (ALVES, 2011, p. 111)

Os sinais e sintomas dessa forma estratégica de estruturar e gerenciar o trabalho causa, invariavelmente, um efeito deletério na estrutura psíquica do trabalhador. Gaulejac (2007, p. 84) nos propõe o seguinte questionamento:

Como conservar a autoestima quando devemos realizar atos contrários aos nossos valores? Como respeitar aqueles que pedem a vocês coisas que não são respeitáveis? A imposição do ideal da organização entra em conflito com os valores éticos e coletivos da própria sociedade: a empresa propõe um ideal e pede a seus agentes que o partilhem e o alimentem. Esse processo de captação do Ideal do Eu por um ideal

coletivo favorece a identificação, a mobilização psíquica e a adesão. A empresa se apresenta como um objeto de investimento comum (objeto no sentido psicanalítico do termo) que cada um é convidado a interiorizar, a assumir em si, a introjetar.

O outro lado do papel central do trabalho pode ser visto na situação do desemprego. Além da fragilização da condição socioeconômica pela ausência ou precariedade na manutenção material da vida, sofre o desempregado da falta de um local privilegiado onde aconteceriam as interações entre o ser humano e a natureza. Ao fazê-lo, interage também com seus pares, se modifica, se constrói. Esse local é o trabalho.

Estudos na área da saúde comprovam que a exclusão do mercado de trabalho, por meio do desemprego ou do trabalho informal, tem associação direta com uma condição de saúde deteriorada, algo que independe de características sociais como escolaridade, local (região) de moradia e mesmo renda (GIATTI & BARRETO, 2006). Isso nos revela a importância do trabalho na vida das pessoas, independentemente de sua posição e situação social.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece esse papel construtor do trabalho para a saúde, ao afirmar que “em geral, ter um emprego é melhor para a saúde que não ter nenhum emprego” e “o desemprego põe a saúde em risco” (WHO, 2003, p. 18).

A psicodinâmica do trabalho, por seu turno, também considera o trabalho como espaço privilegiado para a construção da identidade e a *realização do eu*, passando pela realização dos indivíduos no campo social (o trabalho). Evidentemente, a privação do trabalho (desemprego), ao retirar esse campo de *realização do eu*, facilita a ocorrência de descompensação psicopatológica, levando a desfechos como depressão, ansiedade, alcoolismo, violência, entre outros (DEJOURS, 2007).

Assim, o trabalho seria mediador insubstituível na construção da saúde. Dessa forma, podemos verificar a centralidade do trabalho para o ser humano na própria construção de sua subjetividade e, conseqüentemente, na construção de sua saúde.

A DETERMINAÇÃO SOCIAL DA SAÚDE

Há muito se reconhece, nas ciências da saúde e nas ciências sociais, que as condições de vida influenciam o processo saúde-doença. Essas condições são chamadas comumente de Determinantes Sociais da Saúde (DSS). Também são conhecidas como *condições sociais em que as pessoas vivem e trabalham* (CDSS, 2010). Assim, as condições socioeconômicas, culturais e ambientais gerais (condições de vida e de trabalho) exercem influência direta no estado de saúde das pessoas e da comunidade.

No Brasil, a Comissão Nacional para os Determinantes Sociais da Saúde (CNDSS) adotou o modelo de Dahlgren & Whitehead, que traz os DSS dispostos em hierarquias e também em camadas (Figura 1, abaixo). Na posição inferior, estão dispostas as características de cada indivíduo que não podem ser modificadas no contexto social, como idade, sexo e fatores hereditários, sendo assim consideradas determinantes biológicos. A camada imediatamente acima permite verificar o estilo de vida (prática de atividades físicas, tabagismo...), à qual se segue a camada das redes sociais e comunitárias (constitui-se do apoio social derivado dessas interações). Mais acima, temos as condições de vida e trabalho. Essa camada inclui, entre outros fatores, a educação, as condições de saneamento e de moradia e o acesso aos serviços de saúde.

É interessante notar que, de maneira destacada nesse modelo, as condições de trabalho (e a própria falta de trabalho – o desemprego) aparecem em posição central, evidenciando a relevância que possuem na construção da saúde para os indivíduos. Por fim, a camada mais externa é composta por macrodeterminantes – condições socioeconômicas, culturais e ambientais gerais (CNDSS, 2008).



Figura 1: modelo da Determinação Social da Saúde proposto por Dahlgren & Whitehead (1991)

Convivemos, em nosso país, com uma forma combinada de trabalho – em sua forma tradicional, que apresenta riscos químicos e físicos (com exigência de uso excessivo de força, em tarefas repetitivas e em posturas inadequadas), e em situações nas quais a forma de organização e as práticas de gestão do trabalho levam à exposição do trabalhador ao estresse e a perigos psicossociais capazes de lhe causar sofrimento e graves impactos em sua saúde mental e física (GÓMEZ & LACAZ, 2005).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a nomenclatura “Riscos Emergentes” para tratar dessas novas configurações do mundo do trabalho que impactam nas condições de vida na contemporaneidade. São consideradas, no caso, as inovações tecnológicas, as mudanças sociais e organizacionais no trabalho. Assim, como determinantes para o processo saúde-doença são apontados fatores importantes relacionados às configurações encontradas nas mais diversas situações de trabalho:

Os factores psicossociais são já reconhecidos como sendo problemas à dimensão mundial, que afectam todos os países, todas as profissões e todos os trabalhadores. O aumento da flexibilidade e da precariedade do emprego, a intensificação do trabalho e os problemas de relações no meio de trabalho, tais como a humilhação (bullying) e o assédio psicológico (mobbing), são alguns dos factores que estão na origem de um aumento do stress relacionado com o trabalho. Se é necessário continuar as investigações para compreender perfeitamente as implicações destes factores, admite-se, no entanto, que estes podem desempenhar um papel importante no que diz respeito à saúde, ao absentismo e ao desempenho dos trabalhadores.

A longo prazo, o stress relacionado com o trabalho pode também originar lesões músculo-esqueléticas e outras formas de doenças como a hipertensão, úlceras digestivas e doenças cardiovasculares. Pode ainda contribuir para uma incapacidade de fazer face às exigências do trabalho. Alguns factores ligados ao modo de vida individual podem ter igualmente uma importante repercussão sobre os desempenhos profissionais e as relações de trabalho. O stress relacionado com o trabalho pode ter influência sobre os problemas existentes fora do local de trabalho, como a violência, o abuso de drogas, de tabaco e de álcool e uma tensão ao nível das relações familiares e pessoais. Pode também ser exacerbado pelos mesmos factores. O stress pode ser um factor importante de depressão, ou mesmo de suicídio. Tudo isso representa um custo que pode ser considerável do ponto de vista do sofrimento humano e do peso económico que este representa para o indivíduo e para a sociedade. (OIT, 2010, p. 11)

Merece destaque o fato de que essas novas formas de “risco” estão intimamente relacionadas às formas “modernas” de gestão do trabalho, que pregam a flexibilidade dos trabalhadores e das estruturas das empresas e organizações, que geram intensificação do trabalho e deterioração das relações, nessa visão se caracterizando uma evidente precarização do trabalho. Essas práticas de gestão são impostas ao coletivo de trabalhadores, estando geralmente acompanhadas de uma racionalização acerca de sua existência, como se fosse uma necessidade social, escondendo suas verdadeiras origens ligadas aos interesses de razão econômica:

Aqui a racionalidade invocada é certamente a razão econômica, mas também veremos que esta quase sempre se insinua em outras considerações ligadas à racionalidade social, em virtude de princípios bastante suspeitos no plano moral-prático. (DEJOURS, 2008, p. 72)

TRABALHO DO BANCÁRIO E EFEITOS SOBRE SUA SAÚDE

Os efeitos sobre a saúde dos trabalhadores bancários, relacionados aos métodos de gestão e tipo de organização do trabalho, estão descritos em diversas publicações científicas, e desvelam um número impressionante de agravos, tendo como maior destaque os transtornos mentais – depressão, ansiedade, transtorno do estresse pós-traumático, abuso de álcool e outras drogas, violências, degradação das relações no trabalho e nos núcleos familiares e social e, por fim, o suicídio.

Não menos importante são as doenças mais facilmente verificadas, como os transtornos musculoesqueléticos (no Brasil, denominados LER – Lesões por Esforços Repetitivos ou DORT – Transtornos Osteomusculares relacionados ao Trabalho), hipertensão arterial, úlceras gástricas, doenças coronarianas (infarto do miocárdio), transtornos do sono, dorsalgias (dores na coluna vertebral).

Vejamos, portanto, o que registra o Ministério da Previdência Social acerca do perfil de adoecimento e afastamento do trabalhador bancário brasileiro. Desde 2007, a Previdência Social reconhece, em relação à população trabalhadora brasileira, a relação epidemiológica entre diversos agravos e o trabalho em instituições bancárias. A relação foi inicialmente publicada pelo Decreto nº 6.042/2007 e atualizada pelo Decreto nº 6.957/2009, compondo a Lista C do Decreto nº 3.048/1999. A relação é feita mediante tratamento epidemiológico dos dados de afastamento dos trabalhadores nos registros do INSS, ou seja, afastamentos por mais de 15 dias seguidos. A relação dos agravos que possuem presunção de nexo com a atividade bancária pode ser visualizada no quadro a seguir:

CID-10	Grupos de agravos considerados de nexo presumido para os trabalhadores de bancos (CNAE 6422)
F30-F39	Transtornos do humor [afetivos]
F40-F48	Transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o “stress” e transtornos somatoformes
G50-G59	Transtornos dos nervos, das raízes e dos plexos nervosos
M60-M79	Transtornos dos tecidos moles

Quadro 1: Intervalos de CID-10 (Classificação Internacional das Doenças) em que se reconhece Nexo Técnico Epidemiológico

Transtornos do humor (transtornos afetivos) são considerados transtornos mentais em que há prejuízo do humor, como os episódios depressivos e a depressão recorrente. Esse grupo de agravos tem enorme impacto na qualidade de vida dos afetados. Pode ocorrer rebaixamento do humor, redução da energia e desânimo para realização de atividades antes realizadas rotineiramente. Perda de interesse em geral, redução da capacidade de concentração, alterações do sono e do apetite e na sexualidade podem estar presentes. Na maioria dos casos, mesmo nas formas leves, existe diminuição da autoestima e da autoconfiança, com ideias de culpabilidade, inferioridade e indignidade.

Pelo breve relato do panorama clínico podemos afirmar que se trata de um grupo de doenças de alta gravidade e impacto na saúde e na vida social. Além do prejuízo sentido pelo adoecido, o quadro geralmente é acompanhado de redução da produtividade e da capacidade de realizar as atividades de trabalho. As relações com os colegas, chefias, familiares e amigos são afetadas, podendo ocorrer conflitos, demissões, separações e outras situações relacionadas a esse adoecimento. De maneira dramática, há casos em que o sofrimento e o sentimento de “não valer nada” culminam em uma reação extrema, levando o trabalhador ao suicídio.

O segundo grupo, constituído pelos *transtornos neuróticos, somatoformes e relacionados ao “stress”*, compõe-se essencialmente de agravos relacionados à ansiedade. Situações antes vivenciadas normalmente pelo trabalhador agora são encaradas com temor, levando a uma reação fóbica, culminando em um quadro de ansiedade. Esses agravos podem ser desencadeados pela exposição prolongada à situação de sofrimento do sujeito ou mediante ocorrências traumáticas, como um assalto ou uma violência sofrida (física ou moral). Transtornos somatoformes configuram um tipo importante de agravos nesse grupo, podendo estar relaciona-

dos com o aparecimento de sintomas físicos que não apresentam uma base orgânica ou fisiológica reconhecida pelos profissionais médicos que prestam assistência ao doente. Também se manifestam sérios efeitos na qualidade de vida dos afetados por esse grupo de distúrbios, com sofrimento intenso do trabalhador adoecido.

Os transtornos nervosos (nervos periféricos) estão geralmente relacionados ao uso de ferramental de informática, com a compressão de nervos (como o nervo mediano) acarretando neuropatias periféricas, como a Síndrome do Túnel do Carpo.

Os transtornos dos tecidos moles formam um grupo de vários agravos do sistema musculoesquelético, e estão relacionados principalmente à natureza do trabalho bancário, com uso da informática e constrangimentos diversos na organização do trabalho. Os membros superiores são os locais do corpo mais comumente relacionados a esses agravos, e é importante lembrar que seu aparecimento não se deve somente à exposição a situações de sobrecarga biomecânica, constrangimentos posturais ou repetitividade, pois outros fatores são reconhecidos na gênese dessas doenças. Existe relação íntima do desencadeamento de transtornos musculoesqueléticos com as exigências cognitivas e os constrangimentos colocados pela organização do trabalho, como apontam vasta literatura científica sobre o tema e a própria documentação técnica do Ministério da Saúde (BRASIL, 2012):

j) As exigências cognitivas: podem ter um papel no surgimento das lesões e dos distúrbios, seja causando um aumento da tensão muscular, seja causando uma reação mais generalizada de estresse;

k) Os fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho: são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. Ex.: considerações relativas à carreira, à carga, ao ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho. A “percepção” psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho. (grifado)

Ao analisarmos a Matriz de Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), que embasou tecnicamente a adoção do nexo presumido na avaliação pericial do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), verificamos que os

transtornos do humor ocorrem 2,52 vezes mais em bancários do que na população geral de trabalhadores segurados pelo INSS. Para os transtornos neuróticos, somatoformes e relacionados ao “stress”, essa razão é de 3,74, e para transtornos de tecidos moles, 3,91 (OLIVEIRA, 2010).

A partir dos dados da Previdência Social, disponibilizados nos anuários estatísticos, podemos ter um vislumbre das relações entre as diversas atividades econômicas (pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE) e a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Consultando o Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT) de 2013, em relação ao estado do Paraná, encontramos a atividade bancária (CNAE 6422 – Bancos múltiplos, com carteira comercial) como a atividade econômica que teve maior incidência de doenças ocupacionais em 2013. No Paraná, de cada 1.000 bancários, 13,6 apresentaram adoecimento relacionado ao trabalho (no Brasil foram 8,51 para cada 1.000 trabalhadores, e também representam o CNAE com maior incidência entre os identificados). Para se ter uma dimensão dessa magnitude, das 547 classes da CNAE, 471 apresentaram, no Paraná, incidência menor que 1 trabalhador com doença ocupacional a cada 1.000 trabalhadores. As dez atividades econômicas com maior incidência de doenças relacionadas ao trabalho podem ser verificadas na tabela abaixo:

10 atividades econômicas com maior incidência de doenças ocupacionais, segundo Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho de 2013, para o estado do Paraná		
CNAE		Incidência de Doenças Ocupacionais (por 1.000 vínculos)
6422	Bancos múltiplos, com carteira comercial	13,06
1093	Fabricação de produtos derivados do cacau, de chocolates e confeitos	10,10
1321	Tecelagem de fios de algodão	8,60
2451	Fundição de ferro e aço	8,19
5091	Transporte por navegação de travessia	6,28
2110	Fabricação de produtos farmoquímicos	5,90
5620	Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada	5,89
3811	Coleta de resíduos não-perigosos	4,34
891	Extração de minerais para fabricação de adubos, fertilizantes e outros produtos químicos	4,17
1011	Abate de reses, exceto suínos	3,97

Tabela 1 – 10 atividades econômicas com maior incidência de doenças ocupacionais, segundo Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho de 2013, para o estado do Paraná. Fonte: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/aeat-2013/secao-ii-indicadores-de-acidentes-do-trabalho/tabela-dos-indicadores/>

Com base nesses dados, podemos inferir que algo ligado ao trabalho bancário deve estar relacionado ao excesso de profissionais bancários adoecidos, em comparação com outras profissões e outras atividades econômicas. Para compreensão desses determinantes sociais, devem ser consideradas as condições em que ocorre o trabalho em instituições financeiras. O estudo das condições de trabalho é fundamental para desvelar os fatores que levam a esses níveis de adoecimento tão impressionantes.

FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Para melhor avaliação dos fatores determinantes da saúde relacionados às condições de trabalho, diversos autores apresentam propostas de categorização

dos elementos ligados à possibilidade de sofrimento ou adoecimento. Geralmente esses determinantes são denominados riscos (ou perigos) psicossociais relacionados ao trabalho.

No modelo da determinação social do processo saúde-doença, esses fatores devem ser identificados, permitindo intervenções nas condições de trabalho e redução da vulnerabilidade da população exposta a esses determinantes, visando o combate dessas iniquidades de saúde (BUSS & PELLEGRINI FILHO, 2007).

A OMS e a OIT publicaram, em 1986, um documento que amplia o rol de fatores relacionados ao trabalho capazes de afetar a saúde (ILO, 1986). Além dos já conhecidos risco físicos, químicos e biológicos, o documento alerta para a presença de fatores psicossociais presentes no mundo do trabalho que interferem na saúde.

Mais recentemente, os níveis elevados de problemas de saúde relacionados às más condições de trabalho (violências, assédio moral, níveis elevados de estresse, exigências de metas abusivas, entre outras) levaram ao estabelecimento de diversas diretrizes para reconhecimento e enfrentamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho (FISCHER, 2012). O documento mais conhecido é intitulado Psychosocial Risk Management – European Framework (PRIMA-EF), que se propõe a ser um programa de promoção de políticas e práticas de gestão desses riscos por meio de sua identificação, intervenção e avaliação (OMS, 2011).

A proposta de caracterização de riscos psicossociais sugere que sejam considerados, ao menos, os seguintes fatores:

Teor do trabalho: ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado.

Carga e ritmo de trabalho: sobrecarga ou pouca carga, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos.

Horário de trabalho: turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social.

Controle: baixa participação na tomada de decisões, falta de controle da carga de trabalho, ritmo de trabalho, trabalho em turnos, etc.

Ambiente & equipamentos: disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequadas; condições ambientais ruins, tais como falta de espaço, iluminação fraca e ruído excessivo.

Cultura organizacional & função: comunicação fraca, baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição ou acordo sobre os objetivos organizacionais.

Relações interpessoais no trabalho: isolamento físico ou social, precariedade das relações com superiores ou com colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social.

Papéis na organização: ambiguidade de papéis, conflito de papéis e responsabilidade pelas pessoas.

Desenvolvimento na carreira: estagnação na carreira e incerteza, baixa promoção ou promoção em excesso, remuneração precária, insegurança no trabalho, baixo nível social do trabalho.

O trabalho bancário está recheado de situações que são facilmente categorizadas nesses riscos psicossociais enumerados acima. Para aprofundar o estudo do trabalho bancário, em especial das práticas de gestão nesse ramo produtivo, essa caracterização de riscos pode ser considerada, visto que a deterioração do trabalho está diretamente relacionada à deterioração da saúde.

O reconhecimento desses fatores pode ser o ponto de partida para uma compreensão do papel das condições de trabalho, sejam elas objetivas (condições ambientais) ou mesmo subjetivas (organização do trabalho, técnicas de gestão, de reconhecimento, entre outras), no processo de saúde-doença da população trabalhadora de determinado ramo econômico. Assim, sua utilidade está centrada no reconhecimento e compreensão do real panorama do *trabalho*, possibilitando sua transformação.

CONCLUSÕES: CONHECER O TRABALHO PARA TRANSFORMÁ-LO

Para superar o modelo adoecedor, o primeiro passo é reconhecê-lo como tal, evidenciando-se o malefício imposto à saúde por um sistema econômico desenhado essencialmente para a acumulação do capital. Essa consciência pode ser um alicerce importante na emancipação dos sujeitos e na construção de uma sociedade mais equânime.

Muita cautela deve ser tomada para evitar que o modelo de “riscos” para a saúde não gere a “culpabilização” dos sujeitos, como nos adverte o Centro Brasileiro de Estudos de Saúde (2011, p. 1):

A determinação social da saúde está muito além de determinantes isolados e fragmentados que, sob uma perspectiva reducionista, são associados com fatores clássicos de riscos e estilos de vida individuais. Não devemos permitir que o conceito de determinantes sociais seja banalizado, ou reduzido, simplificando-o ao tabagismo, ao sedentarismo, ou a uma inadequada alimentação. O que precisamos reconhecer é que, por trás dessas práticas, existe uma construção social baseada na lógica de uma cultura hegemônica globalizada, cujo sentido e fim é a mercantilização da vida.

A sociedade capitalista contemporânea “impõe um sistema de exploração social e da natureza, que produz sociedades não-sustentáveis, não-equitativas e não-saudáveis” (BREILH, 2013, p. 14). Os movimentos de busca da saúde coletiva e de resistência a esse sistema de exploração devem considerar que o trabalho é um bem da humanidade, pois tem papel central na construção dos sujeitos e na manutenção da saúde e da própria vida.

Para compreender a determinação social da saúde, é essencial a percepção de que

[...] a condição de saúde e doença dos indivíduos é influenciada pelo contexto social, pelas condições de vida e trabalho, ambos relacionados às condições macrodeterminantes (econômicas, ambientais e culturais), mas não demonstram as relações dialéticas existentes entre as diversas instâncias, ocultando seus nexos de determinação (ALBUQUERQUE & SILVA, 2014, p. 958).

Dessa forma, a determinação social da saúde pode ser considerada como essencialmente econômica, pois decorre de um sistema produtivo específico e determinado pelos homens, sendo a própria problemática da saúde-doença um fruto direto do processo de acumulação capitalista (SOUZA; SILVA; SILVA, 2013).

É longo o caminho para a emancipação do trabalhador bancário. Considerando-se os indicadores de adoecimento nesse ramo produtivo, faz-se necessário o aprofundamento do estudo dos fatores que determinam esse desequilíbrio no processo saúde-doença, os quais constituem um grave problema de saúde pública. A busca por uma sociedade realmente sustentável, que almeja a sua saúde e a

equidade, passa por uma crítica e pela superação do atual modelo de exploração social que vivenciamos atualmente.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, G. S. C.; SILVA, M. J. S. Sobre a saúde, os determinantes da saúde e a determinação social da saúde. **Saúde em debate**, Rio de Janeiro, v. 38, n. 103, p. 953-65, Dec. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/0103-1104.20140082>.

ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade**. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. 1. Ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2011.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. Ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2009.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Dor relacionada ao trabalho**: lesões por esforços repetitivos (LER) / distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012.

BREILH, J. La determinación social de la salud como herramienta de transformación hacia una nueva salud pública (salud colectiva). **Rev. Nac. Salud Pública**, Medellín, Vol. 31(supl. 1) 2013.

BUSS, P. M.; PELLEGRINI FILHO, A. A saúde e seus determinantes sociais. **Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 77-93, 2007.

CENTRO BRASILEIRO DE ESTUDOS DE SAÚDE. O debate e a ação sobre os determinantes sociais da saúde: posição dos movimentos sociais. **Saúde em debate**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 90, p. 496-98, jul./set. 2011.

CHAUÍ, M. **Convite à filosofia**. 14. Ed. São Paulo: Editora Ática, 2010.

COMISSÃO PARA OS DETERMINANTES SOCIAIS DA SAÚDE – CDSS. As Causas Sociais das Iniquidades em Saúde no Brasil. **Comissão Nacional sobre Determinantes Sociais da Saúde**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008. Disponível em: http://cmdss2011.org/site/wp-content/uploads/2011/07/relatorio_cndss.pdf.

_____. Redução das desigualdades no período de uma geração. Igualdade na saúde através da ação sobre os seus determinantes sociais. **Relatório final da Comissão para os Determinantes Sociais da Saúde** – Organização Mundial da Saúde, 2010. Disponível em: whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789248563706_por.pdf.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. Ed. São Paulo: Editora FGV, 2008.

_____. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (Org.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Editora Paralelo 15, 2007.

FISCHER, Frida Marina. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 3, p. 401-6, 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102012000300001>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS. PRIMA-EF. **Orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais**. Tradução do Serviço Social da Indústria – Departamento Nacional. Brasília: SESI, 2011. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/7/9788577102488_por.pdf.

FREUD, S. O mal-estar na civilização. In: FREUD, S. **Edição standard brasileira das obras completas de Sigmund Freud**. Rio de Janeiro: Imago Editora, 1996.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. 3. Ed. Aparecida, SP: Editora Ideias e Letras, 2007.

GIATTI, L. & BARRETO, S. M. Situação do indivíduo no mercado de trabalho e iniquidade em saúde no Brasil. **Revista de Saúde Pública**, 40(1): 99-106, 2006.

GÓMEZ, C. & LACAZ, F. A. C. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciência & Saúde Coletiva**, 10(4): 797-807, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD. **Um panorama da saúde no Brasil** – Saúde e fatores de risco e proteção à saúde, 2008. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv44356.pdf>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION – ILO. Psychosocial factors at work: recognition and control. **Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health**. Ninth Session, Geneva, 18-24 September, 1984. Geneva: 1986. (Occupational Safety and Health Series, 56).

MARX, K. **O Capital**. Crítica da economia política. 24. Ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2006.

OLIVEIRA, P. R. A. NTEP/FAP – **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário / Fator Acidentário de Prevenção**: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador. 2. Ed. São Paulo: LTr Editora, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança**. Abril, 2010. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf.

SOUZA, D. O.; SILVA, S. E. V.; SILVA, N. O. Determinantes sociais da saúde: reflexões a partir das raízes da “questão social”. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 44-56, 2013.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **Social Determinants of Health**: The Solid facts. Second Edition, 2003. Disponível em: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0005/98438/e81384.pdf.

SAÚDE DO TRABALHADOR BANCÁRIO – UMA REFLEXÃO COM BASE NA ERGONOMIA DA ATIVIDADE E NA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Laerte Idal Sznelwar¹

Seiji Uchida²

Discutir a questão da saúde relacionada ao trabalho é sempre um problema, visto que há uma grande dificuldade em se compreender a relação entre o trabalho e a construção da saúde. No mais das vezes o que dispomos são dados e indicadores relativos à doença – por exemplo, afastamentos do trabalho como dados de absenteísmo. Nesse sentido, ao tratarmos da saúde, estaremos tratando da doença.

Sempre que a nossa fonte de informações está baseada na doença, sobretudo quando nos posicionamos numa perspectiva de promoção da saúde, chegamos tarde. Quando já foi feito um diagnóstico ou, ainda, quando já existem fortes suspeitas de que um processo patológico já se instaurou, é tarde demais. Isto porque

-
- 1 Graduação em Medicina pela Universidade Estadual de Campinas (1980), Mestre em DEA pelo Conservatoire National des Arts et Metiers (1984), Doutor em Ergonomia pelo Conservatoire National des Arts et Metiers (1992) e Pós-Doutor pelo Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action du CNAM – Psychodynamique du Travail (dez. 2000 a fev. 2001). Livre-docente pelo Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (2013), Membro da equipe do Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action du CNAM (dez. 2008 a fev. 2009). Professor RDIDP do Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.
 - 2 Graduação em Psicologia pela Universidade de São Paulo (1977), Mestre em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo (1985), Doutor em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo (1996) e Pós-Doutor pelo Conservatoire des Arts e Métier – Psicodinâmica do Trabalho. Professor da Fundação Getúlio Vargas – SP.

o processo de adoecimento é longo, cheio de percalços, não é linear e, uma vez que alguém se considera adoecido, as marcas para a vida podem ser indelévels, mesmo que haja regressão do seu quadro. Entre se sentir mal, achar-se doente, considerar-se doente, buscar ajuda e conseguir um diagnóstico que defina a patologia, há um verdadeiro périplo, no qual o sofrimento só se aprofunda, como uma espécie de “espiral do sofrimento”.

Neste processo emergem os mais diferentes tipos de dúvidas e incertezas que, ao final das contas, são muito deletérios para a autoestima dos sujeitos. Entre elas, são muito comuns as relações de desconfiança que se estabelecem nas relações de trabalho e, até mesmo, nas relações pessoais e familiares. Como ocorre frequentemente, principalmente em certas categorias profissionais como a dos bancários, esses processos de adoecimento acometem pessoas jovens que, caso se declarem adoecidas, são vistas, muitas vezes, como simuladores ou como descomprometidas com o seu trabalho, com a sua profissão. Isso leva o sujeito a esconder dos outros e de si mesmo o que está acontecendo. O fato de não poder tratar essas questões, de modo mais aberto, com outras pessoas, pode ser um agravante significativo, uma vez que pode postergar a busca por um tratamento clínico adequado.

Um dos ensinamentos que tivemos ao longo do nosso aprendizado relativo ao adoecimento no trabalho é que os dados referentes aos diagnósticos de doenças são apenas uma parte visível de um problema muito mais profundo e que fica submerso. Aquilo que aparece diz respeito a uma pequena parte do problema, ou seja, a ponta de um *iceberg*, visto que essas grandes formações gélidas são muito maiores embaixo d’água do que o que vemos fora dela. Assim, a consulta a estatísticas sobre as doenças relacionadas ao trabalho, apesar da sua importância, diz respeito somente a uma parte do problema. Enquanto instrumento elas não são suficientemente sensíveis para que possamos compreender a dimensão do fenômeno que estamos tratando.

Quando se trata de distúrbios relacionados à psique, a questão é ainda mais delicada. Os problemas desta ordem não são de diagnóstico muito simples ou feito a partir de evidências fisiopatológicas mensuráveis. Estamos tratando da vivência de cada um, de como os sujeitos experimentam o sofrimento e como se veem impotentes para agir frente a situações de trabalho que tornam o sofrimento patológico. As controvérsias quanto aos diagnósticos estão sempre presentes e, muitas vezes, o sofrimento não se encaixa numa nosologia específica, pois não se trata de uma doença no sentido clássico do termo, mas de processos que são inespecíficos

e que, se não forem tratados devidamente, podem prejudicar sensivelmente a vida. Isto significa que o potencial deletério de certas modalidades de organização do trabalho é bastante significativo para a saúde mental, até porque o que mudou nas últimas décadas nas profissões, em que há uma grande incidência de distúrbios psíquicos, refere-se às modalidades de avaliação de desempenho, à exacerbação da competição entre pares (dada a disseminação de ideias que preconizam a individualização das relações de trabalho), à perda do sentido do coletivo do trabalho e ao enfraquecimento dos mecanismos de cooperação e de solidariedade.

A questão do reconhecimento da existência das doenças relacionadas ao trabalho, em especial as psíquicas, envolve os mais diferentes tipos de conflito. Não se trata apenas de uma questão científica imersa em um debate sobre as relações causais e a comprovação diagnóstica. Trata-se de questões sociais que tem implicações financeiras, assim como implicam a responsabilidade de atores tanto no âmbito judicial como no previdenciário. A tendência é a de manter velada a realidade ligada ao sofrimento patogênico relacionado ao trabalho, uma vez que o seu reconhecimento implicaria consequências para diferentes atores sociais e que poderiam tanto ser responsabilizados como experimentar prejuízos financeiros, como os custos para as empresas e para o sistema previdenciário. Isso explica, em parte, porque há tantas dificuldades para que se aprofundem os estudos neste âmbito e se conheça com mais acurácia a gravidade do problema.

Enfim, sempre é estarrecedor quando nos confrontamos com dados que mostram a existência de uma incidência significativa de problemas de saúde em uma categoria profissional como a dos bancários, porque fica a certeza que há muito mais a ser desvelado. Assim, quando é que poderíamos considerar que há uma *epidemia* que se estabeleceu em uma determinada profissão? Fica sempre um desafio, até porque denominar como uma *epidemia* sempre é alarmante. Mas, como caracterizarmos uma *epidemia*? Como uma incidência de patologias superior ao que se considera como uma prevalência *normal*? Como um crescimento da incidência dos diagnósticos que não tende a se estabilizar? Será que ao analisarmos os dados relativos a certos tipos de acometimento de trabalhadores bancários, principalmente no que diz respeito a distúrbios psíquicos e osteomusculares, não poderíamos inferir que há sinais de que se trata de uma *epidemia*? Ainda mais quando se trata de questões que dizem respeito a uma população jovem e que tem pela frente longos anos para trabalhar e se desenvolver enquanto sujeito, enquanto profissional.

Não podemos fazer extrapolações com relação à incidência crescente das doenças, mas, será que não haveria uma tendência a um agravamento da situação se esses profissionais continuassem a trabalhar na mesma situação e, com o passar da idade, haveria ainda mais casos? Reconhecemos a dificuldade de se fazer qualquer assertiva, mas, o que já existe como evidências não seria suficiente para reforçar a necessidade de se agir, de fato, preventivamente, para promover a saúde?

Esta questão tem sido objeto de nossa preocupação há muito tempo e é uma das razões que nos levaram a buscar algum tipo de conhecimento e de modalidades de ação transformadora que visem o trabalho, para que este seja, de fato, propiciador de condições para a construção da saúde e do desenvolvimento profissional.

INVERTENDO O SENTIDO DA QUESTÃO

O reconhecimento dos distúrbios e doenças relacionados ao trabalho, sobretudo no que diz respeito à saúde mental, é importante e deve ser reforçado. Todavia, como já discutido anteriormente neste capítulo, isto não é suficiente, e este reconhecimento não protege efetivamente as pessoas, uma vez que é tardio e não seria, necessariamente, um indutor de transformações efetivas no trabalho. Inclui-se porque há sempre o risco de se considerar que tanto os distúrbios de saúde quanto as doenças e os acidentes sejam consequências inexoráveis do trabalhar. Não há um determinismo relacionando o trabalho com malefícios à saúde e à integridade dos mais diversos trabalhadores. O que há são inadequações do trabalho consequentes das relações sociais desfavoráveis e uma visão deturpada do que seria mais produtivo socialmente com relação à divisão do trabalho, ao conteúdo das tarefas e às características das pessoas.

Para mudar o sentido e para olhar o trabalho como indutor de saúde, de desenvolvimento profissional, de construtor de relações coletivas, de civilidade e como fomentador da cultura é preciso ter claro que esta atividade humana é central na vida e para o desenvolvimento das sociedades. O progresso e o resultado da produção são frutos do trabalho vivo, daquilo que as pessoas fazem. O que se obtém como produtividade e qualidade não é fruto do funcionamento das máquinas ou de algum modo de gestão impessoal, mas de como os diferentes trabalhadores se engajam para dar conta daquilo que tem a fazer.

Inverter o sentido significa não ficar atrás do diagnóstico das doenças, mas, sim, de conhecer o trabalho e o transformar, para que ele seja efetivamente adequado às características humanas. Isto vale para qualquer setor da economia e para qualquer profissão. Obviamente as relações de trabalho e os avanços são distintos no que diz respeito às diferenças históricas e culturais que de alguma maneira modularam as relações de trabalho em diferentes países e regiões de um mesmo país. O que se considera como agregador de valor no trabalho varia de modo substantivo, e isso não acontece sem consequências às condições de trabalho e às modalidades de organização do trabalho. A divisão do trabalho que seja interessante e que favoreça o desenvolvimento das pessoas é um grande desafio, uma vez que, após o incremento de certos modos de organização do trabalho originários do ideário taylorista-fordista, banalizou-se a ideia de que se poderiam criar e manter tarefas repetitivas e pouco agregadoras de desafios para o desenvolvimento dos trabalhadores enquanto profissionais. Pois, com este tipo de organização do trabalho, houve incrementos nos ganhos de produtividade e retorno significativo para o capital investido. Fica a questão relacionada ao fato de que alguém paga a conta, de que as consequências nefastas do trabalhar em tarefas repetitivas, sob forte pressão das cadências de produção, com pouco conteúdo e sem significado, não são contabilizadas nos processos contábeis internos das empresas. Trata-se, sobretudo, de externalidades negativas, cujo custo fica para a sociedade e para as pessoas. Como calcular a perda da possibilidade de se desenvolver profissionalmente? Pois aquilo que lhe é proposto (imposto) como tarefa não propicia condições para incrementar os processos de aprendizagem profissional que redundariam em mais qualificação, mais conhecimento, enfim, mais competências para poder agir enquanto profissional. Isto sem falar em perdas mais facilmente reconhecíveis como as perdas na capacidade para trabalhar, seja ela total e permanente, redundando em aposentadorias precoces, ou ainda, as perdas parciais que levam a restrições que, no mais das vezes, impedem o desenvolvimento profissional. Não estamos falando de situação limite que é o caso de mortes, em que a perda é total e definitiva. Tudo isso traz prejuízos sociais significativos, não apenas pela perda da força de trabalho, mas também pela perda gerada pela impossibilidade de se desenvolver e contribuir com o desenvolvimento da sociedade.

CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA

Há mais de meio século, desde os anos 1950, a ergonomia tem trazido significativas contribuições para a compreensão do trabalho efetivamente realizado pelas pessoas. Ao se buscar um entendimento sobre quais são os diferentes elementos constituintes da atividade humana, a abordagem da ergonomia que se baseia no estudo da realidade do trabalho, focada naquilo que as pessoas fazem em determinados cenários de produção, traz um grande avanço não apenas no campo do desenvolvimento do conhecimento, mas, sobretudo, porque abre uma perspectiva bastante ampla para que se transforme efetivamente o trabalho.

As transformações do trabalho, baseadas neste tipo de abordagem, podem abranger diferentes aspectos das tarefas que, ao final das contas, são definidas a partir de decisões estratégicas, passando por outros tipos de escolha relacionados à adoção de certos tipos de tecnologia, à divisão do trabalho, à construção dos locais, à concepção dos postos de trabalho, aos critérios de produtividade e de qualidade, aos procedimentos operacionais, entre outros. O que a ergonomia centrada na atividade propicia é que se coloquem em discussão esses diversos aspectos da produção que, ao final das contas, modulam os cenários onde os diferentes trabalhadores poderão desenvolver suas atividades. Isto serve não apenas para compreender, mas, sobretudo, para evidenciar que há transformações possíveis, em diferentes níveis e que, ao final das contas, poderão trazer uma amplitude de soluções mais abrangente.

Um dos grandes dilemas é quando se pratica e propugna uma ergonomia que fique apenas alocada à descrição dos postos de trabalho e das posturas adotadas pelos trabalhadores. Apesar da importância de se colocar em evidência essas questões, o espectro de atuação é muito restrito, pois, ao não avaliar e propor transformações em outros níveis, fica-se afeito apenas a tentar uma ou outra solução. Esta pode até melhorar o conforto, mas não coloca em discussão outros níveis de escolha que podem exercer uma influência muito mais preponderante no que diz respeito às possibilidades de ação daqueles que estão atuando na produção.

A atividade humana no trabalho é muito mais do que as posturas que adotamos, os movimentos que realizamos ou os tempos em que estamos inseridos. Há sempre que se colocar em evidência que aquilo que fazemos diz respeito a como nos engajamos para realizar algo – sempre há um objetivo naquilo que estamos fazendo no trabalho, sempre há algum tipo de ferramenta, alguma modalidade de

organização do trabalho, algum tipo de relação interpessoal. O engajamento das pessoas significa que colocamos nossos corpos, nossa inteligência, nossa psique para a realização de algo. Há sempre um entrelaçamento de todas as nossas características e propriedades para realizar algo. Isto coloca em evidência os erros do passado, frutos de uma divisão do trabalho baseada em pressupostos falsos, onde haveria aqueles que pensam e os outros que executam.

O próprio conceito de *mão de obra* pode ser considerado como falso, uma vez que coloca o outro numa posição de não pensante, de não inteligente, de inferior; destitui a participação da mente que é fundamental para o desenvolvimento de qualquer atividade. O que mostram os mais variados estudos e ações em ergonomia centrada na atividade é que o conceito de mão de obra é um eufemismo, algo que deve ser combatido; até porque há uma inexorável discrepância entre aquilo que fora definido no universo das tarefas, considerado em ergonomia como o universo do prescrito, e o que efetivamente ocorre, a realidade. A realidade é sempre distinta daquilo que foi possível ser definido como procedimentos operacionais, daquilo que foi passado para os trabalhadores como regras e instruções de trabalho. Há sempre eventos não previstos que emergem e que se colocam como obstáculos que precisam ser sobrepujados para que a produção saia a contento. Enfim, apesar de toda a importância do trabalho desenvolvido pelos responsáveis pelo projeto da produção, jamais ele estará completamente em fase com a realidade. Portanto, aliada à inteligência dos engenheiros e de outros que conceberam a produção, está a inteligência daqueles que estão diretamente ligados à produção.

Isso reforça o papel de protagonista de todos aqueles que trabalham, uma vez que precisamos agir e dar de nós mesmos para que a produção ocorra. Uma das consequências está ligada ao fato que, se respeitarmos o conhecimento oriundo da ergonomia, é necessário mudar as abordagens com relação aos modos de se projetar e de se fazer a gestão do trabalho. Considerar que há algo mais na realidade da produção, e que aqueles que fazem frente àquilo que efetivamente ocorre têm uma contribuição significativa nas necessárias transformações do trabalho, induz a que se adotem mecanismos e dispositivos que permitam que essas pessoas possam efetivamente contribuir para trazer outros pontos de vista, e a que os processos de decisão sejam também mais compartilhados. Diferentes experiências nos mais distintos segmentos da economia corroboram isto. O reconhecimento da inteligência do outro, do seu papel de protagonista, bem como a adoção de medidas que tanto respeitem esses saberes quanto reforcem a importância do re-

torno da experiência para produzir novas regras e induzir novos caminhos para os processos decisórios, podem ser considerados como contribuições significativas da ergonomia.

Enfim, as contribuições da ergonomia podem ser uma base para que se possa efetivamente agir nas empresas em direção à promoção do desenvolvimento das profissões, das relações nos ambientes coletivos e da saúde.

CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A ergonomia, conforme visto, teve e tem um papel fundamental na compreensão e na transformação do trabalho. Todavia, o aspecto psíquico do trabalho não foi tratado diretamente por esta área do conhecimento. É a psicodinâmica do trabalho (PDT) que, desde os seus primórdios, quando ainda era conhecida como psicopatologia do trabalho, investiga a relação subjetiva do trabalhador com a sua atividade. Ela mantém, direta ou indiretamente com a ergonomia, um diálogo profícuo sobre essas questões. Saliente-se que o fato de se tratar a psique como algo distinto das outras questões do trabalho não significa que se propõe dividir os sujeitos em partes para poder conhecê-los. Trata-se muito mais de algo relativo a escolhas feitas ao longo das disciplinas e do modo como se desenvolveram as suas modalidades de ação. Como a ergonomia trata da questão da atividade humana no trabalho e, até o presente, pouco incorporou a questão psíquica na sua maneira de abordar a questão e nas suas modalidades de ação, há algo que pode e deve ser construído a partir do diálogo com a PDT. O psíquico precisa ser considerado pelas ciências do trabalho (mesmo que o seja em debate com outras disciplinas), até porque grande parte dos problemas de saúde hoje prevalentes tem a ver com o sofrimento patogênico e com os distúrbios mentais produzidos na relação com o trabalho.

As contribuições da PDT também não se restringem à produção de conceitos teóricos e ao uso de modalidades de pesquisa para se obter conhecimentos sobre a psique e o trabalho. A PDT está voltada para a ação, para a transformação do trabalhar. Nesse sentido, o que se busca é trazer à tona as vivências e experiências dos sujeitos para que, a partir de grupos de expressão e de reflexão, possam-se compartilhar questões fundamentais do trabalho vivo e se propiciem condições para que os protagonistas do trabalho se tornem agentes efetivos de transforma-

ção. Essa transformação é algo que se passa no âmbito individual e coletivo, uma vez que é possível pensar sobre a experiência de cada um, compartilhar com outros e deliberar coletivamente sobre as mudanças necessárias na organização e no conteúdo do trabalho.

Evidentemente que nada disso é simples, mas este desafio se tornou cada vez mais necessário e premente, tanto pela evolução do conhecimento, como pelas consequências deletérias devido a certos modos de organização do trabalho que induzem a uma individualização crescente em detrimento do que há de coletivo na produção. As consequências deletérias ficam evidentes quando, ao se estudarem os indicadores de doenças e distúrbios relativos ao trabalho, aqueles ligados à economia psíquica são de primeira ordem.

Assim como a ergonomia, a PDT está voltada para a ação que visa à construção da saúde. Não se trata de uma proposta para apenas identificar e denunciar os problemas, tipos de ação mais afeitos a uma postura reivindicativa. Trata-se, principalmente, de propiciar condições para que os sujeitos se apropriem de sua história e recuperem o poder de agir coletivamente para transformar a realidade. Esta apropriação exige um trabalho por parte dos sujeitos envolvidos, para que consigam sobrepujar o sofrimento patogênico que, essencialmente, induz a mecanismos defensivos. Esses mecanismos, próprios à psique humana, constituem verdadeiras barreiras para evitar que o sujeito entre em contato com aquilo que lhe induz ao sofrimento; são mecanismos que buscam silenciar, evitar que o conteúdo emerja para a consciência e recolque o sujeito em contato com aquilo que ele não dá conta, sobretudo, porque não encontra saída, que seria a mudança da realidade. Por isso, agir na perspectiva da PDT exige dos sujeitos um trabalho de elaboração para que isto seja possível, e a maneira proposta é por meio do compartilhamento das experiências.

Os profissionais que atuam no campo da PDT tem um papel importante na condução dos grupos de trabalho, uma vez que é mediante sua escuta e de suas intervenções junto aos participantes que se criam as condições para que estes se sintam em uma situação propícia para poder falar, sem que estejam submetidos a mecanismos de censura. A construção de uma fala que vai se tornando cada vez mais compartilhada e coletiva propicia a emergência da vivência na forma de relatos que, ao final das contas, constitui um material riquíssimo para a compreensão e para a transformação. Nesse sentido, a PDT propõe a criação de um espaço de livre circulação da palavra.

Os conceitos da PDT e o tipo de conteúdo que emerge nesses processos de reflexão e deliberação coletivos dizem respeito a aspectos fundamentais do trabalho vivo. A literatura desenvolvida na área trata de diversas questões referentes ao trabalhar; ou seja, a subjetividade, a confiança, a cooperação, a deliberação, as relações de autoridade e liderança, a relação sofrimento e prazer, as modalidades de ação, as diferenças de gênero, o reconhecimento, a questão da beleza e da utilidade, a realização de si e a identidade. Por outro lado, também são discutidos os mecanismos psíquicos defensivos, sua importância e os riscos, uma vez que não há proteção completa contra o sofrimento patogênico. Finalmente, a PDT defende a ação transformadora como caminho em direção à emancipação.

BANCÁRIOS, UMA PROFISSÃO

Ao tratarmos mais especificamente da questão do trabalho bancário, é importante reforçar os alicerces, os fundamentos da profissão, para que se possa discutir e trilhar caminhos que vão no sentido contrário do sofrimento patogênico e do adoecimento.

Trata-se de uma profissão afetada de modo bastante significativo pelos processos de informatização e automação introduzidos pelas tecnologias de informação e comunicação mais recentes. Os impactos se fazem presentes não apenas na redução significativa da quantidade de trabalhadores ao longo das últimas décadas, mas também no que diz respeito a mudanças substanciais no conteúdo das tarefas e nas modalidades de controle e de avaliação de desempenho. No que diz respeito a esses aspectos, ressaltem-se as contribuições da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho para compreender, refletir e buscar transformar a realidade.

Quando hoje se fala de trabalho bancário, ficam muito mais em evidência os desafios para que sejam atingidas e superadas as metas fixadas pelas empresas do que a questão da relação de serviço que se estabelece entre os assalariados dos bancos e os clientes. Quando fazemos algum tipo de discussão com bancários e com seus representantes, a questão das metas se evidencia como um dos grandes causadores dos problemas vividos por aqueles.

Metas fazem parte de qualquer profissão, de qualquer trabalho, e tem a ver com os objetivos que são fixados e com as maneiras como agimos para aprimo-

rarmos não apenas os sistemas de produção, mas a nós mesmos. Todavia, o modo como as metas são hoje definidas em empresas do setor é bastante problemático. Principalmente, porque induz a certas práticas que levam ao sofrimento ético-moral. Esse é o caso, por exemplo, quando a pressão para que se atinjam resultados com vendas induz o assalariado a fazer de tudo para que alguém adquira um determinado produto (serviço bancário), mesmo sabendo que o adquirente não precisa do produto e que aquilo não vai ajudar o cliente – ao contrário, trará um custo desnecessário. Pode-se sempre alegar que a pessoa pode escolher não fazer e, assim, não contrariar seus valores e os valores da profissão. Todavia, fica uma questão. Se o adicional de salário e as possibilidades (eventuais) de progressão na carreira correm riscos, as chances para que as pessoas resistam a este tipo de pressão diminuam. O cenário é agravado quando se estabelece uma competição de todos contra todos, pois tanto o ganho extra como a progressão são para o indivíduo – os benefícios não são para o coletivo.

As modalidades de organização do trabalho individualizantes trazem sempre uma ambiguidade intrínseca. Ao mesmo tempo que traz um discurso em que o que importa é o sujeito, que ele é o principal *ativo* da empresa e que ele precisa estar sempre progredindo profissionalmente, sempre se qualificando, traz, por outro lado, um risco enorme de fragilização. Esse risco é devido ao isolamento crescente das pessoas. Se meu sucesso depende do insucesso do outro, por que vou cooperar? Por que vou criar relações de solidariedade? Por que vou me dispor a ajudar um colega ou alguém na hierarquia? Essas questões perpassam o discurso das pessoas e são frutos de escolhas organizacionais que induzem a isto.

O dilema da culpa, de agir em desconformidade com seus valores pessoais e com o que seria o *ethos* profissional, é fonte de sofrimento patogênico. Sofrimento esse que se dissemina, que se aprofunda e que traz consigo as consequências do isolamento crescente, da solidão cada vez mais profunda, cujo horizonte pode ser desolador.

DISCUSSÃO FINAL

Por esses motivos, ao se tratar de questões ligadas à saúde no trabalho não podemos isolar as diferentes variáveis da produção e tratá-las como algo à par-

te, como responsabilidade de cada indivíduo, encontrar caminhos mais propícios para ele, e cuidar dele, isoladamente. Há que se considerar a questão da profissão, dos aspectos coletivos, conjuntamente com os aspectos individuais. Assim como cada um deseja a sua própria realização, ela não é possível isoladamente, em detrimento dos outros. A contribuição do trabalho vivo para o desenvolvimento das organizações e da própria cultura não pode ser negligenciado, até porque, nada é neutro no mundo do trabalho. Neste caso, ou estamos agindo para honrar a vida ou estamos agindo para criar ambientes desoladores, onde a questão da doença impera sobre a saúde.

Por isso, encontrar soluções para as empresas do setor bancário significa também incorporar, nas visões estratégicas das organizações, outras racionalidades. A preponderância de uma racionalidade estratégico-instrumental na qual o que importa é a relação entre meios e fins se expressa mais comumente, no linguajar organizacional, como questões sobre eficiência e eficácia, e esta pode ser uma das principais causas dessas distorções. Se os diferentes sujeitos não podem agir conforme aquilo em que creem, buscando um discurso veraz, cria-se, no âmbito de uma racionalidade comunicativa, um ambiente propício para a mentira. Se os trabalhadores não podem agir a partir daquilo que acreditam como válido, que tenha valor e que respeite não apenas os seus princípios éticos e morais, mas também a expressão desses princípios em dada profissão, fica reforçado o caminho em direção ao sofrimento patogênico. Se a subjetividade não é fundada nesses valores e fica pautada apenas pela individualidade, em detrimento do coletivo e da sociedade, as questões e racionalidades já explicitadas multiplicam os riscos à desarticulação do tecido social.

Para reverter um cenário como este, um primeiro grande passo é considerar a centralidade do trabalho como essencial nas organizações, na sociedade e na vida de cada um, para assim sobrepujar os desafios que há pela frente. Como já dito, mudar o sentido do trabalho, trilhar os caminhos em direção à construção da saúde, da realização de si, do desenvolvimento das profissões, das organizações e da sociedade de um modo mais geral, requer não apenas reflexão e vontade de expor os problemas, mas muita ação.

NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO E FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO UMA ABORDAGEM CONTEXTUALIZADA

Julio Gnap¹

INTRODUÇÃO

Com a aplicação das metodologias relativas ao Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e ao Fator Acidentário de Prevenção (FAP), a previdência social espera introduzir importantes mudanças no sistema capital-trabalho-previdência. Quanto às mudanças anunciadas, de maneira geral elas seriam: melhoria na segurança e na salubridade dos ambientes de trabalho, com maior garantia aos direitos dos trabalhadores e maior justiça tributária, com as empresas que mais demandam a previdência pagando mais e as que investem em segurança sendo beneficiadas com menor tributação sobre a folha de pagamento. O que já se percebe é que esses instrumentos podem tocar questões importantes, que trazem imbricados aspectos classistas da relação capital-trabalho. Relação esta que, por sua vez, é eivada de conflitos de interesses e de visões de mundo (ideologias) que se reproduzem na imanência de dois atores históricos: os detentores do capital e dos meios de produção (os empregadores) e os que possuem apenas sua força de trabalho para sobreviver (os empregados). Confirmando esse conflito de interesses, uma entidade de classe contesta o NTEP: em 2007 a Confederação Nacional das

1 Estatístico, mestre em sociologia, pesquisador social e membro da equipe do Instituto Declatra. Estuda o assédio moral organizacional e os seus impactos na saúde do trabalhador.

Indústrias (CNI) entra com Ação Direta de Inconstitucionalidade, a ADI 3931-8/2007, questionando a validade da metodologia empregada.

Quanto à previdência social brasileira, o princípio geral é o de que ela se constitua como um fundo solidário: uma espécie de poupança coletiva, administrada e com participação do Estado, para a qual todas as pessoas, físicas ou jurídicas, inseridas na economia formal contribuam para manutenção daqueles que, por não se encontrarem mais em idade produtiva, ou por estarem incapacitados, temporária ou permanentemente, não tenham como prover o seu sustento ou da sua família. Daí seu caráter eminentemente social, de acordo com a concepção política do chamado estado de bem estar social (*welfare state*). Ainda que esse princípio geral tenha se mantido, ele foi afetado, ao longo do tempo, por problemas de gestão como fraudes e aplicação indevida de seus recursos, acumulando problemas que já o colocavam no limite da sua sustentabilidade quando um novo contexto político, social e econômico, que se consolida a partir dos anos 1980, implica novas situações para o sistema previdenciário brasileiro.

BREVE HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA E DOS SEUS PROBLEMAS

Primeiramente, convém lembrar a diferença que existe entre os termos previdência social e seguridade social. Segundo o artigo 194 da Constituição Federal, a “seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. Percebe-se, assim, que a previdência social está inserida no tema seguridade social, o qual abrange também a saúde e a assistência social. Então, sendo o tema de interesse a questão previdenciária (NTEP/FAP), neste trabalho a referência mais frequente será à previdência social, mas, em algumas situações, aparecerá o termo seguridade social, em referência, obviamente, ao conceito de domínio maior.

O espírito que comandou a configuração original da seguridade social tem os valores da caridade e da solidariedade, aliados ao primado do trabalho e à dignidade da pessoa humana, contribuindo para o desenvolvimento social. E isso está expresso no artigo 193 da Constituição Federal, que se refere à ordem social: “A

ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. Segundo artigo de Nolasco², este ideário de inspiração iluminista encontra antecedência na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, na qual a Revolução Francesa afirmava ser a seguridade uma “dívida sagrada” para com a população, e que essa dívida deveria ser assumida pelo Estado. Assim é que o primeiro marco do Estado brasileiro, assumindo a função de ente tutelar de toda a coletividade, encontra-se na primeira constituição brasileira, a de 1824, que, no seu artigo 179 traz escrito: “A Constituição também garante os socorros públicos”. Porém, a importância desse dispositivo constitucional é meramente histórica, pois, à época, os cidadãos não dispunham de meios para exigir o cumprimento dessa garantia, e a cabal noção de Estado era ainda algo incipiente no Brasil.

Em termos constitucionais, ainda segundo Nolasco, somente a Constituição de 1891 traz algo referente à previdência, e já de caráter efetivo. O artigo 75 dispõe sobre a aposentadoria por invalidez dos funcionários públicos, a qual não dependia de contribuição do trabalhador, sendo totalmente custeada pelo Estado. Mas é somente na Constituição de 1934 que fica instituído o sistema tripartite de financiamento da previdência social tal como conhecemos hoje, com a contribuição do trabalhador, do empregador e do Estado.

Antes disso, porém, em 1888, os funcionários dos Correios e os ferroviários foram os primeiros a ter benefícios previdenciários, com a instituição do direito à aposentadoria aos 30 anos de serviço e 60 de idade, para funcionários dos Correios, e com a criação da Caixa de Socorros em cada uma das estradas de ferro do Império³.

A partir disso, e de maneira infraconstitucional, começam a surgir os institutos de aposentadorias e pensões. Sendo que – ainda segundo Nolasco – sob a égide da Constituição de 1946 foi editada, em 1960, a Lei Orgânica da Previdência Social, que unificava todos os dispositivos infraconstitucionais relativos à previdência social que até então existiam. É também desta fase o Decreto-Lei nº 72,

2 Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11335&revista_caderno=20>. Acesso em: 18 ago. 2015.

3 Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/historico/periodo-de-1888-1933>>. Acesso em: 18 ago. 2015.

de 1966, que reúne todos os institutos de aposentadorias e pensões no Instituto Nacional de Previdência Social – INPS.

Chegando ao final dessa breve digressão histórica, é fundamental mencionar que, com o advento da Constituinte de 1988, nasce o Sistema Nacional de Seguridade Social, com a finalidade de assegurar a universalidade de cobertura dos benefícios da seguridade social, para que, desta forma, ninguém seja privado do mínimo existencial; ou seja, para que a todos os cidadãos seja assegurado o princípio da dignidade humana.

Como retrospectiva dos acontecimentos que tiveram papel importante na história da previdência, também não se pode deixar de citar os problemas de gestão, como fraudes e aplicações indevidas de recursos, sob pena de se estar deixando de lado aspectos fundamentais e determinantes da situação financeira em que a previdência se encontrava quando um novo contexto político e econômico começou a se desenhar na década de 1980.

Iniciando por um problema que tem acompanhado a história da previdência, que é o problema das fraudes, serão aqui apresentadas duas publicações que, em períodos diferentes, documentam a farta ocorrência desse tipo de crime cometido contra a previdência social. Em 2007, a Anasps (Associação Nacional dos Servidores da Previdência Social) publica o *Livro Negro da Previdência*, no qual são detalhadas 32 fraudes descobertas em 2006. Essas fraudes se referiam à criação de falsos benefícios, por meio dos quais, durante anos, vultosa soma de dinheiro foi desviada.

Outra denúncia documentada desse tipo de crime é uma obra, lançada em 1987, com o impactante título *Previdência: terror e mortes no reino das fraudes*. Nesse trabalho, o autor faz uma espécie de crônica policial de inúmeros casos de fraudes que causaram enorme prejuízo ao sistema de seguridade social brasileiro. Em 168 páginas estão relatadas dezenas de casos de fraudes, que envolveram até assassinatos, ocorridas basicamente em meados da década de 1980.

Esses dois documentos, aliados às notícias de novas fraudes que aparecem de tempos em tempos nos noticiários, mostram uma rotina histórica de crimes regularmente praticados por particulares e por organizações contra os recursos da previdência social brasileira. Todos esses fatos dão o contorno de uma realidade com muitos problemas, para os quais o Estado e a sociedade não conseguiram desenvolver instrumentos adequados e eficientes.

Existe ainda um outro aspecto que ao longo dos anos tem impactado fortemente o sistema previdenciário brasileiro. Este aspecto diz respeito à aplicação indevida dos recursos previdenciários, o que contribuiu para que a previdência sempre apresentasse um quadro de dificuldades orçamentárias.

Num interessante trabalho acadêmico de Zarzana Junior, sobre Direito Previdenciário, são indicadas leis e atos governamentais que permitiram que recursos da seguridade social, o que inclui a previdência, fossem aplicados em finalidades outras que não aquelas às quais deveriam ser destinados. Esse trabalho cita algumas leis, apresentando, inclusive, discussões jurídicas suscitadas quanto à sua constitucionalidade. Não cabe aqui entrar nesta seara, mas sim, apenas pontuar algumas destas medidas para uma demonstração fática dos problemas relacionados à gestão da previdência social, como foi citado na introdução deste artigo.

Com base no referido trabalho, verifica-se que as aplicações indevidas ocorridas no período mais recente se originam numa Emenda Constitucional (EC) de 1994 (EC de Revisão nº 1), cujo objetivo era o saneamento financeiro da Fazenda Pública Federal, ainda que previsse aplicação prioritária dos recursos destinados à educação, saúde, seguridade e programas sociais. E o que se dizia de início ser apenas uma pequena flexibilização na aplicação dos recursos da seguridade, que deveriam ficar na área social, ao longo do tempo propiciou o uso de parte dessa verba, estabelecida em 20%, em atividades governamentais que não diziam respeito à saúde, à previdência ou à assistência social. É o que acontece a partir de 2000, com a EC nº 27, que autoriza o governo a passar os 20% da receita com contribuições para o orçamento fiscal. Com isso, esses recursos podem ser usados em qualquer rubrica.

Finalmente, como corolário destas histórias de desvios *legalizados* dos recursos da previdência social, não se pode deixar de citar um estudo do Ipea, de 1999, intitulado *A Dívida da União com a Previdência Social: uma perspectiva histórica*⁴, que mostra como os governos, por diversos instrumentos e justificativas, sempre se utilizaram dos recursos arrecadados pela previdência social. No resumo de apresentação deste estudo há a seguinte colocação:

4 Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0638.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2015.

A previdência social desde a década de 1930 foi alvo de constante manipulação política essencialmente no que se refere à utilização dos institutos como instrumentos de captação de poupança forçada para a realização de investimentos em setores da economia considerados estratégicos pelo governo, que visava promover o processo de industrialização do país e maximizar seu apoio político (por exemplo, a construção de Brasília, o financiamento da Companhia Vale do Rio Doce, da Companhia Siderúrgica Nacional, etc.

À guisa de conclusão do que foi exposto nesses parágrafos iniciais, e resgatando o caráter dialógico que se propunha dar à apresentação deste tema, na sequência tentar-se-á estabelecer um raciocínio que conecte o enredo final dessa história da previdência com os fatos que começam a tomar forma a partir dos anos 1980, configurando-se um contexto no qual o NTEP surge com discurso e função amoldados a essa nova realidade.

UM NOVO CONTEXTO POLÍTICO E ECONÔMICO

No livro *Condição Pós-moderna*, lançado em 1989, David Harvey situa no ano de 1973 – ano de grande recessão agravada pela crise do petróleo – o início de um movimento que desencadeia um conjunto de processos que fazem dos anos 1970 e 1980 um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político (HARVEY, 1993, p. 140). Para ficar apenas no que aqui interessa, vale destacar que, sobre os acontecimentos desta época, Harvey fala da nova organização industrial com inovação tecnológica, descentralização e fragmentação dos processos industriais, flexibilização dos processos de trabalho e abertura de novos mercados de trabalho (busca de mão de obra mais barata). Tudo isso tem impacto direto nas relações capital-trabalho, uma vez que essa flexibilidade permite aos empregadores exercerem pressões mais fortes sobre uma força de trabalho enfraquecida pelo desemprego estrutural que então vai se instalando. No Brasil isso fica bem evidente com o advento da flexibilização das leis trabalhistas e das terceirizações, para citar apenas dois exemplos. Seguindo o caminho aberto por esta narrativa, e conferindo um caráter teleológico aos acontecimentos que se

seguem, pode-se dizer que é nesse período que se delinea o contexto político e econômico que se consolida nos anos seguintes.

Por alguns fatos emblemáticos ocorridos em torno da década de 1980, como a eleição de Margaret Thatcher na Inglaterra em 1979, a de Ronald Reagan nos Estados Unidos em 1980, o conjunto de medidas formulado por economistas do sistema financeiro de Washington, conhecido como Consenso de Washington, e a queda do muro de Berlim, ambos em novembro de 1989, e, ainda, o fim da União Soviética em 1991, esse período é identificado por muitos como o da ascensão do pensamento neoliberal. Pensamento que, como se sabe, defende o estado mínimo, com o fim do estado de bem-estar, e prega a liberdade da economia e dos mercados, deixando ainda para o Estado a função de garantidor das condições para a livre concorrência (as finalidades divulgadas pela previdência para o FAP servem como exemplo). E isso é, de maneira geral e em essência, o pensamento neoliberal.

Este é o terreno, uma espécie de *tabula rasa*, onde se desenvolve o contexto no qual o NTEP e o FAP estão conformados, pois esses instrumentos surgem tendo, entre as finalidades divulgadas, gestão mais eficiente do sistema previdenciário, com o fomento à livre concorrência garantindo vantagens competitivas por meio de taxação reduzida para as empresas que forem mais eficientes na sua gestão da segurança do trabalho. Neste momento é importante registrar que não está entre as finalidades deste artigo avaliar méritos ou emitir juízo de valor com relação a estas metodologias e seus objetivos declarados, mesmo porque essas circunstâncias não introduzem nenhum viés que possa invalidar o aspecto técnico dessas metodologias – tanto o NTEP como o FAP são instrumentos desenvolvidos com rigor científico. Tais fatos apenas estão sendo destacados como indicativos da força que o pensamento neoliberal tem hoje dentro das instituições públicas. Conquanto esse aspecto mereça uma discussão mais ampla, será já de bom propósito chamar a atenção para a atual supremacia da lógica capitalista, quando o respeito aos valores da dignidade e do bem-estar humanos passam a ser incentivados por dedução tributária, num quadro em que se fortalece a ordem econômica em detrimento da ordem social, colocando-se o social como uma espécie de ativo de mercado, na mesma medida em que se afasta o Estado dessa função. Também conforme o pensamento desta nova ordem política e econômica, ao mesmo tempo que se coloca na conta do esquecimento os débitos históricos da União, os argumentos da autossustentação financeira e gestão mais eficiente dos recursos também procuram invalidar outras ações governamentais em atenção ao caráter

social da previdência. Um bom indicativo disso é o fato de os trabalhadores serem chamados a contribuir com valores maiores para a previdência. O Decreto-lei nº 1.910, de 1981, transforma a alíquota única de contribuição, de 8% do salário, em valores escalonados que vão de 8,5% a 10%, conforme faixas salariais (atualmente estes valores variam de 8% a 11%).

NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO

Trabalho e saúde

A primeira lei brasileira que define o acidente de trabalho e a doença de trabalho é o Decreto Legislativo 3.724, de janeiro de 1919. Apesar de, mais de 200 anos antes, já haver estudos, produzidos pelo médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado o Pai da Medicina do Trabalho (MARTINEZ, 2015, p. 17), que relacionam trabalho e doença num nexos causal.

O surgimento apenas em 1919 da primeira lei brasileira tratando de acidentes e doenças do trabalho tem a ver com o fato de que é nessa época que a industrialização começa a ter maior impulso no Brasil e, relacionado com ela, um crescimento significativo de problemas de saúde. Se é fato que a era do crescimento industrial trouxe problemas de saúde, de ordem mais ou menos restrita e mais facilmente identificáveis com a atividade laboral, nas últimas décadas se acrescentam muitos outros problemas de saúde já não tão facilmente atribuíveis à atividade do trabalhador. A Medicina do Trabalho tem realizado estudos que identificam novos problemas de saúde, especialmente os de ordem mental e comportamental, que começam a aparecer justamente numa época em que se disseminam, no mundo produtivo e do trabalho, os imperativos de competição, eficiência e maximização de resultados e lucros, o que é a aplicação do ideário neoliberal. E esse é um outro aspecto que contextualiza e também, de certa forma, justifica o surgimento do NTEP, pois, segundo seus idealizadores, com este método é possível avaliar se existe ou não relação entre a atividade laboral e o desenvolvimento dessas novas doenças.

A METODOLOGIA DO NTEP

A metodologia desenvolvida para cálculo e determinação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, o NTEP, bem como para o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), foi oficializada pelo Conselho Nacional de Previdência Social por meio da Resolução 1.269, de 15 de fevereiro de 2006⁵.

Nas considerações iniciais deste documento constam literalmente, como seus motivos, o estímulo ao desenvolvimento econômico via redução de custos, fomento ao trabalho saudável e flexibilização das alíquotas de contribuição. Note-se que os termos redução de custos, flexibilização e estímulo ao desenvolvimento econômico introduzem um viés economicista e produtivista na gestão do social, o que se amolda ao pensamento que se tornou hegemônico nas últimas décadas. Quanto aos aspectos técnicos para o cálculo do NTEP, eles serão aqui apresentados tal como constam na Resolução 1.269.

O NTEP indicará nexo epidemiológico quando existir relação estatística entre a doença ou lesão e determinado setor de atividade econômica. Ele funciona como um painel de monitoramento epidemiológico, cuja matriz correlaciona motivos de incapacidade e atividade econômica do empregador. E então, com esse parâmetro, a perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade como decorrente da relação entre a atividade da empresa (Classificação Nacional de Atividade Empresarial – Cnae) e a entidade mórbida elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), com base nos casos por ela diagnosticados.

Fundamentalmente, a metodologia oficializada pelo NTEP se baseia na teoria da decisão estatística. Compara-se a incidência de determinado agravo de saúde (tipificado pela CID) em determinado grupo de trabalhadores (agrupados segundo a Cnae) expostos a fatores que possam desencadear ou contribuir para um determinado agravo, com a incidência deste mesmo agravo em outro grupo de trabalhadores (outras Cnae), não expostos aos tais fatores. Verifica-se, então, a razão existente entre as chances de ocorrência do agravo para os dois grupos (o segundo é o grupo de controle). Com base nas estatísticas derivadas deste cálculo,

5 Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081117-172624-099.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2015.

decide-se pelo reconhecimento ou não de relação (nexo técnico) entre uma determinada atividade econômica e um determinado problema de saúde.

O cruzamento epidemiológico e estatístico é feito utilizando-se um cálculo estatístico denominado Razão de Chances (RC), a partir do qual se obtêm os indicadores que determinarão a existência ou não do NTEP.

Para o cálculo da RC, primeiramente se constrói uma tabela de contingência 2X2, conforme demonstrado no esquema abaixo:

FATOR	DESFECHO	
	SIM	NÃO
SIM	a	b
NÃO	c	d

onde,

FATOR representa pertencer ou não ao grupo dos expostos, e DESFECHO é ter apresentado ou não o determinado agravo. Ainda:

a = número dos que pertencem ao grupo de expostos e apresentam o agravo;

b = número dos que pertencem ao grupo de expostos e não apresentam o agravo;

c = número dos que não pertencem ao grupo de expostos e apresentam o agravo;

d = número dos que não pertencem ao grupo de expostos e não apresentam o agravo.

A RC é calculada pela seguinte fórmula:

$$RC = \frac{a \times d}{c \times b}$$

Para $RC > 1$, tem-se que entre os trabalhadores expostos há mais probabilidade de adoecer do que entre os não expostos. Por exemplo, para uma $RC = 1,65$, infere-se que o grupo de expostos tem 65% mais probabilidade de desenvolver determinada doença do que o grupo dos não expostos. Se $RC < 1$, diz-se que não há risco do grupo de expostos desenvolver a doença. E, se $RC = 1$, diz-se que as probabilidades são iguais. Porém, só o fato de a RC ser maior do que 1 não é suficiente para determinar o nexo técnico entre atividade e doença. Primeiramente é necessário verificar, com 99% de confiabilidade estatística, se a RC é maior que 1, pois aqui também se admite que essa estatística pode apresentar alguma variabilidade. É necessário, então, determinar a amplitude dessa variabilidade – o intervalo de confiança para a RC com 99% de confiabilidade estatística. Esse intervalo

dará os limites inferiores e superiores para esta variabilidade. Esses limites, que não podem admitir valor menor do que 1, serão calculados por meio da seguinte fórmula:

$$IC = 2,7183^{LnRC} \pm 2,575 \times \left(\sqrt{\frac{1}{a} + \frac{1}{b} + \frac{1}{c} + \frac{1}{d}} \right)$$

onde:

2,7183 é o valor do logaritmo neperiano (e);

$LnRC$ = logaritmo natural do valor calculado para a Razão de Chances;

2,575 é o valor de escala do eixo X da curva normal para 99% de confiança

e $\left(\sqrt{\frac{1}{a} + \frac{1}{b} + \frac{1}{c} + \frac{1}{d}} \right)$ é o desvio padrão do valor calculado para a RC.

Após esse cálculo, e verificado que tanto a RC como o limite inferior do intervalo de confiança são maiores do que 1, é necessário ainda calcular a Amplitude Relativa da Razão de Chances (ARRC), que deve resultar um valor menor do que 3. A ARRC é dada pela seguinte fórmula:

$$ARRC = \frac{(LSIC - LIIC)}{RC}$$

onde,

LSIC = limite superior do intervalo de confiança a 99%;

LIIC = limite inferior do intervalo de confiança a 99%;

RC = valor calculado para a Razão de Chances.

Fica estabelecido o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, quando:

1. o Limite Inferior do Intervalo de Confiança – LIIC (99% de confiança estatística) da RC for maior que 1, e
2. a Amplitude Relativa da Razão de Chances (ARRC) for menor que 3.

Aplicando esta metodologia à sua base de dados, a Previdência Social produziu uma grande matriz epidemiológica de nexos técnicos entre grupos de doenças CID e Cnae. Em 2009, pelo Decreto nº 6.957 da Presidência da República, o INSS

divulgou uma relação de agravos de saúde que tiveram nexos técnico epidemiológico reconhecido para diversas atividades econômicas. Na tabela 1, abaixo, são mostradas as Cnae relativas ao setor bancário que tiveram grupos de doenças CID reconhecidos como nexos técnicos.

TABELA 1 - ATIVIDADES BANCÁRIAS (CNAE's) COM NTEP RECONHECIDA PARA GRUPOS DE DOENÇAS (CID-10) (INSS - 2009).

GRUPOS	DESCRIÇÃO	CNAE 6422	CNAE 6423	CNAE 6431
F10-F19	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de substância psicoativa		X	
F20-F29	Esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e transtornos delirantes		X	
F30-F39	Transtornos do humor [afetivos]	X	X	X
F40-F48	Transtornos neuróticos, transt. relacionados com o "stress" e transt. somatoformes	X	X	
G50-G59	Transtornos dos nervos, das raízes e dos plexos nervosos	X	X	
M40-M54	Dorsopatias, Espondilopatias			X
M60-M79	Transtornos dos tecidos moles, Musculares, Sinóvias e Tendões	X	X	X
S90-S99	Traumatismos do tornozelo e do pé		X	X

Fonte: Decreto 6957/2009

6422 BANCOS MÚLTIPLOS COM CARTEIRA COMERCIAL

6423 CAIXAS ECONÔMICAS

6431 BANCOS MÚLTIPLOS SEM CARTEIRA COMERCIAL

Finalizando esta apresentação do NTEP e dos aspectos aplicados de sua metodologia, é importante também comentar que os questionamentos feitos com relação ao NTEP, como é o caso citado da CNI, via de regra argumentam que muitas relações de nexos atribuídas por este método não encontram explicação etiológica, especialmente para as doenças crônicas como diabetes, hipertensão arterial e neoplasias, e que, devido a isso, essas relações seriam espúrias. E que, portanto, somente seria possível estabelecer nexos de causalidade para determinados desfechos clínicos a partir de conhecimento prévio dos mecanismos fisiopatológicos, com a história natural da doença que referenciasse os postulados de causalidade pelos *Crítérios de Hill*⁶, principalmente *força associativa* e *plausibilidade*.

- 6 Os Critérios de Hill foram propostos pelo epidemiologista e estatístico britânico Austin Bradford Hill (1897-1991), e buscam caracterizar como causal, por meio de 9 critérios, uma associação entre uma exposição e uma doença ou condição de saúde. Quanto mais critérios forem cumpridos, maior a chance de essa associação ser de causa e efeito. Os critérios são: 1- Força da associação: quanto mais forte uma associação, mais provável que seja causal (força da associação medida pelo risco relativo ou razão de chances); 2- Consistência: a relação deve ser condizente com os achados de outros estudos; 3- Especificidade: a exposição específica causa a doença; 4- Temporalidade: a causa deve ser anterior à doença; 5- Gradiente biológico (efeito dose-resposta): deve ser em gradiente proporcional; 6- Plausibilidade biológica: a associação deve ter uma explicação plausível, concordante com o nível atual de conhecimento do processo patológico; 7- Coerência: os achados

Rebatendo estes argumentos, Oliveira (2010, p. 92) afirma que a relação de causalidade entre atividade econômica e desfecho clínico é robustamente sustentada pelo conjunto teórico e empírico desta metodologia, principalmente o postulado da força associativa por meio da Razão de Chances (RC), e que tal metodologia já serve como prenúncio de novos olhares de plausibilidade em diversos campos do conhecimento. Argumenta, ainda, que mesmo fenômenos de causalidade que em princípio não apresentem plausibilidade são encontrados na literatura científica. Ele cita, como exemplo, que somente muito tempo depois de estabelecida a relação entre falta de saneamento básico e o surgimento de doenças infectocontagiosas é que se descobriu a etiologia da cólera. Isso também é dizer que a metodologia do NTEP tem o condão de revelar relações até então insuspeitas, e que, a partir do estabelecimento do nexo, ensaja-se a preocupação e o interesse em se conhecer melhor a relação entre determinada atividade laboral e determinado agravo de saúde.

FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO

Antes de se fazer a apresentação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), é oportuno que se discorra um pouco sobre algo que lhe é antecedente: o Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT). Existente desde o governo de Getúlio Vargas, o SAT é um seguro, custeado pelo empregador, para benefício do empregado quando da ocorrência de acidente de trabalho, segundo alíquotas que incidem sobre a folha de salários, numa gradação de 1%, 2% ou 3%, de acordo com o risco da atividade da empresa (leve, médio ou grave). O Decreto-lei 612, de julho de 1992, especifica esses níveis de periculosidade para cada atividade econômica pelo código da Cnae. Assim, toda empresa formal deve recolher, para o SAT, 1%, 2% ou 3% do valor da sua folha de pagamento, verificado o grau de periculosidade atribuído à Cnae à qual se insere.

O já citado Decreto 6.957/2009 também estabelece os graus de risco segundo a Cnae. Na tabela 2 estão indicados esses graus, que correspondem, para algumas Cnae relacionadas a bancos, às alíquotas do SAT.

devem seguir o paradigma da ciência atual; 8- Evidências experimentais: mudanças na exposição mudam o padrão da doença; e 9- Analogia: com outra doença ou com outra exposição.

TABELA 2 - ATIVIDADES BANCÁRIAS (BANCOS) E GRAU DE RISCO (2009).

CNAE	DESCRIÇÃO	RISCO
6410	BANCO CENTRAL	1
6421	BANCOS COMERCIAIS	2
6422	BANCOS MÚLTIPLOS COM CARTEIRA COMERCIAL	3
6423	CAIXAS ECONÔMICAS	2
6424	BANCOS COOPERATIVOS	1
6431	BANCOS MÚLTIPLOS SEM CARTEIRA COMERCIAL	1
6432	BANCOS DE INVESTIMENTO	1
6432	BANCOS DE DESENVOLVIMENTO	2

Fonte: Decreto 6957/2009

1 = leve (1%) 2 = médio (2%) 3 = grave (3%)

A apresentação dos aspectos técnicos do FAP terá como referência o trabalho de Paulo Rogério de Albuquerque Oliveira, já citado, que é coordenador de uma comissão permanente para atualização e aperfeiçoamento das metodologias NTEP/FAP. Segundo Oliveira (2015, p. 115), fazia-se necessário – em atendimento à Lei 10.666, de 2003, cuja premissa é o estímulo à concorrência de livre mercado quanto às práticas de prevenção de acidentes, notadamente a redução de afastamentos por incapacidade laboral – o desenvolvimento de uma metodologia que, por um lado, privilegiasse as empresas que apresentam menor número de acidentes de trabalho, e, por outro lado, penalizasse aquelas com maior número desse tipo de acidente, de modo isonômico. Visando, além de maior justiça tributária, que as empresas dedicassem mais atenção à segurança dos ambientes de trabalho. Essa lei prescreve que as alíquotas do SAT por empresa poderão ser reduzidas à metade, ou até dobrar, de acordo com coeficientes de frequência, gravidade e custo dos acidentes. E é para estabelecer esses coeficientes que foi desenvolvida a metodologia do FAP.

A METODOLOGIA DO FAP

Estatisticamente falando, o Fator Acidentário de Prevenção é um número (um fator) dentro do intervalo [0,500 : 2,000] que multiplica as alíquotas de 1%, 2% e

3%, de forma a reduzir em 50% ou majorar em até 100% o valor a ser recolhido, por empresa, para o SAT. O procedimento consiste em padronizar os coeficientes de frequência, gravidade e custo de cada empresa, definindo um *score*. O FAP de uma determinada empresa será máximo (2,000) se o seu *score* for maior que o limite superior da distribuição dos *scores* de todas as empresas daquela Cnae, e será mínimo se o seu *score* for menor que o limite inferior dessa mesma distribuição. Caso o *score* da empresa fique no intervalo entre o limite inferior e o limite superior, o FAP será determinado por meio de interpolação linear. O FAP será 1 quando a empresa tiver o *score* igual a zero, que corresponde rigorosamente ao ponto central da distribuição da sua respectiva Cnae.

Os coeficientes de frequência, gravidade e custo são determinados pelas fórmulas que serão apresentadas na sequência, considerando-se que, para determinação do *score* de referência da Cnae, são utilizados os números relativos ao total de empresas da Cnae em questão, e, para a determinação do *score* da empresa, deverão ser utilizados os números relativos a ela.

coeficiente de frequência (CF)

$$CF = \frac{Freq}{Pop}, \text{ onde:}$$

Freq = somatório da quantidade de benefícios acidentários (número de afastados) no período considerado;

Pop = população exposta, representada pela média de vínculos empregatícios no período considerado.

coeficiente de gravidade (CG)

$$CG = \frac{Grav}{DPT}, \text{ onde:}$$

Grav = somatório do número de dias de duração dos benefícios no período considerado;

DPT = dias potencialmente trabalhados, que é a média de vínculos empregatícios multiplicada por 365,25.

coeficiente de custos (CC)

$$CC = \frac{Cust}{VPA}, \text{ onde:}$$

Cust = somatório do valor correspondente ao salário de benefício diário multiplicado pelos dias de duração;

VPA = valor potencialmente arrecadado, que é total arrecadado via SAT.

Padronização dos coeficientes como parâmetros de comparação

Para que os *scores* da Cnae possam ser usados como parâmetros para comparação dos *scores* da empresa, primeiramente eles são padronizados num processo que considera a variabilidade que existe nos valores que compuseram cada coeficiente (cada coeficiente é um valor médio calculado). Isso é necessário porque se está trabalhando com unidades diferentes (número de trabalhadores afastados, número de dias de benefício pagos e valores monetários dos benefícios), e também para se calcular, com 95% de confiança, a variabilidade (limites superior e inferior) que estas estatísticas podem admitir (o que corresponde a dois desvios-padrão a partir do valor médio).

Assim, por exemplo, a empresa aplicará o FAP máximo (2,000) à sua alíquota do SAT quando seu *score* for igual ou maior que o limite superior, que equivale a +6 vezes o desvio-padrão (DP) do *score* da Cnae, que decorre da soma de 2 DP na frequência, 2 DP na gravidade e 2 DP no custo. E, por outro lado, aplicará o FAP mínimo (0,500), quando seu *score* for igual ou menor que o limite inferior, que equivale a -6 vezes o desvio-padrão do *score* da Cnae. Para valores intermediários, existem fórmulas específicas, para quando o *score* da empresa for menor que zero e maior que o limite inferior, e para quando for maior que zero e menor que o limite superior do *score* da Cnae.

Concluindo essa exposição, que se concentrou nos aspectos principais destas duas metodologias por se considerar importante também contemplar alguns pertinentes aspectos históricos e conjunturais, deve-se mencionar que a Previdência Social detém todos os dados para realizar os cálculos e definir os parâmetros aqui apresentados, não dependendo de informações fornecidas pelas empresas. Assim,

utilizando os dados do Sistema Único de Benefício (SUB) e do Cadastro de Informações Sociais (CIS) a previdência contorna a necessidade de usar as informações do CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho), que é um documento que as empresas devem fornecer à previdência quando da ocorrência de afastamento do trabalho em virtude de acidentes ou doenças, conforme determinado em lei, mas que costuma ser sonegado - a realidade tem demonstrado que as ocorrências de acidentes de trabalho costumam ser subnotificadas. A opção de se usar somente dados da Previdência constitui fator fundamental para a consistência dessa metodologia e dos dados resultantes.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – Anasps. **O Livro Negro da Previdência**. Brasília: Anasps, 2007.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Prova e Contraprova do Nexo Epidemiológico**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NOLASCO, Lincoln. **Evolução histórica da previdência social no Brasil e no mundo**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11335&revista_caderno=20>. Acesso em: 18 ago. 2015.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, Fator Acidentário de Prevenção – FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA BARRETO, Francisco Eduardo et al. **A Dívida da União com a Previdência Social: uma perspectiva histórica**. Rio de Janeiro: Ipea, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2708/1/td_0638.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2015.

RIBEIRO, Aor. **Previdência: Terror e Morte no Reino das Fraudes – Subsídios para a história da pilhagem aos cofres públicos no Brasil**. 10. ed. São Paulo: Melhoramentos, 1990.

ZARZANA JUNIOR, Dávio Antonio Prado. **A aplicação dos recursos da Previdência Social, a partir da perspectiva da teoria dos sistemas, da teoria comunicacional e do caos**. São Paulo: PUC-SP, 2011.

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Margarida Barreto¹

INTRODUÇÃO

Todos sabem que o mundo do trabalho mudou. Ouvimos isso constantemente! A intensificação do ritmo de trabalho, a densificação associada à exigência de metas, repercutem de forma direta nas condições de trabalho e saúde dos trabalhadores. Um exemplo emblemático são as patologias do final do século XX e as novas patologias do século XXI. As primeiras são as denominadas Lesões por Esforço Repetitivo (LER), que tomaram proporções epidêmicas a partir dos anos oitenta; e, nos últimos dez anos, os transtornos psíquicos, em especial a depressão, a síndrome do pânico, o estresse, o *burnout*.

Contudo, para falarmos do assédio moral no serviço público, impõe-nos fazer três perguntas para tentar compreender as raízes desse acontecimento, sua existência, permanência e crescimento na esfera pública e privada. O que é o Estado? Para que existe? E o que é o capital?

Sabemos que o Estado é produto da sociedade em certa fase do desenvolvimento socio-histórico. O seu surgimento é uma confissão de que a sociedade se embaraçou numa insolúvel contradição interna, dividiu-se em classes antagônicas, com interesses distintos e diversos, dos quais não pode se desvencilhar, apesar

1 Médica do Trabalho. Higienista Ocupacional. Doutora em Psicologia Social – PUC/SP.

das tentativas que encontramos na contemporaneidade, via intenso discurso político-ideológico de negação dos conflitos e proposta de minimização do Estado ao extremo, tornando-o mais ágil.

Sentiu-se a necessidade de uma força que se colocasse aparentemente acima da sociedade, com o fim de atenuar o conflito nos limites da “ordem” (MARX, 1984). Entretanto, essa força não é externa. Ela sai da sociedade mas permanece, contudo, por cima da sociedade, dela se afastando cada vez mais. Seu papel histórico e significado é manter a ordem e exercer a justiça que favorece a minoria, ou seja, os mais ricos.

O Estado é, pois, um aparelho de domínio que mantém a seu serviço grandes grupos de pessoas, e que reclama para si o exercício exclusivo do poder. Cabe perguntar: em proveito de quem o Estado cobra impostos e empresta altas somas? A serviço de quem exerce poder e domínio? Enfim, o Estado é uma máquina para o exercício do poder (MARX, 1984). Logo, a discussão sobre assédio moral na Administração Pública está intimamente ligada à organização do Estado brasileiro. Isso porque, hoje, vivemos num modelo balizado pela noção de privilégio, e não de direito.

É preciso compreender o Estado como uma *persona* do capital. Significa que ele está perpassado pela relação capital/trabalho. Quando ele incorpora métodos de gestão privada, ele está apenas revelando algo que é intrínseco a si: ser *persona* do capital como sistema de controle entranhado no metabolismo social. Então, não podemos nos iludir e achar que, porque somos trabalhadores públicos, estamos fora dessa relação de dominação social (ALVES, 2015).

Quanto ao capital, é um processo, não um objeto ou uma coisa. Deste modo, em sua circulação, o dinheiro é usado para fazer mais dinheiro, frequentemente – mas não exclusivamente – por meio da exploração da força de trabalho (HARVEY, 2014). Daí a necessária criação do Estado, que medeia a relação capital x trabalho. E nesta relação não pode existir harmonia ou, sequer, colaboração de classe, na medida em que é uma relação de exploração e expropriação. De força e poder, como lembra Arendt (2011). A existência do Estado mostra que as condições são inconciliáveis, embora conformadas por um forte discurso que impõe a todos os trabalhadores e à sociedade um formato ilusório de colaboração entre capitalistas e trabalhadores (PANIAGO, 2012).

O que temos hoje? Um planeta em que uma minoria se tornou dona absoluta das riquezas, países engolidos pela *financeirização*, sendo controlados por uma

espécie de superclasse mundial. Quais as consequências? O aprofundamento da desigualdade social e econômica ao longo do processo de produção e acumulação de capital. Dizendo de outra forma: os “ricos estão ficando cada vez mais ricos em comparação com os demais e sua riqueza não está indo para baixo, na verdade está indo para cima”, como diz Piketty (2014). É o que confirma o *Fórum Econômico de Davos*, realizado na Suíça em 2015, ao constatar que apenas 85 pessoas detêm 46% de toda a riqueza produzida no planeta! E se ampliarmos para 1% da população mundial, esse 1% detém, sozinho, 85% da riqueza mundial!

O relatório destaca a incapacidade de políticos e líderes empresariais em deter o crescimento da desigualdade econômica. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 200 milhões de trabalhadores estão desempregados no mundo. A União Europeia, sozinha, tem mais de 26,5 milhões de pessoas sem emprego. Se pensarmos nos jovens até 35 anos, o quadro é desolador: Grécia com taxa de desemprego de 51,8%; Espanha, 48,6%; Itália, 40,5%; Portugal, 31,0%; França, 24,1% e Irlanda, 20,7%.

Até mesmo na Alemanha, um dos países mais ricos da União Europeia, 30% da população vive abaixo da linha de pobreza e 7,45 milhões de trabalhadores têm “miniempregos”, com baixos salários! Caso os trabalhadores deste tipo de emprego fossem somados à população desempregada, veríamos que o número de desempregados na Alemanha subiria de 7% para 24% dos trabalhadores. Esta é a fotografia do capitalismo neoliberal: quem sofre são aqueles que vivem do seu trabalho, os trabalhadores. Não o capital. Este, fortalece-se e se revigora, aumentando o seu poder de domínio e exploração. Além da destruição de empregos, elevação do preço dos alimentos e do custo de vida e empobrecimento das massas, o enriquecimento da grande burguesia mundial – em particular a alemã e a norte-americana – aumenta as intervenções militares silenciosas e as guerras não noticiadas, com o objetivo de saquear nações e controlar suas riquezas! Esta é uma pequena fotografia dos países ricos!

MUNDO DO TRABALHO: UM DISCURSO QUE SEDUZ E EXPLORA

Talvez pareça estranho dizer que o capitalismo tem legiões de seguidores e defensores. Sim! Reconhecemos que muitos o são de boa fé, produto de sua ig-

norância e pelo fato de que – como dizia Marx (1984) – o sistema é opaco e sua natureza exploradora e predatória não é evidente aos olhos de milhões de mulheres e homens. Há aqueles que o defendem porque são seus grandes beneficiários e porque poupam enormes fortunas graças às injustiças e iniquidades do capital. Há ainda outros “gurus financeiros, opinólogos e jornalistas especializados, acadêmicos pensantes” e os diversos expoentes desse “pensamento único” que conhecem, perfeitamente bem, os custos sociais que o sistema impõe em termos de degradação humana e ambiental. Mas esses são muito bem pagos para enganar as pessoas, e prosseguem incansavelmente com seu trabalho (BORÓN, 2012).

Eles aprenderam que a “batalha de ideias” é estratégica para a preservação do sistema e do seu emprego, e não aplacam seus esforços para agradar e se identificar. Nenhum trabalhador quer ficar para trás. São e estão convencidos que devem dar o máximo e fazer o melhor. É só refletirmos o novo conteúdo ideológico que permeia o discurso sobre o mundo do trabalho e que nasce com as políticas neoliberais em nosso país, ao final da década de oitenta. Para melhor compreendermos, pensemos em algumas palavras: flexibilidade, flexibilização, empreendedor, lealdade, colaborador, associado, participação nos lucros e resultados (PLR), banco de horas, competitividade, excelência, criatividade e agressividade, reestruturações, jornada estendida, ausência de porosidades, dupla pegada, política de metas sempre ascendentes.

Logo, todos são convocados a colaborar e ter sua missão e valores coincidentes com os valores da empresa. Essa é matéria necessária, se quiser alcançar o campo do sucesso e nele se manter. Deve saber se adaptar às mudanças, ter disciplina e espírito de empreendedorismo. Daí, algumas multinacionais americanas assumem, como estratégia de diminuição de custos e de conflitos, livrar-se da alta gestão, e, para isso, colocam nas mãos dos trabalhadores a negociação de responsabilidades entre colegas. Essa atitude passa a ideia de que todos são gerentes e donos de seu destino (HAME, 2011). Mas, na base da estratégia, está o enxugamento de gastos, mesmo quando persiste no coletivo a ideia de que o vencedor leva tudo.

E, deste modo, todos vivem a promessa, acreditando que devem crescer no mesmo ritmo da empresa. Mas, para isso, devem agregar valores para si em consonância com os da empresa e ter sempre uma atitude proativa: estar motivado, fidelizado e, em especial, produtivo e disponível. Isso significa que o pacto para o sucesso individual é: cada um por si. E, para isso, estar conectado é fundamental, mesmo que isso signifique se esquecer da família, ainda que naqueles já es-

cassos horários de convívio familiar. Afinal, o celular e o computador são mais importantes.

O que ganhamos com o advento das políticas neoliberais? O triunfo global do individualismo, o consumo narcisista, o culto à mercadoria e ao corpo, como espetáculo. Quais as consequências? Por um lado, a quebra radical dos laços fraternos, a indiferença pelo sofrimento do outro, o desrespeito, a pressão generalizada para produzir mais e mais, a falta de solidariedade. Assim, não é de se estranhar que as empresas e os países estejam em consonância com o aumento da repressão e da vigilância, contra os dirigentes combativos e os sindicalizados, razões pelas quais assistimos à criminalização de pessoas e de protestos. Além disso, uma verdadeira rede de espionagem mundial vai se formando, centrada na telefonia, na internet e até mesmo nas ruas, via câmaras espalhadas, violando as mais elementares liberdades democráticas.

Se refletirmos sobre as normas, os códigos e práticas das grandes empresas, quer públicas ou privadas, encontraremos fatos que chocam: coletam de forma ilimitada os dados dos seus trabalhadores, controlam os *e-mails*, vigiam seus passos via *GPS*, pressionam com ameaças e impõem o medo. O que buscam? Talvez, minimizar os riscos da porosidade e, simultaneamente, maximizar os negócios. Deste modo, arquivam, rastreiam, analisam informações, formando um extenso banco de dados sobre quem é quem. Parece que já chegamos aos tempos do “Big Data” ou “dataísmo digital”, como reflete Byung-Chul (2010), elevando o cartesianismo a um outro patamar.

Enquanto fazem o discurso da responsabilidade social e da sustentabilidade, engrandecem a visão, missão e valores empresariais, independentemente de estarem em oposição ao que praticam no dia a dia. Ou seja: a empresa continua sendo um local de doenças, acidentes e mortes. Indiferentes à realidade dos trabalhadores, elas convocam e estimulam todos a manterem um ambiente de trabalho seguro, com profissionais qualificados, excelentes, satisfazendo clientes exigentes. E, nesse ambiente, ressaltam valores que passam pela ética, responsabilidade social, qualidade, valorização das pessoas, respeito à vida e ao meio ambiente. Novos paradoxos, novas contradições, na medida em que há empresas que prometem contribuir com a economia nacional, com a geração de empregos e renda, com a melhoria da qualidade de vida da população e com o desenvolvimento regional e nacional, ao mesmo tempo que, no intramuros, demitem, indiferentes à apregoada ética.

Um verdadeiro paraíso discursivo, no qual a MISSÃO, como reflete Scorsolini-Comin (2012), refere-se ao que a empresa faz e à sua razão de existência; a VISÃO, evoca o lugar onde a organização pretende chegar, assemelhando-se a uma meta, em sentido de maior alcance. As METAS devem ser cumpridas em determinados prazos, mas as visões devem ser perseguidas com afinco por todas as pessoas que corporificam a organização².

O discurso é forte e paradoxal, na medida em que vivemos em um mundo do trabalho marcado pelo desrespeito às normas de segurança. Um mundo onde todos trabalham sob pressão psicológica constante e generalizada; sob ameaças, constrangimentos e humilhações. São situações que levam à solidão entre trabalhadores, em que o outro passa a ser visto como um inimigo e concorrente, que a qualquer momento pode tomar o seu lugar, não permitir (ou impedir) a ascensão profissional e o prestígio pessoal! Um mundo do trabalho no qual predominam as terceirizações, as cobranças, os baixos salários, os riscos ao meio ambiente, com altos índices de acidentes e adoecimentos, sem contar as subnotificações de doenças.

Como manter um ambiente saudável, se os trabalhadores não podem sequer dirigir a palavra ao que está ao seu lado devido ao excesso de trabalho; se as horas extras ficam escondidas no banco de horas; se há pressão moral para ultrapassar a meta; se há eliminação de pausas até mesmo para as necessidades fisiológicas? Nesse ambiente de trabalho, e apesar de estarmos no século XXI, persiste a discriminação profissional contra mulheres, gays, lésbicas e negros. Neste tecido organizacional estão dadas as condições para acontecer o assédio laboral.

ASSÉDIO LABORAL: HÁ NEXO COM A ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO E FATORES PSICOSSOCIAIS?

Quando estamos diante de um caso de assédio moral, não dá para simplesmente individualizar ou classificar diferentes nexos causais, personalizando-os e culpabilizando aquele que sofre, como se não existisse uma organização por trás

2 SCORSOLINI-COMIN, Fabio. Missão, Visão e Valores como Marcas do Discurso nas Organizações de Trabalho. **PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 43, n. 3, p. 325-33, jul./set. 2012.

de cada ser humano que ali trabalha. Seria simplismo acharmos que é uma questão de personalidade, de caráter, ou que a violência é inata e vive em nós. Seria fácil imputar a responsabilidade por estes atos aos próprios trabalhadores, como se a empresa não tivesse qualquer responsabilidade. Mesmo quando as estatísticas nos revelam dados assustadores, como, por exemplo, que 20% dos trabalhadores públicos, hoje, sentem-se estressados em consequência de críticas e advertências sofridas diante de colegas de trabalho; ou que, em 49% dos casos de assédio laboral, eles ocorrem devido à assimetria nas relações, revelando relação de poder e, por conseguinte, abuso de poder e autoritarismo constante; ou mesmo quando constatamos que 25% dos casos ocorreram entre os colegas, ou ainda que 17% é uma combinação desses dois últimos fatores.

Por trás desses atos, individuais na aparência, há uma organização que pensa a política de gestão, estabelecendo metas, e que pressiona a todos moralmente em busca de resultados. Pergunto: quem organiza e distribui as tarefas? Quem institui normas e exige disciplina? Quem determina a política de metas, sempre ascendente? Quem impõe avaliações constantes? E, por que sofre punição quem não alcança a produção e são premiados aqueles que a ultrapassam? Por que se discrimina quem adocece ou aqueles que criticam a jornada exaustiva? Por que não se aceitam dirigentes sindicais, combatendo-os e os ridicularizando? E quem serão os demitidos, preferencialmente? Os mais velhos de casa, os altos salários, os adoecidos. São perguntas simples, porém necessárias, que devem ser feitas antes de apontarmos o dedo, culpando e julgando aquele que sofre.

Nesta conjuntura, o clima organizacional é tenso, nefasto, havendo com frequência a complacência da empresa, que nada faz ou que até mesmo aproveita a insegurança coletiva para ampliar as demissões. Daí não estranharmos que hoje os trabalhadores sejam pressionados e humilhados moralmente e, caso não aceitem este tipo de ocorrência que viola sua dignidade, sejam sumariamente transferidos, encostados ou esvaziados de sua função.

Pesquisas de sindicatos dos servidores do Poder Judiciário de vários estados revelaram que 45% dos trabalhadores já foram ofendidos e humilhados no atendimento a advogados ou às partes de um processo. É expressiva a fala de uma trabalhadora que busca justiça e encontra juízes também sobrecarregados e adoecidos, devido às demandas – novas e velhas – da organização do trabalho. Uma funcionária pública de um tribunal de justiça estadual conta que há inúmeras pessoas vítimas de assédio moral, e que lá o assédio ocorre pela via do desrespeito constante,

do excesso de competição e da falta de reconhecimento pelo trabalho realizado, sendo frequentes os casos de depressão e bastante elevado o uso de remédios tarja preta; muitos dos que pedem afastamento devido à doenças encontram, ao retornar ao trabalho, um ambiente hostil e ainda mais precarizado.

E, por que precário? Sem receio de errar, afirmamos que se trata de consequência do culto exacerbado à competitividade – que destrói laços fraternos, levando ao isolamento, plantando desconfiança, disseminando as fofocas e o individualismo. Há outros fatores, como a sobrecarga de trabalho, as exigências contraditórias e a falta de clareza na definição das funções, a falta de participação dos trabalhadores na tomada de decisões e a falta de controle sobre a forma como se executa o trabalho, a má gestão e as mudanças organizacionais embasadas em discursos de novas tecnologias – fato que leva à insegurança laboral no coletivo. Citamos, ainda, a comunicação ineficaz e a falta de apoio por parte de chefias e colegas, o que origina um terreno propício para o assédio psicológico e até mesmo para a violência contra terceiros – ou seja, família, amigos e público. Esse breve quadro nos revela a precarização do trabalho, na qual germinam doenças e acidentes, causadores de incapacidade temporária, permanente ou até mesmo morte de trabalhadores.

Diversos trabalhadores afirmam que se o servidor público faz uma reclamação quanto a essa situação, passa a sofrer retaliação e a ser vítima de assédio moral e de ameaças – muitos são ameaçados de exoneração e até de responder inquérito administrativo. E acrescentam que, toda vez que muda o governo, “é um inferno para os funcionários porque, no ambiente de trabalho, são colocadas pessoas estranhas, por vezes, incompetentes (cargos de confiança), que atrapalham o bom andamento do serviço e que, por não serem concursadas, não valorizam o trabalho”.

Com o excesso de pessoas, muitos funcionários ficam impossibilitados de realizar qualquer atividade, o que cria situações embaraçosas entre os colegas de trabalho. Um trabalhador pergunta: “Será que o serviço público necessita de tantas pessoas de confiança?” Muitos dizem: “Não temos a quem denunciar, pois os colegas nem ao menos servirão como testemunhas, na medida em que poderão ser prejudicados para o resto de suas vidas dentro do setor.” O assédio moral no serviço público tem grande importância, tanto pelo aumento de sua frequência quanto pelo fato de causar inconvenientes à saúde daquele que sofre. Compreende

condutas que humilham, atingindo e violando diretamente os fundamentos do Estado Democrático de Direito, consagrados na Constituição.

VIOLÊNCIA MORAL E SUA EXTERIORIDADE

A violência laboral não é uma abstração, ela é um processo objetivo entre atores objetivos e deixa consequências explícitas: sofrimento, distúrbios à saúde que podem começar com um mal-estar e que se acentuam no tempo, dando lugar ao aparecimento de transtornos como medo constante, tristeza, angústia, ansiedade, insegurança e estresse, e que podem caminhar para depressão, síndrome do pânico, *burnout* e ideias suicidas, ou mesmo culminar em suicídio, caso ocorra simultaneamente um desligamento indesejado do trabalho.

Com certa frequência, o trabalhador, mesmo doente, continua aparecendo no trabalho, porque tem medo de ser excluído ou isolado. E, por isso, devemos tentar compreender e acolher aquele que sofre e, simultaneamente, questionarmo-nos sobre o motivo pelo qual ocorre o assédio moral.

Começemos pelo pensamento de que o conceito de violência no local de trabalho é amplo e complexo, e, por isso, tem inúmeras definições. A OIT define essa violência como “qualquer ação, incidente ou comportamento que se afasta da conduta razoável, em que uma pessoa é ameaçada, agredida, constrangida em consequência direta de seu trabalho”. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define a violência no local de trabalho como um ato intencional, em que há abuso de poder contra uma pessoa ou um grupo, causando dano psicológico, adoecimento e até mesmo a morte. Para a Comissão Europeia, a violência no local de trabalho são

[...] incidentes onde a equipe é intimidada, ameaçada ou agredida em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho, incluindo o percurso, ou seja, indo e voltando do trabalho, o que envolve um desafio explícito ou implícito para sua segurança, bem-estar e saúde.

Assim, a violência pode adotar diversas formas, todas com efeitos nocivos para a saúde e o bem-estar daquele que sofre. Locais de trabalho saudáveis são necessários, promovem o bom desempenho e o desenvolvimento pessoal, o bem-es-

tar mental e físico de todos os trabalhadores. A violência laboral não pode ser confundida com a falta de educação, a dificuldade de relacionamento ou o conflito.

Leymann (1996) propôs com objetividade o termo “terror psicológico”, que ocorre no exercício da vida profissional e envolve uma comunicação hostil, antiética, dirigido de forma sistemática por um ou mais indivíduos em direção a um coletivo ou indivíduo. Deste modo, um trabalhador pode ser objeto de assédio por sua capacidade profissional, sua vida privada, suas qualidades físicas e morais, sua orientação sexual ou raça/etnia. São comportamentos que podem ser qualificados como agressivos e, por serem tão numerosos, é impossível estabelecer uma lista fechada sobre eles. Incluem humilhações, abuso verbal, exclusão, ameaças, insultos, gritos, olhares enviesados, risinhos, fofoca, críticas negativas persistentes, ataques verbais, sabotagem deliberada. Tais ações resultam em destruição, isolamento da vítima, alienação e exclusão do trabalhador da organização.

Reafirmamos que é imperativo ficar atento com a forma de se organizar o trabalho, com o modo gerencial que hoje atinge organizações públicas e privadas, pois guardam vários elementos para que o assédio moral, a humilhação, o abuso verbal, a confusão entre autoridade e autoritarismo e outros desmandos venham a ser a grande moeda de troca no espaço laboral. Logo, o assédio também deve ser estudado, como um ato discriminatório que viola direitos fundamentais do trabalhador e que atinge os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade e moralidade. Quando persistente, podemos dizer que se assemelha à tortura psicológica.

Não esqueçamos que o assédio moral apresenta contornos especiais no serviço público, em função da estabilidade e do exercício da função de confiança, o qual se dá pela distribuição discricionária de cargos de acordo com o número previsto de assessores. Dessa forma, é premente que o tema seja discutido amplamente pelos servidores públicos e pela sociedade, para que se possa eliminar e/ou reduzir o sofrimento e os prejuízos, tanto para os servidores quanto para a instituição pública.

MÍNIMAS CONSTATAÇÕES

O *curso da história* tal como o representamos é uma construção, e seria uma grande ingenuidade e um alto risco tomá-lo como um dado, por pouco que fosse.

Logo, são necessárias ações preventivas que erradiquem os fatores psicossociais que estão alocados na organização do trabalho e nos modos de se administrar o trabalho. Há na Europa uma experiência recente – há 8 anos foi firmado oficialmente e assinado, em 27 de abril de 2007, o Acordo Europeu. Esse acordo visa prevenir e, sempre que necessário, administrar os problemas de intimidação, assédio sexual e outras manifestações de violência física no local de trabalho. Assim, condena todas as formas de assédio e violência e reitera a obrigação de os empregadores protegerem os seus trabalhadores contra todos os tipos de ocorrências.

Nos dias atuais, o ato do trabalho está distante do produto acabado; a remuneração está abaixo do realizado; o coletivo foi destruído e as pessoas já não se sustentam em laços de amizade; a organização do trabalho em grande parte é virtual; o valor do trabalho não está na qualidade, mas na capacidade de ultrapassar as metas. O indivíduo se vê cada vez mais incapaz de se realizar e mais inábil para transformar o mundo. Se sente cada vez menos valorizado e mais impossibilitado de reconhecer seus pares e de se reconhecer no coletivo. Como encarar essa realidade, quando se é sujeito e objeto de um processo de desmantelamento individual e coletivo? Pode ser que esse trabalhador se sinta menos autônomo e menos capaz de mudar as coisas.

Ao final, deixamos Atílio Borón (2014) interrogar: “Depois de cinco séculos de existência, o que o capitalismo tem a oferecer?” Com o capitalismo neoliberal, não haverá futuro nem para os ricos e nem para os pobres. Nenhuma sociedade sobrevive quando seu impulso vital reside na busca incessante do lucro e seu motor é a ganância e a destrutividade. Mais cedo que tarde esse impulso provoca a desintegração da vida social, a destruição do meio ambiente, a decadência política e uma crise moral.

Ainda temos tempo, mas já não tanto. E, se sabemos que a ação organizada e conjunta é capaz de mudar o mundo de tantas maneiras, por que não se organizar, trabalhar em conjunto e lutar para mudá-lo? Portanto, convocamos todos e todas vocês, em especial aqueles que são francos defensores de um mundo do trabalho saudável e livre de fato das humilhações, dos constrangimentos e desqualificações que os fazem sofrer, adoecer, e morrer... Trabalhadores e trabalhadoras, uni-vos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Assédio moral na administração pública: contradições e relações de poder. São Paulo, CUT, 2015. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/>>. Acesso em: 07 set. 2015.
- ARENDT, Hannah. Sobre a Revolução. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.
- BORÓN, Atilio. América Latina en la Geopolítica Imperial. Argentina: Clacso, 2012.
- _____. Saiba o que é o capitalismo. Argentina: Clacso, 2014.
- HAME, Gary. **Primeiro vamos demitir todos os gerentes**. 2011. Disponível em: <<http://www.hbrbr.com.br/materia/primeiro-vamos-demitir-todos-os-gerentes>>. Acesso em: 29 ago. 2015.
- HAN, Byung-Chul. A Sociedade do Cansaço. Lisboa: Editora Relógio D'Água, 2010.
- HARVEY, David. Para entender o Capital. São Paulo: Editora Boitempo, 2014.
- KONDER, Leandro. Marxismo e Alienação. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 1965.
- LEYMANN, Heinz. Mobbing. Paris: Seuil, 1996.
- MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1984 (v. 3, t. 1).
- PANIAGO, Maria Cristina Soares. Capital, controle social e participação autônoma dos trabalhadores no capitalismo em crise. **R. Katál**. Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 122-30, jan./jun. 2012.
- PIKETTY, Thomas. **O Capital no Século XXI**. Rio de Janeiro, Editora Intrínseca, 2014.
- SCORSOLINI-COMIN, Fabio. Missão, Visão e Valores como Marcas do Discurso nas Organizações de Trabalho. **PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 43, n. 3, p. 325-33, jul./set. 2012.
- WORLD ECONOMIC FORUM. **Annual Meeting 2015 – The New Global Context**. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_AM15_Report.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2015.

**RELATÓRIO FINAL DA PESQUISA
“MÉTODOS DE GESTÃO E
ADOECIMENTO DE TRABALHADORES:
O CASO DO HSBC EM CURITIBA”**

**INSTITUTO DECLATRA
E SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE
CURITIBA E REGIÃO**

**MÉTODOS DE GESTÃO E ADOECIMENTO
DOS TRABALHADORES: O CASO DOS BANCÁRIOS
DO HSBC EM CURITIBA**

**CURITIBA
OUTUBRO/2014**

APRESENTAÇÃO

Este projeto é fruto de uma parceria entre o INSTITUTO DECLATRA e o Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região Metropolitana (SEEB), e foi pensado com o objetivo de pesquisar os efeitos dos novos métodos de gestão sobre as condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores desta categoria. Para isso foi composta uma equipe multidisciplinar formada por duas advogadas, um médico do trabalho, um estatístico e uma estagiária.

Entre dezembro de 2013 e agosto de 2014 foram analisadas perto de 4.000 demissões ocorridas nos últimos anos no banco HSBC. Também foram analisadas mais de 1.500 ações trabalhistas ajuizadas contra o HSBC. Como parte integrante deste projeto, ainda constam pesquisas de dados realizadas junto à previdência social e ao Ministério da Saúde.

Todas essas pesquisas geraram um grande número de informações que constituem consistente subsídio para avaliar importantes aspectos das condições de trabalho e de saúde dos bancários. E todo este conjunto de informações é aqui apresentado na forma de quadros multi-informativos, tabelas e gráficos.

EQUIPE DE PESQUISA:

- **Elver Andrade Moronte**, médico especialista em Medicina do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais, perito em Medicina do Trabalho do Ministério Público do Trabalho e Médico do Trabalho da Secretaria Municipal da Saúde de Curitiba.
- **Gabriela Caramuru Teles**, estagiária, graduanda em direito pela Universidade Federal do Paraná.
- **Júlio Gnap**, estatístico, mestre em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná.
- **Luiza Beghetto Penteado dos Santos**, pesquisadora jurídica, bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná.
- **Maurício de Novais Teles Júnior**, auxiliar de pesquisa.
- **Paula Talita Cozero**, pesquisadora jurídica, advogada, mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná.

SUMÁRIO

1 - PESQUISA SITUAÇÃO DE SAÚDE DOS DESLIGADOS DO HSBC NO PERÍODO 2008-2013

QUADRO 1.1 - REFERÊNCIA A PROBLEMAS DE SAÚDE ENTRE OS DESLIGADOS

TABELA 1.1 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS

TABELA 1.1 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS (complementar)

QUADRO 1.2 - PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE

TABELA 1.2 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS NAS HOMOLOGAÇÕES, SEGUNDO O CARGO/FUNÇÃO QUE OCUPA

GRÁFICO 1.1 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS NAS HOMOLOGAÇÕES E PREVALÊNCIA POR CARGO/FUNÇÃO

TABELA 1.3 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS NAS HOMOLOGAÇÕES, SEGUNDO LOCAL DE TRABALHO

TABELA 1.4 - PROBLEMAS DE SAÚDE AGRUPADOS, SEGUNDO LOCAL DE TRABALHO

TABELA 1.5 - CARGOS/FUNÇÕES, SEGUNDO PROBLEMAS DE SAÚDE AGRUPADOS

QUADRO 1.3 - EVOLUÇÃO DOS PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS, POR TEMPO DE BANCO, SEGUNDO GRUPOS DE DOENÇAS

QUADRO 1.4 - PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE E TIVERAM AFASTAMENTO DO TRABALHO

QUADRO 1.5 - PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE E CITARAM DEPRESSÃO E/OU ESTRESSE

QUADRO 1.6 - PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE E CITARAM PROBLEMAS NOS OMBROS OU PUNHOS

2 - PESQUISA PROCESSOS TRABALHISTAS AJUIZADOS CONTRA O HSBC NO PERÍODO 2011-2013

QUADRO 2.1 - NATUREZA DAS AÇÕES TRABALHISTAS (TOTAL DE AÇÕES)

QUADRO 2.2 - PERFIL DOS DEMANDANTES DE AÇÕES COM REFERÊNCIA DE DANO MORAL

QUADRO 2.3 - ANO DE DESLIGAMENTO, NATUREZA DO PEDIDO E FASE DO PROCESSO (AÇÕES COM REFERÊNCIA DE DANO MORAL)

TABELA 2.1 - MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS (AÇÕES COM REFERÊNCIA DE DANO MORAL)

TABELA 2.2 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS (AÇÕES COM REFERÊNCIA DE DANO MORAL)

TABELA 2.3 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS (TOTAL DE AÇÕES)

TABELA 2.4 - MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS ESPECIFICADOS POR GERENTES DE AGÊNCIA

TABELA 2.5 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS POR GERENTES DE AGÊNCIA

TABELA 2.6 - MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS REFERIDOS POR TRABALHADORES DO TELEBANCO

TABELA 2.7 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS POR TRABALHADORES DO TELEBANCO

TABELA 2.8 - MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS REFERIDOS POR OPERADORES

TABELA 2.9 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS POR OPERADORES

QUADRO 2.4 - TEMPO MÉDIO DE TRABALHO POR CARGO/FUNÇÃO

QUADRO 2.5 - EVOLUÇÃO DAS PRINCIPAIS DOENÇAS REFERIDAS - HOMOLOGAÇÕES E PROCESSOS

QUADRO 2.6 - EVOLUÇÃO DAS PRINCIPAIS DOENÇAS REFERIDAS POR GERENTES - HOMOLOGAÇÕES

QUADRO 2.7 - EVOLUÇÃO DAS PRINCIPAIS DOENÇAS REFERIDAS POR GERENTES - PROCESSOS

QUADRO 2.8 - PRINCIPAIS DOENÇAS POR LOCAIS E FUNÇÕES SELECIONADAS (TOTAL DE HOMOLOGAÇÕES)

QUADRO 2.9 - PRINCIPAIS DOENÇAS POR LOCAIS E FUNÇÕES SELECIONADAS (TOTAL PROCESSOS)

QUADRO 2.10 - PRINCIPAIS PROBLEMAS POR LOCAIS E FUNÇÕES SELECIONADAS (TOTAL PROCESSOS)

3 - PESQUISA BASE DE DADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - AUXÍLIO-DOENÇA

TABELA 3.1 - AUXÍLIOS-DOENÇA CONCEDIDOS PELO INSS POR MOTIVO (BRASIL 2007-2012) - BANCÁRIOS

TABELA 3.2 - AUXÍLIOS-DOENÇA CONCEDIDOS PELO INSS POR MOTIVO (BRASIL 2007-2012) - TOTAL TRABALHADORES

GRÁFICO 3.1 - DISTRIBUIÇÃO DOS AUXÍLIOS-DOENÇA CONCEDIDOS POR MOTIVO (BRASIL 2007-2012)

GRÁFICO 3.2 - PERCENTUAIS DE NÃO EMISSÃO DE CAT (2007-2012)

TABELA 3.3 - FREQUÊNCIA E CRESCIMENTO DOS PRINCIPAIS GRUPOS DE DOENÇAS OCUPACIONAIS (TOTAL BRASIL - 2009-2012)

TABELA 3.4 - FREQUÊNCIA E CRESCIMENTO DOS PRINCIPAIS GRUPOS DE DOENÇAS OCUPACIONAIS (BANCÁRIOS BRASIL - 2009-2012)

GRÁFICO 3.3 - FREQUÊNCIA E CRESCIMENTO DOS TRÊS PRINCIPAIS GRUPOS DE DOENÇAS OCUPACIONAIS

TABELA 3.5 - INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS/1.000 VÍNCULOS (2007-2012)

GRÁFICO 3.4 - INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS/1.000 VÍNCULOS (2007-2012)

TABELA 3.6 - NÚMERO MÉDIO DE VÍNCULOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL POR CNAE SELECIONADAS E CRESCIMENTO (BRASIL 2009-2012)

TABELA 3.7 - NÚMERO MÉDIO DE VÍNCULOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL POR CNAE SELECIONADAS E CRESCIMENTO (PARANÁ 2009-2012)

4 - DADOS DE MORTALIDADE ENTRE BANCÁRIOS (2006-2013)

TABELA 4.1 - MORTES POR CAUSAS DIVERSAS E MORTES AUTOPROVOCADAS ENTRE BANCÁRIOS (2006-2013)

TABELA 4.2 - CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS POR ESTADO (2006-2013)

TABELA 4.3 - CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS POR MUNICÍPIOS PARANAENSES (2006-2013)

TABELA 4.4 - EVOLUÇÃO, POR SEXO, DOS CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS (2006-2013)

GRÁFICO 4.1 - EVOLUÇÃO, POR SEXO, DOS CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS (2006-2013)

TABELA 4.5 - DISTRIBUIÇÃO POR IDADE DAS MORTES AUTOPROVOCADAS ENTRE BANCÁRIOS (2006-2013)

TABELA 4.6 - CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS POR OCUPAÇÃO (BRASIL 2006-2013)

TABELA 4.7 - CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS POR OCUPAÇÃO (PARANÁ 2006-2013)

TABELA 4.8 - ÓBITOS DE BANCÁRIOS POR GRUPO DE CID (BRASIL 2006-2013)

TABELA 4.9 - PRINCIPAIS CAUSAS DE ÓBITOS ENTRE OS BANCÁRIOS (BRASIL 2006-2013)

TABELA 4.10 - CLASSIFICAÇÃO, POR CID, DAS MORTES AUTOPROVOCADAS (BRASIL 2006-2013)

TABELA 4.11 - CLASSIFICAÇÃO, POR CID, DAS MORTES AUTOPROVOCADAS (PARANÁ 2006-2013)

TABELA 4.12 - CLASSIFICAÇÃO, POR CID, DAS MORTES AUTOPROVOCADAS (CURITIBA 2006-2013)

1 - PESQUISA SITUAÇÃO DE SAÚDE DOS DESLIGADOS DO HSBC NO PERÍODO 2008-2013

Apresentação

Neste capítulo são apresentados dados produzidos a partir da análise dos problemas de saúde relatados pelos bancários desligados do HSBC. Os relatos constam nas homologações realizadas entre 2008 e 2013 pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região Metropolitana (SEEB).

Aspectos metodológicos da pesquisa

Para o trabalho de pesquisa foram definidos alguns critérios metodológicos com o objetivo de produzir estatísticas mais consistentes e mais informativas acerca das condições de trabalho a que estão submetidos os bancários daquela instituição. Inicialmente, foram selecionadas para análise as homologações que trazem o registro de problemas de saúde referidos pelo trabalhador desligado. Quanto às homologações em que o trabalhador não refere problema de saúde, fez-se a simples contagem do número de desligados segundo o ano, sexo, local de trabalho e cargo quando do desligamento, para com isto se construir indicadores da proporção de trabalhadores com problemas de saúde segundo estas características.

Também foram definidos três locais de trabalho – Agência, Departamentos (ou Centros Administrativos) e Telebanco (Telebanco, *Call Center*, Cobrança e SAC) – e oito cargos ou funções para classificação dos desligados – Caixa, Técnico, Assistente, Gerente/Subgerente, Analista, Operador, Coordenador/Supervisor e Outros. Em “Outros” foram classificados desde *trainees*, passando por monitores e facilitadores do atendimento e até especialistas, profissionais (advogados, engenheiros, contadores, etc.) e superintendentes.

No formulário, preenchido pelos desligados para homologação da demissão, era possível assinalar a ocorrência de uma série de doenças (rol pré-impresso) e havia um espaço em branco adicional para a anotação de eventuais outras doenças. Com a assessoria do doutor Elver Moronte, médico do trabalho, foram definidos três grandes grupos de doenças: Osteomusculares, Mentais/Psíquicas e Psicossomáticas/Desgastes físicos/Doenças crônicas.

Considerações iniciais

Com base nas homologações arquivadas no SEEB, relativas ao período 2008-2013, foram analisados e computados 3904 casos de demissões no banco HSBC, sendo que em 1476 homologações havia referência a problemas de saúde, o que corresponde a 37,8% dos trabalhadores desligados nos seis anos desse período. Caso esse grupo de 3904 trabalhadores seja considerado como representativo do universo total de trabalhadores do HSBC de Curitiba e Região Metropolitana, pode-se estimar, com confiança de 95%, que, nesse período, entre 36,2% e 39,4% dos funcionários do HSBC de Curitiba e Região apresentavam histórico de problemas de saúde.

Este relatório tem o objetivo de apresentar as estatísticas relativas aos aspectos considerados mais importantes e que possam fornecer informações relevantes para se conhecer as condições de saúde e de trabalho dos bancários que trabalham no banco HSBC em Curitiba e Região. Recomenda-se que seja feita uma cuidadosa leitura dos dados aqui apresentados, pois já se pôde perceber que esta pesquisa traz muitos e consistentes subsídios para um melhor conhecimento da realidade pesquisada, uma vez que ela confirma algumas tendências de antemão concebidas, como, por exemplo, realidades e percepções distintas segundo o sexo e a função dos trabalhadores.

Na sequência, são apresentados quadros, tabelas e gráficos que mostram as estatísticas produzidas, seguidos por breves comentários dos aspectos considerados mais importantes.

QUADRO 1.1 - REFERÊNCIA A PROBLEMAS DE SAÚDE ENTRE OS DESLIGADOS.

	<u>HOMOLOGAÇÕES</u>	<u>REFERIRAM PROBLEMAS</u>	
TOTAL	3904	1476	37,8%
TELEBANCO / CALL CENTER / COBRANÇA / SAC	668	403	60,3%
AGÊNCIA	575	254	44,2%
CENTRO ADMINISTRATIVO / DEPARTAMENTO	2446	782	32,0%
(SEM RESPOSTA)	215	37	-
CAIXA (TECNICO DE AGÊNCIA GCX)	113	56	49,6%
TÉCNICO / TÉCNICO DE AGÊNCIA CX	428	193	45,1%
ASSISTENTES	32	18	56,3%
GERENTES / SUBGERENTES	578	188	32,5%
ANALISTAS	1167	394	33,8%
OPERADORES	612	373	60,9%
COORDENADORES / SUPERVISORES	193	67	34,7%
OUTROS (ESPECIALISTAS / MONITORES / CONSULTORES)	619	166	26,8%
(SEM RESPOSTA)	162	21	-
MASCULINO *	1269	329	25,9%
FEMININO *	1350	594	44,0%
ATÉ 1 ANO *	312	60	19,2%
MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS *	231	71	30,7%
DE 3 A 5 ANOS *	524	171	32,6%
DE 6 A 10 ANOS *	757	339	44,8%
MAIS DE 10 ANOS *	763	270	35,4%

* estatísticas calculadas com base nos anos de 2010, 2011, 2012 e 2013

No quadro 1.1, que mostra estatísticas com base no total de desligados (homologações), pode-se observar que os locais de trabalho com os maiores índices de doenças referidas são Telebanco, *Call Center* e SAC. Das 668 homologações relativas a trabalhadores destes locais, em 403 (60,3%) havia referência a problemas de saúde. Quanto às funções, os Operadores são os que mais referiram problemas de saúde (60,9%). Entre o público feminino, a incidência de problemas de saúde referidos é significativamente maior do que no público masculino. E, entre os demitidos com tempo de banco entre seis e 10 anos também estão os maiores percentuais dos que referiram problemas de saúde.

TABELA 1.1 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS.

PROBLEMA REFERIDO	ABS.	(%)
ESTRESSE	769	52,1%
DEPRESSÃO	562	38,1%
DOR NOS OMBROS	522	35,4%
INSÔNIA	516	35,0%
DOR NOS PUNHOS	453	30,7%
DOR NO BRAÇO/ANTEBRAÇO	399	27,0%
DOR NA COLUNA CERVICAL/DORSAL	380	25,7%
DOR NAS MÃOS	273	18,5%
DOR NOS COTOVELOS	216	14,6%
HIPERTENSÃO	171	11,6%
DOR NOS DEDOS	156	10,6%
ARRITMIAS CARDÍACAS	137	9,3%
VISÃO	116	7,9%
AUDIÇÃO	83	5,6%
VOZ	72	4,9%
CEFALÉIA / ENXAQUECA / DOR DE CABEÇA	55	3,7%
GASTRITE / ÚLCERA / PROBL. ESTOMACAIS	47	3,2%
SÍNDROME DO PÂNICO	31	2,1%
ANSIEDADE	11	0,7%
DORES NO PEITO / INFARTO	10	0,7%
(OUTRAS)	166	11,2%
TOTAL	1476	100,0%

respostas múltiplas.

A tabela 1.1 mostra que, dos 1476 demitidos que referiram algum problema de saúde, a maioria (769, ou 52,1%) citou o estresse. Em segundo lugar, citou-se a depressão (38,1%). Estas estatísticas podem ser consideradas indicativos importantes dos principais problemas de saúde existentes na categoria.

**TABELA 1.1 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS (complementar)
(com base no total de homologações)**

PROBLEMA REFERIDO	ABS.	(%)
ESTRESSE	769	19,7%
DEPRESSÃO	562	14,4%
DOR NOS OMBROS	522	13,4%
INSÔNIA	516	13,2%
DOR NOS PUNHOS	453	11,6%
DOR NO BRAÇO/ANTEBRAÇO	399	10,2%
DOR NA COLUNA CERVICAL/DORSAL	380	9,7%
DOR NAS MÃOS	273	7,0%
DOR NOS COTOVELOS	216	5,5%
HIPERTENSÃO	171	4,4%
DOR NOS DEDOS	156	4,0%
ARRITMIAS CARDÍACAS	137	3,5%
VISÃO	116	3,0%
AUDIÇÃO	83	2,1%
VOZ	72	1,8%
CEFALÉIA / ENXAQUECA / DOR DE CABEÇA	55	1,4%
GASTRITE / ÚLCERA / PROBL. ESTOMACAIAS	47	1,2%
SÍNDROME DO PÂNICO	31	0,8%
ANSIEDADE	11	0,3%
DORES NO PEITO / INFARTO	10	0,3%
(OUTRAS)	166	4,3%
TOTAL	3904	100,0%

respostas múltiplas.

Os percentuais foram calculados com base no total de desligados entre 2008 e 2013 (3904 homologações). O estresse e a depressão foram os problemas mais referidos, sendo citados por 19,7% e 14,4% do total de desligados entre 2008 e 2013.

QUADRO 1.2 - PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE.

SEXO			TEMPO DE BANCO		
MASCULINO	559	37,9%	ATÉ 1 ANO	83	5,6%
FEMININO	917	62,1%	MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS	104	7,0%
			DE 3 A 5 ANOS	364	24,7%
			DE 6 A 10 ANOS	496	33,6%
SINDICALIZADOS			MAIS DE 10 ANOS	405	27,4%
SIM	889	60,2%	(SEM RESPOSTA)	24	1,6%
NÃO	511	34,6%			
(SEM RESPOSTA)	76	5,1%			
NATUREZA DA DEMISSÃO			TEMPO NA FUNÇÃO		
SEM JUSTA CAUSA	1081	73,6%	ATÉ 1 ANO	213	14,4%
A PEDIDO	339	23,1%	MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS	236	16,0%
POR JUSTA CAUSA	26	1,8%	DE 3 A 5 ANOS	485	32,9%
APOSENTADORIA: TEMPO SERVIÇO	20	1,4%	DE 6 A 10 ANOS	303	20,5%
APOSENTADORIA: INVALIDEZ	0	0,0%	MAIS DE 10 ANOS	133	9,0%
PDV / APOSENTADORIA INCENTIVADA	2	0,1%	(SEM RESPOSTA)	106	7,2%
HISTÓRICO DE AFASTAMENTO POR PROBLEMA DE SAÚDE			AFASTAMENTO COM EMISSÃO DE CAT		
SIM	566	38,3%	SIM	134	23,7%
NÃO	791	53,6%	NÃO	320	56,5%
(SEM RESPOSTA)	119	8,1%	(SEM RESPOSTA)	112	19,8%
			POSSE DE DOCUMENTAÇÃO QUE COMPROVE O AFASTAMENTO		
			SIM	516	91,2%
			NÃO	13	2,3%
			(SEM RESPOSTA)	37	6,5%

Por meio do quadro 1.2, acima, verifica-se que, entre os 1476 desligados entre 2008 e 2013 que referiram pelo menos um problema de saúde, as mulheres e os sindicalizados são significativamente a maioria. Com relação à natureza das demissões, a maior parte se refere a dispensas sem justa causa (73,6%), enquanto 23,1% foram a pedido do trabalhador. A maior parcela dos desligados tinha entre seis e 10 anos de banco, e a segunda maior parcela, mais de 10 anos. Quanto ao tempo de trabalho na função, a maior parte (32,9%) tinha entre três e cinco anos. Quanto aos afastamentos do trabalho por problemas de saúde, foram relatados por 38,3%. E, destes, a maioria (56,5%) afirmou que não houve emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). De todos os que tiveram afastamento, 91,2% tinham como comprovar a ocorrência.

TABELA 1.2 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS NAS HOMOLOGAÇÕES, SEGUNDO O CARGO/FUNÇÃO QUE OCUPA

	CAIXA	TÉCNICO	ASSISTENTE	GERENTE	ANALISTA	OPERADOR	COORD. / SUPERV.	(OUTROS)	TOTAL
ESTRESSE	53,6%	46,6%	44,4%	58,0%	52,0%	56,6%	52,2%	44,6%	52,1%
DEPRESSÃO	35,7%	24,4%	44,4%	42,0%	34,5%	48,8%	37,3%	33,7%	38,1%
OMBROS	42,9%	47,7%	22,2%	24,5%	33,2%	39,7%	38,8%	28,9%	35,4%
INSÔNIA	21,4%	32,6%	22,2%	46,3%	32,2%	38,6%	38,8%	30,1%	35,0%
PUNHOS	30,4%	45,1%	27,8%	22,3%	29,7%	34,6%	23,9%	20,5%	30,7%
BRAÇO/ANTEBRAÇO	39,3%	31,1%	22,2%	20,2%	29,4%	29,5%	25,4%	16,3%	27,0%
COLUNA CERVICAL/DORSAL	28,6%	25,9%	16,7%	21,3%	31,2%	25,2%	25,4%	21,1%	25,7%
MÃOS	23,2%	23,3%	22,2%	14,4%	18,5%	18,2%	19,4%	15,7%	18,5%
COTOVELO	25,0%	19,7%	16,7%	9,0%	14,5%	13,9%	22,4%	10,8%	14,6%
HIPERTENSÃO	5,4%	11,9%	0,0%	13,3%	15,0%	7,2%	13,4%	13,3%	11,6%
DEDOS	16,1%	16,1%	16,7%	5,9%	11,4%	8,6%	11,9%	9,0%	10,6%
ARRITMIAS CARDÍACAS	3,6%	7,3%	0,0%	12,8%	10,4%	11,3%	7,5%	4,2%	9,3%
VISÃO	10,7%	9,8%	5,6%	9,6%	9,6%	4,0%	9,0%	7,2%	7,9%
AUDIÇÃO	5,4%	5,2%	0,0%	3,7%	4,3%	8,8%	7,5%	4,2%	5,6%
VOZ	0,0%	1,6%	0,0%	3,7%	1,5%	13,1%	1,5%	1,8%	4,9%
CEFALÉIA/ ENXAQUECA/ DOR DE CABEÇA	0,0%	2,6%	0,0%	3,7%	4,3%	5,9%	1,5%	1,8%	3,7%
GASTRITE / ÚLCERA/ PROBL. ESTOMACIAIS	1,8%	1,6%	0,0%	3,7%	2,8%	4,6%	1,5%	4,2%	3,2%
SÍNDROME DO PÂNICO	1,8%	1,6%	0,0%	1,6%	2,3%	3,5%	1,5%	0,6%	2,1%
ANSIEDADE	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%	0,8%	1,1%	0,0%	1,2%	0,7%
DORES NO PEITO / INFARTO	1,8%	0,5%	0,0%	1,6%	0,8%	0,3%	1,5%	0,0%	0,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

O estresse e problemas nos ombros são os mais citados por Caixas e Técnicos. Entre Gerentes, destacam-se o estresse e problemas de insônia. Entre Analistas e Coordenadores, sobressai-se o problema do estresse. Já entre Operadores, os problemas mais referidos são o estresse e a depressão.

TABELA 1.2 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS NAS HOMOLOGAÇÕES, SEGUNDO O CARGO/FUNÇÃO QUE OCUPA (complementar)
(com base no total de homologações)

	CAIXA	TÉCNICO	ASSISTENTE	GERENTE	ANALISTA	OPERADOR	COORD. / SUPERV.	(OUTROS)	TOTAL
ESTRESSE	25,4%	20,2%	21,6%	18,1%	16,8%	33,1%	17,4%	11,5%	19,7%
DEPRESSÃO	16,9%	10,5%	21,6%	13,1%	11,2%	26,5%	12,4%	8,7%	14,4%
OMRO	20,3%	20,6%	10,8%	7,6%	10,8%	23,2%	12,9%	7,5%	13,4%
INSÔNIA	10,2%	14,1%	10,8%	14,4%	10,4%	22,6%	12,9%	7,8%	13,2%
PUNHO	14,4%	19,5%	13,5%	7,0%	9,6%	20,2%	8,0%	5,3%	11,6%
BRAÇO/ANTEBRAÇO	18,6%	13,5%	10,8%	6,3%	9,5%	17,2%	8,5%	4,2%	10,2%
COLUNA CERVICAL/DORSAL	13,6%	11,2%	8,1%	6,6%	10,1%	14,7%	8,5%	5,4%	9,7%
MÃOS	11,0%	10,1%	10,8%	4,5%	6,0%	10,7%	6,5%	4,0%	7,0%
COTOVELO	11,9%	8,5%	8,1%	2,8%	4,7%	8,2%	7,5%	2,8%	5,5%
HIPERTENSÃO	2,5%	5,2%	0,0%	4,1%	4,8%	4,2%	4,5%	3,4%	4,4%
DEDOS	7,6%	7,0%	8,1%	1,8%	3,7%	5,0%	4,0%	2,3%	4,0%
ARRITMIAS CARDÍACAS	1,7%	3,1%	0,0%	4,0%	3,4%	6,6%	2,5%	1,1%	3,5%
VISÃO	5,1%	4,3%	2,7%	3,0%	3,1%	2,4%	3,0%	1,9%	3,0%
AUDIÇÃO	2,5%	2,2%	0,0%	1,2%	1,4%	5,2%	2,5%	1,1%	2,1%
VOZ	0,0%	0,7%	0,0%	1,2%	0,5%	7,7%	0,5%	0,5%	1,8%
CEFALÉIA	0,0%	1,1%	0,0%	1,2%	1,4%	3,4%	0,5%	0,5%	1,4%
GASTRITE/ÚLCERA	0,8%	0,7%	0,0%	1,2%	0,9%	2,7%	0,5%	1,1%	1,2%
SÍNDROME DO PÂNICO	0,8%	0,7%	0,0%	0,5%	0,7%	2,0%	0,5%	0,2%	0,8%
ANSIEDADE	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,2%	0,6%	0,0%	0,3%	0,3%
INFARTO	0,8%	0,2%	0,0%	0,5%	0,2%	0,2%	0,5%	0,0%	0,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

Os percentuais foram calculados com base no total de desligados entre 2008 e 2013 (3904 homologações). O estresse e problemas nos ombros são os mais citados por Caixas e Técnicos. Entre Gerentes, destacam-se o estresse e problemas de insô-

nia. Entre Analistas e Coordenadores, sobressai-se o problema do estresse. Finalmente, entre Operadores, os problemas mais referidos são o estresse e a depressão.

Problemas de saúde referidos e prevalência por cargo ou função

uma maneira de se identificar diferenças entre grupos de uma população em função de suas características é relativizar esses grupos e suas características dentro de uma visão de conjunto. As características que forem comuns a todos os grupos desse conjunto deverão ser proporcionais ao tamanho de cada grupo. Por exemplo, acidentes de trajeto são fenômenos aleatórios que podem ocorrer com qualquer trabalhador, independentemente de seu cargo. Assim, o que se espera é que um grupo maior de trabalhadores registre um número também maior de acidentes de trajeto. Se um grupo pequeno de trabalhadores apresentar uma proporção maior de acidentes de trajeto, isso indica que, por algum motivo, este grupo se diferencia dos demais em relação a esta característica.

O gráfico 1.1 (página seguinte) mostra a participação dos trabalhadores agrupados em cargos, considerando-se o conjunto de sete cargos pesquisados e o percentual de trabalhadores de cada grupo que referiu problemas de depressão, estresse, punhos, ombros ou insônia. A barra de cor preta se refere à participação percentual do número de trabalhadores de cada grupo dentro do conjunto, e as barras em outras cores indicam a participação do grupo em relação aos principais problemas, acima referidos. Por exemplo, nesta visão de conjunto, pode-se dizer que a situação dos Analistas seria a menos complicada, pois a sua participação em relação aos problemas referidos é menor que o peso desse grupo no conjunto de trabalhadores (30,6%). Situações parecidas se verificam com os Assistentes e os Coordenadores/Supervisores, que apresentam pouca variação entre os percentuais de trabalhadores e os percentuais de problemas de saúde referidos. Situação bem diferente é a dos Operadores, que têm maior participação nos números de problemas referidos do que no número de trabalhadores, destacando-se aí a depressão (em verde). Entre os Gerentes, destaca-se o problema da insônia, e, em menor intensidade, o estresse e a depressão. Entre os Técnicos e os Caixas, há a prevalência de problemas osteomusculares (ombros e punhos).

Gráfico 1.1 - Problemas de saúde referidos nas homologações e prevalência por cargo/função.

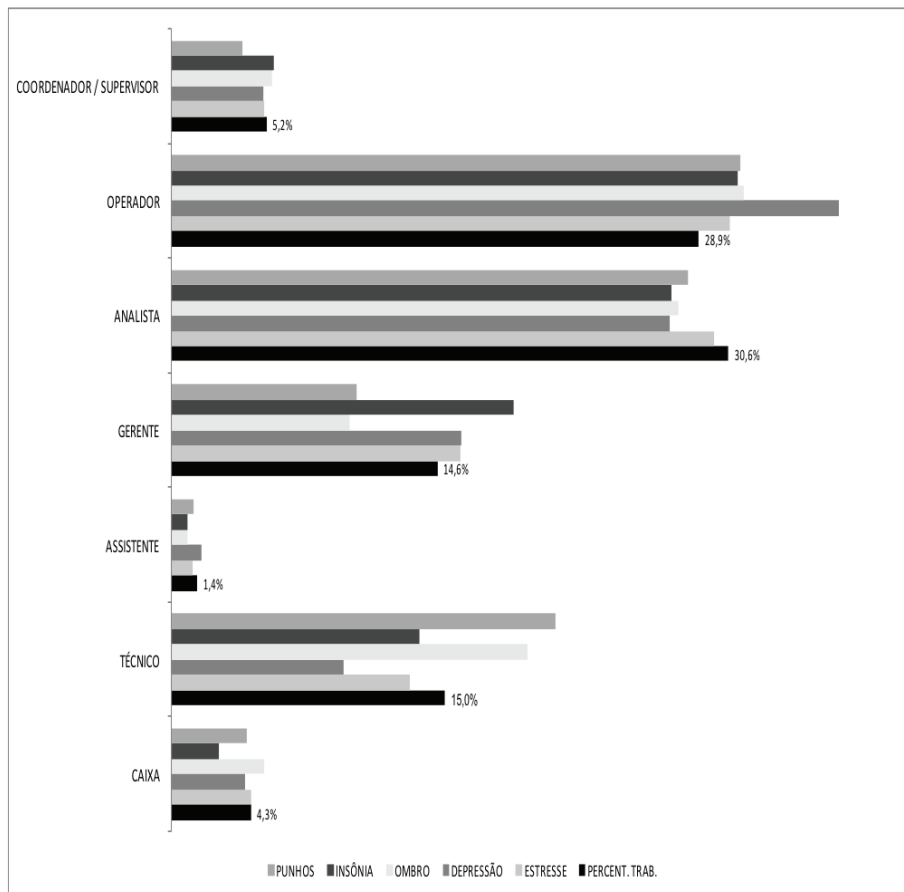


TABELA 1.3 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS NAS HOMOLOGAÇÕES, SEGUNDO LOCAL DE TRABALHO.

	AGÊNCIA	DEPARTAMENTO	TELEBANCO *
ESTRESSE	53,9%	50,6%	54,8%
DEPRESSÃO	38,6%	33,0%	46,4%
OMBRO	32,3%	35,0%	38,7%
INSÔNIA	34,3%	33,4%	39,0%
PUNHO	29,1%	29,7%	33,5%
BRAÇO/ANTEBRAÇO	27,6%	25,7%	29,8%
COLUNA CERVICAL/DORSAL	22,0%	27,4%	24,8%
MÃOS	20,5%	17,0%	20,6%
COTOVELO	15,7%	13,9%	15,6%
HIPERTENSÃO	11,4%	13,8%	7,7%
DEDOS	11,8%	11,1%	8,9%
ARRITMIAS CARDÍACAS	9,8%	8,1%	10,4%
VISÃO	7,1%	9,8%	4,2%
AUDIÇÃO	4,7%	4,6%	7,9%
VOZ	1,2%	2,7%	11,4%
CEFALÉIA	1,6%	3,5%	5,5%
GASTRITE/ÚLCERA	2,4%	3,1%	4,2%
SÍNDROME DO PÂNICO	1,2%	1,7%	3,5%
ANSIEDADE	0,4%	0,6%	1,2%
INFARTO	1,2%	0,8%	0,2%
TOTAL	100%	100%	100%

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

* TELEBANCO / CALL CENTER / COBRANÇA / SAC

**TABELA 1.4
PROBLEMAS DE SAÚDE AGRUPADOS, SEGUNDO LOCAL DE TRABALHO.**

	AGÊNCIA	DEPARTAMENTO	TELEBANCO *	TOTAL
OSTEOMUSCULARES	64,2%	66,8%	67,2%	66,4%
MENTAL / PSÍQUICAS	67,7%	63,9%	72,5%	67,0%
PSICOSSOMÁTICAS / DOENÇAS CRÔNICAS	33,1%	34,8%	37,5%	35,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Tabela percentual de coluna (respostas múltiplas)

* TELEBANCO / CALL CENTER / COBRANÇA / SAC

**TABELA 1.5
CARGOS/FUNÇÕES, SEGUNDO PROBLEMAS DE SAÚDE AGRUPADOS.**

	OSTEO	MENTAL	CRÔNICAS	TOTAL
CAIXA	78,6%	66,1%	23,2%	100,0%
TÉCNICO	79,3%	61,7%	29,0%	100,0%
ASSISTENTE	50,0%	61,1%	5,6%	100,0%
GERENTE / SUBGERENTE	53,2%	72,9%	41,5%	100,0%
ANALISTA	67,8%	62,9%	37,1%	100,0%
OPERADOR	68,9%	74,3%	39,9%	100,0%
COORDENADOR / SUPERVISOR	65,7%	65,7%	29,9%	100,0%
OUTROS	57,2%	60,2%	30,1%	100,0%
TOTAL	66,4%	67,0%	35,2%	100%

Tabela percentual de LINHA (respostas múltiplas)

O estresse é o problema mais percebido em todos os locais; porém, sobressai-se um pouco mais, assim como a depressão, entre os trabalhadores do telebanco (tabela 1.3).

Problemas de natureza mental/psíquica foram citados pela maioria (67%) dos que referiram algum problema de saúde (tabela 1.4), e mais notadamente pelos trabalhadores do telebanco (72,5%).

Problemas osteomusculares foram proporcionalmente mais referidos por Caixas e Técnicos (tabela 1.5), enquanto Gerentes e Operadores apresentaram maiores percentuais de problemas mentais/psíquicos. Gerentes também apresentaram maiores percentuais de problemas de saúde psicossomáticos e crônicos (41,5%).

QUADRO 1.3 - EVOLUÇÃO DOS PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS, POR TEMPO DE BANCO, SEGUNDO GRUPOS DE DOENÇAS.

TEMPO DE BANCO	OSTEOMUSCULARES			MENTAL/PSÍQUICAS			CRÔNICAS *		
	MÍNIMO	MÁXIMO	MÉDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	MÉDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	MÉDIO
ATÉ 1 ANO	1	6	1,6	1	3	1,7	1	3	1,3
DE 1 A 2 ANOS	1	6	1,7	1	4	1,8	1	3	1,4
DE 2 A 5 ANOS	1	6	2,1	1	4	1,8	1	7	1,2
DE 5 A 10 ANOS	1	7	3,1	1	5	2	1	5	1,3
MAIS DE 10 ANOS	1	7	2,8	1	7	2,7	1	4	1,4

* Psico-Somáticas/Desgaste Físico/Doenças Crônicas

Analisando-se o número de problemas de saúde citados pelos bancários desligados no período, verifica-se que, na medida em que aumenta o tempo de trabalho no banco, crescem os relatos de problemas osteomusculares e também de natureza mental/psíquica. Quanto a problemas de saúde crônicos, os números médios se mantêm praticamente sem variação, embora haja grande variabilidade nos números máximos de problemas citados por trabalhador.

QUADRO 1.4 - PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE E TIVERAM AFASTAMENTO DO TRABALHO.

GÊNERO			TEMPO DE BANCO		
MASCULINO	165	29,2%	ATÉ 1 ANO	15	2,7%
FEMININO	401	70,8%	MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS	28	4,9%
	566	100,0%	DE 3 A 5 ANOS	131	23,1%
SINDICALIZADOS			DE 6 A 10 ANOS	210	37,1%
SIM	399	70,5%	MAIS DE 10 ANOS	175	30,9%
NÃO	140	24,7%	(SEM RESPOSTA)	7	1,2%
(SEM RESPOSTA)	27	4,8%			
CARGO/FUNÇÃO			LOCAL DE TRABALHO		
OPERADORES	187	33,0%	DEPARTAMENTO	262	46,3%
ANALISTAS	146	25,8%	TELEBANCO	194	34,3%
GERENTES / SUBGERENTES	62	11,0%	AGÊNCIA	97	17,1%
TÉCNICO / TÉCNICO DE AGÊNCIA CX	60	10,6%	(SEM RESPOSTA)	13	2,3%
OUTROS (ESPECIALISTAS / MONITORES / CONSULT.)	51	9,0%			
COORDENADORES / SUPERVISORES	25	4,4%	(considerando o total de desligados por local de trabalho)		
CAIXA (TÉCNICO DE AGÊNCIA GCX)	21	3,7%	DEPARTAMENTO	(782)	33,5%
ASSISTENTES	6	1,1%	TELEBANCO	(403)	48,1%
(SEM RESPOSTA)	8	1,4%	AGÊNCIA	(254)	38,2%

Entre 2008 e 2013, 566 dos trabalhadores desligados referiram problemas de saúde e tiveram afastamento do trabalho. Entre eles, as mulheres são a grande maioria, da mesma forma como ocorre em relação aos trabalhadores sindicalizados.

Quanto ao cargo ou função dos que tiveram afastamento, a maior e mais significativa parcela é composta por Operadores. E, em relação ao tempo de trabalho, a maioria dos que tiveram afastamento tinha entre seis e 10 anos.

Quanto à questão do local de trabalho, a maioria dos que já se afastaram do trabalho é composta por trabalhadores de Departamentos ou Centros Administrativos. Porém, caso seja considerado o total dos desligados que referiram problemas de saúde, agrupados por local de trabalho (entre parêntesis), o maior percentual de afastados é de trabalhadores do telebanco.

QUADRO 1.5 - PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE E CITARAM DEPRESSÃO E/OU ESTRESSE.

	MASC.	FEM.	TEMPO DE BANCO *	
REFERIRAM DEPRESSÃO	324	612	ATÉ 1 ANO	51 61,4%
OU ESTRESSE OU AMBOS	34,6%	65,4%	MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS	72 69,2%
TOTAL = 936 (63,4%) *			DE 3 A 5 ANOS	246 67,6%
			DE 6 A 10 ANOS	326 65,7%
			MAIS DE 10 ANOS	226 55,8%
CARGO/FUNÇÃO *			LOCAL DE TRABALHO *	
CAIXA (TÉCNICO DE AGÊNCIA GCX)	37	66,1%	AGÊNCIA	164 64,6%
TÉCNICO / TÉCNICO DE AGÊNCIA CX	107	55,4%	DEPARTAMENTO	470 60,1%
ASSISTENTES	11	61,1%	TELEBANCO	282 70,0%
GERENTES / SUBGERENTES	130	69,1%		
ANALISTAS	236	59,9%		
OPERADORES	269	72,1%		
COORDENADORES / SUPERVISORES	40	59,7%		
OUTROS (ESPECIALISTAS / MONITORES / CONSULT.)	94	56,6%		
			HISTÓRICO DE AFASTAMENTO	
			SIM	409 43,7%
			NÃO	461 49,3%
			(SEM RESPOSTA)	66 7,1%

* percentuais calculados com base nos totais de desligados do relativo segmento e que referiram problemas de saúde (quadro 1.1).

Dos 1476 desligados que referiram algum tipo de problema de saúde, 936 (63,4%) citaram depressão e/ou estresse, e 65,4% dos que apresentaram este quadro eram mulheres. Caso seja considerado o total de homologações do período (3904), pode-se estimar que, dos trabalhadores desligados entre 2008 e 2013, 24% sofriam de depressão e/ou estresse.

Entre os Operadores desligados entre 2008 e 2013 e que referiram algum problema de saúde está o maior percentual dos que citaram depressão, estresse, ou ambos os problemas.

Quanto ao tempo de banco, aqueles com até dois anos já são maioria entre os que apresentam este quadro, apesar do pouco tempo de casa, e o menor percentual está entre aqueles com mais de 10 anos de banco.

Entre os trabalhadores nas áreas de telebanco (Telebanco, *Call Center*, Cobrança e SAC) também se verificam os maiores percentuais dos que referem depressão e/ou estresse.

Também é importante verificar que quase a metade destes trabalhadores (49,3%) não tinha histórico de afastamento do trabalho.

QUADRO 1.6

PERFIL DOS DESLIGADOS QUE REFERIRAM PROBLEMAS DE SAÚDE E CITARAM PROBLEMAS NOS OMBROS OU PUNHOS.

	MASC.	FEM.	TEMPO DE BANCO *	
CITARAM PROBLEMAS NOS OMBROS	206	499	ATÉ 1 ANO	31,3%
OU NOS PUNHOS OU EM AMBOS	29,2%	70,8%	MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS	26,0%
	TOTAL = 705 (47,8%) *		DE 3 A 5 ANOS	50,0%
			DE 6 A 10 ANOS	51,4%
			MAIS DE 10 ANOS	50,9%
CARGO/FUNÇÃO *			LOCAL DE TRABALHO *	
CAIXA (TÉCNICO DE AGÊNCIA GCX)	32	57,1%	AGÊNCIA	45,3%
TÉCNICO / TÉCNICO DE AGÊNCIA CX	119	61,7%	DEPARTAMENTO	46,4%
ASSISTENTES	6	33,3%	TELEBANCO	52,1%
GERENTES / SUBGERENTES	64	34,0%		
ANALISTAS	176	44,7%		
OPERADORES	205	55,0%		
COORDENADORES / SUPERVISORES	31	46,3%	HISTÓRICO DE AFASTAMENTO	
OUTROS (ESPECIALISTAS / MONITORES / CONSULT.)	65	39,2%	SIM	40,4%
			NÃO	53,2%
			(SEM RESPOSTA)	6,4%

* percentuais calculados com base nos totais de desligados do relativo segmento e que referiram problemas de saúde (quadro 1.1).

Dos 1476 desligados que referiram algum problema de saúde, 705 (47,8%) citaram problemas nos ombros e/ou punhos (destes, 70,8% eram mulheres). Caso seja considerado o total de homologações do período (3904), pode-se estimar que, dos trabalhadores desligados entre 2008 e 2013, 18% sofriam desses problemas.

Técnicos e Caixas desligados entre 2008 e 2013, e que referiram algum problema de saúde, têm os maiores percentuais de problemas nos ombros e/ou punhos. Quanto ao tempo de banco, à medida que aumenta esse tempo, aumenta o número dos que apresentam este quadro. Aqueles com mais de 10 anos de banco apresentam leve diminuição neste número.

Entre os trabalhadores nas áreas de telebanco (Telebanco, *Call Center*, Cobrança e SAC) também se verificam os maiores percentuais dos que têm esses problemas.

É importante verificar ainda que mais da metade dos trabalhadores com problemas nos ombros ou punhos (53,2%) não tinha histórico de afastamento do trabalho.

2 – PESQUISA PROCESSOS TRABALHISTAS AJUIZADOS CONTRA O HSBC NO PERÍODO 2011-2013

1. Métodos e técnicas de pesquisa

Esta pesquisa envolveu a análise das reclamações trabalhistas ajuizadas contra o Banco HSBC na comarca de Curitiba, entre os anos de 2011 e 2013 (cadastradas no sistema eletrônico da Justiça do Trabalho até 17 de dezembro de 2013). Diante do grande número de reclamações acerca das práticas de gestão do HSBC, este banco foi escolhido para a investigação da hipótese de possível relação entre seus métodos de gestão e o índice de problemas de saúde e adoecimento por parte dos seus empregados.

Com o objetivo de examinar os casos mais específicos que envolvem métodos de gestão e adoecimento, focou-se a análise nos processos que indicavam pedido de indenização por danos morais.

Dessa forma, foram adotados os seguintes procedimentos:

- a) Encaminhado ofício ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região para obtenção da listagem dos processos judiciais ajuizados contra o HSBC desde o estabelecimento do banco no Brasil.
- b) Separação dos processos ajuizados nos anos de 2011, 2012 e 2013, com vistas a analisar as reclamações mais recentes e considerando duas hipóteses: a) o aprofundamento do assédio e sua naturalização como método de gestão no espaço de trabalho nos últimos anos; b) o aumento dos pedidos de indenização que têm como causa assédio moral na prática da advocacia trabalhista.
- c) Realização de uma primeira triagem, buscando-se identificar reclamações trabalhistas individuais que tenham como reclamantes empregados submetidos aos métodos de gestão do HSBC, incluindo aqueles terceirizados ilicitamente (que trabalhavam na atividade-fim sem serem contratados diretamente pelo banco). Dessa forma, foram excluídos processos coletivos, como ações civis públicas e, ainda, reclamações ajuizadas por trabalhadores não sujeitos diretamente aos métodos de gestão do HSBC, como os empregados terceirizados licitamente (foram excluídos, assim, empregados vigilantes e da área de limpeza). Essa primeira triagem teve

como resultado a listagem dos 1587 trabalhadores subordinados ao HSBC que ajuizaram reclamatória contra o banco entre 2011 e 2013.

- d) Na segunda triagem, selecionaram-se todos os processos judiciais nos quais constava pedido de indenização por danos morais. Dos 1587 empregados que ajuizaram reclamações, 893 afirmaram que sofreram dano moral por parte do HSBC.
- e) As reclamações trabalhistas dos 893 empregados foram analisadas individualmente, de forma a se examinar cada um dos assuntos que constam no item 2 deste relatório, como características pessoais (idade, sexo, etc.), cargo, local de trabalho, riscos psicossociais a que foram submetidos e problemas de saúde citados. Ressalte-se que, em alguns casos, um mesmo empregado ajuizou mais de uma reclamação. Nestas hipóteses, foram analisados os processos conjuntamente, com vistas a se extrair o maior número de informações.
- f) O questionário preenchido para cada um dos processos foi construído, conjuntamente, pelas pesquisadoras envolvidas no projeto, por um estatístico e por um médico do trabalho. Para preencher o formulário foram analisados todos os documentos e petições presentes no processo (petição inicial, contestação, laudos periciais, receituários médicos, depoimento de testemunhas, etc.).
- g) Paralelamente a esse trabalho, as homologações fornecidas pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curitiba e Região também foram analisadas. O Sindicato dispõe de um formulário com diversas questões sobre problemas e doenças que o empregado possa ter sofrido durante o contrato de trabalho, e esse formulário é preenchido por todos os bancários na ocasião das rescisões dos contratos. Dessa forma, esses dados referentes às informações prestadas pelos trabalhadores no momento da rescisão contratual também integram esta pesquisa.

2. Análise dos processos

Os 893 processos foram analisados individualmente. Este exame de cada reclamação trabalhista foi dividido em quatro itens básicos: a) identificação do trabalhador, situação no banco e situação do processo; b) perigos psicossociais a que

está exposto o trabalhador; c) problemas de saúde ligados ao trabalho; d) encaminhamento judicial da questão.

2.1. Identificação do trabalhador, situação no banco e situação do processo

- a) **Idade:** constam apenas os anos completos, de modo que, se o trabalhador tinha 20 anos e 11 meses, consta, como idade, 20 anos.
- b) **Tempo no banco:** tempo de trabalho no HSBC, em anos. Constam os números inteiros, arredondados para cima, de forma que, se o empregado trabalhou três meses, consta 1 ano. Se trabalhou 9 anos e 2 meses, consta 10 anos.
- c) **Sexo:** masculino ou feminino.
- d) **Função e local de trabalho:**

Locais de trabalho:

- 1. Agência (todos os empregados que exerceram suas funções em agências de atendimento aos clientes do HSBC, atendendo-os diretamente ou não).
- 2. Departamentos/Centros administrativos (todos os empregados que exerceram suas funções em departamentos e centros administrativos do HSBC e, ainda, os que não se enquadraram nos itens 1 e 3).
- 3. Telebanco/*Call Center*/Cobrança/SAC/*Help Desk* (todos os empregados que exercem suas funções no serviço de *call center*, telebanco, setor de cobrança por telefone, serviço de atendimento ao cliente e banco por telefone).

Cargos/Funções:

- 1. Caixa.
- 2. Técnico/Escriturário.
- 3. Assistente.
- 4. Gerente.
- 5. Analista.
- 6. Operador (incluídos neste item os operadores de *telemarketing*).
- 7. Coordenador/Supervisor/Chefe de setor/Superintendente/Chefe de seção.

8. Outros (todos os que não se enquadram nos itens anteriores. Por exemplo, monitores, *trainees*, facilitadores do atendimento, consultores, especialistas, secretárias, advogados, engenheiros, estagiários, etc.).
- e) **Ano da demissão:** ano em que aconteceu a rescisão contratual.

2.2. *Perigos psicossociais a que está exposto o trabalhador*

Estes itens foram elaborados com base na tabela de perigos psicossociais ligados ao trabalho, da Organização Mundial de Saúde (OMS), com algumas alterações introduzidas devido às especificidades do trabalho bancário.

1. **Subutilização de habilidades (teor do trabalho):** diz respeito a situações em que é ordenado ao empregado que exerça atividades que exigem capacitação inferior àquela que foi exigida à contratação, ou atividades inferiores às que o empregado tem condições intelectuais de desenvolver. Exemplo: gerente que, ao retornar ao trabalho após licença médica devido a doença, é colocado para auxiliar clientes em informações básicas na entrada do banco.
2. **Alto nível de incerteza (teor do trabalho):** representado por situações em que o empregado trabalha sob incertezas acerca do teor das atividades que deve realizar, tem surpresas sobre suas tarefas, não sabe exatamente quais são suas funções na empresa.
3. **Exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado (teor do trabalho):** ocorre quando o empregado fica continuamente exposto a clientes. Exemplo: trabalho no caixa ou em teleatendimento.
4. **Sobrecarga ou pouca carga (carga e ritmo de trabalho):** refere-se a situações em que há excesso de trabalho, quando há relato de que habitualmente não é possível fazer as atividades designadas no horário da jornada de trabalho normal e quando o ritmo de trabalho é continuamente fora do que seria considerado normal devido ao grande volume de atividades a serem desempenhadas. Casos de pouca carga são aqueles em que o trabalhador tem pouca atividade, de modo a ficar ocioso.
5. **Altos níveis de pressão por tempo (carga e ritmo de trabalho):** dizem respeito a situações em que o tempo é reduzido ou insuficiente para realizar determinada tarefa.

6. **Sujeição contínua a prazos (carga e ritmo de trabalho):** são situações em que o empregado está cotidianamente sujeito a prazos.
7. **Metas abusivas (carga e ritmo de trabalho):** referem-se à imposição de objetivos além do razoável ao empregado. As metas abusivas são uma combinação dos itens 4, 5 e 6, de forma que, quando havia reclamação indicando abuso nas metas, foram apontados no formulário este item 7 conjuntamente aos itens 4, 5 e 6.
8. **Horários imprevisíveis (horário de trabalho):** referem-se a horários de trabalho incertos. Exemplo: trabalhador é convocado para trabalhar após o horário previsto para sua saída ou em dias que costumeiramente não trabalharia, de modo a interromper sua rotina e planejamento acerca do trabalho.
9. **Falta de controle da carga de trabalho (controle):** trata-se de situação na qual o empregado não tem previsibilidade sobre a carga de trabalho, é surpreendido por cargas diferentes a cada período. O exemplo mais comum diz respeito ao aumento das metas estabelecidas durante o dia (se metas diárias) ou o mês (quando mensais).
10. **Ritmo de trabalho (controle):** refere-se a situações de ritmo exacerbado de trabalho, que é marcado pela imposição de prazos exíguos para cumprimento de um alto número de tarefas.
11. **Controle do uso do banheiro (controle):** ocorre quando o tempo de qualquer pausa é controlado diretamente pelo empregador, de forma que ele tenha controle sobre o uso que o empregado faz do banheiro – quando vai e quanto tempo demora. Este item se estende a casos em que, devido ao excesso de trabalho, o empregado se vê impedido de se ausentar de seu posto de trabalho.
12. **Condições ambientais ruins (ambiente e equipamentos):** referem-se aos casos em que as condições físicas (não no plano de relações interpessoais) são inadequadas, havendo, por exemplo, falta de espaço físico para realizar o trabalho, ruído excessivo e problemas ergonômicos.
13. **Comunicação fraca (cultura organizacional e função):** ocorre quando há problemas decorrentes de pouca comunicação entre os colegas de trabalho e entre os superiores hierárquicos e os empregados.
14. **Baixos níveis de apoio para a solução de problemas e para o desenvolvimento pessoal (cultura organizacional e função):** ocorrem quando a

empresa não conta com política de apoio a empregados que passam por problemas no tocante ao desenvolvimento do trabalho. O caso mais recorrente é a demissão discriminatória do empregado doente.

15. **Isolamento físico ou social (relações interpessoais):** ocorre quando o empregado se apresenta isolado no ambiente de trabalho, separado dos demais física ou socialmente, obstado de estar nos espaços de sociabilização da empresa.
16. **Precariedade das relações com superiores ou colegas de trabalho (relações interpessoais):** diz respeito a casos em que os empregados relatam humilhações constantes, ambiente pesado e ruim entre os colegas, competitividade exacerbada estimulada pela empresa, pressão exagerada, assédios habituais entre colegas e superiores hierárquicos.
17. **Conflito interpessoal (relações interpessoais):** refere-se a casos em que há problemas pessoais – de ordem íntima, particular – entre os empregados, com consequências no ambiente de trabalho.
18. **Falta de apoio social (relações interpessoais):** ocorre quando a empresa não fornece apoio para que os empregados resolvam problemas que, mesmo não diretamente relacionados ao trabalho, acabam afetando seu exercício. Um exemplo recorrente acontece quando o empregado é impedido de faltar por motivo de saúde.
19. **Ambiguidade de papéis (papéis na organização):** ocorre na existência de casos em que há desvio ou acúmulo de função.
20. **Estagnação da carreira e incerteza (desenvolvimento da carreira):** ocorre quando o empregado está estagnado ou tem incertezas sobre o desenvolvimento de sua carreira no plano individual, quando a empresa não dá a ele previsibilidade sobre o seu futuro ou quando não concretiza o plano de carreira estabelecido.
21. **Insegurança no trabalho (desenvolvimento da carreira):** refere-se a situações em que o empregado sofre ameaças gerais em relação ao desenvolvimento de sua carreira: ameaça de demissão, de transferência de agência ou de local de trabalho, etc.
22. **Ameaça de demissão (desenvolvimento da carreira):** diz respeito às ameaças de demissão diretas e indiretas (item mais específico em relação ao “27. insegurança no trabalho”).

23. **Demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal (interface lar/trabalho):** referem-se a situações em que há queixas diretas de que as exigências feitas pela empresa conflitam com a vida pessoal do empregado (por exemplo, viagens constantes e por longos períodos).
24. **Uso de fantasia:** ocorre quando o empregado é obrigado a usar fantasias ou roupas que o deixam em posição vexatória no ambiente de trabalho.
25. **Exposição e cobrança vexatória por produtividade:** ocorrem quando o empregado sofre cobranças em relação à sua produtividade de forma vexatória, ou tem sua produtividade exposta de forma humilhante (não foram incluídos aqui os casos em que são expostos *rankings* de produtividade em murais, pois, apesar de serem vexatórios, a jurisprudência tem considerado que não ultrapassam os limites do poder diretivo do empregador).
26. **Sinalização na mesa quando ausente:** refere-se aos casos em que há sinalização de que o empregado está fazendo pausa no trabalho (para ir ao banheiro, tomar água, etc.), fazendo com que todos os empregados, enquanto a sinalização estiver presente, saibam que ele está fora de seu posto de trabalho.
27. **Exigência superior às habilidades:** ocorre quando é exigido ao empregado que exerça atividades para além daquelas para as quais foi contratado e que não estejam relacionadas exatamente a suas funções, fazendo com que passe por situações vexatórias.
28. **Humilhação na demissão:** refere-se a casos em que o empregado sofre conduta vexatória por parte de superiores e colegas de trabalho no momento em que foi comunicado de sua dispensa.
29. **Exigência de prática ilícita:** ocorre quando o empregado é obrigado a realizar procedimentos fraudulentos, como, por exemplo, compensar um cheque sem a assinatura correta.
30. **Discriminação:** refere-se a casos em que o empregado relata algum ato discriminatório no ambiente de trabalho. As razões do ato podem ser diversas, como deficiência, religião ou doença.
31. **Falta de pausa para recuperação:** ocorre quando não é concedido intervalo ao empregado para que se recupere dos esforços repetitivos e afins. O intervalo é previsto no artigo 72 da CLT.

32. **“Demissão” abusiva:** refere-se a situações em que o empregado relata que sua despedida foi ilegal. O caso mais comum é a dispensa discriminatória em razão de doença.
33. **Estorno da comissão:** ocorre quando há o estorno de uma parcela paga a título de comissão devido a motivos alheios ao empregado (acontece habitualmente quando o empregado recebe comissão pela venda de cartões de crédito e deve “devolver” a comissão se o cartão for cancelado antes de certo tempo de uso).
34. **Invasão da vida privada:** ocorre quando a empresa pratica atos com vistas a investigar a vida privada dos empregados, invadindo a esfera íntima deles.
35. **Promessa frustrada:** ocorre quando a empresa faz promessas em relação ao trabalho e não cumpre, como, por exemplo, quando divulga que pagará prêmio para o empregado que alcançar determinada meta, mas não paga.

Além desses casos, anotaram-se ainda aqueles em que o pedido de indenização por danos morais dizia respeito especificamente à prática antissindical e ao risco pela exposição do empregado que é obrigado a transportar dinheiro de forma insegura e inadequada.

2.3. Problemas de saúde ligados ao trabalho e afastamento

O formulário para análise dos processos contava com os seguintes itens relacionados a reclamações dos empregados no tocante à saúde: a) depressão, b) estresse, c) ombro, d) punho, e) ansiedade, f) síndrome do pânico, g) braço/antebraço, h) insônia, i) coluna, j) cotovelo, k) problemas cardiovasculares, l) mãos, m) cefaleia, n) síndrome de *burnout*, o) problemas gastrointestinais, p) hipertensão, q) arritmias cardíacas, r) dedos, s) audição, t) voz, u) visão.

Os itens que especificam partes do corpo humano (como ombro, punho, cotovelo, etc.) foram considerados todas as vezes em que o empregado fez menção a qualquer desconforto, dor ou doença na região específica.

Frise-se que as queixas referentes a dor, desconforto ou doença foram assinaladas mesmo na ausência de comprovação nos autos, uma vez que se optou, nesta pesquisa, por dar ênfase aos depoimentos e relatos dos empregados.

Os itens acima especificados estão enquadrados em três grandes grupos: doenças mentais/psíquicas, doenças osteomusculares e doenças crônicas, na forma a seguir:

- a) doenças mentais/psíquicas: depressão, estresse, ansiedade, síndrome do pânico, insônia, síndrome de *burnout*.
- b) doenças osteomusculares: relativas a ombro, punho, braço/antebraço, coluna, cotovelo, mãos, dedos.
- c) doenças crônicas: problemas cardiovasculares, cefaleia, problemas gastrointestinais, hipertensão, arritmias cardíacas, problemas da audição, voz, visão.

2.4. Encaminhamento judicial

A pesquisa conta ainda com a análise do encaminhamento judicial das reclamações trabalhistas: situação do processo (arquivado ou em andamento); existência, no processo, de laudo pericial, acordo judicial ou decisão de primeira instância e existência de recurso no tocante à indenização por danos morais.

A análise dos processos foi realizada entre abril e julho de 2014; por isso, a situação processual diz respeito ao que constava nos autos nesta época.

QUADRO 2.1 - NATUREZA DAS AÇÕES TRABALHISTAS (TOTAL DE AÇÕES).

	2011		2012		2013		TOTAL	
	ABS.	(%)	ABS.	(%)	ABS.	(%)	ABS.	(%)
PRÁTICA ANTISSINDICAL	19	4,5%	57	10,7%	117	18,4%	193	12,2%
TRANSPORTE DE VALORES	10	2,4%	18	3,4%	27	4,3%	55	3,5%
MÉTODOS ASSEDIOSOS	237	56,7%	268	50,2%	327	51,5%	832	52,4%
DOENÇAS OCUPACIONAIS	107	25,6%	121	22,7%	158	24,9%	386	24,3%
(OUTRAS RECLAMAÇÕES)	171	40,9%	250	46,8%	273	43,0%	694	43,7%
TOTAL	418	100%	534	100%	635	100%	1587	100%

respostas múltiplas

O total de reclamações corresponde ao total de empregados que ajuizaram ação contra o HSBC, entre os anos de 2011 e 2013. Em 56,3% (893) dos processos há pedido de indenização por danos morais, sendo que em 52,4% há referência a métodos de gestão considerados assediosos e, em 24,3%, relatos de doenças ocupacionais.

QUADRO 2.2 - PERFIL DOS DEMANDANTES DE AÇÕES COM REFERÊNCIA DE DANO MORAL.

	2011		2012		2013		TOTAL	
	ABS.	(%)	ABS.	(%)	ABS.	(%)	ABS.	(%)
SEXO								
FEMININO	139	56,3%	166	58,5%	224	61,9%	529	59,2%
MASCULINO	108	43,7%	118	41,5%	138	38,1%	364	40,8%
LOCAL DE TRABALHO								
AGÊNCIA	60	24,3%	64	22,5%	96	26,5%	220	24,6%
DEPARTAMENTOS/CENTRO ADMINISTRATIVO	67	27,1%	111	39,1%	119	32,9%	297	33,3%
TELEBANCO/CALL CENTER/COBRANÇA/SAC	78	31,6%	87	30,6%	128	35,4%	293	32,8%
(NÃO INFORMADO)	42	17,0%	22	7,7%	19	5,2%	83	9,3%
CARGO OU FUNÇÃO								
CAIXA (TÉCNICO DE AGÊNCIA GCX)	6	2,4%	1	0,4%	2	0,6%	9	1,0%
TÉCNICO (TÉCNICO DE AGÊNCIA CX)	34	13,8%	48	16,9%	36	9,9%	118	13,2%
ASSISTENTE	3	1,2%	4	1,4%	3	0,8%	10	1,1%
GERENTE	27	10,9%	40	14,1%	81	22,4%	148	16,6%
ANALISTA	52	21,1%	59	20,8%	76	21,0%	187	20,9%
OPERADOR	68	27,5%	74	26,1%	106	29,3%	248	27,8%
COORDENADOR / SUPERVISOR	14	5,7%	18	6,3%	14	3,9%	46	5,2%
OUTROS	36	14,6%	37	13,0%	37	10,2%	110	12,3%
(NÃO INFORMADO)	7	2,8%	3	1,1%	7	1,9%	17	1,9%
TEMPO DE BANCO								
ATÉ 1 ANO	15	6,1%	8	2,8%	19	5,2%	42	4,7%
MAIS DE 1 ATÉ 2 ANOS	16	6,5%	25	8,8%	31	8,6%	72	8,1%
DE 3 A 5 ANOS	46	18,6%	45	15,8%	69	19,1%	160	17,9%
DE 6 A 10 ANOS	88	35,6%	95	33,5%	141	39,0%	324	36,3%
MAIS DE 10 ANOS	82	33,2%	111	39,1%	101	27,9%	294	32,9%
(NÃO INFORMADO)	0	0,0%	0	0,0%	1	0,3%	1	0%
TOTAL	247	100%	284	100%	362	100%	893	100%

Do total dos processos com pedido de indenização por danos morais (893 processos), a maioria significativa de reclamantes eram mulheres (59,2%), Operadores (27,8%) e/ou que trabalham ou trabalharam por seis ou mais anos no HSBC (69%).

O número de ações propostas por Gerentes contra o HSBC apresentou um aumento significativo, triplicando entre 2011 e 2013 (dados com confiança de 99%).

**QUADRO 2.3 - ANO DE DESLIGAMENTO, NATUREZA DO PEDIDO E FASE DO PROCESSO.
(AÇÕES COM REFERÊNCIA DE DANO MORAL)**

	2011		2012		2013		TOTAL	
	ABS.	(%)	ABS.	(%)	ABS.	(%)	ABS.	(%)
ANO DE DESLIGAMENTO								
ANTES DE 2009	3	1,2%	2	0,7%	1	0,3%	6	0,7%
2009	37	15,0%	0	0,0%	1	0,3%	38	4,3%
2010	79	32,0%	22	7,7%	0	0,0%	101	11,3%
2011	114	46,2%	71	25,0%	21	5,8%	206	23,1%
2012	-	-	161	56,7%	96	26,5%	257	28,8%
2013	-	-	-	-	208	57,5%	208	23,3%
(NÃO DESLIGADO)	14	5,7%	27	9,5%	34	9,4%	75	8,4%
(NÃO INFORMADO)	0	0,0%	1	0,4%	1	0,3%	2	0,2%
NATUREZA DO PEDIDO *								
PRÁTICA ANTISSINDICAL	19	7,7%	57	20,1%	117	32,3%	193	21,6%
TRANSPORTE DE VALORES	10	4,0%	18	6,3%	27	7,5%	55	6,2%
MÉTODOS ASSEDIOSOS	237	96,0%	268	94,4%	327	90,3%	832	93,2%
DOENÇAS OCUPACIONAIS	107	43,3%	121	42,6%	158	43,6%	386	43,2%
FASE DO PROCESSO								
ARQUIVADO	147	59,5%	130	45,8%	84	23,2%	361	40,4%
EM ANDAMENTO	94	38,1%	149	52,5%	274	75,7%	517	57,9%
(NÃO INFORMADO)	6	2,4%	5	1,8%	4	1%	15	1,7%
TOTAL	247	100%	284	100%	362	100%	893	100%

* respostas múltiplas

Verifica-se que a maioria dos bancários demitidos propuseram ação judicial no mesmo ano da demissão. Apenas 8,4% dos bancários que ajuizaram ação trabalhista ainda possuíam vínculo empregatício com o banco.

Há um aumento bastante significativo no percentual de reclamações por prática antissindical: de 7,7% em 2011 para 32,3% em 2013 (dados com confiança de 99%).

Em 93,2% das ações analisadas, o pedido de indenização por dano moral se refere a métodos considerados assediosos, e, em 43,2%, há alegação de doença ocupacional.

TABELA 2.1 - MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS (AÇÕES COM REFERÊNCIA DE DANO MORAL).

	2011	2012	2013	TOTAL
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	67,2%	73,6%	75,7%	72,7%
altos níveis de pressão por tempo	48,2%	59,9%	63,0%	57,9%
sobrecarga ou pouca carga	52,2%	57,0%	57,5%	55,9%
continuamente sujeito a prazos	45,3%	52,8%	59,9%	53,6%
ritmo de trabalho	50,2%	53,5%	50,0%	51,2%
insegurança no trabalho	39,7%	49,6%	51,4%	47,6%
metas abusivas	45,7%	43,3%	47,8%	45,8%
ambiguidade de papéis	34,0%	40,1%	38,1%	37,6%
ameaça de demissão	30,0%	37,3%	37,6%	35,4%
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	30,4%	21,8%	30,1%	27,5%
baixos níveis de apoio para a solução de problemas	27,5%	18,3%	18,2%	20,8%
falta de pausa para recuperação	15,0%	20,5%	26,0%	20,7%
controle do uso do banheiro	17,4%	17,6%	16,6%	17,1%
condições ambientais ruins	23,1%	14,1%	12,2%	15,8%
estorno de comissão	2,5%	7,5%	13,8%	8,5%
discriminação (deficiência, religião, doença)	9,6%	8,6%	4,4%	6,9%
isolamento físico ou social	12,1%	7,0%	2,2%	6,5%
exposição vexatória por produtividade	6,3%	4,5%	3,6%	4,5%
subutilização de habilidades	7,7%	4,9%	1,1%	4,1%
conflito interpessoal (meritocracia, competição)	7,3%	2,5%	1,4%	3,4%
estagnação da carreira e incerteza	3,2%	3,9%	2,8%	3,2%
falta de apoio social	5,3%	2,5%	2,2%	3,1%
falta de controle da carga de trabalho	2,8%	3,9%	2,5%	3,0%
alto nível de incerteza	5,7%	1,8%	1,4%	2,7%
humilhação na demissão	4,2%	3,0%	1,1%	2,5%
demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal	3,2%	1,4%	2,2%	2,2%
invasão da vida privada	3,8%	2,2%	1,1%	2,1%
comunicação fraca	4,0%	1,4%	0,6%	1,8%
uso de fantasia	0,8%	3,4%	1,4%	1,8%
sinalização quando ausente	2,9%	2,2%	0,6%	1,7%
promessa frustrada	1,3%	3,0%	1,1%	1,7%
horários imprevisíveis	0,8%	1,1%	1,4%	1,1%
exigência de prática ilícita	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%
exigência superior às habilidades	1,7%	0,7%	0,0%	0,7%
TOTAL	247	284	362	893

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

A tabela 2.1 refere-se aos métodos considerados assediosos, descritos nas ações em que há referência de dano moral. As práticas assediosas mais citadas foram: precariedade das relações entre superiores ou colegas de trabalho, altos níveis de pressão por tempo e sobrecarga ou pouca carga.

As práticas de altos níveis de pressão por tempo, de sobrecarga e de sujeição contínua a prazos apresentam percentuais relevantes, estando, as três práticas, re-

lacionadas à carga e ao ritmo de trabalho. Além disso, a falta de pausa para recuperação apresentou um aumento significativo de 2011 para 2013 (de 15% para 26%).

**TABELA 2.2 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS.
(AÇÕES COM REFERÊNCIA DE DANO MORAL)**

	2011	2012	2013	TOTAL
<u>DOENÇAS MENTAIS/PSÍQUICAS</u>	<u>29,6%</u>	<u>29,9%</u>	<u>31,5%</u>	<u>30,5%</u>
depressão	19,0%	21,1%	25,1%	22,2%
estresse	16,2%	12,3%	13,3%	13,8%
ansiedade	6,1%	7,0%	7,5%	6,9%
sindr-pânico	6,5%	4,2%	7,2%	6,0%
insônia	4,5%	7,4%	3,9%	5,2%
sindr-burnout	3,2%	1,8%	2,8%	2,6%
<u>DOENÇAS OSTEOMUSCULARES</u>	<u>17,8%</u>	<u>17,3%</u>	<u>16,6%</u>	<u>17,1%</u>
ombro	12,1%	12,7%	12,2%	12,3%
punho	8,5%	8,1%	9,1%	8,6%
braço-antebraço	6,5%	5,3%	5,0%	5,5%
coluna	3,2%	3,5%	6,6%	4,7%
cotovelo	4,5%	4,6%	3,9%	4,3%
mãos	3,2%	3,2%	2,5%	2,9%
dedos	1,6%	1,4%	0,8%	1,2%
<u>DOENÇAS CRÔNICAS</u>	<u>8,9%</u>	<u>10,6%</u>	<u>7,7%</u>	<u>9,0%</u>
probl-cardiovasculares	2,4%	4,6%	3,3%	3,5%
cefaléia	2,0%	4,6%	1,4%	2,6%
probl-gastro-intestinais	2,0%	4,2%	1,1%	2,4%
hipertensão	2,0%	2,5%	2,2%	2,2%
arritmias-cardíacas	0,4%	3,2%	1,1%	1,6%
audição	1,2%	0,4%	1,7%	1,1%
voz	1,6%	0,4%	0,3%	0,7%
visão	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%
TOTAL	247	284	362	893

Tabela percentual de coluna; respostas múltiplas.

Dos problemas de saúde referidos, destacam-se a depressão, estresse e problemas/dores no ombro e no punho, e chama atenção o fato de as doenças mentais/psíquicas terem sido as mais citadas nos processos analisados (30,5%).

TABELA 2.3 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS (TOTAL DE AÇÕES).

	2011	2012	2013	TOTAL
<u>DOENÇAS MENTAIS/PSÍQUICAS</u>	<u>17,5%</u>	<u>15,9%</u>	<u>18,0%</u>	<u>17,1%</u>
depressão	11,2%	11,2%	14,3%	12,5%
estresse	9,6%	6,6%	7,6%	7,8%
ansiedade	3,6%	3,7%	4,3%	3,9%
sindr-pânico	3,8%	2,2%	4,1%	3,4%
insônia	2,6%	3,9%	2,2%	2,9%
sindr-burnout	1,9%	0,9%	1,6%	1,4%
<u>DOENÇAS OSTEOMUSCULARES</u>	<u>10,5%</u>	<u>9,2%</u>	<u>9,4%</u>	<u>9,6%</u>
ombro	7,2%	6,7%	6,9%	6,9%
punho	5,0%	4,3%	5,2%	4,9%
braço-antebraço	3,8%	2,8%	2,8%	3,1%
coluna	1,9%	1,9%	3,8%	2,6%
cotovelo	2,6%	2,4%	2,2%	2,4%
mãos	1,9%	1,7%	1,4%	1,6%
dedos	1,0%	0,7%	0,5%	0,7%
<u>DOENÇAS CRÔNICAS</u>	<u>5,3%</u>	<u>5,6%</u>	<u>4,4%</u>	<u>5,0%</u>
probl-cardiovasculares	1,4%	2,4%	1,9%	2,0%
cefaléia	1,2%	2,4%	0,8%	1,4%
probl-gastro-intestinais	1,2%	2,2%	0,6%	1,3%
hipertensão	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%
arritmias-cardíacas	0,2%	1,7%	0,6%	0,9%
audição	0,7%	0,2%	0,9%	0,6%
voz	1,0%	0,2%	0,2%	0,4%
visão	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%
TOTAL	418	534	635	1587

Tabela percentual de coluna; respostas múltiplas.

No universo dos processos ajuizados nos anos de 2011 a 2013, em Curitiba, contra o HSBC, 17,1% dos reclamantes mencionaram doenças mentais/psíquicas.

TABELA 2.4 - MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS ESPECIFICADOS POR GERENTES DE AGÊNCIA

	2011	2012	2013	TOTAL
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	58,3%	69,0%	77,6%	71,7%
altos níveis de pressão por tempo	50,0%	48,3%	76,1%	64,2%
continuamente sujeito a prazos	45,8%	51,7%	68,7%	60,0%
sobrecarga ou pouca carga	45,8%	51,7%	61,2%	55,8%
ritmo de trabalho	54,2%	48,3%	52,2%	51,7%
metas abusivas	41,7%	41,4%	52,2%	47,5%
insegurança no trabalho	29,2%	48,3%	52,2%	46,7%
ambiguidade de papéis	20,8%	37,9%	35,8%	33,3%
ameaça de demissão	20,8%	34,5%	37,3%	33,3%
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	8,3%	24,1%	13,4%	15,0%
baixos níveis de apoio para a solução de problemas	20,8%	10,3%	4,5%	9,2%
falta de pausa para recuperação	4,2%	0,0%	9,0%	5,8%
estorno de comissão	4,2%	3,4%	7,5%	5,8%
exposição vexatória por produtividade	8,3%	3,4%	3,0%	4,2%
falta de controle da carga de trabalho	0,0%	3,4%	4,5%	3,3%
controle do uso do banheiro	0,0%	0,0%	6,0%	3,3%
condições ambientais ruins	8,3%	3,4%	1,5%	3,3%
estagnação da carreira e incerteza	0,0%	6,9%	3,0%	3,3%
demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal	0,0%	6,9%	1,5%	2,5%
falta de apoio social	0,0%	0,0%	3,0%	1,7%
discriminação (deficiência, religião, doença)	0,0%	0,0%	3,0%	1,7%
exigência de prática ilícita	0,0%	0,0%	3,0%	1,7%
comunicação fraca	4,2%	0,0%	0,0%	0,8%
isolamento físico ou social	0,0%	0,0%	1,5%	0,8%
conflito interpessoal (meritocracia, competição)	4,2%	0,0%	0,0%	0,8%
humilhação na demissão	0,0%	0,0%	1,5%	0,8%
invasão da vida privada	0,0%	0,0%	1,5%	0,8%
promessa frustrada	0,0%	3,4%	0,0%	0,8%
TOTAL	24	29	67	120

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

A tabela 2.4 traz os métodos assediosos, denunciados por gerentes de agência, ordenados segundo o número de citações. Em primeiro lugar aparece a precariedade das relações com superiores ou colegas de trabalho (71,7%), seguida de altos níveis de pressão por tempo (64,2%).

TABELA 2.5 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS POR GERENTES DE AGÊNCIA

	2011	2012	2013	TOTAL
<u>DOENÇAS MENTAIS/PSÍQUICAS</u>	<u>29,2%</u>	<u>23,1%</u>	<u>31,3%</u>	<u>28,3%</u>
depressão	16,7%	17,2%	22,4%	20,0%
estresse	16,7%	3,4%	13,4%	11,7%
insônia	8,3%	3,4%	7,5%	6,7%
sindr-pânico	4,2%	3,4%	7,5%	5,8%
ansiedade	8,3%	3,4%	4,5%	5,0%
sindr-burnout	4,2%	0,0%	3,0%	2,5%
<u>DOENÇAS CRÔNICAS</u>	<u>4,2%</u>	<u>19,2%</u>	<u>10,4%</u>	<u>10,8%</u>
probl-cardiovasculares	4,2%	13,8%	7,5%	8,3%
hipertensão	0,0%	3,4%	6,0%	4,2%
arritmias-cardíacas	0,0%	3,4%	3,0%	2,5%
cefaléia	0,0%	0,0%	3,0%	1,7%
probl-gastro-intestinais	0,0%	3,4%	0,0%	0,8%
<u>DOENÇAS OSTEOMUSCULARES</u>	<u>8,4%</u>	<u>6,8%</u>	<u>3,0%</u>	<u>5,0%</u>
ombro	4,2%	3,4%	3,0%	3,3%
braço-antebraço	0,0%	3,4%	0,0%	0,8%
coluna	4,2%	0,0%	0,0%	0,8%
TOTAL	24	29	67	120

Tabela percentual de coluna; respostas múltiplas.

Dos problemas de saúde referidos, destacam-se a depressão, estresse, problemas cardiovasculares e insônia.

Verifica-se que as doenças mentais/psíquicas são as mais mencionadas pelos gerentes de agência nos processos analisados, e que as doenças crônicas aparecem em segundo lugar, diferentemente da tabela 2.2, em que aparecem em terceiro lugar.

TABELA 2.6 - MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS REFERIDOS POR TRABALHADORES DO TELEBANCO.

	2011	2012	2013	TOTAL
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	73,1%	81,6%	88,3%	82,3%
altos níveis de pressão por tempo	60,3%	74,7%	82,8%	74,4%
continuamente sujeito a prazos	57,7%	69,0%	77,3%	69,6%
sobrecarga ou pouca carga	59,0%	71,3%	72,7%	68,6%
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	71,8%	52,9%	72,7%	66,6%
ritmo de trabalho	60,3%	66,7%	70,3%	66,6%
metas abusivas	57,7%	59,8%	70,3%	63,8%
insegurança no trabalho	43,6%	58,6%	72,7%	60,8%
ameaça de demissão	32,1%	48,3%	60,9%	49,5%
controle do uso do banheiro	43,6%	42,5%	39,8%	41,6%
ambiguidade de papéis	30,8%	25,3%	35,9%	31,4%
baixos níveis de apoio para a solução de problemas	39,7%	26,4%	25,0%	29,4%
condições ambientais ruins	28,2%	17,2%	21,1%	21,8%
isolamento físico ou social	11,5%	3,4%	0,0%	4,1%
falta de apoio social	7,7%	3,4%	2,3%	4,1%
falta de controle da carga de trabalho	3,8%	4,6%	3,1%	3,8%
comunicação fraca	5,1%	2,3%	0,0%	2,0%
conflito interpessoal (meritocracia, competição)	5,1%	1,1%	0,8%	2,0%
demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal	2,6%	2,3%	1,6%	2,0%
alto nível de incerteza	2,6%	1,1%	0,8%	1,4%
subutilização de habilidades	2,6%	1,1%	0,0%	1,0%
estagnação da carreira e incerteza	0,0%	0,0%	2,3%	1,0%
horários imprevisíveis	1,3%	0,0%	0,8%	0,7%
TOTAL	78	87	128	293

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

TABELA 2.7 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS POR TRABALHADORES DO TELEBANCO.

	2011	2012	2013	TOTAL
<u>DOENÇAS MENTAIS/PSÍQUICAS</u>	<u>37,2%</u>	<u>40,2%</u>	<u>39,8%</u>	<u>39,2%</u>
depressão	29,5%	28,7%	32,8%	30,7%
estresse	16,7%	10,3%	16,4%	14,7%
ansiedade	10,3%	13,8%	8,6%	10,6%
síndrome do pânico	11,5%	10,3%	8,6%	9,9%
insônia	3,8%	11,5%	3,9%	6,1%
síndrome de burnout	5,1%	0,0%	4,7%	3,4%
<u>DOENÇAS OSTEOMUSCULARES</u>	<u>25,6%</u>	<u>23,0%</u>	<u>27,3%</u>	<u>25,6%</u>
ombro	19,2%	19,5%	23,4%	21,2%
punho	12,8%	10,3%	14,8%	13,0%
braço-antebraço	5,1%	8,0%	10,2%	8,2%
coluna	7,7%	2,3%	12,5%	8,2%
mãos	5,1%	5,7%	4,7%	5,1%
cotovelo	3,8%	2,3%	7,0%	4,8%
dedos	3,8%	1,1%	0,8%	1,7%
<u>DOENÇAS CRÔNICAS</u>	<u>12,8%</u>	<u>8,0%</u>	<u>10,9%</u>	<u>10,6%</u>
cefaléia	3,8%	4,6%	0,8%	2,7%
audição	2,6%	1,1%	3,9%	2,7%
voz	5,1%	1,1%	0,8%	2,0%
probl-cardiovasculares	0,0%	1,1%	3,9%	2,0%
hipertensão	0,0%	1,1%	2,3%	1,4%
arritmias-cardíacas	0,0%	2,3%	1,6%	1,4%
probl-gastro-intestinais	1,3%	2,3%	0,8%	1,4%
TOTAL	78	87	128	293

Tabela percentual de coluna; respostas múltiplas.

TABELA 2.8 - MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS REFERIDOS POR OPERADORES.

	2011	2012	2013	TOTAL
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	72,1%	82,4%	88,7%	82,3%
altos níveis de pressão por tempo	61,8%	81,1%	87,7%	78,6%
continuamente sujeito a prazos	61,8%	75,7%	83,0%	75,0%
sobrecarga ou pouca carga	66,2%	78,4%	77,4%	74,6%
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	79,4%	58,1%	81,1%	73,8%
ritmo de trabalho	64,7%	73,0%	72,6%	70,6%
metas abusivas	66,2%	64,9%	76,4%	70,2%
insegurança no trabalho	47,1%	58,1%	74,5%	62,1%
ameaça de demissão	33,8%	47,3%	65,1%	51,2%
controle do uso do banheiro	47,1%	50,0%	42,5%	46,0%
baixos níveis de apoio para a solução de problemas	41,2%	24,3%	24,5%	29,0%
ambiguidade de papéis	26,5%	20,3%	32,1%	27,0%
condições ambientais ruins	22,1%	17,6%	18,9%	19,4%
isolamento físico ou social	14,7%	4,1%	0,0%	5,2%
falta de controle da carga de trabalho	5,9%	5,4%	3,8%	4,8%
falta de apoio social	7,4%	4,1%	1,9%	4,0%
alto nível de incerteza	4,4%	1,4%	0,9%	2,0%
comunicação fraca	4,4%	2,7%	0,0%	2,0%
conflito interpessoal (meritocracia, competição)	5,9%	0,0%	0,9%	2,0%
demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal	2,9%	2,7%	0,9%	2,0%
subutilização de habilidades	4,4%	1,4%	0,0%	1,6%
estagnação da carreira e incerteza	1,5%	0,0%	1,9%	1,2%
horários imprevisíveis	1,5%	0,0%	0,9%	0,8%
TOTAL	68	74	106	248

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

TABELA 2.9 - PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS POR OPERADORES.

	2011	2012	2013	TOTAL
<u>DOENÇAS MENTAIS/PSÍQUICAS</u>	<u>39,7%</u>	<u>40,5%</u>	<u>42,5%</u>	<u>41,1%</u>
depressão	32,4%	29,7%	35,8%	33,1%
estresse	16,2%	10,8%	17,0%	14,9%
ansiedade	11,8%	10,8%	7,5%	9,7%
sindr-pânico	11,8%	10,8%	6,6%	9,3%
insônia	4,4%	9,5%	1,9%	4,8%
sindr-burnout	4,4%	0,0%	4,7%	3,2%
<u>DOENÇAS OSTEOMUSCULARES</u>	<u>23,5%</u>	<u>23,0%</u>	<u>27,4%</u>	<u>25,0%</u>
ombro	17,6%	18,9%	23,6%	20,6%
punho	11,8%	10,8%	13,2%	12,1%
braço-antebraço	5,9%	8,1%	10,4%	8,5%
coluna	8,8%	1,4%	11,3%	7,7%
mãos	2,9%	6,8%	4,7%	4,8%
cotovelo	5,9%	1,4%	5,7%	4,4%
dedos	2,9%	1,4%	1,9%	2,0%
<u>DOENÇAS CRÔNICAS</u>	<u>11,8%</u>	<u>8,1%</u>	<u>8,5%</u>	<u>9,3%</u>
voz	5,9%	1,4%	0,9%	2,4%
cefaléia	2,9%	4,1%	0,9%	2,4%
audição	1,5%	1,4%	1,9%	1,6%
probl-cardiovasculares	0,0%	1,4%	2,8%	1,6%
probl-gastro-intestinais	1,5%	1,4%	0,9%	1,2%
arritmias-cardíacas	0,0%	1,4%	0,9%	0,8%
hipertensão	0,0%	0,0%	0,9%	0,4%
TOTAL	68	74	106	248

Tabela percentual de coluna; respostas múltiplas.

QUADRO 2.4 - TEMPO MÉDIO DE TRABALHO* (EM ANOS) - HOMOLOGAÇÕES E PROCESSOS

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
<u>HOMOLOGAÇÕES</u>								
	2008	5,6	4,0	2,7	5,4	4,8	4,2	3,9
	2009	15,0	5,0	3,2	5,9	5,2	4,6	4,9
	2010	12,0	5,5	1,7	6,8	4,8	4,3	11,4
	2011	5,8	5,5	2,0	4,6	6,4	5,0	6,4
	2012	8,4	6,1	-	4,9	6,7	4,7	7,5
	2013	10,5	4,6	1,0	4,1	5,3	5,8	4,4
MÉDIA GERAL		10,0	5,0	2,3	5,2	5,5	4,8	6,3
<u>PROCESSOS</u>								
	2011	14,2	9,8	7,0	19,0	11,3	6,7	23,1
	2012	26,0	10,8	8,5	18,7	13,2	6,6	17,4
	2013	8,0	8,8	11,7	10,5	12,6	6,6	13,4
MÉDIA GERAL		14,1	9,9	9,0	14,3	12,3	6,6	17,9

* TEMPO NO CARGO (HOMOLOGAÇÕES) ; TEMPO DE SERVIÇO (PROCESSOS)

C1 = CAIXA (TÉCNICO DE AGÊNCIA GCX)

C2 = TÉCNICO / TÉCNICO DE AGÊNCIA CX

C3 = ASSISTENTE

C4 = GERENTE

C5 = ANALISTA

C6 = OPERADOR

C7 = COORDENADOR / SUPERVISOR

Constata-se, nas homologações, que os Assistentes são os que apresentam o menor tempo médio de trabalho (2,3 anos), seguidos dos Operadores (4,8 anos) e dos Técnicos (5 anos). Já nos processos judiciais, são os Operadores que apresentam a menor média de anos de trabalho.

QUADRO 2.5 - EVOLUÇÃO DAS PRINCIPAIS DOENÇAS REFERIDAS - HOMOLOGAÇÕES E PROCESSOS

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
<u>HOMOLOGAÇÕES</u>							
DEPRESSÃO	32,3%	32,5%	43,1%	38,5%	44,8%	39,4%	38,1%
ESTRESSE	52,4%	46,9%	53,1%	48,9%	58,3%	53,9%	52,1%
INSÔNIA	27,4%	33,8%	36,4%	37,6%	36,1%	39,4%	35,0%
ANSIEDADE	0,8%	0,7%	1,4%	0,5%	0,4%	0,8%	0,7%
OMBROS	37,5%	38,4%	35,9%	33,9%	34,9%	30,7%	35,4%
PUNHOS	32,3%	33,1%	34,4%	26,2%	29,0%	28,6%	30,7%
BASE	248	305	209	221	252	241	1476
<u>PROCESSOS</u>							
DEPRESSÃO	-	-	-	19,0%	21,1%	25,1%	22,2%
ESTRESSE	-	-	-	16,2%	12,3%	13,3%	13,8%
INSÔNIA	-	-	-	4,5%	7,4%	3,9%	5,2%
ANSIEDADE	-	-	-	6,1%	7,0%	7,5%	6,9%
OMBROS	-	-	-	12,1%	12,7%	12,2%	12,3%
PUNHOS	-	-	-	8,5%	8,1%	9,1%	8,6%
BASE	-	-	-	247	284	362	893

Nas homologações, verifica-se que a depressão, o estresse e a insônia são os problemas de saúde que apresentam maiores percentuais, os quais aumentam nos anos de 2012 e 2013. Nos processos judiciais, somente a depressão apresentou crescimento significativo (dados com confiança de 92%).

QUADRO 2.6 - EVOLUÇÃO DAS PRINCIPAIS DOENÇAS REFERIDAS POR GERENTES - HOMOLOGAÇÕES

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
<u>GERENTES (AGÊNCIA)</u>							
ESTRESSE	42,9%	57,1%	73,3%	86,7%	65,4%	55,2%	62,5%
INSÔNIA	28,6%	52,4%	53,3%	60,0%	38,5%	41,4%	45,0%
DEPRESSÃO	28,6%	38,1%	53,3%	53,3%	34,6%	51,7%	43,3%
PUNHOS	28,6%	33,3%	6,7%	13,3%	23,1%	20,7%	21,7%
BASE	14	21	15	15	26	29	120
<u>GERENTES (DEPARTAM.)</u>							
ESTRESSE	30,0%	30,0%	40,0%	56,3%	55,6%	75,0%	46,3%
INSÔNIA	40,0%	20,0%	20,0%	56,3%	44,4%	100,0%	44,4%
DEPRESSÃO	20,0%	40,0%	20,0%	37,5%	55,6%	75,0%	38,9%
OMBROS	10,0%	50,0%	40,0%	18,8%	22,2%	50,0%	27,8%
BASE	10	10	5	16	9	4	54

Nas homologações de rescisões de Gerentes de agência, os problemas de saúde referidos que mais se destacam são o estresse (62,5%) e a insônia (45%).

Em relação aos Gerentes de departamento, verifica-se que os percentuais de estresse e depressão apresentam um aumento significativo em 2012 (55,6%) e 2013 (75%) (dados com confiança de 93%).

QUADRO 2.7 - EVOLUÇÃO DAS PRINCIPAIS DOENÇAS REFERIDAS POR GERENTES - PROCESSOS

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
GERENTES (AGÊNCIA)							
DEPRESSÃO	-	-	-	16,7%	17,2%	22,4%	20,0%
ESTRESSE	-	-	-	16,7%	3,4%	13,4%	11,7%
PROBL. CARDÍACO	-	-	-	4,2%	13,8%	7,5%	8,3%
INSÔNIA	-	-	-	8,3%	3,4%	7,5%	6,7%
BASE	-	-	-	24	29	67	120
GERENTES (DEPARTAM.)							
OMBROS	-	-	-	0,0%	28,6%	11,1%	18,8%
ESTRESSE	-	-	-	0,0%	28,6%	0,0%	12,5%
DEPRESSÃO	-	-	-	0,0%	28,6%	0,0%	12,5%
BASE	-	-	-	0	7	9	16

Nos processos judiciais dos Gerentes de agência, a depressão é a doença mais citada (20%), e, entre os Gerentes de departamento, destacam-se os problemas nos ombros.

**QUADRO 2.8 - PRINCIPAIS DOENÇAS POR LOCAIS E FUNÇÕES SELECIONADAS
TOTAL HOMOLOGAÇÕES (2008-2013).**

AGÊNCIA			
CAIXA	BASE = 55	GERENTE	BASE = 120
ESTRESSE	54,5%	ESTRESSE	62,5%
OMBRO	43,6%	INSÔNIA	45,0%
BRAÇO	40,0%	DEPRESSÃO	43,3%
DEPRESSÃO	36,4%	PUNHO	25,0%
PUNHO	30,9%	OMBRO	21,7%
COLUNA	27,3%	COLUNA	20,8%
COTOVELO	25,5%	BRAÇO	19,2%
TÉCNICO	BASE = 17		
PUNHO	47,1%		
BRAÇO	47,1%		
OMBRO	47,1%		
MÃOS	41,2%		
ESTRESSE	41,2%		
DEDOS	35,3%		
COTOVELO	35,3%		
TELEBANCO			
OPERADOR	BASE = 326	ANALISTA	BASE = 26
ESTRESSE	55,8%	PUNHO	50,0%
DEPRESSÃO	49,1%	BRAÇO	46,2%
INSÔNIA	39,9%	OMBRO	38,5%
OMBRO	38,7%	ESTRESSE	34,6%
PUNHO	32,5%	MÃOS	26,9%
BRAÇO	29,4%	COLUNA	26,9%
COLUNA	24,2%	DEPRESSÃO	26,9%
COORD./SUPERV.	BASE = 11		
ESTRESSE	90,9%		
INSÔNIA	63,6%		
OMBRO	45,5%		
DEPRESSÃO	45,5%		
PUNHO	36,4%		
MÃOS	27,3%		
COTOVELO	27,3%		

A *base* é o número de trabalhadores correspondente a cada cargo analisado, e a partir dela são calculados os percentuais relativos.

**QUADRO 2.9 - PRINCIPAIS DOENÇAS POR LOCAIS E FUNÇÕES SELECIONADAS
TOTAL PROCESSOS (2011-2013).**

AGÊNCIA			
CAIXA		BASE = 8	GERENTE BASE = 120
PUNHO	37,5%	DEPRESSÃO	20,0%
OMBRO	25,0%	ESTRESSE	11,7%
COTOVELO	25,0%	PROBL. CARDIOVASC.	8,3%
ESTRESSE	12,5%	INSÔNIA	6,7%
BRAÇO	12,5%	SINDR. PÂNICO	5,8%
MÃOS	12,5%	ANSIEDADE	5,0%
DEDOS	12,5%	HIPERTENSÃO	4,2%
TÉCNICO		BASE = 40	
OMBRO	15,0%		
ESTRESSE	12,5%		
PUNHO	12,5%		
DEPRESSÃO	10,0%		
BRAÇO	10,0%		
COTOVELO	10,0%		
COLUNA	7,5%		
TELEBANCO			
OPERADOR		BASE = 236	ANALISTA BASE = 20
DEPRESSÃO	34,3%	OMBRO	30,0%
OMBRO	21,2%	PUNHO	30,0%
ESTRESSE	15,3%	INSÔNIA	15,0%
PUNHO	11,9%	COLUNA	15,0%
ANSIEDADE	10,2%	DEPRESSÃO	10,0%
SINDR. PÂNICO	9,7%	BRAÇO	10,0%
BRAÇO	8,1%	COTOVELO	10,0%
COORD./SUPERV.		BASE = 12	
ESTRESSE	33,3%		
ANSIEDADE	33,3%		
DEPRESSÃO	25,0%		
SINDR. PÂNICO	25,0%		
INSÔNIA	16,7%		
HIPERTENSÃO	16,7%		
PROBL. CARDIOVASC.	16,7%		

A *base* é o número de trabalhadores correspondente a cada cargo analisado, e a partir dela são calculados os percentuais relativos.

**QUADRO 2.10 - PRINCIPAIS PROBLEMAS POR LOCAIS E FUNÇÕES SELECIONADAS.
TOTAL PROCESSOS (2011-2013)**

AGÊNCIA	PROCESSOS
CAIXA	BASE = 8
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	75,0%
sobrecarga ou pouca carga	50,0%
altos níveis de pressão por tempo	50,0%
continuamente sujeito a prazos	37,5%
metas abusivas	37,5%
GERENTE	BASE = 120
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	71,7%
altos níveis de pressão por tempo	64,2%
continuamente sujeito a prazos	60,0%
sobrecarga ou pouca carga	55,8%
ritmo de trabalho	51,7%
TÉCNICO	BASE = 40
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	70,0%
sobrecarga ou pouca carga	62,5%
ritmo de trabalho	57,5%
insegurança no trabalho	55,0%
altos níveis de pressão por tempo	52,5%
TELEBANCO	
OPERADOR	BASE = 236
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	83,9%
altos níveis de pressão por tempo	79,2%
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	75,4%
continuamente sujeito a prazos	75,4%
sobrecarga ou pouca carga	73,7%
ritmo de trabalho	71,6%
ANALISTA	BASE = 20
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	70,0%
sobrecarga ou pouca carga	60,0%
insegurança no trabalho	60,0%
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	55,0%
altos níveis de pressão por tempo	55,0%
COORD./SUPERV.	BASE = 12
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	75,0%
ambiguidade de papéis	66,7%
insegurança no trabalho	50,0%
continuamente sujeito a prazos	41,7%
sobrecarga ou pouca carga	33,3%

A base é o número de trabalhadores correspondente a cada cargo analisado, e a partir dela são calculados os percentuais relativos.

3 - PESQUISA BASE DE DADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – AUXÍLIO-DOENÇA

Neste capítulo são apresentados dados e estatísticas referentes ao benefício do auxílio-doença concedido pela previdência social no período 2007-2012. Esse conjunto de dados está disponível no sítio eletrônico do Ministério da Previdência Social (www.previdencia.gov.br/estatisticas) e foi acessado em 30 de julho de 2014. Os dados disponíveis permitem obter um grande número de informações, como número de concessões por tipo, UF, CNAE, CID, ano, etc. Com base nesses dados, foram produzidas algumas estatísticas referentes à categoria dos bancários.

Considerações iniciais

O auxílio-doença, como benefício legalmente efetivado no mundo do trabalho formal, define um contexto representativo deste universo, e por meio dele é possível avaliar alguns aspectos importantes da situação de saúde dos trabalhadores formais.

A categoria dos bancários foi pesquisada utilizando-se como referência a CNAE 6421 (bancos comerciais) e a CNAE 6422 (bancos múltiplos com carteira comercial).

Aspectos metodológicos utilizados pela previdência para produção das estatísticas relativas a acidentes e doenças do trabalho podem ser consultados no sítio da previdência indicado acima.

As informações apresentadas e analisadas neste relatório são:

- número e distribuição de auxílios-doença concedidos, separados por motivo de concessão;
- percentuais de não emissão da CAT;
- frequência e crescimento dos principais grupos de doenças ocupacionais;
- índices de incidência de doenças ocupacionais.

TABELA 3.1

**NÚMERO DE AUXÍLIOS-DOENÇA CONCEDIDOS PELO INSS POR MOTIVO (BRASIL 2007-2012).
CATEGORIA DOS BANCÁRIOS (CNAE 6421 e 6422).**

ANO	ACID. TÍPICO	ACID. DE TRAJETO	DOENÇA OCUP.	SEM CAT	TOTAL
2007	1.478	746	2.296	1.531	6.051
2008	1.651	739	2.270	2.444	7.104
2009	1.508	694	2.026	2.741	6.969
2010	1.470	686	1.657	2.465	6.278
2011	1.787	884	1.974	2.579	7.224
2012	1.938	937	2.540	2.712	8.127
TOTAL	9.832	4.686	12.763	14.472	41.753
	23,5%	11,2%	30,6%	34,7%	100,0%

Fonte: www.previdencia.gov.br/estatisticas/AEAT - INFOLOGO (acesso em 30/07/2014).

Entre 2007 e 2012, 30,6% dos auxílios-doença concedidos aos bancários foram por doenças ocupacionais, que podem ser consideradas o principal motivo de afastamento do trabalho nesta categoria. Adicionalmente, para 34,7% dos casos registrados nesse período não houve a emissão da CAT.

TABELA 3.2

**NÚMERO DE AUXÍLIOS-DOENÇA CONCEDIDOS PELO INSS POR MOTIVO (BRASIL 2007-2012).
TOTAL GERAL DOS TRABALHADORES BENEFICIADOS.**

ANO	ACID. TÍPICO	ACID. DE TRAJETO	DOENÇA OCUP.	SEM CAT	TOTAL
2007	417.036	79.005	22.374	141.108	659.523
2008	441.925	88.742	20.356	204.957	755.980
2009	424.498	90.180	19.570	199.117	733.365
2010	417.295	95.321	17.177	179.681	709.474
2011	426.153	100.897	16.839	176.740	720.629
2012	423.935	102.396	14.955	163.953	705.239
TOTAL	2.550.842	556.541	111.271	1.065.556	4.284.210
	59,5%	13,0%	2,6%	24,9%	100,0%

Fonte: www.previdencia.gov.br/estatisticas/AEAT - INFOLOGO (acesso em 30/07/2014).

No caso dos trabalhadores em geral, os acidentes típicos compõem o principal motivo de afastamento (59,5%). Apenas 2,6% dos auxílios-doença concedidos aos trabalhadores de todo o Brasil e de todas as categorias foram por doenças ocupacionais, e em quase um quarto dos casos (24,9%) não houve emissão da CAT.

Gráfico 3.1

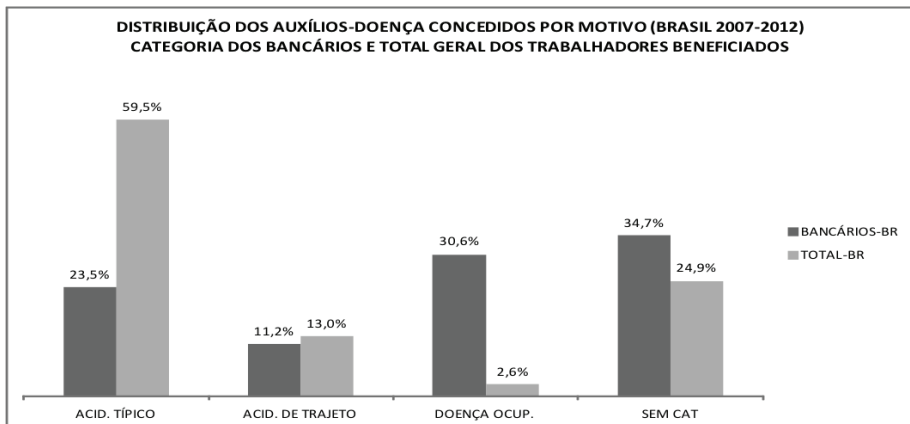
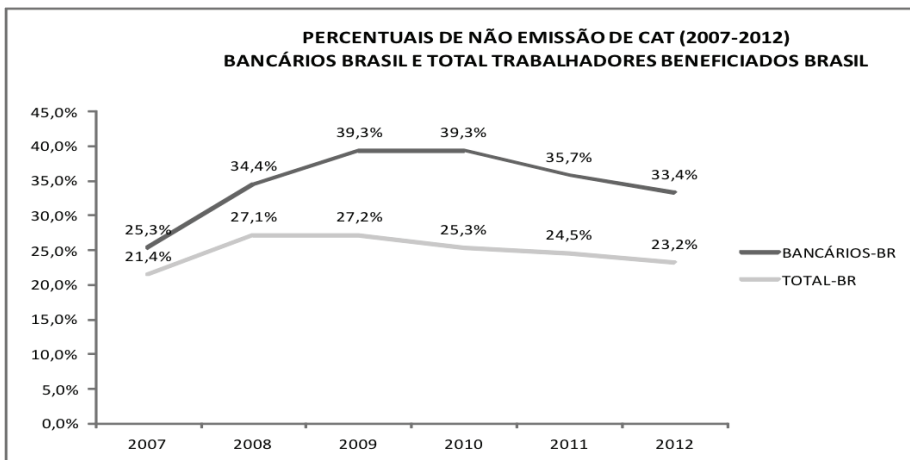


Gráfico 3.2



O gráfico 3.2 mostra os percentuais mensais de não emissão da CAT. Pode-se ver que esse percentual é significativamente maior para a categoria dos bancários, relativamente ao total de trabalhadores beneficiados. Em ambos os casos, os percentuais crescem até 2009, e depois apresentam uma tendência de queda.

TABELA 3.3**FREQUÊNCIA E CRESCIMENTO DAS PRINCIPAIS CAUSAS DE AFASTAMENTO DO TRABALHO (TOTAL BRASIL - 2009-2012).**

	FREQUÊNCIA 2009-2012	CRESCIMENTO 2009-2012
Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas (S00-T98)	25,2%	35,3%
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99)	19,5%	32,5%
Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)	10,1%	25,5%
Doenças do aparelho digestivo (K00-K93)	9,7%	43,5%
Doenças do aparelho circulatório (I00-I99)	8,6%	23,5%
Neoplasias [tumores] (C00-D48)	6,8%	40,5%
Doenças do aparelho geniturinário (N00-N99)	4,4%	23,1%
Gravidez, parto e puerpério (O00-O99)	3,1%	43,6%
Doenças do sistema nervoso (G00-G99)	2,3%	27,9%
Algumas doenças infecciosas e parasitárias (A00-B99)	2,1%	28,7%
(outros)	8,1%	-
TOTAL	100%	35,8%

Fonte de pesquisa: www.previdencia.gov.br/estatisticas/menu-de-apoio-estatisticas-seguranca-e-saude-ocupacional
(acesso em 30/07/2014)

Considerando-se o período 2009-2012, as principais doenças ocupacionais que afetaram o total de trabalhadores beneficiários do auxílio-doença previdenciário no Brasil foram as lesões e outras consequências de causa externa, as doenças do sistema osteomuscular e os transtornos mentais/comportamentais. Nesse período, o número total de doenças ocupacionais teve um crescimento de 35,8%. Observa-se também que os três grupos de doenças com maior crescimento foram, nesta ordem, os problemas na gravidez e no parto, as doenças do aparelho digestivo e as neoplasias.

TABELA 3.4**FREQUÊNCIA E CRESCIMENTO DAS PRINCIPAIS CAUSAS DE AFASTAMENTO DO TRABALHO (BANCÁRIOS BRASIL - 2009-2012).**

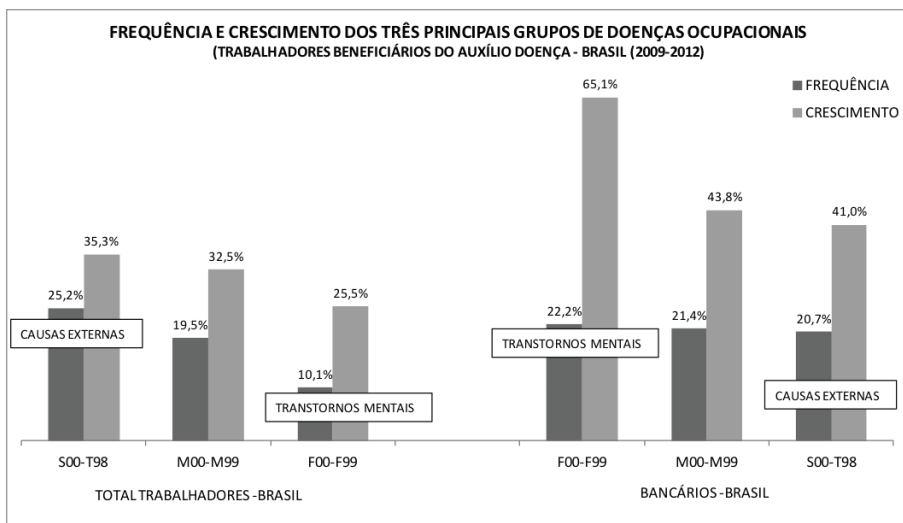
	FREQUÊNCIA 2009-2012	CRESCIMENTO 2009-2012
Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)	22,2%	65,1%
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99)	21,4%	43,8%
Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas (S00-T98)	20,7%	41,0%
Neoplasias [tumores] (C00-D48)	7,5%	27,2%
Gravidez, parto e puerpério (O00-O99)	6,2%	61,0%
Doenças do aparelho digestivo (K00-K93)	4,7%	24,7%
Doenças do aparelho circulatório (I00-I99)	4,3%	16,8%
Doenças do aparelho geniturinário (N00-N99)	3,0%	40,5%
Doenças do sistema nervoso (G00-G99)	2,3%	39,9%
Doenças do olho e anexos (H00-H59)	1,4%	35,3%
(outros)	6,5%	-
TOTAL	100%	47,5%

Fonte de pesquisa: www.previdencia.gov.br/estatisticas/menu-de-apoio-estatisticas-seguranca-e-saude-ocupacional
BANCÁRIOS = (CNAE 6421 e CNAE 6422) (acesso em 30/07/2014)

Considerando-se o período 2009-2012, as principais doenças ocupacionais que afetaram a categoria dos bancários no Brasil foram os transtornos mentais e comportamentais, as doenças do sistema osteomuscular e as lesões e outras conse-

quências de causa externa. Nesse período, o número total de doenças ocupacionais teve um crescimento de 47,5%. Observa-se ainda que, com exceção dos problemas na gravidez e no parto, os três grupos de doenças com maior frequência entre os bancários foram também os que apresentaram maior crescimento nesse período, principalmente os transtornos mentais e comportamentais, que cresceram 65,1%.

Gráfico 3.3



F00-F99 = Transtornos mentais e comportamentais

M00-M99 = Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo

S00-T98 = Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas

Os três principais grupos de doenças ocupacionais representados no gráfico são responsáveis pela maioria dos auxílios-doença concedidos no Brasil. Em relação ao total de trabalhadores que receberam o auxílio, os três grupos correspondem a 54,9%, e, para a categoria dos bancários, o percentual chega a 64,2%.

A diferença mais importante entre esses dois grupos de trabalhadores é que, para o total de trabalhadores, ou seja, o total de beneficiários do auxílio-doença, as lesões e outras consequências de causa externa vêm em primeiro lugar, enquanto os transtornos mentais ou comportamentais aparecem em terceiro lugar. Entre os bancários acontece o oposto – em primeiro lugar vêm os transtornos mentais e, em terceiro, as lesões e outras consequências de causa externa. Deve-se citar,

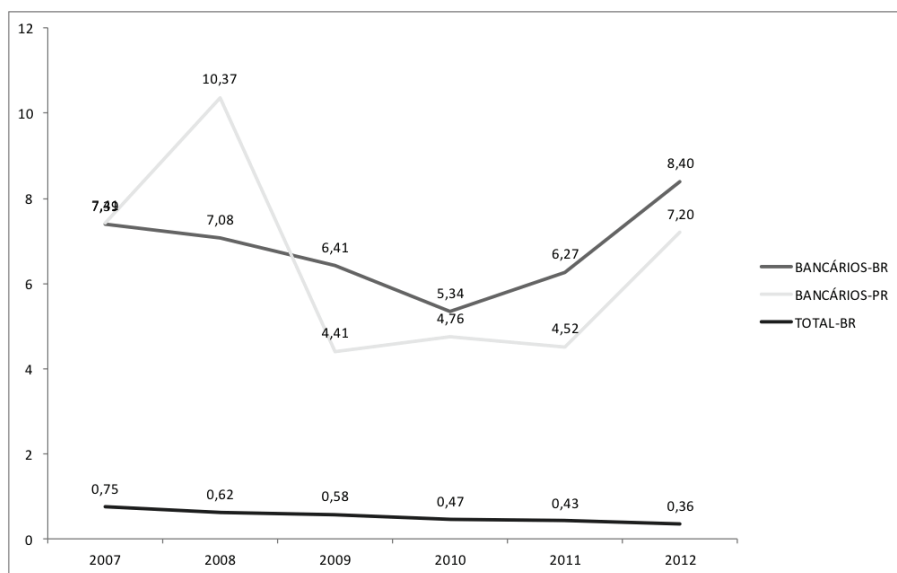
ainda, que, em qualquer caso, os percentuais de crescimento do número de concessões de auxílio-doença são significativamente maiores entre os bancários.

TABELA 3.5
INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS/1.000 VÍNCULOS (2007-2012)
BANCÁRIOS BRASIL (CNAE 6422), BANCÁRIOS PARANÁ (CNAE 6422)
E TOTAL TRABALHADORES BENEFICIADOS BRASIL.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
BANCÁRIOS-BR	7,39	7,08	6,41	5,34	6,27	8,40
BANCÁRIOS-PR	7,41	10,37	4,41	4,76	4,52	7,20
TOTAL-BR	0,75	0,62	0,58	0,47	0,43	0,36

Fonte: www.previdencia.gov.br/estatisticas/AEAT.

Gráfico 3.4



Considerando-se o total de trabalhadores beneficiados pelo auxílio-doença, a incidência de doenças ocupacionais é inferior a um caso a cada 1000 trabalhadores, e vem caindo ao longo dos anos, enquanto que, em relação à categoria dos bancários, seja no Brasil ou no Paraná, os números são bem maiores. Em 2007, o índice da categoria no Paraná era muito próximo do índice no Brasil (7,39/1000 e 7,41/1000, respectivamente). Em 2008, a incidência no Paraná subiu a mais de 10/1000 (no Brasil, 7,08/1000), mas, a partir de 2009, os números paranaenses estão abaixo dos nacionais.

TABELA 3.6

NÚMERO MÉDIO DE VÍNCULOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL POR CNAE'S SELECIONADAS E CRESCIMENTO.
BANCÁRIOS BRASIL (2009-2012)

	2009	2010	2011	2012	CRESCIMENTO
Bancos Comerciais	59.619	62.729	69.463	71.101	19,3%
Bancos Múltiplos, com Carteira Comercial	296.241	291.857	301.167	290.931	-1,8%
Caixas Econômicas	79.518	81.594	84.244	88.337	11,1%
Crédito Cooperativo	30.094	33.327	36.719	40.516	34,6%
Bancos Múltiplos, sem Carteira Comercial	2.298	2.411	2.631	3.208	39,6%
Bancos de Investimento	947	879	913	948	0,1%
Bancos de Desenvolvimento	3.073	3.341	3.523	3.617	17,7%
Total	471.790	476.137	498.661	498.658	5,7%

Fonte: www.previdencia.gov.br/estatisticas/AEAT - INFOLOGO

Em todo o Brasil, entre 2009 e 2012, o crescimento do número de vínculos entre as CNAE selecionadas foi de 5,7%. No caso dos bancos múltiplos com carteira comercial, houve um decréscimo de 1,8% desse número.

TABELA 3.7

NÚMERO MÉDIO DE VÍNCULOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL POR CNAE'S SELECIONADAS E CRESCIMENTO.
BANCÁRIOS PARANÁ (2009-2012)

	2009	2010	2011	2012	CRESCIMENTO
Bancos Comerciais	4.202	4.411	6.904	7.023	67,1%
Bancos Múltiplos, com Carteira Comercial	18.362	18.916	17.910	17.924	-2,4%
Caixas Econômicas	5.446	5.563	5.672	5.956	9,4%
Crédito Cooperativo	3.955	4.343	4.728	5.392	36,3%
Bancos Múltiplos, sem Carteira Comercial	92	131	156	276	201,0%
Bancos de Investimento	11	10	10	9	-13,5%
Bancos de Desenvolvimento	153	152	149	150	-1,9%
Total	32.222	33.528	35.528	36.731	14,0%

Fonte: www.previdencia.gov.br/estatisticas/AEAT - INFOLOGO

No Paraná, entre 2009 e 2012, o crescimento do número de vínculos entre as CNAE selecionadas foi de 14%. No caso dos bancos múltiplos com carteira comercial, houve um decréscimo de 2,4% desse número.

4 - DADOS DE MORTALIDADE ENTRE BANCÁRIOS (2006-2013)

A partir de dados do Sistema de Informações sobre Mortalidade do Ministério da Saúde foi possível analisar os casos de morte na categoria dos bancários.

Os dados fornecidos pelo Ministério, que cobrem o período de 2006 a 2013, trazem o perfil dos indivíduos (sexo, idade, município e ocupação) e a descrição da CID (Classificação Internacional de Doenças) relacionada à causa básica

da morte. A classificação dos indivíduos por categoria profissional – no nosso caso, bancários – foi feita pelo Ministério, que utilizou a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Analisando-se essas informações, verificou-se que nos oito anos deste período (2006 a 2013) ocorreram, no Brasil, 7074 mortes na categoria profissional dos bancários. Desse total de mortes, 709, ou 10,02%, foram registradas no Paraná.

No Brasil, ocorreram 56 mortes autoprovoçadas (suicídios) de bancários, o que corresponde a 0,79% do total das mortes registradas na categoria, enquanto que no Paraná ocorreram 13 suicídios, o que corresponde a 1,83% do total das mortes relacionadas à categoria no estado. Percebe-se aqui que, em termos percentuais, a incidência desses casos no Paraná é superior ao dobro da brasileira. Os números são apresentados na tabela 4.1, abaixo.

TABELA 4.1

MORTES POR CAUSAS DIVERSAS E MORTES AUTOPROVOCADAS ENTRE BANCÁRIOS (2006-2013).

	TOTAL DE MORTES	(%)	MORTES AUTOPROVOCADAS	(%)	(% DAS MORTES)
BRASIL	7.074	100%	56	100%	0,79%
PARANÁ	709	10,02%	13	23,21%	1,83%

Fonte: Ministério da Saúde

As mortes autoprovoçadas são identificadas pelos códigos CID que vão de X61 a X84.

Com o objetivo de se fazer outras comparações relativas a este índice, foram solicitados ao Ministério da Saúde os números de mortalidade da população adulta do Paraná. Conforme os dados fornecidos pelo Ministério, e que se referem ao período 2006-2012, observa-se que, no total, foram registrados 429.834 atestados de óbito no Paraná, entre 2006 e 2012, tomando-se por base a população com 18 ou mais anos de idade. Desse total, 4066 referem-se a casos de morte autoprovoçada, o que representa 0,95% do total das mortes registradas. Isso comprova que os casos de suicídio entre os bancários paranaenses estão muito acima do que se poderia esperar.

Além disso, da análise da distribuição desses casos de morte por estado, verifica-se que o Paraná apresenta, juntamente com São Paulo, o maior número e o maior percentual de casos de morte autoprovoçada, na categoria dos bancários, como se pode ver na tabela 4.2, abaixo.

TABELA 4.2
CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS
POR ESTADO (2006-2013).

ESTADO	CASOS	(%)
PARANÁ	13	23,2%
SÃO PAULO	13	23,2%
RIO DE JANEIRO	8	14,3%
MINAS GERAIS	6	10,7%
RIO GRANDE DO SUL	5	8,9%
SANTA CATARINA	4	7,1%
BAHIA	1	1,8%
ESPÍRITO SANTO	1	1,8%
MARANHÃO	1	1,8%
PARÁ	1	1,8%
PERNAMBUCO	1	1,8%
AMAZONAS	1	1,8%
RONDÔNIA	1	1,8%
TOTAL	56	100,0%

Fonte: Ministério da Saúde

Das 13 mortes autoprovocadas de bancários, ocorridas no Paraná entre 2006 e 2013, sete delas (53,8%) foram em Curitiba (tabela 4.3).

TABELA 4.3
CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS
POR MUNICÍPIO PARANAENSE (2006-2013).

ESTADO	CASOS	(%)
CURITIBA	7	53,8%
MARINGÁ	1	7,7%
APUCARANA	1	7,7%
NOVA ESPERANÇA	1	7,7%
PONTAL DO PARANÁ	1	7,7%
CAP. LEONIDAS MARQUES	1	7,7%
SÃO MIGUEL DO IGUAÇU	1	7,7%
TOTAL	13	100,0%

Fonte: Ministério da Saúde

TABELA 4.4**EVOLUÇÃO, POR SEXO, DOS CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS (2006-2013).**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL	(%)
BRASIL										
FEM.	0	2	2	0	4	1	<u>3</u>	<u>6</u>	18	32,1%
MASC.	3	4	7	6	6	5	<u>3</u>	<u>4</u>	38	67,9%
TOTAL BR	3	6	9	6	10	6	6	10	56	100%
PARANÁ										
FEM.	0	0	0	0	0	0	<u>1</u>	<u>1</u>	2	15,4%
MASC.	1	0	3	3	1	2	<u>0</u>	<u>1</u>	11	84,6%
TOTAL PR	1	0	3	3	1	2	1	2	13	100%

Fonte: Ministério da Saúde

Ao se analisar a evolução anual, por sexo, dos casos de suicídio, primeiramente se verifica que, no total acumulado do Brasil, os homens são a grande maioria (67,9%), e no Paraná o percentual é ainda maior (84,6%). Porém, nos últimos dois anos, o número de mulheres relacionado a esse tipo de morte vem crescendo, tendo superado, em 2013, o número de homens. Por meio do gráfico 4.1, abaixo, pode-se visualizar melhor essa evolução nos dados relativos ao Brasil.

Gráfico 4.1

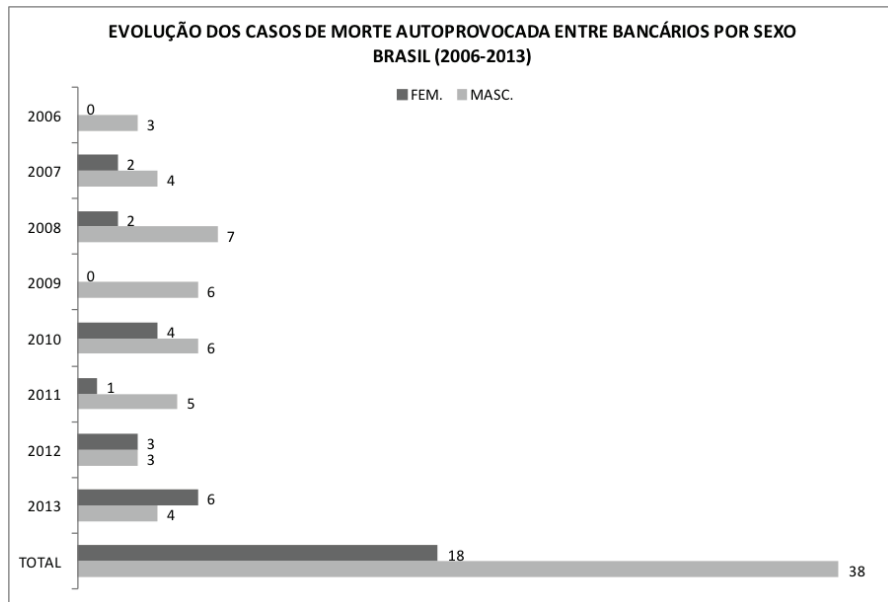


TABELA 4.5**DISTRIBUIÇÃO POR IDADE DAS MORTES AUTOPROVOCADAS ENTRE BANCÁRIOS (2006-2013).**

	20 A 30	31 A 40	41 A 50	MAIS DE 50 ANOS	TOTAL
BRASIL	12 (21%)	11 (20%)	18 (32%)	15 (27%)	56 (100%)
PARANÁ	4 (31%)	3 (23%)	1 (8%)	5 (38%)	13 (100%)

Fonte: Ministério da Saúde

Com relação à idade dos bancários que cometeram suicídio, no Brasil o maior percentual está na faixa dos 41 a 50 anos (32%), enquanto que no Paraná o maior percentual está na faixa de mais de 50 anos (38%).

Porém, verifica-se também que, no Paraná, a maioria dos casos (54%) situa-se na faixa dos 20 aos 40 anos, enquanto que, nacionalmente, a maioria (59%) está na faixa de mais de 40 anos.

TABELA 4.6**CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS POR OCUPAÇÃO (BRASIL - 2006-2013).**

OCUPAÇÃO (CBO)	CASOS	(%)
Técnico de operações e serviços bancários - renda f	11	19,6%
Chefe de serviços bancários	8	14,3%
Analista de produtos bancários	6	10,7%
Analista financeiro (instituições financeiras)	6	10,7%
Técnico de operações e serviços bancários - câmbio	6	10,7%
Técnico de operações e serviços bancários - crédito	5	8,9%
Gerente de produtos bancários	3	5,4%
Analista de crédito (instituições financeiras)	2	3,6%
Gerente de agência	2	3,6%
Analista de crédito rural	1	1,8%
Gerente de câmbio e comércio exterior	1	1,8%
Gerente de captação (fundos e investimentos institu	1	1,8%
Gerente de crédito e cobrança	1	1,8%
Gerente de crédito rural	1	1,8%
Técnico de operações e serviços bancários - leasing	1	1,8%
Tesoureiro de banco	1	1,8%
TOTAL	56	100,0%

Fonte: Ministério da Saúde

Os maiores números de morte autoprovoada entre os bancários brasileiros se relacionam aos Técnicos e aos Analistas (68%), sendo que os Técnicos respondem, isoladamente, por 41% dos casos.

TABELA 4.7**CASOS DE MORTE AUTOPROVOCADA ENTRE BANCÁRIOS POR OCUPAÇÃO (PARANÁ - 2006-2013).**

OCUPAÇÃO (CBO)	CASOS	(%)
Técnico de operações e serviços bancários - renda f	6	46,2%
Chefe de serviços bancários	3	23,1%
Analista de produtos bancários	2	15,4%
Gerente de agência	1	7,7%
Técnico de operações e serviços bancários - câmbio	1	7,7%
TOTAL	13	100,0%

Fonte: Ministério da Saúde

Entre os bancários paranaenses os maiores números de morte autoprovocada, no período 2006-2013, também estão entre os Técnicos, que respondem por 54% dos casos.

TABELA 4.8**ÓBITOS DE BANCÁRIOS POR GRUPO DE CID (BRASIL 2006-2013).**

GRUPO	NUM. ÓBITOS	(%)
C	1891	26,7%
I	1842	26,0%
J	739	10,4%
K	459	6,5%
E	340	4,8%
V	272	3,8%
R	231	3,3%
G	229	3,2%
X	172	2,4%
A	168	2,4%
B	159	2,2%
N	157	2,2%
Y	119	1,7%
W	103	1,5%
D	64	0,9%
M	44	0,6%
F	51	0,7%
L	21	0,3%
Q	8	0,1%
O	4	0,1%
H	1	0,0%
TOTAL	7074	100,0%

Fonte: Ministério da Saúde

As doenças que estão como as principais causas básicas de mortalidade entre os bancários brasileiros pertencem ao grupo C e ao grupo I, e são, respectivamente, as neoplasias (câncer) e os problemas do coração.

TABELA 4.9
PRINCIPAIS CAUSAS DE ÓBITOS ENTRE OS BANCÁRIOS
(BRASIL 2006-2013)

CID (DESCRIÇÃO)	ÓBITOS
Infarto agudo do miocárdio	556
Pneumonia p/microorg NE	313
Neopl malig dos brônquios e dos pulmões	304
Diabetes mellitus NE	213
Outr doenc pulmonares obstrutivas crônicas	197
Neopl malig da próstata	161
Neopl malig do colon	157
Acid vasc cerebr NE como hemorrag isquêmico	151
Doenc isquêmica crônica do coração	151
Outr causas mal definidas e NE mortalidade	146
Neopl malig da mama	144
Outr septicemias	122
Neopl malig do estômago	121

Fonte: Ministério da Saúde

Entre as principais causas de óbitos dos bancários se destaca, nacionalmente, o infarto.

TABELA 4.10
CLASSIFICAÇÃO, POR CID, DAS MORTES AUTOPROVOCADAS
(BRASIL 2006-2013)

CID (DESCRIÇÃO)	ÓBITOS	(%)
X70-Lesão autoprov intenc enforc estrang sufoc	24	42,9%
X80-Lesão autoprov intenc precip lugar elevado	7	12,5%
X74-Lesão autoprov intenc disp outr arma fogo e NE	5	8,9%
X84-Lesão autoprov intenc p/meios NE	4	7,1%
X72-Lesão autoprov intenc disp arma fogo de mão	3	5,4%
X69-Auto-int intenc outr prod quim subst noc NE	3	5,4%
X78-Lesão autoprov intenc obj cortante penetr	2	3,6%
X76-Lesão autoprov intenc fumaca fogo e chamas	2	3,6%
X68-Auto-intox intenc a pesticidas	2	3,6%
X81-Lesão autoprov intenc precip perm obj movim	1	1,8%
X71-Lesão autoprov intenc p/afogamento submersão	1	1,8%
X64-Auto-int intenc out drog med subst biolog NE	1	1,8%
X61-Auto-int int a-conv sed hip a-park psic NCOP	1	1,8%
TOTAL	56	100%

Fonte: Ministério da Saúde

A tabela 4.10 mostra as causas, ou meios empregados, em relação aos casos de morte autoprovoçada entre os bancários brasileiros.

As tabelas 4.11 e 4.12 (abaixo) mostram as causas, ou meios empregados, em relação aos casos de morte autoprovoçada entre os bancários do Paraná (4.11) e de Curitiba (4.12).

TABELA 4.11

CLASSIFICAÇÃO, POR CID, DAS MORTES AUTOPROVOCADAS (PARANÁ).

CID (DESCRIÇÃO)	ÓBITOS	(%)
X70-Lesao autoproprov intenc enforc estrang sufoc	6	46,2%
X80-Lesao autoproprov intenc precip lugar elevado	2	15,4%
X74-Lesao autopr intenc disp outr arma fogo e NE	2	15,4%
X76-Lesao autoproprov intenc fumaca fogo e chamas	1	7,7%
X72-Lesao autoproprov intenc disp arma fogo de mao	1	7,7%
X84-Lesao autoproprov intenc p/meios NE	1	7,7%
TOTAL	13	100%

Fonte: Ministério da Saúde

TABELA 4.12

CLASSIFICAÇÃO, POR CID, DAS MORTES AUTOPROVOCADAS (CURITIBA).

CID (DESCRIÇÃO)	ÓBITOS	(%)
X70-Lesao autoproprov intenc enforc estrang sufoc	3	42,9%
X74-Lesao autopr intenc disp outr arma fogo e NE	2	28,6%
X84-Lesao autoproprov intenc p/meios NE	1	14,3%
X80-Lesao autoproprov intenc precip lugar elevado	1	14,3%
TOTAL	7	100%

Fonte: Ministério da Saúde

ANEXO 2

**PETIÇÃO INICIAL DE AÇÃO CIVIL
PÚBLICA AJUIZADA PELO SINDICATO
DOS BANCÁRIOS DE CURITIBA
EM FACE DO HSBC**

**ACP 0001013-23.2015.5.09.0005
5ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA/PR**

EXCELENTÍSSIMO DOUTOR JUIZ DA ____ VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-PARANÁ

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO, pessoa jurídica de direito privado, com sede à Rua Vicente Machado, 18, 8º andar, Centro, Curitiba, Paraná, por seu advogado adiante assinado, com endereço profissional na Rua Comendador Araújo, 692, Centro, Curitiba, CEP 80.420-000, em nome de quem deverão ser publicadas as intimações e para cujo escritório deverão ser enviadas as notificações, vem apresentar

AÇÃO CIVIL PÚBLICA com pedido de ANTECIPAÇÃO DE TUTELA DE MÉRITO

Em face de BANCO HSBC BANK BRASIL S/A – BANCO MÚLTIPLO, pessoa jurídica de direito privado, com endereço para citação na Rua Luiz Xavier, nº 11, Centro, nesta capital, CEP 80.020-020, pelos seguintes fundamentos de fato e de direito:

I. DA SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Trata-se de ação civil pública que visa a obtenção de uma tutela jurisdicional coletiva, que assegure aos trabalhadores do Banco reclamado a concessão de tutela inibitória para: (i) remoção do ilícito, ou seja, cessação dos atos contrários ao direito, das práticas e métodos de gestão que se configuram como poluentes ao meio ambiente de trabalho e que violam os direitos fundamentais dos empregados, colocando em risco a sua saúde mental; e (ii) para o cumprimento das normas legais e constitucionais de proteção aos direitos fundamentais dos empregados do réu, lotados no *call centre*.

A presente ação pretende, ainda, reparação dos danos morais coletivos e individuais, ocasionados pela poluição ambiental praticada pelo Banco réu ao longo de anos, sistematicamente, por meio dos atos contrários ao direito e que colocaram em risco a saúde mental dos trabalhadores.

A entidade obreira é pessoa jurídica capaz e legitimada para propor a ação. Ademais, o remédio jurídico ora utilizado também é o adequado para sanar o presente litígio. O fundamento legal está previsto na Constituição Federal (art. 8º, III), eis que se trata de direito individual homogêneo, assim como de direito coletivo da categoria.

Somado a isso, a Lei nº 7.347/85 e o Título III do Código de Defesa do Consumidor, segundo EBERT, contemplam “*mecanismos destinados à tutela preventiva e reparatória dos danos difusos e coletivos perpetrados contra bens jurídicos dos trabalhadores que são de utilidade incontestável para a tutela do meio-ambiente laboral, sem prejuízo à possibilidade de reparação dos aspectos individuais de tais lesões*”. Para o autor, a ameaça à integridade psíquica dos trabalhadores, presente nos casos de assédio moral organizacional - e que implica lesões a bens pertencentes à esfera extrapatrimonial dessa mesma coletividade - autorizam não só ações civis públicas ou ações coletivas que tenham por escopo a prevenção e a inibição dessa ameaça, mas também possibilitam a tutela reparatória de tais lesões.”¹

O Banco HSBC, por aplicar métodos de gestão descritos na presente demanda, está sujeito a sofrer a ação inibitória e reparatória por parte do autor, conforme os fatos e fundamentos que a seguir se expõem:

1 EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *Meio Ambiente do Trabalho: conceito, responsabilidade civil e tutela*. Revista LTR, v. 76, p. 1349.

II. DOS FATOS

2.1. Contextualização do tema objeto da demanda: assédio moral organizacional:

A partir dos anos 2000, no Brasil, o tema assédio moral ganhou força no meio acadêmico e no Judiciário trabalhista. A despeito disso, ainda é uma das maiores causas de sofrimento e adoecimento mental no trabalho.

Comumente identificado como a violência que se desenrola no espaço restrito das relações interpessoais, fundamentalmente entre chefe(s) e subordinado(s), o assédio moral é considerado sob uma perspectiva individual: é tratado como obra da perversidade do assediador (perverso-narcisista), produto das paixões humanas (inveja, ciúme, etc.) ou como consequência do acirramento do conflito (manifestação da intolerância à diferença, etc.).

Não é tomado, contudo, em todas as suas dimensões.

A observação mais atenta e menos míope da realidade laboral, desvela uma classe de assédio moral muito mais nefasta e prejudicial, que atinge todas as dimensões da empresa e se esconde sob a cortina de fumaça da legitimidade do poder gerencial.

É o chamado assédio moral organizacional.

Fenômeno que nasce da própria forma de organização da empresa, a sua identificação como instrumento de violência só é possível mediante uma análise mais ampla do que a apresentada pela maioria da doutrina e da jurisprudência.

O importante, porém insuficiente conceito trazido pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen² - que define o assédio moral, em síntese, como um processo de terrorismo psicológico contra determinada pessoa, sempre com o objetivo de humilhá-la, de desestabilizá-la emocionalmente e de destruí-la - não abarca todas as formas de violência moral sistemática no ambiente de trabalho.

Como é próprio de todo conceito, este também é, no mínimo, reducionista. Válido e importante para definir em linhas gerais o assédio moral, o conceito acima não compreende todas as singularidades dessa violência laboral, em espe-

2 HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.63.

cial da violência oculta e menos aparente aos olhos desatentos, porém igualmente perigosa: a violência moral praticada pela forma como o trabalho é organizado.

Confundido, invariável e equivocadamente, com o legítimo exercício do poder patronal, o assédio organizacional se caracteriza, em síntese, pelo uso de políticas/métodos de gestão centradas em três pilares: (i) imposição de metas; (ii) controle (do tempo, do ritmo, da produtividade); e (iii) pressão.

Métodos que foram gestados sob uma lógica *toyotista* que inspirou o desenvolvimento do atual modo de produção da mais-valia (subsunção da força de trabalho pelo capital), chamado por GIOVANNI ALVES de maquinofatura³ e que se desenvolveu a partir de um violento processo de precarização do trabalho iniciado nos anos 1980⁴, a que se convencionou chamar de **reestruturação produtiva** e cuja morfologia tem os seguintes traços significativos:

a) inovação tecnológico-organizacional (o homem não mais como centro, mas como apêndice da máquina); redução do espaço-tempo;

b) rejuvenecimento de pessoal, criando-se um novo perfil geracional de trabalhadores;

c) flexibilização da legislação trabalhista e redução dos direitos dos trabalhadores mediante: *i*) novas formas de contratação flexíveis, a exemplo dos contratos a tempo parcial, do trabalho temporário, do trabalho voluntário, pejetização, terceirização, etc.; e *ii*) jornadas flexíveis (banco de horas);

d) instituição da remuneração variável (exemplo da PLR) que condiciona a contraprestação do empregado ao seu desempenho, manipulando-o de tal modo que o leva a avocar para si, como se seu fosse, o interesse que, na verdade, é da empresa, intensificando com isso a sua exploração⁵. Esse tipo de remuneração flexível “*justifica, no plano legal a busca de cumprimento de metas, condição necessária para a obtenção do melhor desempenho das empresas*”.⁶

3 Síntese dos modos de produção designados como manufatura e grande indústria.

4 ALVES, GIOVANNI. *Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho*; Bauru: Canal6, 2013, p. 23-27.

5 CAPELAS, Estela; NETO, Miguel Huertas; MARQUES, Rosa Maria (2010), *Relações de Trabalho e Flexibilização*. In: MARQUES, Rosa Maria; FERREIRA, Mariana Ribeiro Jansen (Org.) *O Brasil sob a nova ordem: a economia brasileira contemporânea: Uma análise dos governos Collor e Lula*. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

6 GIOVANNI, *op. cit.*, p.27.

e) esvaziamento do senso de pertencimento de classe com a criação da figura do “colaborador” no lugar do empregado e que passa a ser responsável por sua empregabilidade.⁷

É o ápice da alienação. Imperceptível à maioria, pois os próprios trabalhadores são levados a introjetar a odiosa ideia de que são apenas colaboradores da empresa, esse processo provoca, no imaginário coletivo, um deslocamento da sua legítima posição (e condição) de empregados juridicamente subordinados – reconhecidamente hipossuficientes e, portanto, merecedores da proteção normativa – para a posição irreal e muito sedutora, de paridade com seu empregador.

f) captura da subjetividade pelos valores empresariais;

Valores como qualidade total e excelência são colocados a serviço desse ideário. Modelo a ser seguido como meio para a obtenção do lucro - fim último que move a empresa - a qualidade total se sustenta, segundo GAULEJAC, em conceitos-chave que, igualmente, jamais conseguem ser alcançados à sua plenitude: excelência, sucesso, comprometimento, progresso, desempenho e satisfação das necessidades.

Até porque, ao se exigir **excelência**, exige-se um estado de permanente superação, porque ser “fora do comum” não pode ser uma meta de todos, sob pena de se transformar o que deveria ser insueto em ordinário; é por isso que todos vão em direção a um ideal inatingível.

O **sucesso** introjeta no imaginário de cada um o ideal de ser sempre melhor, não bastando apenas ser bom ou fazer de acordo o seu trabalho.

O **comprometimento** leva o indivíduo a crer que o sucesso da empresa deve ser o seu objetivo.

O **progresso** se coloca como a necessidade de sempre ir além, de modo que a excelência, o sucesso e o comprometimento nunca são suficientes.

O **desempenho** é a principal medida e a finalidade suprema, de tal modo que “*sanciona ou recompensa os desempenhos*”. O valor do empregado é medido matematicamente, metricamente, em uma equação única, e por isso injusta, parcial e desonesta.

7 GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida/SP: Ideias & Letras, p. 82-88.

Por fim, a **satisfação das necessidades da empresa** é definida pela lucratividade que se obtém e não guarda equilíbrio com as necessidades dos trabalhadores, pois para aquela ser atingida, esta tem de ser suplantada.⁸

Todos estes postulados, que têm por desígnio apropriar-se da subjetividade do indivíduo, cooptando-o física e mentalmente, alienando-o de si mesmo em favor da empresa, têm por consequência frustração e sofrimento.

Aliás, essa é, justamente, a ideia que permeia o assédio moral organizacional, a criação de modelos e postulados a serem perenemente perseguidos, mas nunca alcançados, como técnica garantidora da busca pela perpétua superação, “estimuladas” pelas pressões exacerbadas, fiscalização excessiva e controle intermitente.

O trabalhador, nesse contexto, é apenas um número, uma engrenagem e um recurso, que deve extrair o máximo de suas potencialidades e habilidades em favor da empresa. Deixa de ser uma pessoa para ser apenas um recurso humano.⁹

Em síntese, o trabalhador está inserido em um novo modelo de produção que centra-se na redução do homem enquanto trabalho vivo ao homem como mera força de trabalho, como mercadoria, em um processo de desvalorização e despersonalização do humano.¹⁰

Nesse processo **a) a individualidade** (ser em si) degrada-se, dando lugar ao individualismo e à mesquinhez¹¹, o que se justifica pelo acirramento da competitividade (se o empregado é responsável pela sua empregabilidade, a organização torna o espaço de trabalho um campo de guerra; e **b) a subjetividade** (mente e corpo) é capturada, de tal modo que o homem perde o controle de sua vida pessoal em favor da organização (aliena-se de si próprio);¹²

O valor do empregado é medido prioritariamente pelo que produz; todo o trabalho é metrificado, inclusive seu resultado.

É nesse cenário que o assédio moral organizacional encontra a sua condição de possibilidade de existir. É a própria empresa quem assedia; suas políticas, seus princípios e seus objetivos forjam os seus métodos e suas técnicas de gerir pessoas.

8 GAULEJAC, *op. cit.*, p.82-88.

9 GAULEJAC, *op. cit.*, p.75-76.

10 GIOVANNI, *op. cit.*, p. 152-157.

11 GIOVANNI, *op. cit.*, p. 117.

12 GIOVANNI, *op. cit.*, p. 120.

É uma violência institucional, arraigada nas estruturas da empresa, no seu âmago e que se exterioriza, fundamentalmente, pelo controle da produtividade, do tempo e do ritmo de trabalho, pela pressão incessante e pela vigilância ostensiva (quadros comparativos, *rankings*, *mensagens*, avaliações de desempenho, etc.).

Nessa forma de violência psicológica, toda a empresa é permeada pelos mesmos métodos, variando, no máximo, a intensidade da utilização de uns e de outros conforme o setor e função e de acordo com sua posição estratégica dentro da corporação. A finalidade, nesse tipo de assédio, não é destruir a vítima, nem humilhá-la, persegui-la ou excluí-la do ambiente laboral. É meramente a obtenção do lucro por meio dos postulados já tratados: excelência, qualidade total, sucesso, comprometimento, desempenho.

É por essa razão que as políticas de gestão dessa natureza são direcionadas a todas as esferas hierárquicas da empresa, sofrendo suas consequências desde os mais altos cargos até aqueles que ocupam a base da pirâmide. Os atos, as táticas e os métodos fundados no controle, na fiscalização e na pressão, são replicados por todos, até mesmo lateralmente, ou seja, pelos próprios pares, reciprocamente, em busca de um objetivo comum: satisfazer as necessidades da empresa e, por apêndice, manter-se no cargo e ou no emprego.

Em uma visão oblíqua, equivocada e desumana, a empresa entende o lucro (seu produto final, visado por todo o empreendedor inserido numa lógica de mercado), como o fim que justifica quaisquer meios. E a gestão, como posta, nada mais é do que “*um sistema de organização de poder*”¹³ que se “*perverte quando favorece uma visão do mundo na qual o humano se torna um recurso a serviço da empresa*.”¹⁴

O assédio moral organizacional, portanto se configura como uma prática contínua de violação às normas constitucionais e legais de proteção aos direitos fundamentais do coletivo ora tutelado.

E é justamente o ilícito normativo, ou seja, o ato contrário ao direito, sistematicamente praticado, que se pretender coibir (pela tutela inibitória) e reparar.

13 GAULEJAC, *op. cit.*, p.35-36.

14 GAULEJAC, *op. cit.*, p.63

2.2. Dos métodos de gestão praticados pelo Banco reclamado - *Área de Call Centre*:

O Banco HSBC tem sua sede nesta capital.

É um dos Bancos que mais demite trabalhadores em Curitiba (sua maior base amostral no país) e possui alta rotatividade em setores estratégicos como agências e departamentos de telemarketing. (ANEXO 1)

Apresenta-se, ainda, como contumaz violador de direitos fundamentais, em especial, dos direitos à dignidade, à saúde, à intimidade, à imagem, ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado. E isso, nos mais variados setores produtivos da empresa e mediante a utilização de métodos de gestão que se configuram como assédio moral organizacional.

Para demonstrar o predito, elege-se a Área de Call Centre como objeto das pretensões adiante aduzidas, dadas as especificidades que apresenta:

Dos inúmeros relatos de trabalhadores desligados do Banco - seja perante o Sindicato da categoria quando das homologações de seus TRCTs, seja perante o Judiciário Trabalhista - na área de *Call Centre*, extraem-se, em síntese, as seguintes **práticas assediantes**:

a) pressões exacerbadas pelo cumprimento de metas, precipuamente para manutenção dos ativos já existentes, vendas de novos produtos e ampliação do negócio, mediante ameaças de demissão;

b) majoração gradativa das metas e dos critérios de aferição no curso do próprio período de apuração;

c) critérios pouco claros quanto ao pagamento da remuneração variável;

d) uso do chamado “gatilho”, que não prevê pagamento de meta parcial; por exemplo, ao atingir 99% e não 100% da meta global (de todos os produtos), o empregado nada recebe.

e) *mix* de metas: mesmo alcançando ou superando a meta global, o empregado nada receberá se não alcançou um percentual mínimo em cada um dos produtos;

f) diminuição do tempo de “não trabalho”, com restrição do uso das pausas, como forma de melhorar o desempenho, mediante uso de ferramentas de mensuração do tempo considerado “útil”, dentre os quais o *time sheet*;

g) *ranking* de produtividade, com exposição pública dos números alcançados, usado como instrumento de pressão;

h) monitoramento das ligações, com o fim de aferir se o empregado: (i) oferece produtos; (ii) evita cancelamentos; (iii) segue o roteiro previamente estabelecido; (iv) utiliza tom de voz e vocabulário considerados adequados para os padrões do Banco; (v) otimiza o tempo que dispõe (tempo mínimo e máximo de cada ligação); e, por fim, (vi) obtém sucesso no resultado final.

i) proibição de deixar o posto de trabalho em horários de maior pico, com restrição para uso do banheiro;

j) rigor excessivo: cartas de orientação e advertência ao menor erro;

k) PPR – Participação nos Resultados usada como moeda de troca, pois é verba paga conforme nota obtida na avaliação de desempenho que, por sua vez, é centrada no alcance de metas, em especial vendas de produtos; mostra-se como eficiente mecanismo de controles vertical (chefia) e lateral (grupo);

l) desconsideração da redução de quadro de empregados (demitidos e ou afastados) na estipulação e nas cobranças por resultados;

m) recompensas mediante pequenos “mimos” (chocolates, pirulitos, bandeirolas, balões, bilhetes, etc.);

n) baixos níveis de apoio por parte da chefia na solução dos problemas;

o) isolamento físico ou social;

Todas as práticas acima relatadas são corroboradas por dados obtidos em pesquisa (ANEXO 2)¹⁵ realizada em processos judiciais ajuizados contra o réu entre os anos de 2011 e 2013, na Comarca de Curitiba.

Entre janeiro de 2011 e 17 de dezembro de 2013, 1587 trabalhadores ajuizaram processos contra o Banco.¹⁶

Dos 1587 trabalhadores, 893 deduziram pedido de indenização por danos morais. Por tratarem mais especificamente de condutas abusivas do réu esses processos foram analisados de forma mais detalhada na pesquisa.

E os números e dados foram os seguintes:

15 Pesquisa realizada com homologações de rescisões de contratos de trabalho e com reclamações trabalhistas de bancários empregados pelo HSBC acerca da relação entre métodos de gestão e adoecimento dos trabalhadores. O relatório completo da pesquisa encontra-se em anexo.

16 O número de processos é ainda maior, visto que alguns trabalhadores têm mais de uma reclamação trabalhista.

No caso dos operadores de telemarketing, sabe-se que **293 trabalhadores** ajuizaram ação contra o réu pleiteando indenização por danos morais entre 2011 e 2013, sendo que, destes, **245 trabalhavam na função de operadores**.¹⁷

O quadro abaixo demonstra a porcentagem desses (293) trabalhadores que cita métodos abusivos de gestão, os quais foram inseridos na **tabela de riscos psicossociais relacionados ao trabalho da Organização Mundial de Saúde (OMS)** conforme segue:

MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS REFERIDOS POR TRABALHADORES DO TELEBANCO.				
	2011	2012	2013	TOTAL
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	73,1%	81,6%	88,3%	82,3%
altos níveis de pressão por tempo	60,3%	74,7%	82,8%	74,4%
continuamente sujeito a prazos	57,7%	69,0%	77,3%	69,6%
sobrecarga ou pouca carga	59,0%	71,3%	72,7%	68,6%
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	71,8%	52,9%	72,7%	66,6%
ritmo de trabalho	60,3%	66,7%	70,3%	66,6%
metas abusivas	57,7%	59,8%	70,3%	63,8%
insegurança no trabalho	43,6%	58,6%	72,7%	60,8%
ameaça de demissão	32,1%	48,3%	60,9%	49,5%
controle do uso do banheiro	43,6%	42,5%	39,8%	41,6%
ambiguidade de papéis	30,8%	25,3%	35,9%	31,4%
baixos níveis de apoio para a solução de problemas	39,7%	26,4%	25,0%	29,4%
condições ambientais ruins	28,2%	17,2%	21,1%	21,8%
isolamento físico ou social	11,5%	3,4%	0,0%	4,1%
falta de apoio social	7,7%	3,4%	2,3%	4,1%
falta de controle da carga de trabalho	3,8%	4,6%	3,1%	3,8%
comunicação fraca	5,1%	2,3%	0,0%	2,0%
conflito interpessoal (meritocracia, competição)	5,1%	1,1%	0,8%	2,0%
demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal	2,6%	2,3%	1,6%	2,0%
alto nível de incerteza	2,6%	1,1%	0,8%	1,4%
subutilização de habilidades	2,6%	1,1%	0,0%	1,0%
estagnação da carreira e incerteza	0,0%	0,0%	2,3%	1,0%
horários imprevisíveis	1,3%	0,0%	0,8%	0,7%
TOTAL	78	87	128	293

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

17 Cada processo judicial foi analisado separadamente de forma a levantar os métodos abusivos mais recorrentes praticados pelo banco. Os itens analisados foram levantados a partir da tabela de riscos psicossociais relacionados ao trabalho da Organização Mundial de Saúde (OMS) e, ainda, de outros problemas vivenciados pelos trabalhadores do telemarketing, como o controle do uso do banheiro, tema bastante recorrente nas ações. Cada um dos itens encontra-se melhor especificado no relatório anexo.

Assim, partindo do universo dos 293 trabalhadores que ajuizaram reclamação trabalhista contra o HSBC nos anos de 2011, 2012 e 2013 na comarca de Curitiba e fizeram pedido de indenização por danos morais, 82,3% indicam precariedade na relação com superiores hierárquicos e colegas de trabalho. Esta precariedade refere-se às práticas assediantes preditas.

Bastante comuns ainda são as reclamações devido aos altos índices de pressão por tempo (74,4%), a estar continuamente sujeito a prazos (69,6%) e relacionadas a carga de trabalho (68,6%). As metas abusivas são citadas em 63,8% dos processos judiciais com pedido de indenização por danos morais ajuizados por trabalhadores do telebanco do HSBC no anos referidos.

Reclamações relacionadas à insegurança no trabalho (que abarca questões de ameaças de transferência de local de trabalho, posto de serviço, etc.) e de ameaça de demissão são bastante altas: 60,8% e 49,5%, respectivamente.

E, em 41,6% desses processos fala-se que o uso do banheiro era controlado.

A tabela abaixo, por sua vez, usa os mesmos critérios acima referidos, mas tem como base apenas os **248 trabalhadores que ocupam o cargo de operador na Área de Call Centre:**

MÉTODOS DE GESTÃO ASSEDIOSOS REFERIDOS POR OPERADORES.

	2011	2012	2013	TOTAL
precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho	72,1%	82,4%	88,7%	82,3%
altos níveis de pressão por tempo	61,8%	81,1%	87,7%	78,6%
continuamente sujeito a prazos	61,8%	75,7%	83,0%	75,0%
sobrecarga ou pouca carga	66,2%	78,4%	77,4%	74,6%
exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado	79,4%	58,1%	81,1%	73,8%
ritmo de trabalho	64,7%	73,0%	72,6%	70,6%
metas abusivas	66,2%	64,9%	76,4%	70,2%
insegurança no trabalho	47,1%	58,1%	74,5%	62,1%
ameaça de demissão	33,8%	47,3%	65,1%	51,2%
controle do uso do banheiro	47,1%	50,0%	42,5%	46,0%
baixos níveis de apoio para a solução de problemas	41,2%	24,3%	24,5%	29,0%
ambiguidade de papéis	26,5%	20,3%	32,1%	27,0%
condições ambientais ruins	22,1%	17,6%	18,9%	19,4%
isolamento físico ou social	14,7%	4,1%	0,0%	5,2%
falta de controle da carga de trabalho	5,9%	5,4%	3,8%	4,8%
falta de apoio social	7,4%	4,1%	1,9%	4,0%
alto nível de incerteza	4,4%	1,4%	0,9%	2,0%
comunicação fraca	4,4%	2,7%	0,0%	2,0%
conflito interpessoal (meritocracia, competição)	5,9%	0,0%	0,9%	2,0%
demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal	2,9%	2,7%	0,9%	2,0%
subutilização de habilidades	4,4%	1,4%	0,0%	1,6%
estagnação da carreira e incerteza	1,5%	0,0%	1,9%	1,2%
horários imprevisíveis	1,5%	0,0%	0,9%	0,8%
TOTAL	68	74	106	248

Tabela percentual de coluna - respostas múltiplas

Esses índices evidenciam um ambiente de trabalho extremamente tenso e prejudicial ao desenvolvimento do trabalho e à saúde mental dos trabalhadores. Práticas massivas e recorrentes integram a própria lógica de gestão do réu.

As práticas narradas se caracterizam, sem dúvida, como **assédio moral organizacional** e, como tal, atentam contra os direitos fundamentais insculpidos na Constituição vigente, como se verá.

2.3. Dos métodos de gestão como risco de adoecimento mental dos trabalhadores

Os métodos de gestão descritos no item precedente, além de atos contrários ao Direito, pois ferem direitos fundamentais da coletividade de trabalhadores, atingem, em especial, os direitos de personalidade, o direito à redução dos riscos ine-

rentes ao trabalho, o direito a um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, e, como corolário disso tudo, o direito à saúde.

Geram custos elevados para todos os envolvidos: (i) para o trabalhador, causam adoecimento mental, desestabilização emocional, familiar e social, estagnação na carreira, aposentadorias precoces, indignidade, desemprego; (ii) para a empresa, absenteísmo, baixa produtividade, alta rotatividade, indenizações judiciais, aumento dos riscos de acidentes; abalo na imagem pública; (iii) ao Estado, pagamento de benefícios como seguro desemprego, auxílio doença, auxílio acidentário, aposentadoria por acidente de trabalho ou doença;

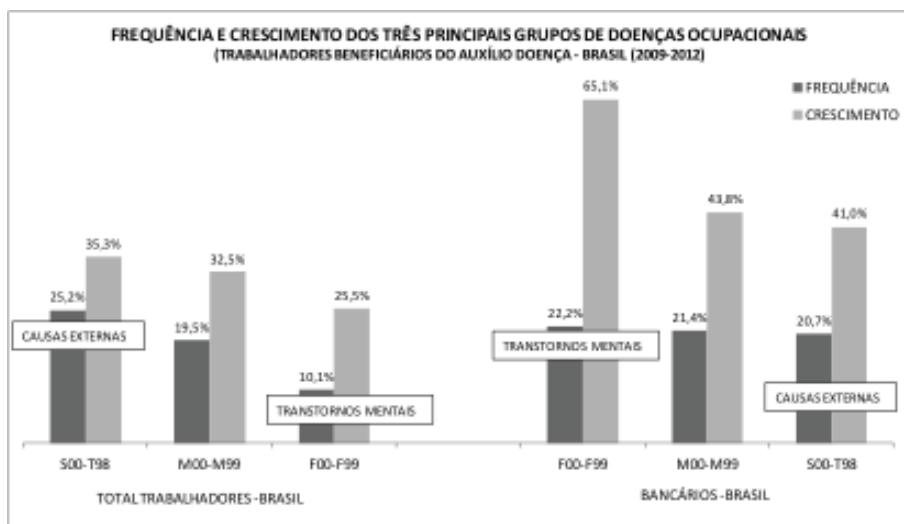
Somando-se aos problemas relacionados à ausência de ergonomia (as LER/DORT dos bancários ganharam evidência na década de 1990), os métodos de gestão têm apontado para um impacto de forma mais contundente à mente e à saúde psíquica dos trabalhadores. Os problemas osteomusculares continuam, mas as doenças do trabalho de ordem psiquiátrica (depressão, síndrome do pânico, *burnout*, etc.) estão na ordem do dia.

Dados da Previdência Social¹⁸ indicam o quadro alarmante das doenças ocupacionais que atingem bancários. Considerando os trabalhadores em geral beneficiários de auxílio doença no Brasil entre os anos de 2009 e 2012, tem-se que 10,1% apresentam algum transtorno mental ou comportamental. Se considerados os bancários, o número dobra: 22,2% deles afastam-se devido a transtornos mentais. Isto é: Os bancários afastam-se 100% a mais por motivos de doenças mentais e comportamentais que a média geral dos trabalhadores beneficiários de auxílio-doença.

E o crescimento dos casos de bancários beneficiários de auxílio doença devido a transtornos mentais foi na ordem de 65,1% entre 2009 e 2012, no Brasil.

Os dados completos podem ser observados no quadro abaixo:

18 Esse conjunto de dados está disponível no sítio eletrônico: <www.previdencia.gov.br/estatisticas>



F00-F99 = Transtornos mentais e comportamentais

M00-M99 = Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo

S00-T98 = Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas

A Previdência não dispõe de dados específicos do banco HSBC nem dos trabalhadores da Área de *Call Centre*, razão pela qual indicam-se apenas os dados da pesquisa realizada com processos judiciais e homologações de rescisão contratual dos empregados do HSBC em Curitiba.

PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS POR TRABALHADORES DO TELEBANCO.

	2011	2012	2013	TOTAL
<u>DOENÇAS MENTAIS/PSÍQUICAS</u>	<u>37,2%</u>	<u>40,2%</u>	<u>39,8%</u>	<u>39,2%</u>
depressão	29,5%	28,7%	32,8%	30,7%
estresse	16,7%	10,3%	16,4%	14,7%
ansiedade	10,3%	13,8%	8,6%	10,6%
síndrome do pânico	11,5%	10,3%	8,6%	9,9%
insônia	3,8%	11,5%	3,9%	6,1%
síndrome de burnout	5,1%	0,0%	4,7%	3,4%
<u>DOENÇAS OSTEOMUSCULARES</u>	<u>25,6%</u>	<u>23,0%</u>	<u>27,3%</u>	<u>25,6%</u>
ombro	19,2%	19,5%	23,4%	21,2%
punho	12,8%	10,3%	14,8%	13,0%
braço-antebraço	5,1%	8,0%	10,2%	8,2%
coluna	7,7%	2,3%	12,5%	8,2%
mãos	5,1%	5,7%	4,7%	5,1%
cotovelo	3,8%	2,3%	7,0%	4,8%
dedos	3,8%	1,1%	0,8%	1,7%
<u>DOENÇAS CRÔNICAS</u>	<u>12,8%</u>	<u>8,0%</u>	<u>10,9%</u>	<u>10,6%</u>
cefaléia	3,8%	4,6%	0,8%	2,7%
audição	2,6%	1,1%	3,9%	2,7%
voz	5,1%	1,1%	0,8%	2,0%
probl-cardiovasculares	0,0%	1,1%	3,9%	2,0%
hipertensão	0,0%	1,1%	2,3%	1,4%
arritmias-cardíacas	0,0%	2,3%	1,6%	1,4%
probl-gastro-intestinais	1,3%	2,3%	0,8%	1,4%
TOTAL	78	87	128	293

Tabela percentual de coluna; respostas múltiplas.

Tomando-se os mesmos 293 empregados da Área de Call Centre já mencionados e que ajuizaram reclamação trabalhista contra o réu nos anos de 2011, 2012 e 2013 em Curitiba, 39,2% afirmam ser portadores de doenças mentais/psíquicas relacionadas ao trabalho, sendo que a depressão é indicada em 30,7% dos casos e a síndrome do pânico em quase 10%.

Já o quadro com os dados apenas dos empregados do réu no **cargo de operador**, indica semelhanças com os índices gerais (demais empregados da área):

PROBLEMAS DE SAÚDE REFERIDOS POR OPERADORES.

	2011	2012	2013	TOTAL
<u>DOENÇAS MENTAIS/PSÍQUICAS</u>	<u>39,7%</u>	<u>40,5%</u>	<u>42,5%</u>	<u>41,1%</u>
depressão	32,4%	29,7%	35,8%	33,1%
estresse	16,2%	10,8%	17,0%	14,9%
ansiedade	11,8%	10,8%	7,5%	9,7%
sindr-pânico	11,8%	10,8%	6,6%	9,3%
insônia	4,4%	9,5%	1,9%	4,8%
sindr-burnout	4,4%	0,0%	4,7%	3,2%
<u>DOENÇAS OSTEOMUSCULARES</u>	<u>23,5%</u>	<u>23,0%</u>	<u>27,4%</u>	<u>25,0%</u>
ombro	17,6%	18,9%	23,6%	20,6%
punho	11,8%	10,8%	13,2%	12,1%
braço-antebraço	5,9%	8,1%	10,4%	8,5%
coluna	8,8%	1,4%	11,3%	7,7%
mãos	2,9%	6,8%	4,7%	4,8%
cotovelo	5,9%	1,4%	5,7%	4,4%
dedos	2,9%	1,4%	1,9%	2,0%
<u>DOENÇAS CRÔNICAS</u>	<u>11,8%</u>	<u>8,1%</u>	<u>8,5%</u>	<u>9,3%</u>
voz	5,9%	1,4%	0,9%	2,4%
cefaléia	2,9%	4,1%	0,9%	2,4%
audição	1,5%	1,4%	1,9%	1,6%
probl-cardiovasculares	0,0%	1,4%	2,8%	1,6%
probl-gastro-intestinais	1,5%	1,4%	0,9%	1,2%
aritmias-cardíacas	0,0%	1,4%	0,9%	0,8%
hipertensão	0,0%	0,0%	0,9%	0,4%
TOTAL	68	74	106	248

Tabela percentual de coluna; respostas múltiplas.

Dessa forma, dos 248 empregados no cargo de operador que ajuizaram reclamação trabalhista contra o réu nos anos de 2011, 2012 e 2013 na capital paranaense, 41,1% indicam que apresentaram doenças mentais/psíquicas relacionadas ao trabalho. Sendo que a depressão é indicada em 33,1% dos casos.

As estatísticas relatadas na citada pesquisa embasaram o Dr. Alexandre S. Moura, médico epidemiologista, na elaboração do laudo sobre o nexos entre os métodos de gestão praticados no réu e o adoecimento de seus empregados (**ANEXO III**); para tanto, utilizou-se do mesmo método que o INSS emprega para considerar determinada patologia com nexos técnico presumido.

O método consiste na “associação estatística em que se compara a ocorrência de patologias em determinados grupos de trabalhadores”, de tal forma que a

“análise estatística permite testar a hipótese de que pertencer a um determinado segmento econômico (CNAE classe) constitui fator de risco para o trabalhador apresentar um determinado agrupamento CID-10.”

Utilizando a metodologia de estabelecimento do NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico, prevista pelo Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) e analisando os dados da pesquisa com empregados do Call Centre do HSBC, o laudo aponta que:

“A tabela [1.4 do relatório da pesquisa] mostra que trabalhadores de telebanco¹⁹ apresentam uma maior proporção de referência a determinado conjunto de agravos como, por exemplo, problemas mentais e psíquicos. O cálculo feito pelo estatístico Julio Gnap mostra que comparando bancários que trabalham em telebanco com bancários de outros locais de trabalho, obtém-se uma RC de 1,43 (IC99% 1,01-1,98) para problemas mentais e psíquicos. Como a RC está acima de 1 com 99% de confiança, **podemos afirmar que bancários que atuam em telebanco tem maior chance de apresentar problemas mentais e psíquicos** referidos na homologação.”

Sobre o nexu técnico epidemiológico para os empregados do *Call Centre* em relação à depressão/estresse, continua o laudo:

“Apesar do quadro 1.5 (p.15) apresentar indivíduos de uma mesma CNAE-classe, podemos utilizar metodologia semelhante à proposta pelo CNPS visando comparar aqui indivíduos que atuam em diferentes funções em relação ao risco de apresentarem determinados agravos (no caso, estresse e/ou depressão). **A análise estatística das homologações mostra que operadores de telebanco apresentam cerca de três vezes mais chance de apresentarem depressão e/ou estresse do que trabalhadores em outros locais** (RC 2,96; IC99% 2,33-3,76), sendo esta associação estatisticamente significativa.”

19 O médico que emite o laudo trata “telebanco” (setor) como sinônimo de “Call Centre” (área).

A análise estatística, combinada com a conclusão do epidemiologista, mostra que a chance de um operador do *Call Centre* apresentar depressão e/ou estresse chega a ser maior que a chance de desenvolver doenças osteomusculares relacionadas a ombros e/ou punhos (que é 2,69 vezes maior – IC99% 2,09-3,48 – do que trabalhadores de outras áreas).

Os cálculos estatísticos e o laudo do epidemiologista evidenciam, assim, que os operadores de *Call Centre* do reclamado estão expostos a maiores riscos à saúde e, especialmente, à saúde mental.

A conclusão lógica é a de que há evidente nexo de causalidade entre os métodos de gestão empregados e grande parte das doenças mentais que acometem a referida população de trabalhadores, o que denuncia conduta antijurídica reprovável e que autoriza as pretensões adiante aduzidas.

III. DO DIREITO

3.1. Dos direitos fundamentais violados pelo Banco reclamado

As práticas assediadas narradas na presente petição dão conta de que ao longo dos anos, o Banco reclamado, contumazmente, viola os direitos fundamentais, dentre os quais os direitos de personalidade de seus empregados, como se verá a seguir:

A) Dos direitos de personalidade:

Direitos inerentes e indissociáveis do ser humano, os direitos de personalidade enfeixam atributos físicos, morais e psíquicos da pessoa e são assegurados pela CF/88 nos seguintes artigos:

Em seu artigo 1º, III, a CF assegura a dignidade da pessoa humana como princípio da República Federativa do Brasil.

A intimidade, a honra, a imagem são direitos personalíssimos resguardados no artigo 5º, V e X da CF.

Não há dúvidas de que as práticas ilegais narradas na presente petição violam tais direitos, merecendo firme proteção judicial.

Assecuratórias de direitos fundamentais, a violação das normas constitucionais citadas gera aos trabalhadores substituídos o direito não só à tutela inibitória para remoção do ilícito, a fim de fazer cessar a violação à norma constitucional, como direito à reparação dos danos pelas violações contumazes já praticadas pelo réu em face dessa mesma norma.

B) Proteção imediata: do direito ao trabalho digno e ao meio ambiente sadio e equilibrado; da proteção mediata: do direito à saúde:

A proteção destinada ao meio ambiente encontra sua normatividade nos artigos 1º, IV e 225 da CF e na Lei 6938 de 1981.

O artigo 1º da Constituição Federal consagra a valorização social do trabalho:

Art. 1º. 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:

(...)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

O artigo 225, por sua vez, assegura que:

Art. 225. 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.”

Já a Lei 6938/1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, traz as seguintes definições:

Art 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;

II - degradação da qualidade ambiental, a alteração adversa das características do meio ambiente;

III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

- a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
- b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
- c) afetem desfavoravelmente a biota;
- d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
- e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental; (...)

É inquestionável, sob a perspectiva dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana, que o conceito legal e a proteção constitucional congregam o meio ambiente do trabalho:

O conceito de meio-ambiente assumido pelo ordenamento jurídico pátrio no art. 225, caput, da Carta Magna e no art. 3º da Lei nº 6.938/81 compreende a totalidade dos elementos materiais e imateriais que circundam os seres humanos e são essenciais para a manutenção de sua integridade física, bem como de sua qualidade de vida.” (...) **“Sendo o conceito de meio-ambiente assumido pelo ordenamento jurídico onipresente e estando ele vinculado umbilicalmente à ideia dignidade humana, não há como afastar de seu âmbito de incidência os locais de trabalho”²⁰.**

Pensar de modo diverso seria o mesmo que defender que o indivíduo trabalhador, porque vinculado a uma relação jurídica na qual se encontra, também

20 EBERT, *op. cit.*, p. 1334.

juridicamente em posição inferiorizada, deixasse, da porta da fábrica para dentro, de ser merecedor da mesma proteção constitucional:

Sem a extensão aos locais de trabalho das diretrizes principiológicas concernentes ao meio-ambiente, o indivíduo, enquanto obreiro, teria um valor social menor do que aquele conferido à generalidade dos cidadãos em outros aspectos de sua vida pública ou privada.²¹

Essa conclusão é possível pela análise sistemática do artigo 225, acima transcrito, com os artigos 7º, XXII, 170 e 200, VIII, todos da CF/88, tomando o texto constitucional como um todo unitário, conjuntamente às disposições da Lei 6938/1981 (também acima transcrita):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 170 A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III - função social da propriedade;

(...)

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

21 EBERT, *op. cit.*, p. 1334.

(...) VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Em suma, as disposições dos artigos 225, 7º, XXII e 170, todos da Constituição Federal, formam um arcabouço jurídico de proteção do meio ambiente de trabalho, o que significa dizer, que **“as questões atinentes à organização das condições de trabalho, à disposição do maquinário, à gestão de recursos humanos, dentre outras - tradicionalmente afetadas à “autonomia privada” e à “livre iniciativa” - deverão se pautar pelos princípios estabelecidos na Constituição Federal e na Lei nº 6.938/81.”**²² (destacou-se)

Tais dispositivos, aliados às normas infraconstitucionais é que devem nortear a construção do meio-ambiente laboral, pautando-se segundo os seguintes princípios:

- **do desenvolvimento sustentável:** “necessidade de que a organização dos fatores de produção evolua, sempre, no sentido de preservar, na maior medida possível, o direito à integridade física e mental dos trabalhadores, de modo a assegurar às futuras gerações obreiras níveis cada vez mais seguros de exposição aos riscos laborais, de modo a evitar que estes últimos venham a ser privados, no futuro, da fruição daquelas garantias”.
- **da precaução:** “mesmo diante de indícios inconclusivos a respeito da lesividade potencial de algum fator produtivo, a Administração Pública e os particulares devem agir, ao máximo, no sentido de evitar a perpetração de lesões à integridade física e à vida dos obreiros”.
- **da prevenção:** “pressupõe o conhecimento a respeito dos riscos laborais e impõe aos particulares e aos agentes públicos, por isso mesmo, a implementação de todas as medidas cabíveis no sentido de evitar a materialização das lesões deles decorrentes”.
- **da melhoria contínua:** “exploração de uma atividade acarretadora de riscos para a integridade física e psíquica dos trabalhadores deve acompanhar a evolução das técnicas e dos métodos voltados para a redução ou para a neutralização daquelas ameaças”.

22 EBERT, *op. cit.*, p. 1335.

- **da participação:** “os obreiros não só deverão tomar parte das decisões a envolverem aspectos concernentes à organização dos locais de trabalho, como também devem ter acesso à totalidade das informações sobre as questões labor-ambientais que estejam em poder da empresa – item 9.5.2 da NR nº 9 do MTE”.

- **do “poluidor-pagador”:** não só exige do empregador que explore atividade acarretadora de riscos físicos e psicossomáticos aos trabalhadores a adoção das medidas necessárias à neutralização ou à redução de tais ameaças – aspecto preventivo – como também impõe-lhe o dever de reparar os danos ocasionados aos obreiros – aspecto reparatório.²³

Pelos fatos narrados na presente demanda, não é demais afirmar que o Banco HSBC, ao utilizar-se dos métodos de gestão ora notificados não se pauta pelos princípios acima.

Também não é demasiado concluir que o réu enquadra-se no conceito legal de **poluidor ambiental**.

O meio ambiente do trabalho deve ser considerado em toda a sua dimensão, incluindo o ser humano, em um conceito unitário, de tal modo que todos os elementos que o cercam (naturais e artificiais) devem assegurar a sua plena integridade física e psíquica²⁴. O empregador que não proporcionar um ambiente de trabalho sadio e equilibrado pode ser enquadrado no conceito de poluidor ambiental de que trata o artigo 3º, III da Lei 6938/1981 que define a poluição como “a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente “a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população”; “b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas”; e “d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente”.

Logo, se a definição de meio-ambiente é abrangente, também o são os conceitos legais de “poluição” e de “poluidor”, estendendo-se aos locais de trabalho e seus desequilíbrios. Em consequência, **“Pode ser caracterizada como poluição labor-ambiental a institucionalização, por parte das empresas, de pressões ex-**

23 EBERT, *op. cit.*, p. 1335-1337.

24 EBERT, *op. cit.*, p. 1335.

cessivas sob seus funcionários com vistas ao aumento de produtividade ou no fito de obter sua adesão a programas de demissão voluntária.”²⁵ (destacou-se)

Os métodos de gestão narrados na presente ação e que afetam o meio ambiente do trabalho negativamente, devem ser considerados como fatores de poluição ambiental para todos os fins legais.

Tratando-se de um direito fundamental, o direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado vincula os particulares diretamente, possuindo eficácia horizontal:

Meio-ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental e que, por isso mesmo, possui eficácia horizontal, de modo a vincular diretamente os particulares (leia-se, empregadores e responsáveis pela organização dos locais de trabalho), tem-se que o sentido e o alcance da expressão, bem como o grau de condicionamento por ela imposto à “autonomia privada” e à “livre iniciativa” dependerão da concordância prática entre os dispositivos constitucionais correspondentes.²⁶

O ordenamento jurídico brasileiro privilegiou a proteção ao meio ambiente do trabalho na esfera constitucional e infraconstitucional (acrescentando-se, aqui, a todas as normas já citadas, também os artigos 155 a 200 da CLT), sendo a proteção legal imediata o próprio meio ambiente e a mediata o direito à saúde (insculpido no artigo 6º da CF/88), como condição de possibilidade do direito à vida e da efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Não se pode deixar de citar que as violações, alcançam ainda as seguintes normas internacionais de proteção ao meio ambiente:

A) Convenções da OIT: 148 de 1977; 155 de 1981; 161 de 1985 (OIT), destacando-se, entre elas, o disposto no artigo 1º da última, que assim dispõe:

Art. 1 — Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão ‘Serviços de Saúde no Trabalho’ designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de

25 EBERT, *op. cit.*, p. 1337.

26 EBERT, *op. cit.*, p. 1335.

aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:

- I) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;**
- II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;
- b) a expressão ‘representantes dos trabalhadores na empresa’ designa as pessoas reconhecidas como tal em virtude da legislação ou da prática nacional.” (destacou-se)

B) Carta da Organização dos Estados Americanos, integrada pelo Brasil, que em seu artigo 45-b prega o envide de esforços para que o trabalho seja um espaço não só de desenvolvimento econômico, mas também social e que assegure a vida e a saúde do homem que trabalha:

Artigo 45

Os Estados membros, convencidos de que o Homem somente pode alcançar a plena realização de suas aspirações dentro de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz, convêm em envidar os seus maiores esforços na aplicação dos seguintes princípios e mecanismos:

(...)

- b) O trabalho é um direito e um dever social; confere dignidade a quem o realiza e deve ser exercido em condições que, compreendendo um regime de salários justos, assegurem a vida, a saúde e um nível econômico digno ao trabalhador e sua família, tanto durante os anos de atividade como na velhice, ou quando qualquer circunstância o prive da possibilidade de trabalhar; (sem destaque no original).**

C) Protocolo de San Salvador, que em seu artigo 6º também assegura o direito ao trabalho como meio para a obtenção de uma vida digna, o que, sem dúvida, não se limita à questão econômica:

Artigo 6

Direito ao trabalho

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

D) Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seus artigos 23 e 24 enfatiza o direito a condições justas e dignas de trabalho.

Artigo 23

I) 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.

II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

III) Todo o homem 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.

IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24

Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

E) Direitos fundamentais: eficácia normativa

Segundo a nova hermenêutica constitucional, que introduziu os conceitos de pré-compreensão e concretização, segundo os quais o intérprete deve se valer de *“uma certa diligência criativa, complementar e aditiva para lograr a completude e fazer a integração da norma na esfera da eficácia e juridicidade do próprio*

ordenamento”²⁷, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal são dotados de alto teor de juridicidade, ou seja, de força normativa.

E mais: a Constituição não é apenas lei, mas é também direito, devendo ser compreendida sob esse duplo viés, e à luz de seus princípios e valores²⁸.

Para garantir materialidade e concretude aos direitos fundamentais, contudo, é preciso o manejo de novas técnicas de interpretação e relativização das velhas e já conhecidas técnicas, formalistas e positivistas, da Hermenêutica de Savigny²⁹.

Explica-se:

Sendo a Constituição aberta e principiológica, exige “*uma operação valorativa, fática e material que se executa mediante uma nova técnica interpretativa – a técnica concretizadora*”, pois não há “*interpretação da Constituição independente de problemas concretos*”.³⁰

Essa operação valorativa, ao contrário de apenas ser, coloca-se como um **dever-ser, dotando os valores de validade jurídico-constitucional, e assumindo um caráter de normatividade na ordem vigente; há a equiparação valor-norma, ocasionando a ruína do seu antes considerado caráter meramente programático:**

A importância jurídico-constitucional do valor assume na época contemporânea uma latitude de normatividade sem precedentes desde que os princípios foram colocados no topo da hierarquia constitucional. E os princípios são valores. E, sendo valores, são também normas, com uma dimensão de juridicidade máxima. A equiparação valor-norma representa de certo modo um dos avanços mais arrojados e significativos da ciência constitucional do nosso tempo.³¹

27 BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 29ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014, p. 622-623.

28 BONAVIDES, *op. cit.*, p. 624.

29 Cujos métodos tradicionais de interpretação resumiam-se ao gramatical, lógico, sistemático e histórico, aos quais agregou-se, mais tarde, o teleológico.

30 HESSE, Konrad, *Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland*, 19ª ed., p. 25 *apud* BONAVIDES, *op. cit.*, p.636-637.

31 BONAVIDES, *op. cit.*, p. 663.

É o pós-positivismo material ascendendo em face do positivismo formal e transformando a nova hermenêutica constitucional em metodologia do novo Direito Constitucional;³²

Pois bem. Reconhecendo-se que as velhas técnicas de interpretação já não são suficientes, pois “*são de certo modo rebeldes a valores, neutros em sua aplicação, e por isso mesmo impotentes e inadequados para interpretar direitos fundamentais.*”³³, a figura do juiz social se faz cada vez mais importante, pois é ele quem deve incorporar em suas reflexões e juízo a pré-compreensão das questões sociais, estas que são pressupostos da hermenêutica constitucional e de seu conceito de concretização. Ou seja, o juiz deve construir a sua decisão judicial com maior sensibilidade para os direitos fundamentais, dando concretude e objetividade a eles.³⁴

Em suma, a nova hermenêutica constitucional repudia o uso exclusivo das velhas formas de interpretação e sustenta a necessidade de, em face dos direitos fundamentais, adotar-se uma abordagem objetiva, inovadora, com participação mais criativa do juiz (social), como único modo de se obter a realização plena desses mesmos direitos. Apenas lançando mão de uma operação valorativa, mediante uma equação de “pré-compreensão” para posterior “concretização” dos direitos fundamentais, é que estes se efetivam plenamente; e isso porque leva em conta o caráter altamente normativo de que – mesmo enquanto valores e princípios – inevitavelmente são dotados.

A propósito, ao tratar da concretização dos direitos dos trabalhadores enquanto direitos fundamentais, SARLET assevera que:

(...) é a Constituição Federal Brasileira (...) e não outra – o que é bom sempre recordar – que servirá como referencial, inclusive quanto aos compromissos expressa e/ou implicitamente firmados pelo Constituinte, seja no que diz com a aderência a determinadas concepções de Justiça, especialmente no que diz com a noção de justiça social (que foi expressamente inserida como objetivo a ser alcançado no âmbito da ordem econômica da Constituição, designadamente no seu ar. 170, caput) seja no concernente a determinada ordem de valores que, de

32 BONAVIDES, *op. cit.*, p.623.

33 BONAVIDES, *op. cit.*, p.624

34 BONAVIDES, *op. cit.*, p. 618-619.

acordo com concepção amplamente consagrada, encontra expressão também e acima de tudo por meio dos princípios e dos direitos fundamentais (...) ³⁵.

Nesse mesmo contexto, forçoso reconhecer, ainda, que os direitos fundamentais possuem eficácia plena e também são oponíveis aos particulares, deixando de ser meros direitos de defesa contra o Estado para produzir efeitos nas relações jurídicas privadas. Dotados de plena eficácia horizontal, “*constituem em sistema objetivo de valores que caracteriza a relação entre os cidadãos*”, de modo a conceder “*proteção contra as violações dos particulares*”, contexto em que se inserem, sem dúvidas, as relações entre empregados e empregadores ³⁶.

Ora, se já não podem ser tomados como direitos que permeiam apenas as relações indivíduo-Estado, transcendendo essa dualidade, os particulares, em suas relações privadas também se obrigam a observá-los e respeitá-los em sua plenitude.

Nesse contexto inserem-se os **direitos sociais**, chamados de direitos fundamentais de segunda geração, e que dominaram o século XX, tendo nascido do princípio revolucionário da igualdade, sem a qual não haveria condição de possibilidade de sua existência e manutenção. Sofreram um período de baixa normatividade e ou eficácia duvidosa, sendo relegados à esfera programática, circunstância vencida, contudo, no Brasil, com o advento da Constituição Federal de 1988, que lhes conferiu aplicabilidade imediata. ³⁷

Dotados de ampla juridicidade, não se tratam, igualmente, de meros princípios programáticos, sem força normativa; ao contrário, não há qualquer diferença de regime jurídico entre os direitos sociais e as liberdades e garantias constitucionais:

No caso brasileiro, é preciso levar em conta que a Constituição Federal de 88 não autoriza, em virtude de disposição expressa, nenhuma

35 SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988. In: _____, MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de, FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coords.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 20-21.

36 SINGER, Reinhard. Direitos fundamentais no Direito do Trabalho, In: SARLET, MELLO FILHO, FRAZÃO, *op. cit.*, p. 641-642.

37 BONAVIDES, *op. cit.*, p. 578-579.

distinção de regime entre os direitos sociais e os direitos, garantias e liberdades, como acontece, por exemplo, na Constituição Portuguesa. Não temos, portanto, desde o ponto de vista do texto constitucional, uma diferença de regime jurídico entre os direitos de defesa e os sociais, especialmente os prestacionais, e é por isso que a disposição que trata da eficácia imediata dos direitos fundamentais alcança, de igual modo, todos os direitos fundamentais.³⁸

Em consequência, também não há que se fazer qualquer distinção de grau e valor entre direitos sociais e direitos individuais, sendo aqueles, a partir de um conceito mais amplo de direitos e garantias individuais, igualmente alçados a cláusulas pétreas, nos termos do artigo 60 da CF

A eficácia horizontal dos direitos sociais também é incontestável. Não obstante consagrado como um dever do Estado, o campo Estado-indivíduo foi transcendido quando se trata de dar efetividade aos direitos fundamentais. A saúde, nessa nova ótica, passa a ser, também, um dever da sociedade, na qual a empresa também se insere.³⁹

É possível afirmar, então, que o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado (direito fundamental de terceira geração, não menos importante que a dimensão social), assim como o direito à saúde não se direcionam unicamente ao Estado, mas também vinculam os particulares; os direitos sociais, porque “dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade”, transcendem a proteção do indivíduo, dirigindo-se à proteção do gênero humano.⁴⁰

Assim, com fundamento nos princípios da **unidade constitucional** e da **efetividade** dos direitos fundamentais, impõe-se reconhecer-lhes seu caráter normativo e concretizá-los.

Em conclusão, se as práticas assediantes descritas na narrativa fática violam, sistematicamente, os direitos fundamentais, impõe-se a concessão da proteção jurisdicional por meio de tutela que remova o ilícito e iniba a sua repetição, como se requererá a seguir:

38 CLÈVE, Clemerson Mèrlin. *Desafio da efetividade dos Direitos Fundamentais Sociais*. Disponível em: <http://www.mundojuridico.adv.br/sis_artigos/artigos.asp?codigo=441>. Acesso em: 17 set. 2014.

39 BONAVIDES, *op. cit.*, p.675.

40 BONAVIDES, *op. cit.*, p. 584-585.

3.2. Violação ao dever de boa fé:

Há, ainda, violação ao dever de boa fé, assegurado pelo artigo 422 do CCB. Explica-se:

A partir do disposto no art. 422 do CCB, Judith Martins-Costa conceitua a boa fé objetiva nos seguintes termos:

ao conceito de boa-fé objetiva estão subjacentes as idéias e ideais que animaram a boa-fé germânica⁴¹: a boa-fé como regra de conduta fundada na honestidade, na retidão, na lealdade, e, principalmente, na consideração para com os interesses do ‘alter’, visto como um membro do conjunto social que é juridicamente tutelado. Aí se insere a consideração para com as expectativas legitimamente geradas, pela própria conduta, nos demais membros da comunidade, especialmente no outro pólo da relação obrigacional⁴²

O princípio da boa-fé objetiva indiscutivelmente se aplica às relações de emprego.

Agir de forma honesta, proba e equilibrada, são deveres comuns aos sujeitos dos contratos de trabalho.

A violação de tal norma de conduta, importa ato ilícito em sentido amplo, na forma do que dispõe o art. 187 do CCB.

E, neste particular, não há que se investigar se há culpa, dolo e o dano coligados em uma relação de causa e efeito, essencialmente vinculados às teorias da responsabilidade civil, eis que tais elementos **não são constitutivos do abuso do direito consagrado no Direito brasileiro.**

O abuso do direito, segundo a concepção finalista do Código, prescinde de **todos** estes elementos, bastando o excesso manifesto aos limites impostos ao exercício de um direito pela boa-fé, pelos bons costumes, pela finalidade social e/ou econômica do interesse juridicamente protegido.

41 Que, segundo a própria MARTINS-COSTA, *op. cit.*, p. 411, “é a conotação que adveio da interpretação conferida ao § 242 do Código Civil alemão”.

42 MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999, p. 412.

Pode haver abuso do direito, portanto, sem que haja a intenção de causar prejuízo, ou ainda negligência, imprudência ou imperícia do titular do direito. Aliás, prescinde-se de tal investigação para que se certifique o excesso.

Logo, não importa se o réu teve ou não, com os métodos de gestão empregados, intenção de lesar, se agiu de forma negligente, imprudente ou imperita – embora a prova permita tal conclusão – tampouco se todos os trabalhadores sofreram dano.

O que releva é comprovada materialização da violação dos direitos fundamentais anteriormente citados e a potencialidade danosa, decorrente da política institucional lesiva ou com potencial danoso.

3.3. Da prova estatística

Na mesma lógica do que acima foi exposto, a prova no presente caso, não respeita a pura e simples sistemática individualista do que dispõem os artigos 818 da CLT e 333 do CPC, mas a transcende.

Desta feita, a prova ora acostada é suficientemente clara ao demonstrar estatisticamente que os métodos de gestão aplicados pelo banco excedem os limites do poder diretivo do empregador, caracterizando-se como abuso do direito.

Sobre o uso de estatísticas e amostragem⁴³ em processos judiciais, enfatiza Fredie Didier:

A **prova por amostragem/estatística** pode ser muito útil no processo. Técnicas aceitáveis de amostragem podem economizar tempo e reduzir custos e, em alguns casos, **promover a única forma viável de coletar e apresentar um dado relevante** – diminui-se o objeto da prova: em vez da apresentação de volumosos dados de toda população, apresentam-se dados de apenas parte desta população. A prova por amostragem

43 “A prova por amostragem pressupõe a existência de um conjunto de eventos/fatos que possam ser agrupados, porque semelhantes, de forma que a prova de parte deles possa conduzir o magistrado ao juízo acerca da existência de todos eles. A prova de parte do conjunto de fatos conduz à conclusão da existência acerca de todos os fatos que compõem esse mesmo conjunto.” (DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Editorial 137**. Disponível em: <http://www.frediedidier.com.br/editorial/editorial-137/>. Acesso: 29 out. 2014.)

atende, pois, ao princípio da economia processual e, em alguns casos, é uma saída para que se evite a existência de prova diabólica.⁴⁴

E, ainda:

Na prova por amostragem, os fatos provados são também fatos probandos – servem como indícios –, mas, por meio da sua prova pretende seja realizado juízo acerca da existência de todos os fatos pertencentes ao conjunto. A prova de fatos da “amostragem” autoriza a presunção acerca dos fatos que não compõem a “amostragem”. Nesse sentido, caso se realize a atividade da presunção, **nenhum dos fatos que compõem o conjunto pode ser considerado não provado, pois seria ilógico**. Todos os fatos pertencem ao conjunto justamente porque existe relação de forma constante ou ordinária entre eles. Por meio da prova de determinados elementos, surge a presunção acerca de todos eles, considerados em sua universalidade.⁴⁵

Dessa forma, os dados trazidos, conforme indicado acima e melhor especificado no relatório de pesquisa anexo, evidenciam que seria ilógico não considerar os riscos de saúde a que estão submetidos os empregados do *Call Centre* do réu e o nexó entre esses riscos e a forma como o banco HSBC é gerido.

Tampouco pode o Judiciário se esquivar de analisar a lesão e a ameaça aos direitos ao meio ambiente de trabalho adequado e à saúde dos empregados do HSBC, muitos deles adoecidos devido aos métodos de gestão abusivos do réu e todos eles sob o risco de adoecer.

3.4. Da tutela inibitória pretendida

É premente fazer cessar as violações constitucionais e normativas ocasionadas pelas práticas descritas na presente demanda, a fim de que não se perpetuem. E isso só é possível lançando-se mão de uma tutela preventiva, que tenha por de-

44 DIDIER JÚNIOR, *op. cit.*

45 DIDIER JÚNIOR, *op. cit.*

sígnio não só a prevenção da prática, mas a cessação de sua continuidade e ou repetição do ilícito.

Nas palavras de Luiz Guilherme Marinoni:

É preciso compreender que o direito de ação não pode mais ser pensado como simples direito à sentença, mas sim como direito ao modelo processual capaz de propiciar a tutela do direito afirmado em juízo. Se o cidadão deve buscar o Judiciário, e esse possui a obrigação de lhe prestar a efetiva tutela de seu direito, é evidente que, por meio da ação, o direito afirmado deve encontrar caminho para que, quando reconhecido, possa ser efetivamente tutelado. Portanto, o exercício do direito de ação não se esgota com a apresentação da petição inicial, mas apenas no momento em que o processo é finalizado, inclusive, se necessário, com a prática dos meios de execução.⁴⁶

É aqui que a utilidade e a necessidade da tutela inibitória se mostram claramente, colocando-se como essencial instrumento de concretização dos direitos fundamentais e dos princípios da precaução e da prevenção, podendo ser requerida por meio de ação inibitória exauriente ou, ainda, por meio de antecipação de tutela no curso do processo⁴⁷.

Tendo em vista que tem por escopo “prevenir lesões jurídicas”, por meio da mudança ou desistência de um determinado comportamento, tratando-se de **tutela** contra a prática, repetição ou continuação do ilícito, entendido como ato contrário ao direito, não é medida fundada nem **no dano e nem da probabilidade do dano**:

A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória (...). Portanto, o problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve supor-

46 MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória**: individual e coletiva. 5. ed. rev. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, p. 28.

47 MARINONI, *op. cit.*, p. 42.

tar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa.⁴⁸

E, ainda:

“... se o dano é uma consequência meramente eventual e não necessária do ilícito, a tutela inibitória não deve ser compreendida como tutela contra probabilidade do dano, mas sim como uma tutela contra o perigo da prática, da repetição ou da continuação do ilícito, compreendido como ato contrário ao direito que prescinde da configuração do dano.”⁴⁹

Isso significa que a tutela inibitória “se afasta da ideia do dano”, não havendo, em consequência, que “se cogitar de culpa ou dolo.” Se sua finalidade é impedir a prática do ilícito e não punir quem o pratica é possível afirmar que “Se alguém, ainda que sem culpa, está na iminência de praticar um ilícito, é cabível a ação inibitória”. Para a obtenção da tutela preventiva, portanto, desnecessária a demonstração de dano e de culpa. É o ilícito e não o dano o pressuposto da ação inibitória⁵⁰.

Ê, em síntese, o ato contrário ao direito e não o dano que se visa inibir. Aliás, prescinde-se da análise do dano.

Para a obtenção da tutela inibitória basta demonstrar a probabilidade da prática do ato e que este ato se configura como ilícito em sentido amplo. Nada mais.

Na esfera constitucional esse tipo de medida se sustenta no artigo 5º, XXXV da CF (direito de acesso à Justiça), fazendo-se desnecessária previsão legal infraconstitucional⁵¹, assegurando ao jurisdicionado o direito a uma tutela adequada.

Sustenta-se, ainda, no caso presente, no próprio artigo 7º, XXII da CF, que assegura a “redução dos riscos inerentes ao trabalho”.

48 MARINONI, *op. cit.*, p. 32.

49 MARINONI, *op. cit.*, p. 39.

50 MARINONI, *op. cit.*, p. 39.

51 MARINONI, *op. cit.*, p. 48.

No domínio infraconstitucional, o próprio artigo 11 da Lei nº 7.347/85 e o art. 84 do Código de Defesa do Consumidor (“que claramente sobrepõe a ‘tutela específica’ em relação às ‘perdas e danos’ na ordem de preferência do legislador”), servem de fundamento legal à adequação da medida. E isso porque **“A tutela preventiva ou inibitória tem por característica elementar a imputação de “obrigações de não-fazer” ao empregador, ante ameaças concretas de poluição labor-ambiental, cuja concretização pode vir a acarretar riscos à integridade física dos obreiros”**.⁵² É o que se extrai do teor dos dispositivos mencionados:

- Lei 7347/1985:

Art. 11. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor.

- Lei 8078/1990 (Código de Defesa do Consumidor)

Art. 83. Para a defesa dos direitos e interesses protegidos por este código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela.

Art. 84. Na ação que tenha por objeto o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

§ 1º A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se por elas optar o autor ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente.

Vale dizer que o Código de Defesa do Consumidor - nos §§ 4º e 5º do art. 84 – não traz um rol taxativo, mas meramente exemplificativo das providências e obrigações (“busca e apreensão”, a “remoção de coisas e pessoas”, “a imposição de

52 EBERT, *op. cit.*, p. 1349.

multa diária”, entre outras”) que podem ser exigidas, possibilitando com que sejam adotadas as medidas julgadas adequadas à concretização do direito tutelado.

Os próprios artigos 287, 61 e 461-A do CPC, bem como artigo 12, *caput*, do CC, também servem de base legal a legitimar a medida preventiva/inibitória:

- Código de Processo Civil

Art. 287. Se o autor pedir que seja imposta ao réu a abstenção da prática de algum ato, tolerar alguma atividade, prestar ato ou entregar coisa, poderá requerer cominação de pena pecuniária para o caso de descumprimento da sentença ou da decisão antecipatória de tutela (arts. 461 do CPC).

Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

(...)

§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu. A medida liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer tempo, em decisão fundamentada.

§ 4º O juiz poderá, na hipótese do parágrafo anterior ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando-lhe prazo razoável para o cumprimento do preceito.

§ 5º Para a efetivação da tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente, poderá o juiz, de ofício ou a requerimento, **determinar as medidas necessárias**, tais como a imposição de multa por tempo de atraso, busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras e impedimento de atividade nociva, se necessário com requisição de força policial.

- Código Civil

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

As tutelas inibitórias são, portanto, os instrumentos processuais adequados para se obter a eficácia do direito ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, quando esse direito se encontra ameaçado ou violado, bem como de proteção aos direitos fundamentais, quando colocados em risco.

É direito este difuso e coletivo uma vez que tem por *“objeto, geralmente, a condenação de um empregador individualmente considerado ou de uma coletividade de empresas de abster-se quanto à implementação de alguma ação lesiva a grupos determinados ou indeterminados de trabalhadores”*.⁵³

O Banco, porque se equipara ao poluidor ambiental, já que suas práticas e métodos de gestão poluem o meio ambiente de trabalho, violando os direitos fundamentais dos empregados e colocando em risco a sua saúde mental – é passível de sofrer os efeitos da tutela inibitória.

Diante do exposto, **pretende o autor seja deferido, liminarmente, mediante concessão de tutela antecipatória de mérito, o deferimento de tutela inibitória para remoção do ilícito**, ou seja, a determinação ao réu para (i) que cessem os atos contrários ao direito, quais sejam, as práticas e métodos de gestão assediantes descritos nesta ação e outros de mesmo potencial lesivo, que se configuram como poluentes ao meio ambiente de trabalho e que violam os direitos fundamentais dos empregados (direitos de personalidade, direito ao meio ambiente sadio e equilibrado e direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho), e colocam em risco a sua saúde mental; e (ii) que o réu passe a cumprir as normas legais e constitucionais de proteção aos direitos fundamentais preditos de todos os seus empregados.

Requer seja ao final julgado procedente o pedido.

53 EBERT, *op. cit.*, p. 1349.

3.3. Da tutela reparatória

Os métodos de gestão disseminados pelo Banco reclamado se enquadram no conceito de assédio moral organizacional e têm como consequência **imediate** à coletividade de seus empregados um dano moral coletivo pelos atos contrários ao direito, resultantes do descumprimento sistemático das normas de proteção dos direitos fundamentais, em especial dos direitos de personalidade e de proteção ao meio ambiente do trabalho.

Pode-se sustentar como consequência **mediata** outro dano moral coletivo, resultante dos riscos de adoecimento mental decorrentes do impacto negativo e concreto na saúde de parte considerável desses trabalhadores, que submetidos sistematicamente às preditas violações normativas, fatalmente sofrerão adoecimento mental.

Não se deve descurar dos danos gerados aos trabalhadores submetidos aos métodos de gestão e práticas assediantes, cuja reparação também é devida. Nesse passo, cada empregado sujeito às condições inadequadas de trabalho possui direito a uma indenização pecuniária.

Daí a necessidade de reparação dos danos causados pelo Banco, tanto à coletividade quanto aos trabalhadores individualmente, com base nos fundamentos a seguir:

Seguindo a lógica de que o meio-ambiente de trabalho integra o conceito amplo de meio-ambiente, os danos decorrentes do ambiente laboral ocasionados pelos empregadores e detentores dos meios de produção devem seguir o mesmo regime da responsabilidade civil objetiva decorrente da poluição (art. 225, §3º e 14, §1º da Lei 6.938/81). As doenças profissionais e os acidentes de trabalho são os exemplos mais comuns de danos à integridade física e à vida dos trabalhadores, os quais, atualmente, seguem um regime de reparação que é objeto de controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais.⁵⁴

A reparação civil dos acidentes de trabalho, e das demais espécies de danos, encontra no **princípio da reparação integral** (art. 5º, X/CF e art. 944/CC) uma importante diretriz. Tal princípio indica que a reparação civil deve apresentar equivalência com o prejuízo, para restaurar de forma mais ampla possível a lesão, abrangendo não apenas os danos materiais e imateriais, como também os reflexos

54 EBERT, *op. cit.*, p. 1338.

que causar. A condenação cível, nesse aspecto, deve atender, portanto, as funções compensatória, indenitária, concretizadora e punitiva. Compensatória no sentido de uma fixação condenatória proporcional ao prejuízo; indenitária, para evitar excessos que possam acarretar no enriquecimento ilícito do lesado; concretizadora no sentido de levar em conta os prejuízos concretos e pessoais sofridos; e punitiva, ao impor uma sanção que vise o “arrependimento” do ofensor e sentimento de justiça do ofendido, além de impedir que novas lesões se repitam.⁵⁵

O caráter punitivo da reparação civil, conforme o princípio da reparação integral, no âmbito dos danos ao meio-ambiente, contribui também para a efetividade dos princípios da prevenção e da precaução, já que a punição pecuniária tem por objetivo fazer com que os poluidores em potencial cumpram os cuidados objetivos estabelecidos pela Lei 6.938/81. E indica a necessidade de que a indenização abranja todos os danos e reflexos negativos que o dano provocou (lesões emergentes, lucros cessantes, perda de uma chance, danos “por ricochete”...).⁵⁶

Não há dúvidas de que a responsabilidade do empregador, aqui, é objetiva⁵⁷ e se funda no art. 225, §3º da CF e art. 14, §1º da Lei 6.938/81, em que o poluidor é obrigado a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros afetados por sua atividade, independentemente da existência de culpa. Partindo do entendimento que o trabalho como parte do meio ambiente, impõe aos empregadores os deveres de evitar medidas que resultem no desequilíbrio do meio

55 EBERT, *op. cit.*, p. 1340.

56 EBERT, *op. cit.*, p. 1341.

57 O critério para aplicação da responsabilidade civil (subjativa, objetiva pelos riscos da atividade e objetiva pela poluição ambiental) dependerá dos elementos concretos de cada caso, principalmente da **natureza fática do dano**: Nos casos de causalidade tópica, em que o dano tem como causa uma falha humana ou sistêmica que não envolve o local de trabalho, a responsabilidade é subjativa, sendo necessário comprovar o dolo ou culpa do empregador, além do nexo de causalidade, seriam aqueles infortúnios em que o risco é assumido pela generalidade dos indivíduos na vivência cotidiana (ex. trabalhador atropelado por um carro no trajeto casa-trabalho). Já nos casos de risco inerente à atividade desenvolvida regularmente pela empresa, a responsabilidade é objetiva (ex. estabelecimentos de manuseio e guarda de valores que sofre constantes assaltos, colocando em risco a vida de seus funcionários). E, por fim, nos casos de causalidade sistêmica a responsabilidade é objetiva, tendo em vista que os danos são decorrentes do desequilíbrio labor-ambiental criado pelo empregador. (EBERT, *op. cit.*, p. 1346-1348).

ambiente laboral (art. 225/CF), que possam vir a ocasionar danos à integridade física dos obreiros (art. 3º, III/Lei 6.938/81).⁵⁸

Conforme essa corrente, a responsabilidade pelos acidentes de trabalho e doenças profissionais decorrentes da degradação ou desequilíbrio labor-ambiental provocados pela ação ou omissão do empregador será objetiva quando se verificar o nexo de causalidade entre a organização do trabalho e o resultado lesivo, não havendo necessidade de comprovar culpa ou dolo e nem mesmo riscos inerentes à atividade regularmente desenvolvida pela empresa. Como é o caso de empresas que institucionalizam pressões constantes aos seus funcionários com vistas à obtenção de metas ou demissão voluntária, trata-se de um ambiente de trabalho desequilibrado organizacionalmente, que não apresenta necessariamente um risco inerente, mas que se torna degradante apenas organização inadequada.⁵⁹

É o que EBERT chama de *causalidade sistêmica*, quando a organização inadequada dos locais de trabalho ocasiona os acidentes laborais. Trata-se da organização deficiente dos fatores de produção de forma sistematizada, em que não se tem a intenção de afetar um ou outro trabalhador, mas apenas de organizar o ambiente do trabalho de um determinado modo que acabe gerando infortúnios aos empregados, seja pela ação do empregador (impor pressões constantes; horas extras frequentes) ou omissão (manutenção de mobiliário inadequado), que ao pensar os espaços de trabalho não observou as cautelas necessárias à preservação da higidez física e psíquica dos trabalhadores (*desumanização do trabalhador; trabalhador como apenas mais um fator de produção*).⁶⁰ (EBERT, p. 1345-1346).

Evidentemente que idêntico raciocínio aplica-se às doenças do trabalho tendo em vista à inexistência de diferença legal no tratamento conferido às duas espécies.

Ainda que assim não se entenda, é possível atribuir ao empregador responsabilidade civil pelo risco da atividade, haja vista que os desequilíbrios ambientais provocados pelos métodos de gestão, embora não possam ser tratados como atividade de risco, podem ser considerados como riscos criados pelo empregador justamente pelos métodos empreendidos e pela forma de organizar o trabalho.

O direito à reparação se funda, portanto, nos artigos 927 e 932 do CC.

58 EBERT, *op. cit.*, p. 1341.

59 EBERT, *op. cit.*, p. 1345.

60 EBERT, *op. cit.*, p. 1345-1346.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...) III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

A indenização a ser arbitrada deve levar em conta os seguintes critérios:

a) a gravidade e extensão dos danos, demonstradas à saciedade pelos números estatísticos apresentados e que demonstram *i)* que o ambiente de trabalho proporcionado pelo Banco HSBC, em razão dos seus métodos de gestão e sua forma de organização do trabalho não é sadio e nem equilibrado, causando sofrimento aos seus empregados, violando, sistematicamente, as normas de proteção constitucionais e infraconstitucionais; *ii)* que os métodos de gestão aplicados pelo Banco são fatores de risco ambiental, eis que podem causar adoecimento mental dos trabalhadores; *iii)* que a poluição ambiental abrange a universalidade dos empregados do Banco, sendo estrutural e, portanto, parte de sua política de gestão; não resulta de um desequilíbrio acidental, temporário e decorrente de negligência do réu, mas de uma postura comissiva, volitiva e dotada de deliberada de poluir.

b) a capacidade econômica do ofensor: o Banco HSBC se trata de um dos maiores bancos privados do Brasil e do mundo. Caráter pedagógico da indenização, que deve ser suficientemente vultosa para coibir a reincidência do réu nas práticas lesivas.

É fato público e notório que o HSBC possui grande poder econômico, sendo uma das marcas mais valiosas do mundo no segmento financeiro.

Notícias dão conta de que o Banco HSBC obteve lucro de **US\$21.900.000.000,00 (vinte e um bilhões e novecentos milhões de dólares) em 2011**⁶¹. No Brasil,

61 Notícia disponível no site de notícias Reuters Brasil, no link: <<http://br.reuters.com/article/businessNews/idBRSPE81Q03X20120227>>. Acesso em: 12 nov. 2014.

encerrou o ano de 2011 com um lucro líquido de **R\$1.350.000.000,00 (um bilhão, trezentos e cinquenta milhões de reais) e com um patrimônio líquido de R\$9.400.000.000,00 (nove bilhões e quatrocentos milhões de reais). Seu patrimônio líquido corresponde a 6,96 vezes o seu lucro líquido anual na operação brasileira, considerando os dados preditos.**

A indenização deve ser tal que desestimule as práticas abusivas e ilegais narradas anteriormente, de maneira a educar o agente poluente sobre o dever de respeito às normas de proteção e garantia dos direitos fundamentais de seus empregados.

Em seu local de origem, o banco não ousaria agir assim, sob pena de sanções monetárias duras, além de significativa reprovação da opinião pública.

Não há motivo para que o faça no Brasil.

Requer, com fundamento nas disposições legais supra, seja o réu condenado à reparação pelos danos morais coletivos, ocasionados pela poluição ambiental praticada ao longo de anos, sistematicamente, por meio de atos contrários ao direito descritos na presente ação, em inobservância às normas legais e constitucionais de tutela dos direitos fundamentais - direito ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho e direitos de personalidade - colocando-se como importantes fatores de risco à saúde mental dos trabalhadores, em valor a ser arbitrado por esse MM Juízo.

De igual modo, resta devido o pagamento de indenização por danos morais resultantes da prática de assédio moral organizacional, isto é, em razão da submissão dos trabalhadores do *Call Centre* do réu às práticas assediantes, em valor individualizado a ser arbitrado pelo MM. Juízo.

Evidentemente que o pedido de indenização por dano moral individual caracteriza-se como direito individual homogêneo e ampara-se nos artigos 927 e 932 do Código Civil, assim como no art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

3.4. Honorários advocatícios

Requer a condenação do reclamado no pagamento de honorários advocatícios no importe de 15% sobre o total da condenação, por analogia aos termos das Leis 1060/50 e 5584/70, e nos termos da Súmula 219, III do C. TST.

IV. DO PEDIDO

Diante do exposto, requer:

a) seja deferido, liminarmente, em sede de tutela antecipatória de mérito, nos termos do artigo 461 do CPC, tutela inibitória para remoção do ilícito, determinando ao réu (i) que se abstenha de praticar atos contrários ao direito, quais sejam, as práticas e métodos de gestão assediante descritos nesta ação e outros de mesmo potencial lesivo; e (ii) que o réu passe a cumprir as normas legais e constitucionais de proteção aos direitos fundamentais preditos, de todos os empregados lotados no *call centre*, conforme causa de pedir;

b) seja em sentença deferido o pedido de tutela inibitória para remoção do ilícito, condenando o réu (i) a se abster de praticar atos contrários ao direito, quais sejam, as práticas e métodos de gestão assediante descritos nesta ação e outros de mesmo potencial lesivo; e (ii) que o réu passe a cumprir as normas legais e constitucionais de proteção aos direitos fundamentais preditos, de todos os empregados lotados no *call centre*, conforme causa de pedir;

c) seja fixada multa diária em caso de descumprimento da ordem mandamental, em valor suficiente para a garantia da efetividade da decisão, considerando a capacidade econômica do Banco réu, tudo nos termos da fundamentação;

d) seja o réu condenado à reparação pelos danos morais coletivos, em valor a ser arbitrado pelo MM. Juízo, de acordo com os critérios estabelecidos na fundamentação da causa de pedir;

e) seja o réu condenado ao pagamento de indenização por danos morais individuais a cada um dos empregados do réu que tenham trabalhado no *Call Centre*, no período abrangido por esta ação, em valor a ser arbitrado pelo MM. Juízo, conforme causa de pedir;

f) pagamento de honorários assistenciais de 15%, sobre o valor líquido da condenação, conforme fundamentação supra;

A liquidação dos pedidos ocorrerá na fase oportuna, por simples cálculos.

V. REQUERIMENTO FINAL

Isto posto requer seja o reclamado notificado para comparecer em Juízo e contestar, desejando, a presente ação, sob pena de revelia e confissão.

Protesta-se provar o alegado por todos os meios de prova em direito admitidos, notadamente pelo depoimento pessoal do representante legal do reclamado, oitiva de testemunhas, perícias, documentos e o que mais se fizer necessário para a busca da verdade e efetivação da Justiça.

Espera-se, ao final, sejam julgados procedentes todos os pedidos ora formulados, condenando-se o réu ao cumprimento das obrigações de fazer e não fazer, bem como ao pagamento das verbas postuladas, acrescidas de juros, correção monetária, honorários e demais cominações legais, sem exceção.

Dá-se à causa o valor de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), para fins de custas e alçada.

Pede Deferimento.

Curitiba, 11 de junho de 2015.

Jane Salvador de Bueno Gizzi
OAB/PR 22.104

Nasser Ahmad Allan
OAB/PR 28.820

Ricardo Nunes de Mendonça
OAB/PR 35.460

Paula Talita Cozero
OAB/PR 63.252

Luiza Beghetto Penteado dos Santos
OAB/PR 73.690

Gabriela Caramuru Teles
Pesquisadora

Sobre o livro

Formato 15,5 x 23 cm

Tipologia Minion Pro (texto e títulos)

Papel Pólen 80g/m² (miolo)
Supremo 250g/m² (capa)

Projeto Gráfico Canal 6 Editora
www.canal6.com.br

Diagramação Erika Woelke

