LÚCIA MIDORI KAJINO

ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL NA CATEGORIA BANCÁRIA: DA CARACTERIZAÇÃO ÀS CONSEQUÊNCIAS

Tese de Mestrado

Orientador: Professor Associado Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo-SP

2017

LÚCIA MIDORI KAJINO

ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL NA CATEGORIA BANCÁRIA: DA CARACTERIZAÇÃO ÀS CONSEQUÊNCIAS

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção de título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Associado Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo-SP

2017

Catalogação da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Kajino, Lucia Midori
Assédio moral estrutural na categoria bancária : da caracterização às consequências / Lucia Midori Kajino ; orientador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira -- São Paulo, 2017.
231

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2017.

1. Direito do trabalho. 2. Assédio moral estrutural. 3. Categoria bancária. I. Oliveira, Paulo Eduardo Vieira de, orient. II. Título.

Nome: KAJINO, Lúcia Midori

Título: Assédio moral estrutura na categoria bancária: da caracterização às consequências

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof.Dr._____Instituição:_____

Julgamento:_____Assinatura:_____

Prof.Dr._____Instituição:_____

Julgamento:_____Assinatura:_____

Prof.Dr._____Instituição:_____

Julgamento:_____Assinatura:_____

DEDICATÓRIA

Dedico essa dissertação aos meus falecidos avós, Tomica, Takashi, Tsuya e Masayuki,
por sempre me ensinarem o valor da cultura oriental.

Dedico aos meus pais,
que me ensinaram o valor da honra, da disciplina e da educação.

E por fim, dedico ao Lucas (Golpe),
que me ensinou – e ainda ensina – a importância do amor.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço imensamente ao apoio integral do Professor Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, não somente pela coragem em me aceitar como sua orientanda, mas também pela imensa admiração que tenho em relação ao magistrado, ao professor e ao doutrinador que ele é ao cumprir uma missão de levar mais conhecimento a tantas pessoas, ainda mais em um ramo do Direito muito discriminado por outros profissionais.

Em segundo lugar, gostaria de expressar o quão gratificante é poder apresentar a presente dissertação a uma das melhores faculdades de Direito do país, de forma a honrar um pouco a esperança que meus pais depositaram na minha pessoa, compensando todas as dificuldades que tive em mudar para uma capital tão expressiva quanto São Paulo, sem nunca esquecer do meu amado interior paulista.

Eu ainda lembro quando conversava em um ônibus com o meu melhor amigo, Raphael Yukio (pH), em Bauru, dizendo que eu ia para Franca para cursar Direito na graduação da UNESP, mas ainda queria fazer uma pós-graduação na USP.

E alguns anos depois, como foi boa a alegria de saber que eu ingressara no Curso de Especialização em Direito do Trabalho na USP, com o professor Otávio Pinto e Silva e Homero Batista Mateus da Silva parabenizando-me. E dois anos depois, ingressar no mestrado da USP fechou um ciclo de sonhos acadêmicos.

E nenhum desses sonhos poderiam ser realizados sem o apoio integral dos meus pais, Wilson e Leica, nos meus sonhos e pequenas “loucuras” cotidianas. Hontou ni, kokoro ni arigatou né. Eu ainda vou dar um netinho ou uma netinha para vocês, esperem mais um pouco só, por favor.

Aos amigos de Bauru, pH, Hit, Dehia, com seus agregadxs, muito obrigada por me fazerem rir tanto, e por serem minha segunda família em São Paulo. Ph, obrigada por sempre ser meu amigo, meu irmão, e uma das pessoas que eu mais admiro. Você sempre me incentivou a ser uma pessoa melhor. Hit e Dehia, obrigada por sempre me ouvirem, por serem as pessoas que eu mais posso contar na vida e por se preocuparem comigo.

Às colegas da minha antiga república em Franca, em especial Joyce, Fer, Camila, Cintia e Deva, obrigada por me incentivarem, por serem minhas guias, além de serem as irmãs que nunca tive.

À UNESP, que me formou, que me deu a chance de poder ingressar em um curso de pós-graduação tão excelente e que será sempre a minha segunda casa.

Ao Cursinho da UNESP (SEU) e companheirxs da época, que me ajudaram a definir que a educação era o meu instrumento de luta, e que me deram a certeza de seguir meu sonho de fazer mestrado na USP.

Aos colegas de trabalho no Crivelli, em especial Fabinho, Mariana, Aimée, Amanda, Luizão, Antônio Carlos, Sheila, Rogéria, Daniela, Marcelo, Thiago, Paula, dentre tantos, obrigada pelos grandes ensinamentos e companhia. Foi no Sindicato dos Bancários de São Paulo que eu aprendi tanto e tive a certeza de ser uma advogada trabalhista, além de ser a grande inspiração para essa dissertação.

Aos colegas de trabalho no VPBG, em especial Renata, Maju, Fer, Luiz e Marcos, obrigada pela companhia, pelos ensinamentos, pelo convívio e pelo apoio com as minhas ideias nada convencionais.

Às colegas de trabalho no CSMV, Marcelinha, Fabi, Ariane, Isa e especial à Thereza, obrigada pela oportunidade, ainda mais pela compreensão nesse momento final da escrita.

Aos muitos amigos e amigas de aulas da pós-graduação, foi um prazer enorme compartilhar alguns momentos de sabedoria com vocês. André, obrigada pela companhia e por ter me aceitado no VPBG, onde pude entender o que é trabalho duro, dedicação e companheirismo ao seu lado.

Aos professores Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, Jorge Luiz Souto Maior, Otávio Pinto e Silva, Homero Batista Mateus da Silva, Ronaldo Lima Santos e Flávio Roberto Batista, fica o registro da grande admiração que tenho por vocês, não só pelo fato de vocês abrirem portas para um aprofundamento científico melhor no Direito do Trabalho, mas também pelos grandes professores e boas pessoas que vocês demonstrarem ser nesses últimos anos.

À Defemde – Rede Feminista de Juristas – por ser esse grupo incrível de pessoas que entenderam esse momento final da dissertação e me apoiaram integralmente. Mari, Isa,

Ganza, Sofia, Carol, Manda, Bia, Yaya, Luiza, Luciana, Tainã, dentre tantxs, obrigada por me aceitarem nesse grupo tão maravilhoso. Seguiremos em luta!

Por último, mas não menos importante, agradeço ao meu companheiro de vida, Lucas (Golpe), por tudo: por existir, por entrar na minha, por ficar nela e ainda decidir seguir em frente comigo. Se eu tento, todos os dias, ser uma pessoa melhor, é para ser uma boa companheira para você. Obrigada por me apoiar integralmente nessa dissertação, seja em casa, seja com as tarefas do cotidiano, com o tempo “trancado” em casa, com a bagunça dos livros, com a minha enrolação. Te amo.

EPÍGRAFE

“Uma criança, um professor, um livro e uma caneta podem mudar o mundo.

Educação é solução. ”

Malala Yousafzai

RESUMO

KAJINO, Lúcia Midori. **Assédio moral estrutural na categoria bancária**: da caracterização às consequências. 2017. 232 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

O assédio moral estrutural na categoria bancária, com a gestão por pressão, gestão por estresse, ideologia corporativista e constante cobrança abusiva de metas inatingíveis, com o uso de uma estruturação diferenciada, tem exterminado a dignidade e a saúde dos bancários e bancárias no ambiente de trabalho, gerando doenças profissionais dos tipos musculoesqueléticas e mentais. As causas desse tipo de assédio, bem como as consequências que atingem a categoria bancária serão objetos deste estudo.

Palavras-chave: Assédio moral. Estrutural. Organizacional. Bancários. Doenças profissionais.

ABSTRACT

KAJINO, Lúcia Midori. **Structural mobbing in the banking category**: from characterization to consequences. 2017. 232 f. Dissertation (Master) –Law School, University of São Paulo, São Paulo, 2017.

The structural mobbing to the banking employees, with the management by pressure, management by stress, corporatist ideology and constant abusive collection of unattainable goals, using a diferentiated structuring, has exterminated the dignity and health of bank employees at the work enviroment, causing occupational diseases of the musculoskeletal and mental types. The causes of this type of harrassment, as well as the consequences that affects the banking employees will be objects of this study.

Word-key: Mobbing. Structural. Organizational. Bank employee. Occupational diseases.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01. SAT para cada uma das CNAE de atividades bancárias e financeiras

Tabela 02. Ações Coletivas Banco do Brasil

Tabela 03. Lucros dos bancos em bilhões de reais (ago.2016)

Tabela 03. Criação Líquida de postos de trabalho (out.2016)

Tabela 05. Número de processos dos dez maiores litigantes - Bancos (2015)

Tabela 06. Número de processos dos bancos com mais de 100 processos em tramitação no TST (2015)

Tabela 07. Diagrama do tempo médio de tramitação processual (2015)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEPS Anuário Estatístico da Previdência Social

AGIR Ação Gerencial Itaú para Resultado

Art. Artigo

BACEN Banco Central do Brasil

BB Banco do Brasil S.A.

BNDES Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico

CAT Comunicação de Acidente de Trabalho

CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CBO Classificação Brasileira de Ocupações

CC Código Civil

CCP Comissão de Conciliação Prévia

CCT Convenção Coletiva de Trabalho

CCV Comissão de Conciliação Voluntária

CEF Caixa Econômica Federal

CETIP Central de Custódia e de Liquidação Financeira de Títulos

CID Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

CMN Conselho Monetário Nacional

CNAE Cadastro Nacional de Atividades Econômicas

CNPJ Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CNPC Conselho Nacional de Previdência Complementar

CNSP Conselho Nacional de Seguros Privados

CONCLA Classificação Nacional de Classificação

CONCLAT Congresso Nacional da Classe Trabalhadora

CONTEC Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito

CONTRAF Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

Contraf-CUT Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores

CP Código Penal

CPC Código de Processo Civil

CRFB Constituição da República Federativa do Brasil

CSJT Conselho Superior da Justiça do Trabalho

CTPS Carteira de Trabalho e Previdência Social

CUT Central Única dos Trabalhadores

CVM Comissão de Valores Mobiliários

Des. Desembargador

DSM Diagnóstico dos Distúrbios Mentais

DSR Descanso Semanal Remunerado

FAP Fator Acidentário Previdenciário

FEBRABAN Federação Brasileira dos Bancos

FENABAN Federação Nacional dos Bancos

FETEC Federação dos Bancários da CUT

FENACREFI Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento

FUNDACENTRO Fundação Jorge Duprat e Figueiredo

GT Grupo de Tarefa

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IAPB Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários

IMC Índice de Massa Corpórea

INSS Instituto Nacional do Seguro Social

LER/DORT Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

LME Lesões Musculoesqueléticas

MP Medida Provisória

MPS Ministério da Previdência Social

MPT Ministério Público do Trabalho

MTE Ministério do Trabalho e Emprego

NTEP Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

OMS Organização Mundial de Saúde

OIT Organização Internacional do Trabalho

OJ Orientação Jurisprudencial

PDV Programa de Demissão Voluntária

p. ex. por exemplo

PIA Programas de Incentivo à Aposentadoria

PL Projeto de Lei

PNS Pesquisa Nacional de Saúde do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PREVIC Superintendência Nacional de Previdência Complementar

PSDT Desordens de estresse pós-traumático

PUC-SP Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Rel. Relator

RH Recursos Humanos

RN Rio Grande do Norte

RPS Regulamento da Previdência Social

SAT Seguro Acidente de Trabalho

SDI Seção de Dissídios Individuais

SEEB-SP Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Osasco e Região

SELIC Sistema Especial de Liquidação e Custódia

SFN Sistema Financeiro Nacional

SP São Paulo

SUSEP Superintendência de Seguros Privados

TEPT transtornos do estresse pós-traumático

Trad. Tradução ou Traduzido

TRT Tribunal Regional do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

UE União Europeia

UNESP Universidade Estadual de São Paulo

UNIFESP Universidade Federal do Estado de São Paulo

USP Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....18

CAPÍTULO 1 ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....20

1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....20

1.1.1 O conceito de assédio moral: doutrina e jurisprudência.....22

1.1.2 Elementos fundamentais da caracterização.....29

1.1.3 Assédio Moral na OIT.....43

1.1.4 Assédio Moral na ordem jurídica nacional.....46

1.1.5 Tipologia jurídica.....51

1.2 ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL.....55

1.2.1 Conceito básico 55

1.2.2 Especificidades em relação aos demais tipos de assédio.....64

1.2.3 Consequências no ambiente de trabalho.....66

CAPÍTULO 2 DOENÇA PROFISSIONAL OU DO TRABALHO.....70

2.1 CONCEITO DE DOENÇAO DO TRABALHO OU PROFISSIONAL.....70

2.2 DOENÇAS MUSCULOESQUELÉTICAS.....79

2.3 DOENÇAS MENTAIS.....82

2.3.1 PTSD – desordens de estresse pós traumático.....84

2.3.2 Síndrome de *burn-out*.....85

2.3.3 Depressão.....86

2.4 NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO.....90

2.5 DOENÇAS COM RELAÇÃO DIRETA COM BANCOS.....94

CAPÍTULO 3 ASPECTOS GERAIS DO TRABALHO BANCÁRIO.....101

3.1 CONCEITO DE EMPREGADO BANCÁRIO.....101

3.1.1 Instituições financeiras e bancos.....102

3.1.2 Empregado bancário e empregado financiário.....107

3.2 CONTRATO DE TRABALHO.....108
3.3 JORNADA DE TRABALHO.....109
3.3.1 Breve recorte histórico do movimento sindical bancário.....110
3.3.2 Jornada de 6 horas.....121
3.3.3 Hierarquização dos cargos.....122
3.3.3.1 *Cargo de gestão*.....125
3.3.3.2 *Cargo de confiança*.....137
3.3.4 Pré contratação de horas extras.....147
3.3.5 Divisor 150 e divisor 200.....151
3.4 CARREIRAS E FUNÇÕES.....158
3.5 ORGANIZAÇÃO SINDICAL.....165

CAPÍTULO 4 ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL NO AMBIENTE BANCÁRIO.....167
4.1. ASPECTOS DO EMPREGO BANCÁRIO E ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL.....167
4.1.1 Rotatividade do Mercado de Trabalho e *Turn Over*.....171
4.1.1.1 Planos de Demissão Voluntária.....172
4.1.1.2 Contrato de luvas e cláusulas de retenção.....178
4.1.2 Jornada de Trabalho.....182
4.1.2.1 Gratificações de função e 7ª e 8ª horas.....183
4.1.3 Metas abusivas e Planos de bonificação.....185
4.2 CONSEQUÊNCIAS GERAIS.....189
4.2.1 Duração do contrato de trabalho.....194
4.2.2 Quantidade de processos trabalhistas.....196
4.2.2.1 Comissão de Conciliação Prévia.....199
4.3. CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE DO TRABALHADOR.....201
4.3.1 Número de afastamentos previdenciários.....206
4.4 INTERRELAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL NA CATEGORIA BANCÁRIA E AS DOENÇAS PROFISSIONAIS.....209

CONCLUSÃO.....212

REFERÊNCIAS.....216

INTRODUÇÃO

Pela presente dissertação pretende-se demonstrar os estudos feitos para a análise do o assédio moral estrutural na categoria bancária.

Referida escolha do tipo de assédio moral relaciona-se com o melhor enquadramento no objeto desta pesquisa: a atual estrutura bancária, com seu modo de gestão por pressão, gestão por estresse e constante cobrança abusiva de metas inatingíveis, tem exterminado a dignidade, saúde e coletividade dos bancários e bancárias no ambiente de trabalho.

Assim, pretende-se estudar tanto o que caracteriza referido tipo de assédio, quanto as consequências desse assédio moral estrutural no ambiente bancário, os instrumentos e as formas desse tipo assédio, o papel da ideologia corporativista nesse modo de gestão, com especial enfoque nas doenças profissionais dos tipos musculoesqueléticas e mentais que atingem a categoria.

Para se estudar esse novo fenômeno jurídico e suas consequências reais ao trabalhador bancário, além da lógica necessidade de entender o que é o assédio moral estrutural, bem como suas prováveis causas e consequências na classe bancária, é necessário fazer uma análise interdisciplinar entre o assédio moral e estudos sobre as doenças profissionais. Para tanto, a pesquisa será dividida nos seguintes momentos.

Será dada uma breve, mas suficiente conceituação do que seja o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, com principal enfoque na sua recente tipificação no tipo estrutural. Após, pretende-se fazer um pequeno estudo sobre a possibilidade ou não de tal fenômeno ocorrer na classe bancária, e o papel da ideologia corporativista para o surgimento de casos de doenças profissionais.

Igualmente pretende-se pesquisar também as consequências desse fenômeno, com enfoque na questão da saúde dos bancários. Para tanto, será exposta uma conceituação do que sejam as doenças profissionais, e quais atividades de risco estão envolvidas no setor bancário.

Em um terceiro momento, será analisada a possibilidade de relacionar o assédio moral estrutural a que os bancários são submetidos, ao número de afastamentos previdenciários e as típicas doenças dos bancários: as doenças musculoesqueléticas e as doenças mentais, por meio dos estudos sobre o nexo direto de causalidade.

Por outro lado, há a necessidade de se estudar e exemplificar como esse tipo de assédio transparece no ambiente bancário, com o estudo da jornada de trabalho bancário, do contrato de luvas ou cláusulas de retenção, da rotatividade do mercado de trabalho, dos programas de metas, como o AGIR, e programas de demissão voluntária, objeto principal do terceiro capítulo.

Por fim, será descrito, então, como os banqueiros já optaram, anos atrás, por um tipo de gestão inaceitável dentro dos limites trabalhistas do poder diretivo do empregador, o que ocasiona, por si só, o assédio moral estrutural que, contudo, fora as suas consequências nos direitos de personalidade dos bancários, vem causando inúmeras doenças profissionais na categoria bancária.

O estudo das matérias em questão será realizado eminentemente pelo método dedutivo e por meio de uma pesquisa exploratória, eis que a base será fundamentalmente bibliográfica, desenvolvendo-se a partir do estudo do tema e da interpretação das fontes doutrinárias (doutrinas e artigos científicos), jurisprudenciais, legislativas e literárias (matérias de revistas, jornais e publicações em sites da internet) a elas concernentes. Pretende-se fazer uma pesquisa sobre o tema do assédio moral estrutural e sobre o atual cenário do ambiente de trabalho bancário, por meio de agrupamento dos fragmentos dispersos na legislação positiva e nas decisões jurisprudenciais, fazendo assim, uma pesquisa qualitativa dos fenômenos acima narrados.

CAPÍTULO 1 ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Primeiramente, cabe aqui uma distinção entre definição e conceito. A definição é universal; ou ao menos se pretende universal, descrevendo uma qualidade do objeto de estudo sem a qual o objeto deixa de ser o que é; já um conceito é uma mera tentativa de delimitação, mas há claramente uma nota de subjetividade no conceito, eis que expressa um ponto de vista por meio do qual o objeto é conhecido, válido apenas para a singularidade daquele contexto em que foi inserido. Em geral, nas ciências humanas, é raro conceber-se definições, sendo os conceitos de aparição mais corriqueira.

Partindo da premissa acima entabulada, percebeu-se ao longo do estudo ora proposto que não há definição de assédio moral. Isso porque o estudo sobre esse fenômeno social, jurídico e antropológico só se iniciou por volta da década de 1980, por meio das pesquisas do professor Heinz Leymann, na Suécia, sendo objeto de estudos acadêmicos considerados recentes, em que pese a antiguidade de seu surgimento no mundo do ser (*sein*)[1].

Assim, novamente se mostra o Direito uma ciência do *pos facto,* ou seja, o real sopesamento do que seja o assédio moral, as consequências de sua existência e a forma de prevenção/punição ao assédio moral são realizados pelo ordenamento jurídico no mundo do dever ser (*sollen*) depois de muitos acontecimentos sombrios, os quais não tiveram o devido tratamento jurídico, ante o desconhecimento tanto das vítimas, dos agressores e dos "aplicadores do Direito" sobre tal fenômeno.

---

[1] Nesse sentido, observa-se trecho da obra de Sônia Mascaro Nascimento: "O assédio moral não é um fenômeno típico da modernidade, mas que se verificou de maneira mais acentuada a partir das duas últimas décadas." In NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 128.

E referido desconhecimento sobre o que é o assédio moral, o que o caracteriza, sobre as formas de prevenção e punição, dentre outros fatores, só facilita e expande sua força depreciativa e destrutiva de um ambiente de trabalho sadio, respeitoso e preservador dos direitos humanos em sua eficácia horizontal. O conhecimento, que é a primeira arma de luta no combate às agressões e às violações dos direitos humanos no ambiente laboral, não é acessível a todos; assim, a ignorância prevalece até os dias atuais[2].

Sobre a importância de se estudar o assédio, observe o posicionamento da doutrinadora Sônia Mascaro Nascimento:

> O alcance de uma definição que pode agrupar uma série de comportamentos que suas vítimas, principalmente aquelas que trabalham em empresas de médio e grande porte, notavam como sendo "algo errado", porém pela falta de categoria específica deste mal, muitas vezes submetem-se e tornavam-se cúmplices de tais práticas perversas.[3]

Em que pese a forte participação da mídia na divulgação de casos graves de assédio moral, na pretensa tentativa de informar aos seus telespectadores referido fenômeno, o efeito causado é o justamente o contrário: a população nacional cria a sensação de ter conhecimento sobre a figura do assédio moral, mas tão unicamente na forma de reparação monetária dos prejuízos na esfera moral causados pelo assédio, não possuindo o devido conhecimento dos reais efeitos de um caso de assédio moral mais grave, tampouco sabe conceituá-lo ou ao menos reconhecê-lo. Nesse sentido, corre-se o risco de qualquer evento ser enquadrado como assédio moral, o que leva a uma deturpação do instituto, e a uma generalização que não auxilia nem protege as vítimas reais desse tipo de assédio.

Sobre a opinião geral do instituto, os autores Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato da Costa Lino de Goes Barros citam (já antecipando) algumas das consequências do assédio moral:

---

[2] No mesmo sentido, vide o texto: "Em suma, essa seria uma grande arma no combate ao terror psicológico, pois é da ignorância que nasce o assédio e é com a informação que se pode evitá-lo." In NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 139.

[3] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922.

> Nesse caminho, uma vez captado o fenômeno pela linguagem, o assédio moral passou a ser reconhecido como um fenômeno destruidor do trabalho, redutor da produtividade, que favorece a rotatividade e a demissão de funcionários por desgaste psicológico e debilidade física.
> No Brasil, marcado por fortes características patriarcais, o assédio moral torna-se crítico por estar, na maioria das vezes, correlacionado às disputas de poder e competitividade.[4]

Este trabalho se pretende mais um dos trabalhos de divulgação da real intenção jurídico-filosófica que se pretende ao conceituar o assédio moral e aplicar o seu conceito nos acontecimentos reais na relação capital-trabalho, apurando suas causas, bem como suas consequências no ambiente de trabalho, tão unicamente com o fito de levar informação a quem precisa. Inclusive à própria comunidade jurídica.

1.1.1 O conceito de assédio moral: doutrina e jurisprudência

Conforme premissa anteriormente adotada, não há definição do que seja o assédio moral. A inexistência de previsão legal na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou em outra lei esparsa influencia na não uniformidade de conceitos que são trabalhados pelos "aplicadores do Direito do Trabalho".

Contudo, pode-se partir de uma base constante do Direito Civil, em que há a divisão entre dano moral, dano material e dano estético (esse sendo um *tertium genius*). O assédio moral está inserido no gênero do dano moral, eis que extrapatrimonial.

Também classificando o assédio como uma espécie de um gênero, Sônia Mascaro Nascimento descreve outro tipo de gênero: as "medidas de constrangimento do ambiente de trabalho", a qual possui como espécies o assédio moral, o assédio sexual, a lesão à intimidade ou a lesão à honra[5].

---

[4] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 118.
[5] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 13.

A diferenciação entre gênero e espécie também é explicada pelo professor Enoque Ribeiro dos Santos, que estudou o gênero do dano moral nas relações de emprego, cuja uma das espécies pode ser o assédio moral: "[...] o Dano Moral Trabalhista pode ocorrer por um ato lesivo praticado por um dos integrantes na relação de emprego, como também por força de uma alteração no contrato de trabalho."[6] Assim, o autor menciona que o dano moral pode ser ocasionado tanto por ações ou omissões humanas, causando a outrem dano de cunho moral, nos estados individual, familiar e profissional, como, por exemplo, atentados contra a honra, a boa fama, o nome, a liberdade, o conceito social e inúmeros outros que compõe referido gênero.[7]

Retornando ao conceito de assédio moral, a autora Sônia Mascaro Nascimento, antes de trazer seu próprio conceito, inicia trazendo trecho de outra estudiosa no campo, a doutrinadora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira:

> [...] assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados na sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça [...][8]

A doutrina internacional, contudo, é a responsável pelo estudo dos elementos caracterizadores do assédio moral anteriores aos estudos pátrios; portanto, há conceitos de doutrinadores espanhóis e norteamericanos, como o de Piñuel, trazido do livro do juiz e professor Paulo Eduardo Vieira de Oliveira:

> O assédio moral no trabalho é 'o continuado e deliberado maltrato, verbal e comportamental, que recebe um trabalhador da parte de um outro ou de outros, que se comportam com ele cruelmente com o objetivo de conseguir a sua aniquilação ou destruição psicológica e obter a sua saída da organização através de diferentes procedimentos.[9]

---

[6] SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral nas relações de trabalho.** Franca: [s.n.], 1997. p. 130.
[7] Ibid., p. 139.
[8] FERREIRA apud NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 13.
[9] PIÑUEL apud OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 23.

Por fim, o professor apresenta seu próprio conceito do que seja o assédio moral, onde explicita os comportamentos caracterizadores do assédio moral, bem como os meios de realizar a intenção de isolar a vítima, uma das principais práticas do assédio moral:

> Assim, pode-se entender que o assédio moral no trabalho é uma das formas de comportamento negativo entre trabalhadores, ou entre superiores hierárquicos e subordinados, pelo qual a pessoa ou as pessoas visadas são repetidamente humilhadas, direta ou indiretamente, por uma ou mais pessoas, com o propósito de isolamento. Este comportamento pode tomar a forma de sarcasmo, crítica e mexericos, ou pode implicar em limitação à liberdade de expressão ou uma diminuição do prestígio social. O resultado final, que não é necessariamente propositado, é o isolamento no ambiente de trabalho ou a saída do local de trabalho, ou mesmo a rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado.[10]

Por outro lado, leia-se o conceito da doutrinadora Sônia Mascaro Nascimento sobre o tema:

> A doutrina pátria define o assédio como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregador de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.[11]

Já nas palavras de Rodolfo Pamplona Filho,

---

[10] OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 25.

[11] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 14.

> o assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.[12]

Em sua nova obra, ao lado de outros autores, o professor indica um conceito mais afeto à análise do assédio moral como veículo motor de ofensas e violências aos direitos fundamentais da classe trabalhadora:

> Sintetizando tais entendimentos, para este estudo, o assédio moral será considerado um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros.[13]

Heinz Leymann define o *mobbing*, figura afeta ao assédio moral na Suécia, com a tradução da juíza Candy Florencio Thome, como

> [...] ações negativas, contra uma ou várias pessoas, mediante as quais se nega a comunicação com uma pessoa, durante um logo período, marcando, dessa forma, as relações entre os autores e as vítimas, [...] características essenciais do assédio moral no trabalho são a confrontação e o constrangimento.[14]

A autora Márcia Novaes Guedes considera o assédio moral como

---

[12] PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/nocoes-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>. Acesso em 18.jun.16.

[13] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 120.

[14] LEYMAN apud THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 36. A autora reproduz o texto original, em alemão: *"Der Begrif Mobbing beschreibt negative Kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen lângeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Tâter und Opfer kennzeichnen"*.

> [...] todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.[15]

Por fim, transcreve-se a definição mais conhecida na doutrina internacional, da autora Marie-France Hirigoyen, uma das profissionais mais dedicadas aos estudos do assédio moral e suas consequências:

> [...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.[16]

No mais, a jurisprudência nacional também possui seus próprios conceitos sobre o assédio moral, transcritos em várias decisões ao longo do país. Veja, por exemplo, a definição trazida na seguinte ementa, cujo relator do voto é o Ministro e também doutrinador Maurício Godinho Delgado:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Assédio moral é a conduta individual ou coletiva, praticada de modo continuado e sistemático, de exacerbação de poder e de desrespeito à higidez emocional e psíquica de alguém, mediante a prática de atos ou omissões congêneres ou diferenciados entre si, embora logicamente convergentes. Configurada a conduta irregular pelo superior hierárquico do empregado (assédio moral vertical descendente), responde o empregador pelos efeitos do comportamento ilícito. Dessa maneira, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que

---

[15] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 32.
[16] HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitzer.7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. p. 17.

> subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.[17]

Apenas para complementar, vide parte do voto do seguinte julgado, acórdão este proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

> Sobre o tema, ainda que sabido, não é demais reforçar o conceito de dano moral: lesões sofridas pelas pessoas, em elementos constitutivos de sua personalidade, como consequência de conduta - comissiva ou omissiva - injusta de outrem.
> Isto porque atingem a sua moralidade ou afetividade, causam-lhes constrangimentos, vexames, dores,ensejando reparação, com base na teoria da responsabilidade civil.
> Afora os casos especialíssimos, onde se torna desnecessária a prova da culpa do agente, porque implícita, a indenização por danos morais, nas demais situações, faz-se necessária a prova do nexo de causalidade e do ato ilícito ou conduta injurídica do agressor, nos termos do art. 186 e 927 do Código Civil, uma vez que o legislador brasileiro adotou a teoria da responsabilidade civil subjetiva.
> O assédio moral é uma das espécies do dano moral e tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente e profissionalmente.
> É fundamental que haja a intenção de desestabilizar o empregado vitimado, minando sua confiança produtiva, com a intenção de excluí-lo do ambiente de trabalho, marginalizando-o e debilitando gravemente seu potencial de trabalho.
> O ambiente de trabalho, por ser o local onde o ser humano deixa sua força de trabalho em troca de recursos materiais, deve imperar harmonia e respeito mútuo entre todos os presentes, independentemente do cargo ocupado.[18]

---

[17] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo AIRR: 2031820115010003203-18.2011.5.01.0003, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Brasília: 13 de novembro de 2013. Data de Julgamento: 13.11.2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=203&digitoTst=18&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0003> . Acesso em 02.abr.2014.

[18] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (2ª Região). Processo 00018864520115020203, Relatora: Silvane Aparecida Bernardes. 13ª Turma, São Paulo, 04 de dezembro de 2013. Data de Publicação: 04.12.2013. Disponível em: <http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=938595> . Acesso em 02.abr.2014.

Na tentativa de levar mais informação ao setor bancário, o Ministério Público do Trabalho (MPT) elaborou uma cartilha sobre o assédio moral nesse setor da economia. Segundo o conceito que ali consta,

> A prática do assédio moral no trabalho interfere na autoestima e na autodeterminação dos trabalhadores, bem como nas suas decisões e iniciativas, negando-lhe a condição de cidadãos livres e iguais, como determina a Constituição Federal de 1988.
> O assédio moral pode ser configurado em qualquer nível hierárquico do assediador ou do assediado, bastando que ocorra de forma intencional e frequente.[19]

Em continuidade, explica-se o motivo da escolha do estudo do MPT sobre o setor bancário:

> Dessa forma, é importante que sejam elaboradas estratégias coordenadas e integradas com a finalidade de, em um primeiro momento, promover a prevenção do assédio moral no trabalho e apresentar formas eficientes de coibir tais condutas. E, em um segundo momento, apresentar as soluções repressivas, que também possuem caráter pedagógico.
> A escolha do setor bancário, além de ser uma natural decorrência de ser esta uma das atividades contempladas no projeto "Assédio é Imoral", é fruto dos números alarmantes de ocorrências desta chaga, com repercussão, inclusive, nas estatísticas de inquéritos civis instaurados e ações ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho.
> Some-se a isso o fato de que as pressões inerentes à atividade bancária traduzem um assustador reflexo na vida dos empregados.
> Estatísticas revelam que, em âmbito nacional, o problema atinge 66% dos bancários, segundo consulta feita pela Contraf (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) em 2011.[20]

Em suma, de todos os conceitos acima trabalhados, é possível se extrair o seguinte conceito: assédio moral é toda conduta omissiva ou comissiva, de natureza psicológica, cuja repetição contínua ao longo do tempo tem a intenção de prejudicar trabalhador outro ou grupo de trabalhadores, por meio de atos vexatórios, humilhantes ou

---

[19] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 7. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.
[20] Ibid.

degradantes de sua personalidade humano e atentadores à dignidade da pessoa humana, cujas consequências podem ser a destruição de um ambiente sadio, a exclusão deste trabalhador ou grupo de trabalhadores do relacionamento social na empresa, inclusive recaindo na demissão, ou até mesmo causar uma doença psíquica.

De todo o exposto, verifica-se alguns elementos em comum em todos os conceitos, e tal identificação destes elementos visa justamente auxiliar o "aplicador do Direito" a identificar uma situação de assédio moral. Isso porque, ao se identificar e separar a existência de cada um dos elementos no caso concreto, facilita-se a caracterização do assédio moral naquele caso ou não.

1.1.2 Elementos fundamentais da caracterização

Conforme visto acima, não há definição nem legal nem doutrinária, tampouco jurisprudencial sobre o que seja o assédio moral, mas há vários conceitos. Desses conceitos é que pode verificar a existência dos seguintes elementos em comum em todos[21]:

1) Conduta, comissiva ou omissiva, de cunho psicológico;
2) Ato ou atos praticados ao longo no tempo e de forma repetida;
3) Existência de dano de origem moral ou psicológico;[22]

Por outro lado, outros autores definem os elementos, embora com termos parecidos, com outras denominações. Assim, os doutrinadores Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato da Costa Lino de Goes Barros definem os elementos caracterizados como sendo três: (i) abusividade da conduta intencional; (ii) repetição e prolongamento; (iii) ataque à dignidade do trabalhador.[23]

---

[21] Cf. NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 64.
[22] A ausência do requisito do nexo de causalidade será explicada logo a seguir.
[23] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 120.

Cada elemento será brevemente abordado. Primeiramente, vide que a conduta do agressor/assediador não precisa necessariamente ser uma conduta comissiva, ou seja, ativa, em verdadeiros atos de ação, em que o assediador realiza atos que a moral e a ética não permitem. Como exemplos, pode-se citar a colocação de apelidos vexatórios ou humilhantes em colegas de trabalho, ou ainda, a obrigatoriedade que certas empresas impõem a seus funcionários de usar vestimentas ou fantasias que atentem à sua dignidade, honra ou boa fama.

Por outro lado, essa conduta do agente do assédio moral pode ser uma conduta omissiva, ou seja, simplesmente atos de não agir, de não fazer. Um bom exemplo seria um caso de um chefe, para assediar um subordinado seu, simplesmente para de lhe dar ordens de serviço ou até mesmo de cumprimentá-lo, e quando o trabalhador percebe, se vê esvaziado de suas funções habituais; ou ainda, seria o caso de isolar um empregado do restante dos seus colegas de trabalho, privando-o do convívio social, tão somente porque o mesmo voltou de uma licença por motivo de saúde e, ao invés de abrir um programa de reabilitação profissional, deixa o funcionário "encostado" em uma sala vazia, sem atividade alguma e sem convívio social.

Quanto ao cunho psicológico, a doutrinadora Sônia Mascaro Nascimento explica referido elemento:

> A conduta de natureza psicológica constitui todo comportamento com o objetivo de atingir o lado psíquico e emocional do indivíduo por meio do menosprezo ou da perseguição, da humilhação e do isolamento. Logo, o assédio moral expressa-se mais pelo comportamento da pessoa do que pelas palavras verbalizadas por ela.[24]

Ao contrário de apenas indicar a conduta do agente, há corrente doutrinária no sentido de indicar que a mera conduta não basta, mas também a necessidade da existência da abusividade e dolo dessa conduta comissiva ou omissiva.

> Por abusividade de conduta intencional, entende-se como sendo aquela que extrapola os poderes de chefia, visando exclusivamente denegrir o

[24] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 64.

> trabalhador na sua esfera pessoal. São condutas que violam o dever legal de tratamento urbano e respeitoso na relação entre a chefia e o trabalhador.[25]

Quanto à questão da abusividade na conduta enquanto elemento caracterizador, não se vê problemas em inserção desse conceito, considerando que sem a abusividade da conduta sequer se poderia classificar o assédio enquanto ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil (CC). Contudo, ressalta-se que o assédio moral possui como uma de suas características a impossibilidade de se analisar a existência ou não desse tipo de violência por meio de uma única conduta, de forma isolada. Isso porque, se as condutas exercidas ou não pelo agente assediador são analisadas de forma separada/isolada, essas aparentemente não poderiam caracterizar uma conduta abusiva.

Assim, dessa forma, prefere-se abordar a questão do cunho psicológico das condutas, pois a abusividade dessa não está em cada uma das condutas, e sim na persistência e prolongamento dessas condutas ao longo do tempo.

Já quanto à intencionalidade (ou dolo) da conduta, a doutrina se divide em duas correntes, sendo uma subjetiva e um objetiva. A corrente subjetiva "considera a intenção como elemento constitutivo do assédio moral", ao passo que a corrente objetiva "considera a intenção como um elemento acessório, não sendo este indispensável para configuração de sua existência"[26].

Nesse sentido, uma das doutrinas pesquisadas chegou a redefinir o conceito de assédio moral para adequação à adoção da teoria subjetiva: "o assédio moral pode ser entendido como um conjunto de atos que, intencionalmente, pressionam o trabalhador a abandonar o seu trabalho, em razão de ver-se denegrido no ambiente laboral.[27]

Neste trabalho, embora o dolo seja uma figura mais afeta à conduta criminal, a doutrina se equivoca quando não analisa o elemento da culpa consciente. A teoria do risco integra o conceito de assunção da atividade econômica pelo empregador, conforme

---

[25] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 121-122.
[26] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 122.
[27] Ibid., p. 123.

se abordará a seguir. Dessa forma, embora a corrente subjetiva pareça predominante, opta-se pela doutrina objetiva.

Isso porque, para fins de estruturação de uma teoria de assédio moral organizacional, não se pode considerar o dolo da instituição empresária para fins de caracterização do assédio moral, pois a empresa deve assumir os riscos da forma da condução da atividade econômica, pois não se pode, na estrutura atual dos direitos humanos e fundamentais e sua eficácia horizontal, entender que a obtenção de lucros pode ser mais importante do que a dignidade da classe trabalhadora.

Quanto ao segundo elemento, a doutrina e jurisprudência são unânimes: um ato único que agride a moral do indivíduo ou ofende a um de seus direitos da personalidade entra no conceito do gênero, ou seja, entra no conceito de dano moral, mas não necessariamente pertence à espécie do assédio moral.

Vide bem: um único ato, ainda que grave, se realmente tiver todos os elementos que caracterizem um ato ilícito (nos termos dos artigos 186 e 187 do CC[28]) ou seja, realizado por agente capaz, causando um dano moral ao indivíduo ou a um grupo de indivíduos e este dano tendo nexo de causalidade com o ato realizado pelo agente, este dano será indenizável nos termos do art. 927 do CC[29]. Então, pelo ponto de vista reparatório do Direito, tal ato será punível no sentido de que será ressarcível à vítima de referido ato. Mas, novamente, não é um caso de assédio moral.

A rigorosidade de se entender a diferença entre o assédio e o ato ilícito passível de punição é justamente a importância da caracterização do assédio, independentemente da monetarização em razão de necessidade de ressarcimento da vítima (único ponto de crítica à chamada “indústria do dano moral”, como será abordado no quarto capítulo), pois, nas palavras de Marie-France Hirigoyen, “a vitimização excessiva termina

---

[28] Vide a redação completa dos artigos mencionados: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” In BRASIL, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em 02.abr.2014.

[29] Vide a redação completa do artigo: “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” In BRASIL, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em 02.abr.2014.

por prejudicar a causa que se quer defender", pois "se [...] enxergarmos o assédio moral a todo instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade".[30]

Assim, para caracterização de um caso real de assédio moral, é necessário que a conduta do agressor seja feita de forma prolongada e repetitiva ao longo do tempo, sendo esse o elemento mais marcante e essencial do assédio.

> O assédio moral é caracterizado especialmente pela frequência e a intencionalidade da conduta, não se confundindo com uma desavença isolada ou esporádica por conta do trabalho. Um chefe de personalidade exigente, meticulosa, que cobra excelência do trabalho ou um determinado comportamento profissional, não pode ser visto, de pronto, como agressor, caso sua conduta esteja inserida dentre as prerrogativas de seu poder diretivo e disciplinar.[31]

É desse elemento de temporalidade que advém a perversidade cruel e desmedida do assédio moral: a vítima é acertada aos poucos, e muitas vezes nem percebe que está sendo assediada no início das condutas; dificilmente ela se recordará ou se poderá se definir o momento exato do início das condutas do assediador; a vítima é perseguida com gestos, atitudes ou palavras que, individualmente consideradas, parecem um mero dissabor no cotidiano da empresa, mas com o passar dos dias e com a repetição destas ações (ou omissões), ficam insuportáveis para a vítima, atrapalhando-a em seu rendimento diário ou até mesmo na convivência social com os demais colegas de trabalho; perde-se o ânimo ou a vontade de comparecer ao local de trabalho, eis que se encontrará com o agressor; tal desânimo leva a vítima, muitas vezes inconsciente de que está sendo assediada, e pelo baixo rendimento no seu trabalho, a tentar identificar qual é o problema, e muitas vezes culpa a si própria pelo baixo rendimento. Os gestores, para piorar, tendem a utilizar várias desculpas, e tentam se esquivar de eventuais dúvidas, suspeitas ou denúncias. O ambiente de trabalho fica insuportável, pois este "atrito" entre duas pessoas (ou mais), ou melhor, o assédio praticado por este agente muda o convívio entre todas as pessoas no ambiente de trabalho, inclusive aquelas que percebem o que está havendo, mas não querem ou não podem intervir,

---

[30] HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.
[31] HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

sob pena de perderem também seu próprio emprego. Tudo isso no passar de dias, meses, anos.

O doutrinador, professor e juiz Paulo Eduardo Vieira de Oliveira bem descreve este elemento essencial no assédio moral, e descreve a perversidade deste elemento, tão bem utilizado pelos assediadores, e que geralmente mais dificulta a identificação do assédio praticado:

> O assédio moral não se manifesta em uma única ocorrência, sendo necessária a prática repetida e reiterada dos atos que, mesmo sendo isoladamente de pouca gravidade, dada a repetição, podem levar a situações muito graves. Um dos fatores que dificultam sobremaneira a verificação da ocorrência do assédio é exatamente o fato de que muitas vezes as queixas do ofendido não são seriamente consideradas pelos superiores hierárquicos exatamente por se tratarem de fatos de pouca gravidade, corriqueiros até, considerado o ambiente de trabalho. Ocorre, porém, uma potencialização dos atos pela reiteração diária, sistemática e perversa, que podem levar o assediado, em situações extremas, até ao suicídio.[32]

Não se filiará à eventual corrente que entende por uma extensão temporal mínima para a caracterização do assédio moral. Para explicar essa questão do requisito temporal de extensão mínima, observe a narrativa de Márcia Novaes Guedes:

> No começo de 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pela National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing, sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho. Os estudos de Leymann se desenvolveram, sobretudo na Suécia, para onde se transferiria em meados dos anos cinquenta, e evidenciam que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror.[33]

---

[32] OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 44.

[33] GUEDES apud PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 124.

Assim, filia-se à corrente apoiada por Marie-France Hirigoyen, que indica que não é necessária uma regularidade mínima, tampouco uma extensão temporal determinada para se caracterizar o assédio; contudo, ainda não se admitirá como sendo assédio um único ato jurídico abusivo, independentemente de ele ser um fato gerador de eventual ressarcimento civil ou trabalhista.

O terceiro elemento, qual seja, o do dano moral ou psicológico, é um pouco de resquício da doutrina civil[34]. Há o entendimento de que a prova do dano moral não é necessária nos processos trabalhistas, eis que a própria natureza dos atos praticados em face da vítima e o dolo inserido no contexto são suficientes para presumir a existência do dano psicológico da vítima, eis que o dano é *in re ipsa*.

Contudo, não se confunde direito processual com direito material. Para a maioria esmagadora da doutrina[35] que já se debruçou sobre o assunto, a existência de dano, nos casos de responsabilidade civil e indenização devida à vítima de algum ato ilícito, é essencial, pois o dano é o principal elemento da teoria da responsabilidade civil. Contudo, o fato de não ter que provar a existência de dano moral ou psicológico em um processo trabalhista não retira a necessidade de ele existir como elemento na caracterização do assédio moral na seara do direito material.

É nesse ponto que não se concorda com tais escritos, já que o elemento do dano moral ou psicológico como elemento essencial do assédio moral advém da doutrina civilista que, para responsabilizar qualquer agente causador de um ato ilícito, é

---

[34] Aproveitar-se-á este momento para esclarecer um ponto de vista muito claro da pesquisadora. Embora o assédio moral aconteça, conforme a maioria da doutrina e da jurisprudência ora estudada, no ambiente de trabalho, percebe-se que não há definição legal do que seja o assédio moral na CLT, como dito alhures. A falta de previsão no ordenamento jurídico próprio, ou seja, aplicável às relações de emprego, leva a maioria dos doutrinadores trabalhistas a recorrerem à doutrina civil que explica o que seja o dano moral, o que é um ato ilícito, por qual motivo ele é reparável, responsabilidade por tal reparação, dentre outros parâmetros. Por mais que a autora desta monografia entenda que o único recurso cabível quando do surgimento do Direito do Trabalho e as inúmeras lides e descompassos que aconteceram no início desta ciência jurídica recente, era justamente a busca, em outros ordenamentos jurídicos e em outros doutrinadores jurídicos, de caminhos para soluções desta lide, atualmente não se justifica a utilização de tantos parâmetros civis para correta aplicação do Direito do Trabalho. Mas todas as obras consultadas o fazem. Esta monografia pretende evitar ao máximo, mas ante a falta de parâmetros bibliográficos, ainda não será possível citar tão pouco a doutrina e a lei civil quanto se espera.

[35] Nesse sentido, os autores Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento, Enoque Ribeiro dos Santos, Maurício Godinho Delgado.

necessário a existência de um dano; contudo, a doutrina do dano para existência de responsabilidade civil não deveria ser transportada para o Direito do Trabalho.

Explica-se: em Direito Civil, toda a tratativa legal é voltada para dois ou mais sujeitos civis, igualmente capazes, sujeitos de direitos e deveres. Por isso, um indivíduo só poderá ser responsabilizado perante outro em casos específicos na lei. Mas não se opera assim em Direito do Trabalho, que surge exatamente como um direito compensatório, um direito para equilibrar a relação desigual existente entre os dois sujeitos de uma relação social e economicamente desequilibrada: a relação de emprego.

Assim, toda a principiologia do Direito do Trabalho é voltada para proteger uma única figura na relação de emprego: o empregado, e não o empregador. Aqui, o sujeito de direitos é o empregador, e a empresa, sujeito de deveres. Então como se pode utilizar a doutrina civil sobre responsabilidade? Ela não foi construída sobre outra sistemática, totalmente diversa do Direito do Trabalho?

Assim, no Direito do Trabalho, ao contrário da doutrina civil, não é necessário o dano para responsabilizar o empregador, ante o conceito de empregador: “Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Ora, se o empregador é a empresa que assume os riscos da atividade econômica, e se no decorrer desta atividade econômica algum caso de assédio moral ocorre dentro da sua empresa, claramente este risco está ínsito na atividade econômica atual, principalmente a neoliberal e, portanto, a empresa será responsável pelo assédio moral, tanto por não ter prevenido, quanto por reprimir casos de assédio, quanto por ressarcir as vítimas. Sem prejuízo de eventual ação regressiva da empresa em face do empregado causador do assédio moral.

Portanto, o dano não deveria ser necessariamente o elemento caracterizador do assédio moral, eis que não se trata de mera responsabilidade civil, mas sim da responsabilidade trabalhista que cabe às empresas que assumiram o risco de suas atividades econômicas.

Por esse motivo, nesta monografia sequer se citará o quarto elemento muitas vezes trazidos pelos doutrinadores como elemento crucial para caracterização do assédio moral, que é o nexo de causalidade. Novamente, tal elemento serve para

caracterização de um ato ilícito a ser reparável, e para identificar o responsável civilmente no âmbito do Direito Civil, e não deve ser considerado para fins de aplicação do conceito de assédio moral nas relações de trabalho. Ora, certamente, se o assédio moral é causado muitas vezes pelo ambiente de trabalho hostil, ou pelos próprios gestores ou colegas de trabalho, ele acontece dentro do local de trabalho da vítima, e irrelevante estabelecer o nexo de causalidade, eis que o local do assédio é o local de trabalho, e o responsável por manter um ambiente de trabalho sadio é o empregador. Então este deve ser o responsável na esfera trabalhista por todo e qualquer acontecimento/comportamento em seu local de trabalho que caracterize assédio moral. Novamente, sem prejuízo de eventual ação regressiva.

Contudo, caso se entenda que o elemento do "dano moral" é imprescindível para a doutrina trabalhista, e até para fins desta monografia, dever-se-á observar o conceito de dano ambiental. O Direito Ambiental, embora haja controvérsias sobre a denominação desse ramo jurídico[36], enquanto direito sistematizador[37], auxiliará na questão do dano enquanto requisito para caracterização de assédio moral.

Isso porque o ambiente de trabalho, nos termos dos artigos 200, inciso VIII e 225 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), está inserido no conceito de meio ambiente e, portanto, possui proteção constitucional, conforme a seguinte redação:

> Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

---

[36] Nesse sentido, observe o seguinte trecho: "Direito Ambiental, Direito do Meio Ambiente, ou Direito do Ambiente – são as expressões utilizadas para denominar esta disciplina jurídica." Críticas à palavra "meio ambiente", pois "meio" e "ambiente" são sinônimos, pois "[...]'meio' é precisamente aquilo que envolve, ou seja, o 'ambiente' [...] "O termo 'ambiente' tem origem latina – *ambiens, entis*: que rodeia. Entre seus significados encontramos 'meio em que vivemos'. A expressão 'ambiente' é encontrada em Italiano, - 'ambiente che va intorno, che circonda', em Francês – 'ambiant: qui entoure', ou 'enviroment: c ela vie humaine'. Em Inglês: 'environment: something that surrounds; the combination of external or extrinsic physical conditions that affect and influence the growth and development of organisms.'" O autor prefere Direito Ambiental. In MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 59-60.

[37] Quem conceitua o Direito Ambiental enquanto tal é doutrinador Paulo Affonso Leme Machado, no seguinte excerto: "O Direito Ambiental é um Direito sistematizador, que faz a articulação da legislação, doutrina e da jurisprudência concernentes aos elementos que integra o ambiente. Procura evitar o isolamento dos temas ambientais e sua abordagem antagônica. Não se trata mais de construir um Direito das águas, um Direito da atmosfera, um Direito do solo, um Direito florestal, um Direito da fauna ou um Direito da biodiversidade. O Direito Ambiental não ignora o que cada matéria tem de específico, mas busca interligar estes temas com a argamassa da identidade dos instrumentos jurídicos de prevenção e de reparação, de informação, monitoramento e de participação." In MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 62-63.

> [...]
> VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.
>
> 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.[38]

Apenas a título de uma observância inicial, observa-se da redação do artigo 200 da CRFB a ligação entre saúde e um ambiente de trabalho sadio, ou entre a falta de saúde e um ambiente de trabalho penoso. Ver-se-á mais sobre esse tópico nos capítulos seguintes.

O conceito de meio ambiente de trabalho enquanto direito fundamental dos trabalhadores é importante, pois em vários dos conceitos abordados anteriormente, há se ressaltar a importância que alguns doutrinadores ressaltam ao dano que o assédio moral causa no ambiente de trabalho.

Assim, primeiramente, observe-se a definição de meio ambiente que consta na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente:

> Art 2º - A Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento sócio-econômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana, atendidos os seguintes princípios:
> I - ação governamental na manutenção do equilíbrio ecológico, considerando o meio ambiente como um patrimônio público a ser necessariamente assegurado e protegido, tendo em vista o uso coletivo;
> [...]
> 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;[39]

---

[38] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 25.nov.2016.
[39] BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 25.nov.2016.

Ora, o meio ambiente não é apenas um objeto do Direito para ser unicamente protegido enquanto si mesmo; fora a proteção do meio ambiente em si, é inconteste que os seres humanos também tem direito a um meio ambiente de qualidade, pois é umbilical a relação entre direito à vida e direito a um meio ambiente sadio. Nesse sentido, observe os seguintes diplomas internacionais:

> As Constituições escritas inseriram o direito à vida no cabeçalho dos direitos individuais. No século XX deu-se um passo a mais ao se formular o conceito do "direito à qualidade de vida.
> A Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, na Declaração de Escolmo/1972, salientou que o homem tem direito fundamental a "...adequadas condições de vida, em um ambiente de qualidade..." (Princípio 1). A Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, na Declaração do Rio de Janeiro/1992, afirmou que os seres humanos "têm direito a uma vida saudável" (Princípio 1).[40]

Igualmente nesse sentido, observe o posicionamento do doutrinador Paulo Affonso Leme Machado:

> A saúde dos seres humanos não existe somente numa contraposição a não ter doenças diagnosticadas no presente. Leva-se em conta o estado dos elementos da Natureza – águas, solo, ar, flora, fauna e paisagem – para se aquilatar se esses elementos estão em estado de sanidade e de seu uso advenham saúde ou doenças e incômodos para os seres humanos.
> Essa ótica influenciou a maioria dos Países, e em suas Constituições passou a existir a afirmação do direito a um ambiente sadio.[41]

Portanto, fora a definição legal de meio ambiente, igualmente importante a noção de direito a um meio ambiente equilibrado:

> O direito ao meio ambiente equilibrado, do ponto de vista ecológico, consubstancia-se na conservação das propriedades e das funções naturais desse meio, de forma a permitir a 'existência, a evolução e o desenvolvimento dos seres vivos'. Ter direito ao meio ambiente

---

[40] MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 69.
[41] Ibid., p. 70.

> ecologicamente equilibrado equivale a afirmar que há um direito a que não se desequilibre significativamente o meio ambiente.[42]

Ora, o que se depreende dos conceitos do Direito Ambiental, é que o meio ambiente de trabalho possui proteção constitucional; o meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito dos trabalhadores; há se entender que um meio ambiente de trabalho equilibrado enquanto uma forma de conduzir a relação de emprego em que se permita a existência, a evolução a boa coexistência das relações diversas envolvidas e o desenvolvimento dos empregados; portanto, a prática de assédio moral dentro do ambiente de trabalho danifica-o, pois não permite mais a aplicação de um meio ambiente de trabalho equilibrado, restando nesse conceito, se possível, a abordagem da ocorrência do dano.

Quando ocorre uma prática de assédio moral em uma empresa, não importando o tipo, há um desequilíbrio ambiental, e seu combate é um dever das empresas e do Estado.

> [...]. Cada ser humano só fruirá plenamente de um estado de bem-estar e de equidade se lhe for assegurado o direito fundamental de viver num meio ambiente ecologicamente equilibrado. A Constituição do Brasil, além de afirmar o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, determina que incumbe ao Poder Público proteger a fauna e a flora, interditando as práticas que coloquem em risco sua função ecológica ou provoquem a extinção das espécies (art. 225, caput e seu 1º, VII).[43]

Assim, ainda que se entenda pela proteção igualmente a nível constitucional da ordem econômica, da livre iniciativa, da propriedade privada e função social da propriedade, será dever das empresas **sempre** compatibilizar desenvolvimento econômico com a proteção a um meio de trabalho sadio. Nesse sentido, observe as ponderações de Paulo Affonso Leme Machado:

> A Lei de Política Nacional do Meio Ambiente no Brasil (Lei 6.938, de 31.8.1981) inseriu como objetivos dessa política pública a compatibilização do desenvolvimento econômico-social com a preservação da qualidade do meio ambiente e do equilíbrio ecológico e a

---

[42] Ibid., p. 66.
[43] MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 68.

> preservação dos recursos ambientais, com vistas à sua utilização racional e disponibilidade permanente (art. 4º, I e VI).[44]

Por outro lado, em definição mais ampla dos elementos, ou melhor, das características do assédio do trabalho, o doutrinador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira recomenda um rol **enunciativo** de algumas destas características, citando Marie-France Hirigoyen, que, após listar 47 (quarenta e sete) comportamentos hostis, agrupou-os em quatro grupos principais (e o doutrinador acresce uma):

1) Atentados às condições de trabalho;
2) Isolamento e recusa de comunicação;
3) Atentados à dignidade;
4) Violência verbal, física ou sexual;
5) Caráter repetitivo e sistemático da conduta do agressor.[45]

No primeiro grupo, o agente age justamente no cotidiano da empresa e nas atividades exercidas pela vítima nesta. Assim, o agressor critica "[...] de forma continuada o trabalho da vítima, injusta e exageradamente, alterando as rotinas de trabalho para deixá-la sem nada para fazer ou apenas com tarefas inúteis [...]."[46] A intenção deste tipo de conduta é justamente retirar da vítima suas atividades, ou criticá-las a ponto de reduzir sutil ou drasticamente seu rendimento no trabalho, e imputando à vítima a culpa por este baixo rendimento, causando um efeito conhecido como "bola de neve", onde o primeiro ato leva a outro, e quando o efeito surge, ele renova os danos causado à vítima.

Já a segunda característica, do isolamento e da recusa de comunicação, é uma típica característica do assédio moral por omissão, abaixo tipificado. O autor Paulo Eduardo Vieira de Oliveira descreve com precisão referida característica:

> São os comportamentos hostis que tem por objetivo causar o isolamento físico da vítima, bem como o bloqueio de sua comunicação, através de transferência para um novo local de trabalho, deixar de falar com ela ou simplesmente ignorá-la.[47]

---

[44] Ibid., p. 97.
[45] OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 31.
[46] Ibid.
[47] Ibid., p. 32.

Ou seja, nesse grupo de características mais comuns do assédio, a vítima é isolada fisicamente em seu próprio local de trabalho, se vê privada do convívio social com os demais colegas, ou simplesmente é ignorada por um gestor ou um colega. O assediador faz transparecer como se estivesse "magoado" com a pessoa, em uma atitude aparentemente infantil, fazendo a vítima se perguntar se a culpa não é da própria vítima, se esta fez algo errado (novamente, o elemento mais perverso do assédio – fazer com que a vítima se sinta culpada, quase "merecedora" do assédio que vem sofrendo).

Tal tipo de assédio acontece frequentemente também em casos em que a vítima sofreu algum tipo de lesão física ou mental, e tem que se ficar em licença médica. Ou seja: quando a vítima acaba de voltar de um afastamento previdenciário, seja por auxílio-doença comum (ou previdenciário) ou acidentário. Como em alguns casos a vítima só retorna de tal afastamento sob a condição imposta de realizar reabilitação profissional, às vezes recomendada pelo próprio perito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e as empresas **não** tem programa de reabilitação profissional, ou as que tem, são programas precários, no qual geralmente a vítima é "jogada" para um setor onde não realiza nenhuma de suas funções anteriores, conforme recomendação médica, mas também não exerce nenhum outro cargo dentro da empresa, ou alguma atividade ao menos relevante. Nos ambientes dos Bancos, p. ex., o bancário que fica nessas condições (volta de um afastamento previdenciário, e não possui local para realização de sua reabilitação), fica no apelidado "pijama", ou "fica na geladeira".

Quanto ao terceiro elemento, os atentados à dignidade, esses são atos mais comissivos, nos quais o assediador tenta humilhar a vítima, principalmente de forma pública, na frente de outros colegas de trabalho. E a forma de denegrir a dignidade da vítima é humilhá-la ou envergonhá-la por meio de boatos, calúnias, comentários ou frases inacabadas.[48]

Finalmente, quanto ao quarto elemento, considerado um dos mais importantes, a violência empregada na conduta, seja de forma verbal, física ou sexual. Embora a forma física possa ser mais rara, ainda se pode manifestar por meio de esbarrões

---

[48] OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 38.

no corredor, fazer a vítima passar no corredor polonês em caso de não bater a meta do mês, danificar pertences e até o veículo das vítimas, dentre outras medidas.

Agora, narrados os elementos mais marcantes do assédio moral, haja vista não ter definição legal nem doutrinária, é possível identificar casos reais como sendo ou não casos de assédio moral, eis que, presentes os elementos acima narrados, ou então das características mais marcantes presentes nos casos mais comuns, ter-se-á um caso de assédio moral que precisa devidamente ser reprimido, ressarcido, e claramente, ser prevenido casos futuros de assédio. O ideal seria que referido estudo fosse feito justamente pelos funcionários de Recursos Humanos (RH) e pelos gestores e sócios de todas as empresas, para que, assim que identificassem algum dos atos acima narrados, pudessem intervir e interromper a consecução de um grave caso de assédio moral, para prevenir suas drásticas consequências, posteriormente narradas.

1.1.3 Assédio moral na OIT

Embora não haja qualquer convenção ou recomendação específica da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o assédio moral no trabalho, a instituição estimula relatórios constantes sobre a violência no trabalho[49], tanto física quanto psicológica. Isto porque a violência do tipo psicológica tem aumentado o número de trabalhadores afastados por doenças do tipo psicológicas ou psiquiátricas, fenômeno dantes pouco recorrente.

A preocupação com o aumento de doenças psicológicas no mundo atinge até mesmo organizações internacionais como a Organização Mundial de Saúde (OMS), que indica que o século será marcado pelo aumento das doenças psicológicas no

[49] CHAPPELL, D.; DI MARTINO, V. **Violence at work**. Third edition. Geneva: International Labour Office, 2006.

mundo[50]. Mas referido aumento não é causado somente pela globalização e aumento da conexão com o mundo por meio das máquinas, ocasionando doenças pontuais, e também pelo aumento de referidas doenças justamente no ambiente laboral, principalmente as formas de depressão, *stress* do (a) obreiro (a) ou até doenças mais graves, como a Síndrome do Pânico ou a Síndrome de *Burn out*[51].

Tais doenças advêm das consequências e dos impactos da Revolução Tecnológica. Novos modos de gestão de empresas foram criados unicamente para elevar metas individuais, e ante a globalização mundial, a concorrência entre as empresas tomou outro nível: antes a concorrência era local, com a empresa da mesma cidade ou do mesmo estado. Agora, a concorrência é a nível mundial, aumentando o nível de competitividade, mas também diminuindo o respeito aos limites da dignidade da pessoa humana. Não raramente se esquece de que o (a) trabalhador (a) também se trata de um ser humano, com direitos da personalidade. Não raramente se esquece de que a relação de trabalho/emprego também é uma relação onde se devem proteger os direitos fundamentais (eficácia horizontal dos direitos humanos).

Concorrência mundial naturalmente leva a competitividade mundial e consequências mundiais: trabalhadores estão adoecendo no mundo todo. Daí a preocupação mundial com a exploração dos trabalhadores ocasionando esgotamento não só físico, mas psicológico, ante o aumento das metas e das exigências empresariais.

Assim, as preocupações dos relatórios realizados com o apoio da OIT são voltadas para a violência psicológica, que "[...] será o problema social que mais se acentuará nos próximos 20 (vinte) anos do século XXI, as chamadas décadas do mal-estar da globalização [...][52]."

---

[50] A repórter Renata Giraldi indica as preocupações da OMS expondo sérias estimativas da instituição. "Segundo as estimativas, cerca de 350 milhões de pessoas deverão sofrer de depressão e 90 milhões terão uma desordem pelo abuso ou dependência de substâncias. A OMS define depressão como um transtorno mental comum, caracterizado por tristeza, perda de interesse, ausência de prazer, oscilações entre sentimentos de culpa e baixa autoestima, além de distúrbios do sono ou do apetite. Também há a sensação de cansaço e falta de concentração". Para maiores informações, GIRALDI, Renata. **OMS:** doenças mentais e neurológicas atingem cerca de 700 milhões de pessoas, alerta OMS. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-05-20/oms-doencas-mentais-e-neurologicas-atingem-cerca-de-700-milhoes-de-pessoas-alerta-oms>. Acesso em 04.jun.2014.

[51] OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 55.

[52] OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 22.

Como dito alhures, o assédio moral danifica o ambiente de trabalho sadio, e por ter consequências na saúde dos trabalhadores, é preocupação também dos que cuidam do tema de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho.

Neste sentido, importante mencionar a Convenção 155 da OIT, de 1981, ratificada pelo Brasil em 1992 e promulgada pelo Decreto Federal 1.254/94, e trata de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente.[53]

Por outro lado, a OIT tem como um de seus focos de luta a questão do trabalho decente. A doutrinadora Sônia Mascaro Nascimento nos indica o significado de referido termo:

> A entidade conceitua trabalho decente como um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade [sic], e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho'.[54]

Seguindo as diretivas da OIT para respeito ao trabalho decente, Portugal abriu bons paradigmas, eis que seu Código de Trabalho é espelho das recomendações da União Europeia, que muito retratam a principiologia da OIT. Dentre referidas recomendações, vide a Diretiva 2000/78/CE de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Especificamente ao tema aqui tratado, vide o item 3:

> Na aplicação do princípio da igualdade de tratamento, a Comunidade deverá, nos termos do n.o 2 do artigo 3.o do Tratado CE, procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, em

---

[53] Referida Convenção possui a definição mais ampla de saúde, como é assim definido em Direito do Trabalho. Confira a redação da alínea "e" do art. 3 de referida Convenção: "e) o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho." Vide o teor inteiro In ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Dispõe sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acesso em 22.jun.2016.

[54] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **As ações da OIT para inibir o assédio moral**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>. Acesso em 07.jun.2014.

> especial dado que as mulheres são frequentemente vítimas de discriminação de múltipla índole.[55]

No mais, a OIT também possui a Convenção n. 111, que proíbe qualquer tipo de discriminação em matéria de emprego e profissão, promulgada pelo Decreto n. 62.150 de 19 de janeiro de 1968[56].

As normais internacionais e diretivas da OIT devem ser vistas como "[...] verdadeiros 'sobreprincípios' dentro do ordenamento jurídico interno de cada país-membro, o qual deve tomar as medidas necessárias para coibir e reprimir o assédio moral."[57]

Além do mais, a instituição promove inúmeras palestras, oficinas[58] e publicações para levar informação à população, como é a intenção desta monografia, mas ainda perde a chance de focar um de seus encontros internacionais no assunto do assédio moral e doenças profissionais, eis que a pressão internacional em países como o Brasil já auxiliou em situações outras.

1.1.4 Assédio moral na ordem jurídica nacional

Assim como na OIT, o ordenamento jurídico nacional não tem previsão específica sobre o assédio moral, e tampouco há a existência de um conceito legal em esfera federal e prevista para todos os tipos de trabalhadores (seja em relação de trabalho

---

[55] UNIÃO EUROPEIA**. Directiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de novembro de 2000**. Jornal Oficial das Comunidades Europeias. Disponível em: <http://www.acidi.gov.pt/index.php/_cf/5431>. Acesso em 07.jun.2014.

[56] BRASIL. Decreto n. 62.150 de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em 08.jun.2014.

[57] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 47.

[58] Vide um exemplo disponível em < http://www.oitbrasil.org.br/content/discriminacao-atentado-aos-direitos-humanos-e-custo-para-sociedade>.

ou de emprego). “O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro”.[59]

Ou seja, a CLT, que é a principal fonte legislativa do Direito material do Trabalho, é completamente omissa em relação a um conceito legal de assédio, formas de prevenção ou punição dos agentes, ou até mesmo de ressarcimento da vítima. Como dito em tópico anterior, infelizmente o Direito do Trabalho, comparado ao Direito Civil, é um direito considerado novo, e não possui todos os institutos jurídicos de que se necessita criados ou estudados ou até desenvolvidos por juristas trabalhistas. Somente em tempos mais recentes há doutrinadores trabalhistas cuidando do conceito e de caracterizar seus elementos, e ainda assim há ranços civilistas, como mostrado no tópico dos “Elementos fundamentais da caracterização”.

Assim, ante a falta de estudos jurídicos, a legislação trabalhista nacional reflete referida ausência ante a falta de previsão legal na CLT ou em outras leis trabalhistas de âmbito federal voltado à regulamentação do tema de forma específica na seara trabalhista.

“No âmbito federal, a Lei 11.948/2009, em seu artigo 4º, veda empréstimos do BNDES a empresas que sejam condenadas por assédio moral”.[60] Igualmente em âmbito federal, a Lei nº 13.185 de 2015 instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, também conhecida como *bullying*. “Apesar de não ter enfoque na área das relações laborais, este diploma normativo traz importantes conceitos. Em especial, destaca-se a previsão contida no art. 1º desta lei”.[61]Aproveite-se para transcrever o parágrafo primeiro de referido artigo:

---

[59] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 15. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

[60] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 15. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

[61] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 120.

> § 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.[62]

Contudo, há leis estaduais e municipais, voltadas aos servidores públicos estaduais e municipais, que tentam definir e regular a prática do assédio moral, visando coibi-la ou preveni-la no setor público.

Sônia Mascaro Nascimento descreve algumas leis municipais que conceituam o assédio moral: Iracemápolis, Cascavel, Ubatuba, São Paulo, Ribeirão Preto, Porto Alegre[63], dentre outras. "Em São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP), entre outras localidades, já há leis sobre assédio moral nas respectivas administrações públicas".[64]

Assim, nessas leis municipais, o assédio moral é considerado como conduta proibida no local de trabalho, procurando referidas leis proibir a prática de referida conduta por todos os servidores públicos, não distinguindo entre gestores e subordinados, prevendo penalidades para as condutas, como advertência, suspensão, multa e até exoneração, sempre com a garantia da ampla defesa em procedimento administrativo para a apuração do feito[65].

---

[62] BRASIL. **Lei 13.185 de 06 de novembro de 2015**. Institui o programa de combate à intimidação sistemática (bullying). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13185.htm>. Acesso em 19.nov.2016.

[63] A título de exemplo, vide a lei de Porto Alegre, que prevê possibilidade de demissão ao funcionário que cometer assédio moral, tendo em vista a proibição de sua prática: Art. 197 – Ao funcionário é proibido: [...] XXVI – praticar assédio moral contra seus subordinados, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade desses ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes para esses, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica;". Vide mais em PORTO ALEGRE. **Lei complementar n. 735 de 30 de janeiro de 2014**. Disponível em: <http://www2.portoalegre.rs.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=000033882.DOCN.&l=20&u=%2Fnetahtml%2Fsirel%2Fsimples.html&p=1&r=1&f=G&d=atos&SECT1=TEXT>. Acesso em 08.jun.2014.

[64] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 15. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

[65] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 18-21.

Já no setor estadual, o Rio de Janeiro, a Paraíba, Minas Gerais, Mato Grosso e São Paulo possuem leis para seus servidores públicos estaduais, prevendo o conceito de assédio moral, visando a sua prevenção e até mesmo tentando proteger as testemunhas, como no caso da lei estadual paulista.

A título de exemplo, veja parte do conteúdo da lei estadual 12.205, de 9 de fevereiro de 2006, referente à Administração Pública estadual de São Paulo (direta, indireta e fundações públicas):

> **Artigo 1º -** Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.
> **Artigo 2º -** Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, **tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima (sic) e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho,** ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:
> I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexequíveis (sic);
> II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;
> III - apropriando-se do crédito de idéias (sic), propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.
> **Parágrafo único -** Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:
> 1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
> 2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;
> 3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
> 4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.
> **Artigo 3º -** Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito.
> **Artigo 4º -** O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:
> I - advertência;
> II - suspensão;

> III - demissão.
> **[...]**
> **Artigo 5º -** Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.
> **Parágrafo único -** Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.
> **Artigo 6º -** Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.
> **Artigo 7º -** Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.
> **Parágrafo único -** Para os fins deste artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:
> 1 - o planejamento e a organização do trabalho:
> a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
> b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
> c) assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados;
> d) garantirá a dignidade do servidor.
> 2 - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;
> 3 - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço. (grifo nosso)[66]

Contudo, em que pesem as previsões para os servidores públicos estaduais e municipais, não há previsão em âmbito federal para o setor privado, embora existam alguns projetos de lei esparsos.

Como projetos de lei (PL) cita-se o PL n. 4.591/2001, proposto pela então Deputada Rita Camata, ou então o PL n. 5.972/2001, mas ambos se encontram arquivados[67].

Embora o assédio sexual esteja tipificado no Código Penal (CP), esse é uma espécie de assédio, não tendo o mesmo conceito do assédio moral.

---

[66] SÃO PAULO. **Lei n. 12.250 de 9 de fevereiro de 2006.** Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>. Acesso em 08.jun.2014.

[67] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 25.

Mais importante do que existir uma previsão legal para o assédio moral, proibindo sua prática, ou prevendo punições específicas em cada caso, é um conhecimento aprofundado dos aplicadores do Direito sobre o tema. Não basta uma leitura superficial do conceito legal previsto em algumas das leis aqui mencionadas. Saber os elementos caracterizadores, as consequências do assédio (justamente para perceber no caso concreto se há tais acontecimentos ou não – havendo as consequências normais do assédio, provavelmente as causas aconteceram), e os tipos de assédio moral são um próximo passo para a punição do fato, eis que o conceito já tem sido difundido com a existência de referidas leis, embora não se retire a importância de uma lei federal sobre o tema.

1.1.5 Tipologia jurídica

O assédio pode ser dividido em tipos, como o vertical, horizontal, misto, por ação, por omissão, individual ou coletivo, sexual, processual ou finalmente estrutural, tema ora enfocado. Como o objetivo da presente monografia não é pormenorizar cada um dos tipos de assédio, não se abordará os detalhes dos outros tipos de assédio.

Leymann trouxe a primeira divisão básica do assédio moral em descendente, horizontal, ascendente e misto, tendo como critério básico a hierarquia existente ou não entre agente e vítima.

Assim, o assédio moral vertical caracteriza principalmente pela existência de uma relação de hierarquia entre agressor e ofendido. O tipo mais comum de assédio é o assédio moral descendente, no qual o superior hierárquico agride psicologicamente um subordinado seu, utilizando-se para tanto exatamente sua posição hierárquica superior. “Todas as situações de assédio moral descendente apresentam um denominador comum, que é a utilização abusiva do poder hierárquico do agressor [...].”[68]

---

[68] OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 48.

Por outro lado, há o tipo assédio moral vertical ascendente, bem mais raro, em que um empregado ou vários empregados assediam o superior hierárquico desta equipe. Contudo, este tipo pode ocorrer no setor público, onde há um pouco mais de estabilidade para os subordinados, ou, como bem analisa Márcia Novaes Guedes, em casos de um colega promovido "[...] sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implicar em um cargo de chefia para cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar."[69]

Já o assédio moral horizontal é praticado por um colega de trabalho e é direcionado para outro colega de trabalho, do mesmo grau de hierarquia, caracterizando mais a discriminação no local de trabalho, ou seja, o assédio tem como origem mais um fator de *discrímen*, como o sexo, a religião, nacionalidade, do que ocasionada por um problema de gestão ou abuso de autoridade, como o é no tipo vertical.

Assim, o assédio moral do tipo misto é quando a vítima é assediada tanto horizontalmente quando verticalmente. Este tipo é muito perverso, pois a vítima se vê isolada no seu local de trabalho, sem ter a quem recorrer, por todos os lados. Não raramente, um tipo de assédio (vertical ou horizontal) acaba originando o outro, pois "a agressão geralmente parte do superior hierárquico e, posteriormente, alegando medo de se tornarem as próximas vítimas da chefia [...], alastra-se e conta com a conivência e participação dos próprios colegas da vítima".[70]

Embora a doutrina não divida o conceito de assédio em individual ou coletivo, importante ressalva, eis que o critério é baseado na quantidade de vítimas, e não na quantidade de agressores. Assim, havendo uma vítima ou determinadas vítimas atingidas, mas em atos individuais, ainda que plúrimos, mas realizados por um único agressor, é um caso de assédio individual. Agora, se uma série de condutas atinge um grupo de trabalhadores, interligados na mesma situação jurídica de fato (direitos individuais homogêneos), o assédio é coletivo.

Os tipos de assédio por ação ou por omissão já foram explicados no primeiro subtópico dos elementos caracterizadores do assédio: o assédio por ação supõe uma conduta comissiva, isto é, uma ação do agressor, que realiza atos com a intenção de causar

---

[69] GUEDES, Márcia Novaes apud OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 48.
[70] OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 54.

danos à vítima de forma psicológica, como colocar uniformes, dar "presentes" ou apelidos vexatórios, obrigar o colega ou funcionário a fazer atos que não lhe convém ou não estão previstos na rotina do trabalho.

Por outro lado, se essa conduta do agente for omissiva, teremos o assédio moral por omissão, que pressupõe atos de não agir, de não fazer, como o isolamento do ofendido e esvaziamento de suas funções.

Já o assédio sexual é o "[...] ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual."[71] O presente tipo também é considerado **crime** na esfera penal, como é previsto no art. 216-A do CP, mas que necessita ser um tipo vertical descendente. Observe sua redação:

> Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
> Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.[72]

Como são esferas diferentes, o assédio sexual por vezes poderá ser caracterizado na seara trabalhista, mas não o será na esfera penal; até porque o trânsito em julgado da esfera penal só se comunica com outras jurisdições em casos específicos.

Segundo a feminista Carme Alemany, referido tipo de assédio deveria ser enfocado às mulheres, eis que as maiores vítimas são mulheres justamente por conta dos longos anos de opressão de uma sociedade machista. Vide trecho de sua teoria, onde ela indica que houve uma definição:

> [...] fundada unicamente no abuso de uma autoridade com a intenção de obter favores sexuais. Desse modo, o assédio sexual cometido por colegas foi excluído do campo de aplicação da lei (atualmente a lei francesa inclui esse tipo de assédio sexual). No fim, o debate europeu decidiu que o assédio sexual pode acontecer em qualquer gênero, resultando inadequado

---

[71] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 106.
[72] BRASIL. **Decreto-lei n. 2.848 de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm#art216a>. Acesso em 08.jun.2014.

> a definição de assédio sexual como forma de discriminação sexual contra as mulheres.[73]

Quase no fim, o assédio processual. Conceito advindo da jurisprudência, neste tipo de assédio uma das partes processuais possui a intenção procrastinatória do processo como um todo, realizando atos desta natureza em qualquer fase dos autos processuais, negando-se a cumprir decisões judiciais de forma proposital, notória e repetitivamente, por vezes em mais de um processo trabalhista, obstando por fim não só o direito do autor, mas também a entrega da prestação jurisdicional[74]. Vide referido conceito:

> Assédio processual é o conjunto de atos processuais temerários, infundados ou despropositados com o intuito de retardar ou procrastinar o andamento do feito, evitar o pronunciamento judicial, enganar o Juízo ou impedir o cumprimento ou a satisfação do direito reconhecido judicialmente. O assédio processual constitui prática ilícita, violadora dos direitos fundamentais insertos no art. 5º, XXXV, LIV e LXXVIII, da Constituição Federal. [...][75]

Por fim, o objeto central deste capítulo: a conceituação do assédio estrutural, que será objeto de tópico a seguir.

---

[73] ALEMANY, CARME. Assédio sexual. p.25-30 In HIRATA, Helena [et al.] (orgs). **c feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 28.
[74] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 65.
[75] NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 67

1.2 ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL

1.2.1 Conceito básico

Embora ainda seja um fenômeno de estudo recente entre os estudiosos focados em Direito do Trabalho, o assédio moral estrutural, também chamado de organizacional, institucional ou empresarial, pode ser entendido como o grande mal do século XXI, pois é considerado como um dos responsáveis pelo número de doenças do tipo psicológico no mundo, uma das preocupações da OMS[76].

Tais doenças advêm das consequências e dos impactos da Revolução Tecnológica. Ante a globalização mundial, a concorrência entre as empresas tomou outro nível: antes a concorrência era local, com a empresa da mesma cidade ou do mesmo estado. Sobre os avanços da tecnologia no setor bancário,

> A rapidez das transações financeiras evoluiu nos últimos anos para um novo patamar de imediatidade e prontoatendimento. De um lado, para os correntistas, essas inovações facilitaram a realização das transações bancárias e a circulação de riqueza. De outro lado, para os bancários, a todo momento é exigido o incremento de suas funções.[77]

Agora, a concorrência é a nível mundial, aumentando o nível de competitividade, mas também diminuindo o respeito aos limites da dignidade da pessoa

---

[76] Para maiores informações, GIRALDI, Renata. **OMS:** doenças mentais e neurológicas atingem cerca de 700 milhões de pessoas, alerta OMS. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-05-20/oms-doencas-mentais-e-neurologicas-atingem-cerca-de-700-milhoes-de-pessoas-alerta-oms>. Acesso em 04.jun.2014.

[77] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 10. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

humana. Não raramente se esquece de que o (a) trabalhador (a) também se trata de um ser humano, com direitos da personalidade. Não raramente se esquece de que a relação de trabalho/emprego também é uma relação onde se devem proteger os direitos fundamentais (eficácia horizontal dos direitos humanos).

Assim, o conceito de assédio moral estrutural se insere neste abuso do poder diretivo do empregador ao decidir o *modus operandi* da atividade econômica. Isto porque, assim como o assédio moral, o tipo organizacional se traduz em um conjunto sistemático de práticas repetidas ao longo do tempo, originadas nos métodos de gestão empresarial, que justamente por tentarem atingir o máximo de produtividade de seus empregados e diminuir custos trabalhistas com mão de obra, realizam pressões, humilhações, constrangimentos, metas abusivas e inatingíveis que acabam por adoecer e/ou assediar um ou mais trabalhadores, por vezes um grupo/equipe/departamento inteiros.

Nesse sentido, de modo a se diferenciar o assédio moral pessoal ou interpessoal, observe o seguinte trecho, retirado da cartilha elaborada pelo Ministério Público do Trabalho sobre o assédio no setor bancário:

> Só que, além do assédio moral, cuja origem está no fenômeno interpessoal, tornaram-se recorrentes no trabalho situações em que o comportamento tirânico/assediador é legitimado por normas e valores organizacionais. Com isso, o caráter interpessoal da prática passa a ser uma questão organizacional. Práticas e procedimentos organizacionais percebidos como opressivos e humilhantes são utilizados de forma repetida e frequente no tempo de forma a que ocorram situações em que os trabalhadores se sintam vitimados. Nesses casos, então, pode-se falar em assédio moral organizacional.
> Na atividade bancária, diante dos planos de metas, o assédio moral organizacional tem se tornado muito comum. É a prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, adotadas no trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa a controlar a subjetividade dos trabalhadores.[78]

[78] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários.** MPT. Coordigualdade. 2013. p. 12. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

Tal forma de exploração do trabalhador, de forma a se tentar obter ao máximo o desempenho individual de cada funcionário, seja pela estipulação de metas, seja pela tentativa de incorporação alienante do trabalhador na estrutura da empresa, iludindo-o no sentido de o empregado acha que pode fazer a diferença na produção empresarial, fazendo-o se dedicar ao máximo sem a devida contraprestação, são formas muito arcaicas de exploração da atividade econômica. Percebe-se tal utilização de cada elemento ao máximo possível na época colonial, como bem destacou Celso Furtado:

> Observação idêntica se poderia fazer relativamente à terra. É evidente que se esta fosse escassa, concluída sua ocupação os empresários seriam induzidos a melhorar os métodos de cultivo e a intensificar a capitalização para aumentar os rendimentos. Por outro lado, a ocupação de solos de qualidade inferior iria elevando a renda da terra, isto é, obrigaria o empresário a transferir para o proprietário da terra uma parcela crescente de seus lucros. Para defender-se contra essa pressão da renda da terra, o empresário seria levado a intensificar os cultivos, ou seja, a aumentar a dose de capital imobilizado por unidade de terra cultivada. Ora, a terra, mais ainda do que a mão-de-obra, existia em abundância, desocupada ou subocupada na economia de subsistência. O empresário tratava de utilizá-la aplicando o mínimo de capital por unidade de superfície. Sempre que essa terra dava sinais de esgotamento, se justificava, do ponto de vista do empresário, abandoná-la, transferindo-se o capital para solos novos de mais elevado rendimento.[79]

Ora, e o que foi feito com a terra na época colonial pelo produtor do café, não é claramente ainda a política retrógrada e escravagista adotada até hoje pelo empresariado nacional? Não se explora ao máximo cada unidade de trabalho, aplicando-se o mínimo capital possível e reduzindo custo, justamente para obter o máximo lucro possível sem investimentos reais na empresa em si? E quando esta unidade de força, que é o trabalhador nacional, demonstra o mínimo sinal de esgotamento, é facilmente descartado?

O empresariado acabou inventando diversas manobras para conseguir explorar ao máximo sua cadeia produtiva, mas incrivelmente só achou no homem uma forma de não investir e sim explorar ao máximo as suas condições. Pressões constantes de demissões, metas individuais e abusivas, cobrança abusiva de referidas metas, práticas constantes de *turn over*, estimulações para Programa de Demissão Voluntária (PDV) ou

---

[79] FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil.** 34 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 233.

Programas de Incentivo à Aposentadoria (PIA), baixos salários para remunerar melhor por produtividade com prêmios e bonificações, desestimulações de fertilidade, aumento de áreas como de melhoria contínua, processos, auditoria e inspetoria.

E nesse sentido, o termo "estrutural" usado para definir o conceito, melhor do que "organizacional" por conta do próprio conceito de estruturas dentro do conceito trabalhado pelo professor Calixto Salomão Filho, que explica que "estruturas" não devem ser confundidas com "instituições":

> Elas não estão destinadas a produzir a regularidade de comportamentos, ou mesmo a produzir o respeito à propriedade e aos contratos. Seu fim último é mesmo a extração de renda, a ser garantida pela concentração e pelo monopólio. As estruturas excluem os agentes econômicos do mercado, limitam a liberdade da mão-de-obra, concentram o acesso ao capital (financeiro ou humano) e ao crédito.[80]

Como dito alhures, tal modo de gestão empresarial atual se comunica intensamente com estratégias antigas e superadas, encontradas na expansão agrícola da época colonial. Por outro lado, tendo em vista que o tipo de gestão incorporada pelo empresariado nacional assedia os funcionários justamente pela imposição de metas abusivas[81] e inatingíveis, uma das consequências piores que há, e de forma velada, é a alienação da classe trabalhadora de uma forma mais perversa. O termo marxista "alienação" advém justamente pelo fato de que os trabalhadores, por vezes, na época da Revolução Industrial, não tinham consciência da produção em que estavam inseridos (por conta da produção em massa do fordismo), e perdidos no valor de seu salário por conta da tomada da mais-valia pelas indústrias.

---

[80] SALOMÃO FILHO, Calixto; FERRÃO, Brisa Lopes de Mello; e RIBEIRO, Ivan César. **Concentração, estruturas e desigualdade.** As origens coloniais da pobreza e da má distribuição de renda. São Paulo: Idcid, 2008. p. 14-15.

[81] Vide que há a diferença entre a cobrança de metas abusivas e a cobrança abusiva de metas, sendo que a primeira impõe uma cobrança considerada "normal" pela jurisprudência e doutrina nacionais, eis que feita de forma não individual, sem xingamentos ou várias cobranças no mesmo dia, sem ameaças de demissões ou de apelidos ou adornos inconvenientes. Mas, o número determinado pela meta da empresa é inatingível, de propósito, justamente para os funcionários serem ainda mais cobrados e nunca serem bonificados por atingirem referidas metas. Por outro lado, há a cobrança abusiva de metas que, independentemente da possibilidade de se atingir determinada meta ou da possibilidade de premiações ou bonificações em caso de referido cumprimento, a cobrança é feita de forma além da considerada "normal", com tabelamento individual de metas, exposição pública e vexatória dos que estão abaixo deste "ranking", nomeação de funcionários com apelidos inaceitáveis, adornos inconvenientes, ou xingamentos e ameaças constantes de demissão.

A alienação atual da classe trabalhadora é mais perversa porque simplesmente não percebem que estão sendo explorados não só pela disponibilização de sua força de trabalho, mas também porque não percebem que estão sendo assediados de forma estrutural, sendo iludidos que podem participar do processo produtivo, que devem participar da gestão detectando e antecipando falhas no processo produtivo e o nome dado aos funcionários de "colaborador".

> O consentimento do trabalhador é cooptado nos espaços internos de discussão dos contornos da produção, como antes mencionado, fazendo com que ele se sinta parte integrante do grupo decisório. "Bons pensamentos significam bons produtos", o slogan da fábrica da Toyota retrata bem a nova exigência da produção: mais do que a força física, exige-se do trabalhador a criatividade e emoção, participação e preocupação tal qual fosse ele o proprietário do investimento.[82]

Assim, não bastasse a nova ordem mundial impor novas formas de gestão inaceitáveis do ponto de vista do Direito do Trabalho, "re-engenharias" do trabalho tem sido criadas e aprimoradas todos os dias para "melhorar os processos produtivos".

A título de exemplo, vide o termo *downsizing*, que "[...] na prática consiste numa série de medidas destinadas a enxugar as despesas e otimizar os recursos existentes, a fim de aumentar a produtividade da empresa.[83]", que pressupõe a "inevitável" redução do quadro de funcionários para diminuição de custos. Pensamento este o primeiro de todo o empresariado nacional que, contudo, aplica mal a ideia original transmitida pelo *downsizing*: há uma redução sempre exagerada e abrupta nas empresas, gerando funcionários sobrecarregados tanto pelo acúmulo de suas atividades com as dos funcionários demitidos e a necessidade de aumento da produtividade mesmo assim. Uma dupla exigência que, com certeza, será cobrada dos gestores. E como não considerar esta "re-engenharia" um caso de assédio estrutural? Veja o quadro que se gera com um *downsizing:*

> Se a cobrança por resultados é abusiva, ou se as metas e os prazos são inatingíveis ou arrojados demais, cria-se um clima de estresse e tensão

---

[82] ARAUJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional.** Rev. TST, Brasília, vol. 73, n 2, abr/jun 2007. p. 205.

[83] FERNANDES FILHO, Frederico E. **Downsizing, straining e burnout** – três ingleses que andam juntos. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/downsizing-straining-e-burnout/76411/>. Acesso em 07.maio.2014.

> constante entre os empregados que, antes considerados colegas, passam a se ver como concorrentes, e valores como trabalho em equipe e colaboração vão desaparecendo.
> Nesse cenário são comuns gestores que administram por meio de ameaças diárias, utilizadas com o intuito de "motivar" os trabalhadores e "incentivar" o aumento de sua eficiência. Os subordinados são "lembrados", à exaustão, que a empresa confiou neles e os manteve no emprego, e que eles devem fazer por merecê-lo, o que significa produzir cada vez mais. Afinal, quem não estiver satisfeito e não quiser trabalhar naquele sistema, que peça demissão e dê lugar aos muitos outros trabalhadores que cobiçam aquela vaga.[84]

O autor Frederico Filho entende que referida situação é chamada de *straining,* que se trata de exigir dos funcionários esforço além do normal e aceitável por tempo prolongado, e que se trata da consequência de um *downsizing* mal estruturado[85]. Ora, o *straining*, seja o nome que se dê, à realidade, é o assédio estrutural, onde prevalece a gestão por estresse, que não se pode admitir em um ambiente de trabalho que deve ser sadio e proporcionar manutenção da saúde, inclusive mental, dos empregados.

Nomear um caso sério de assédio estrutural só demonstra sua ocorrência nas empresas, e dar-lhe um "apelido" apenas lhe dá força e capacidade de manter oculta uma situação de assédio moral, mantendo os trabalhadores alienados, pois é apenas uma situação de *straining*, considerada normal pelos gestores assim treinados. Mas da onde advém referida ideia de normalidade?

A evolução histórica do trabalho no Brasil acabou se construindo por um caminho tortuoso: com início na escravidão dos negros e indígenas, passando à classe assalariada justamente formada pelo primeiro grupo, sem condições reais de se sustentar, passando a utilização de imigrantes e a formação de uma classe de trabalhadores alienados e sem poder real de ascender a maiores classes sociais, aumentando o abismo social na sociedade brasileira.

O próprio período colonial, em que os portugueses decidiram pelo uso de escravos africanos nas lavouras, indica que referida decisão trouxe impactos outros. A opressão aos escravos e a mentalidade dos proprietários de terra, justamente pela estrutura

---

[84] FERNANDES FILHO, Frederico E. **Downsizing, straining e burnout** – três ingleses que andam juntos. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/downsizing-straining-e-burnout/76411/>. Acesso em 07.maio.2014.
[85] Ibid.

do sistema em si, ampliou seus efeitos nocivos a toda a sociedade, e ainda deixou ranços na cultura nacional: todo o preconceito e opressão aos escravos passaram à classe trabalhadora. Robin Blackburn já indicava referida estrutura social de opressão, que dificilmente seria derrubada unicamente pela abolição:

> Todo o processo colonial, através do qual certos Estados da Europa ocidental conquistaram impérios nas Américas e neles desenvolveram minas e *plantations*, pode ser descrito como um crescimento prodigioso das forças sociais, algumas delas coordenadas por Estados**, muitas outras propelidas por centros privados de riqueza e poder.** Os cativos africanos foram introduzidos em uma formação social em que o dono de escravos não dispunha apenas do poder de fogo de seus capangas, mas também do apoio de seus vizinhos e clientes. Sem os alimentos adquiridos pelo proprietário ou seu administrador, poderia haver fome. Os proprietários de *plantations* e funcionários coloniais controlavam os sistemas locais de informações e **faziam de negros desobedientes vítimas de violência exemplar**[86]**.** [...] Em tempos normais o escravo estava preso a uma estrutura de opressão insidiosa e multifacetada, na qual os proprietários dispunham de recursos econômicos e ideológicos além de garantias políticas e militares [...] (grifo nosso)[87]

Assim, somente a libertação dos escravos, como aconteceu no Brasil com a Lei Áurea, sem pensar nas consequências estruturais de referida atitude, é um demonstrativo histórico de como o erro está em não pensar nos problemas estruturais do sistema, assim como é feito até hoje com os constantes sistemas de compensação em relação a violações de direitos humanos (ou de direitos trabalhistas). Primeiro como tragédia; depois como farsa, como já diria Karl Marx.

Assim, se dantes a escravidão, o "esquecimento" de partes necessárias para mudanças estruturais, hoje se tem o assédio moral estrutural.

Não se pode confundir a alienação da classe trabalhadora, com a consequente venda da subjetividade do trabalhador com a subordinação jurídica enquanto requisito da relação de emprego. Nesse sentido,

---

[86] E referido tratamento causou ranços culturais a ponto de todos os trabalhadores usarem o termo "colocar a empresa no pau" do que entrar com uma ação trabalhista. Ora, o que significaria o termo "colocar a empresa no pau" a não ser a triste retratação do ranço da sociedade escravocrata? Seria a ação trabalhista um meio de "vingança" do trabalhador, que agora tem a oportunidade, na Justiça, de colocar a empresa no pelourinho, no "pau" fincado no meio da praça, sendo que dantes assim acontecia com os negros? Fica a reflexão.

[87] BLACKBURN, Robin**. A queda do escravismo colonial**. Rio de Janeiro: Record, 2002. p. 36.

> O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização – como cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho – até a ocultação de medidas ilícitas – como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou prática de corrupção pela empresa.[88]

Por conta desse tipo de organização do trabalho, alguns especialistas também nomeiam o assédio moral estrutural como assédio psicológico, eis que há a nítida relação entre o modo como o trabalho é desenvolvido e doenças psicológicas, já que a violência psicológica instituída no mercado de trabalho é realizada justamente para desestabilizar os funcionários e destruir o ambiente de trabalho, impondo assim uma lógica organizacional com o único fito de determinar que os interesses do capital e dos lucros daquela empresa prevalecem sobre qualquer outra consideração humana.[89]

Nesse sentido, o assédio moral organizacional possui um ponto em comum em relação aos demais tipos de assédio estudados neste trabalho (do tipo interpessoal, vertical ascendente ou descendente, horizontal e/ou misto): essa violência psicológica divide e segrega os diversos empregados de uma empresa, beneficiando aqueles que "vendem a alma", "vestem a camisa da empresa", que em tese não se importam em ter direitos suprimidos em função da valorização monetária da prestação de serviços. E aqueles que supostamente não se rendem a esse tipo de lógica perniciosa do trabalho são considerados fracos, e não são valorizados enquanto empregados e, de forma lógica na tênue linha entre realização pessoal e realização no trabalho. Observe-se:

> Em geral, no assédio moral organizacional, as represálias se apresentam como um elemento do duplo sistema de gratificação-sanção, havendo empregados que são exaltados por se encaixar no perfil da instituição e outros que são sistematicamente hostilizados em virtude da baixa rentabilidade de sua "carteira de clientes" para a instituição bancária ou porque não venderam bem o "produto indutor do mês" – a meta do mês

---

[88] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 12-13. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

[89] LECLERC, Chantal apud ARAUJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional.** Rev. TST, Brasília, vol. 73, n 2, abr/jun 2007. p. 213.

> (ex: venda de certo número de títulos de capitalização ou seguro em determinado período).[90]

Tais condições de trabalho já são objeto de ações pleiteando sua devida indenização nos Tribunais nacionais:

> ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL - INDENIZAÇÃO - PERTINÊNCIA. O rigor excessivo como prática empresarial para estimular o cumprimento de metas, degradando as condições de trabalho, aviltando o princípio da dignidade humana e ignorando as peculiaridades de cada indivíduo, pode configurar o que vem sendo chamado de "assédio moral organizacional", passível de condenação judicial por dano moral, como no caso dos autos. Recurso patronal ao qual se nega provimento.
> (Tribunal Regional do Trabalho – "TRT" 15 - RO: 6384820125150041 SP 085394/2013-PATR, Relator: ANA MARIA DE VASCONCELLOS, Data de Publicação: 04/10/2013)[91]

Por conta destas considerações, o assédio moral estrutural, embora tenha outras nomenclaturas, impõe trazer novo conceito sobre o quão o próprio sistema de gestão e condução de determinadas empresas ofendem princípios basilares não somente do Direito do Trabalho, mas da Constituição Federal, como o princípio da dignidade da pessoa humana, e por isso não devem ser tolerados no ordenamento jurídico que se pretende sistemático, pois até mesmo a livre atividade econômica, também assegurada constitucionalmente, tem limites constitucionais. Não há confronto constitucional de princípios se o princípio da dignidade da pessoa humana é *norma nomarum* do sistema jurídico.

---

[90] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 13. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

[91] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (15ª Região). Processo RO 0000638-48.2012.5.15.0041, Relatora: Ana Maria de Vasconcelos, 5ª Câmara, 3ª Turma. Campinas, 04 de outubro de2013. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24590286/recurso-ordinario-ro-6384820125150041-sp-085394-2013-patr-trt-15>. Acesso em 04.jun.2014.

1.2.2 Especificidades em relação aos demais tipos de assédio

Como dito acima, o assédio estrutural indica modos de gestão empresarial considerados inaceitáveis do ponto de vista dos princípios constitucionais e trabalhistas, bem como sob a ótica da Saúde e Segurança do Trabalho, eis que evidenciam o quão enraizado está na empresa estruturas de poder que exigem do trabalhador mais do se possa conceber juridicamente.

Portanto, uma das características que diferencia o assédio estrutural dos demais tipos de assédio é que, ao contrário dos outros, o assédio estrutural já possui um meio ambiente do trabalho inaceitável, e que somente uma mudança estrutural na empresa poderia solucionar a questão, e não somente a retirada do agressor do local de trabalho.

Explica-se. Se o assédio moral vertical descendente, por exemplo, pode até causar um assédio do tipo horizontal, e então virar um assédio misto, ainda assim teremos uma ou mais vítimas, mas limitadas, eis que estão sendo assediadas por seus colegas. Diante de referida situação, antes do início dos sintomas do assédio na vítima (eis que não se pode precisar o início da data dos fatos), ou nas vítimas, o meio ambiente de trabalho poderia ser considerado saudável. Contudo, com a prática de assédio, referido ambiente se torna poluído, pois uma das características do assédio é justamente denegrir o ambiente de trabalho.

Já no assédio estrutural não: o próprio ambiente de trabalho em que a atividade é desenvolvida é assediante. Não há um único agressor e não há uma única vítima. Todos os subordinados estão sendo prejudicados pela gestão estressante e abusiva, mas o próprio gestor por vezes também está sendo assediado por essa estrutura da empresa, pois há sempre muitos graus de hierarquia entre a real gestão da empresa e o coordenador de alguns funcionários.

Márcia Novaes Guedes indica os limites entre um assédio moral interpessoal e o assédio organizacional, conforme o destaque a seguir apresentado:

> Com efeito, estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima. As razões de natureza pessoal podem ser a inveja de um colega desperta em outro ou podem revelar uma forma de o chefe esconder sua limitação intelectual ou profissional. **Mas existe ainda aquela espécie de assédio moral desencadeada pela própria empresa que acredita nesse tipo de perversão, seja para aumentar a produção, seja para se livrar daqueles empregados incômodos.**[92]

Ora, essa "espécie de assédio moral desencadeada pela própria empresa" é o assédio organizacional. No assédio estrutural, não há, portanto, um caso pontual de doença ou dano extrapatrimonial a ser causado: se a causa é generalizada, pois há várias delas, as consequências também o são.

Isso tudo evidencia uma característica primordial do assédio moral estrutural: como o assédio vem do próprio modo de gestão empresarial, não é necessariamente importante qual o gestor que está em determinada área, pois mesmo que se troque o superior hierárquico das vítimas deste tipo de assédio, ele continuará a produzir seus efeitos, pois o problema está no próprio modo de conduzir a empresa em si, e o novo gestor será compelido a retomar as antigas práticas.

Assim, forçoso concluir que este tipo de assédio possui outra diferenciação: ao contrário do assédio vertical, que pode ser do tipo perverso, em que o gestor tem a finalidade sem motivação alguma de destruir algum funcionário ou o faz apenas para valorizar seu próprio poder, ou que pode ser do tipo estratégico, em que o gestor pretende que o empregado peça demissão por não mais suportar referido assédio[93], o assédio moral estrutural faz parte do próprio modo de gestão em seu todo, o que acaba por "domesticar" os trabalhadores ao molde empresarial:

> A finalidade básica extraída das práticas de assédio moral no trabalho acima mencionadas é instrumental, qual seja a promoção do envolvimento subjetivo dos trabalhadores às regras da administração, pressionando-os à resignação aos parâmetros da empresa e excluindo aqueles com o "perfil inadequado". **A docilização** e padronização do comportamento de todo grupo de trabalho obtidas pela sanção imputada aos "diferentes" se difunde

---

[92] GUEDES, apud PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 123.
[93] FERREIRA, Andréia apud OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013. p. 49.

> em todos os níveis da organização por intermédio do exemplo, saneando o espaço empresarial.[94]

Tendo em vista referidas características diferenciadoras dos demais tipos, percebe-se que o assédio estrutural, por mais que se assemelhe ao assédio moral coletivo, e podendo até assim ser nomeado por alguns doutrinadores, com este não se confunde, eis que se trata de uma situação mais ligada ao conceito de direitos difusos, ante à situação do meio ambiente de trabalho, do que com direitos individuais homogêneos.

Ao contrário do assédio moral, que por vezes envolve situações individuais ou pontuais, que podem culminar em indenizações por danos morais à vítima, ante a existência de dano extrapatrimonial, o assédio estrutural não pode ser compensado apenas com indenizações – é necessário mudar o modo de gestão empresarial, impondo não somente indenizações para reparação do dano, mas também obrigações de fazer.

1.2.3 Consequências no ambiente de trabalho

Tendo em vista que o assédio estrutural decorre da própria gestão empresarial escolhida para desenvolvimento de determinada atividade econômica, o meio ambiente de trabalho se torna justamente poluído e não mais condizente com questões de saúde mental do trabalho, eis que categoriais inteiras têm adoecido com gestões deste tipo, como o *downsizing*, e a intervenção direto no local de trabalho em alguns casos é a única forma de solução do feito.

Como dito alhures, uma das grandes consequências do assédio estrutural é o comprometimento da saúde do trabalhador, tanto física como mental.

---

[94] ARAUJO, Adriane Reis de. **Assédio moral organizacional.** Rev. TST, Brasília, vol. 73, n 2, abr/jun 2007. p. 212.

> A verdade, entretanto, é que a pessoa assediada, além de ser ofendida em seus direitos da personalidade, garantidos pela Constituição Federal, também é vítima de uma infinidade de problemas de saúde, dentre os quais a "Síndrome de Burnout". Chamada ainda de "Síndrome do esgotamento profissional" ou "estafa profissional", essa doença, cuja principal causa é o excessivo estresse no ambiente de trabalho, é caracterizada pela sensação de esgotamento físico e emocional, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, lapsos de memória, dificuldade de concentração, ansiedade, depressão, dores de cabeça, hipertensão e uma série de outros sintomas.
> Os transtornos mentais, a propósito, são a terceira maior causa de afastamento pelo INSS e o terceiro motivo de aposentadoria por invalidez nas cidades, o que dá a dimensão do impacto desse tema em nosso mercado de trabalho. É necessário que os empresários compreendam que o custo dessas práticas é muito alto, o que não compensa o momentâneo aumento de produtividade. Os trabalhadores não são máquinas e, cedo ou tarde, cairão exaustos na vala dos inválidos e improdutivos, prejudicando assim toda a sociedade.[95]

Doenças como a Síndrome do Pânico e Síndrome de *Burnout* são exemplos das nefastas consequências do assédio estrutural e, adicionadas ao aumento do número de afastamentos no INSS por conta de doenças deste tipo, indicam o adoecimento da classe trabalhadora ante a forma de gestão empresarial.

> O assédio moral constitui uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para todos que trabalham no setor bancário.
> A humilhação repetitiva e de longa duração acaba interferindo na vida do empregado de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais. Isso causa graves danos à saúde física e psicológica, pode evoluir para uma incapacidade laborativa e até mesmo para a morte, constituindo um risco invisível, mas real.[96]

Há inúmeros indicativos da existência de assédio moral organizacional no setor bancário. Nesse sentido, observe-se a seguinte observação feita pelo MPT:

---

[95] FERNANDES FILHO, Frederico E. **Downsizing, straining e burnout** – três ingleses que andam juntos. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/downsizing-straining-e-burnout/76411/>. Acesso em 07.maio.2014.

[96] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 25. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

> Outras vezes, como é comum no setor bancário, o assédio se volta para a concretização de metas de produção ou para que o empregado venha a abrir mão de verbas ou direitos (a exemplo da emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT), entre outras situações.[97]

Ora, o abuso na relação de emprego a ponto de caracterizar o assédio moral organizacional pode causar "a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças".[98]

Em certo modo, o assédio moral organizacional gera diminuição do quadro de empregados ativos, pois o surgimento de doenças pode refletir em afastamentos previdenciários e, consequentemente, em perda de "material humano", com reflexos no ambiente de trabalho em relação ao "clima" entre os colegas não afastados, com possíveis quedas na produtividade e na qualidade do trabalho entregue, com a criação de um "círculo vicioso" e nova ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho. "Isso causa a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido".[99]

> A degradação do ambiente de trabalho bancário, quando são vividas situações de assédio moral, é especialmente grave diante da instituição de políticas inatingíveis de metas. Nesses casos, passa a haver nas agências verdadeiras epidemias de "horas extras" (boa parte informais), sendo mal vistos aqueles que se recusam a realizá-las.
> Quando não são "batidas as metas", essa deterioração do ambiente de trabalho é ainda mais evidente, já que o labor de um bancário geralmente repercute no valor que os demais recebem a título de participação nos resultados, havendo, em muitos casos, publicidade quanto àqueles que atingiram as metas e àqueles que não as atingiram. Nesse caso, há uma forte tendência de isolamento de alguns profissionais (vistos como derrotados) em relação a seus próprios pares.[100]

---

[97] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 9. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.
[98] Ibid.
[99] Ibid.
[100] MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. p. 26. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

Como alguns reflexos do assédio moral organizacional na saúde do trabalhador, pode-se citar:

- depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- insônia, alterações no sono, pesadelos;
- diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- sensação negativa em relação ao futuro;
- mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- redução da libido;
- sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- uso de álcool e drogas;
- trabalhador doente que não emite CAT para não ser constrangido (os “quase acidentes”) ou não junta atestados, por medo de discriminação.[101]

Como o objetivo deste trabalho é a análise de eventual existência entre doenças profissionais de fundo psicológico/psiquiátrico, as conclusões sobre as consequências do assédio moral organizacional serão analisadas no quarto capítulo.

[101] Ibid.

CAPÍTULO 2 DOENÇA PROFISSIONAL OU DO TRABALHO

2.1 CONCEITO DE DOENÇA DO TRABALHO OU PROFISSIONAL

Para fins metodológicos deste trabalho, explicar o que seja uma doença é essencial para a finalização da dissertação e cumprimento do objeto principal. Para tanto, pode-se iniciar com a definição do que seja a doença e a saúde em si mesmas. Uma primeira medida é o significado da palavra no dicionário da língua portuguesa; nesse sentido, a doença é determinada no dicionário como a falta de saúde, uma moléstia específica que pode atacar a animais e a vegetais[102]. Já a saúde é fixada como sendo o "estado de bem-estar físico, mental e psicológico"[103].

Ora, pode-se compreender que a saúde é um objeto final a ser perseguido pelos seres humanos e pela Medicina – pode ser comparado ao *sollen* (dever ser) do Direito, pois não é possível a todos serem 100% saudáveis, sejam pelos conceitos ocidentais, sejam pelos conceitos orientais de saúde. Assim ocorre com o homem médio, pois um homem totalmente saudável não existe faticamente (*sein*), sendo a mera abstração de inúmeros estudos entre pessoas diversas que, tal como a média aritmética é uma fantasia entre os números reais de uma série, um homem médio e saudável não reproduz a realidade.

Explica-se: para se obter a média aritmética entre uma série de números como 4, 10 e 13, a Matemática ensina que se deve somar esses números (4+10+13=27) e se dividir pela quantidade desses números – no caso, por três (27/3=9), para então se obter um número (9) que, à verdade, não expressa nenhum dos números existentes anteriormente. Apesar de ser um "meio termo" entre a série apresentada, passando-se uma falsa sensação de igualdade/equidade/equilíbrio/proporção, nenhum dos números da série se enquadra ou se iguala à média final. Não é um número representativo da série estudada,

---

[102] Definição encontrada do dicionário Priberam. **Dicionário Priberam da Língua Portuguesa** (DPLP). Disponível em: <https://www.priberam.pt/DLPO/doen%C3%A7a>. Acesso em 22.jun.2016.
[103] **Dicionário Priberam da Língua Portuguesa** (DPLP). Disponível em: <https://www.priberam.pt/DLPO/sa%C3%BAde>. Acesso em 22.jun.2016.

apesar de ser proporcional à diferença entre os números de menor valor para os números de maior valor.

Pode-se transpor o conceito para a "pessoa saudável": há três pessoas, uma pessoa com anorexia, uma pessoa com o Índice de Massa Corpórea (IMC) alto, considerada obesa, e uma pessoa diabética. Para cada uma, há distúrbios diferentes no conceito de saúde, e ambas podem viver vários anos com uma boa administração de seu cotidiano. Ainda assim, podem ter hábitos considerados "mais saudáveis" do que uma pessoa sem nenhum desses distúrbios.

Como a doença pode ser definida como a ausência de saúde, é necessária a conceituação do termo "saúde", para que se possa entender o conceito de doença e, de forma mais aprofundada, o conceito de doença do trabalho e de doença profissional.

O jurista Sebastião Geraldo de Oliveira explica a utilização desse termo:

> Etimologicamente o vocábulo "saúde" se originou do latim (*salus – utis*), significando "estado de são" e ainda "salvação". Normalmente, os dicionários apresentam a saúde com os sentidos de estado de sanidade dos seres vivos, estado do que é são ou sadio, ou regularidade das funções orgânicas, físicas ou mentais.[104]

Segundo o autor, ainda, os empregos do termo "saúde" foram primeiramente como os de estado negativo da doença, ou seja. "referem-se à ausência de doenças, hospitais ou atendimento médico"[105], usando como referência o emprego do termo "plano de saúde", que é a cobertura de pagamento de atendimentos em hospitais e por médicos em casos de doença, e não em casos de saúde.

Assim, "o conceito negativo de saúde, como ausência de doenças, perdurou por longo tempo e até os dias atuais estudam-se muito as doenças e pouco a saúde propriamente dita."[106]

---

[104] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 118.
[105] Ibid.
[106] Ibid.

Em 1946, com o surgimento da OMS e a publicação de sua Constituição, há o rompimento com o antigo conceito, mudando-se para uma concepção positiva e progressiva de saúde. Dessa forma, a Constituição da OMS definiu o que é entendido como saúde para essa organização:

> A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.
> Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social.[107]

Segundo o professo Sebastião Geraldo de Oliveira, "esse conceito, ao mencionar o completo bem-estar social, acaba por consagrar as interferências do ambiente social na saúde."[108]

Nesse sentido, observe-se que a Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990 (atual Lei Orgânica da Saúde), estabelece no artigo 3º os fatores determinantes e condicionantes de um bom estado de saúde:

> Art. 3º. Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.[109]

Por sua vez, o depoimento de Raquel Rigotto traz o conceito preventivo da Medicina, importante para o objetivo da presente dissertação, considerando que apenas o estudo da doença, mas não de suas causas, não encerra o tratamento completo

---

[107] ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE**. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) de 1946.** Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 22.jun.2016.
[108] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 119.
[109] BRASIL. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em 22.jun.2016.

que deve ser direcionado em casos de doenças mentais decorrentes de assédio moral estrutural:

> [...] a saúde-doença é um processo cuja determinação vai muito além da esfera da intervenção tradicional do profissional de saúde: podemos tratar vermes, mas teremos que fazê-lo trimestralmente se não alterarem as condições de saneamento; podemos orientar sobre nutrição, mas não podemos fornecer os recursos para um bom padrão alimentar; podemos receitar calmantes, mas dificilmente poderemos 'erradicar' as doenças mentais.[110]

Isso porque o conceito de "completo bem estar" é subjetivo, mas indica uma direção a ser perseguida, uma constante melhoria que precisa ser buscada no ambiente de trabalho bancário. Não se pode meramente conformar com o ambiente de trabalho "mais agressivo" e com a redução de jornada, quando há inúmeras lacunas na lei para se enquadrar bancários em jornada de 8 horas, como é o caso do artigo 225 da CLT e a pré-contratação de horas extras (observa-se o entendimento também na súmula 199 do Tribunal Superior do Trabalho – "TST"), ou se considerar inúmeros empregados ocupantes de cargo de confiança, nos termos do artigo 224, §2º da CLT, conforme se verá no capítulo 3 e 4 da presente dissertação.

Juridicamente, a saúde é consagrada no artigo 6º da CRFB[111] como um direito social, e assegurada no artigo 196 da Carta Magna, o qual positiva que a saúde é "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação."[112]

---

[110] RIGOTTO, Raquel apud OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 119.

[111] Segue a íntegra da redação dessa norma: "Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição." In BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 02.abr.2015.

[112] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 02.abr.2015.

Por outro lado, o artigo 225 da CRFB assegura a todos um meio ambiente "ecologicamente equilibrado"[113], sendo que o artigo 200, inciso VIII, do mesmo diploma, consagra a proteção do meio ambiente, "nele compreendido o do trabalho"[114].

Em termos de legislação infraconstitucional, a já citada Lei nº 8.080/90, em seu artigo 3º, parágrafo único, indica novamente o conceito de saúde (condição de bem-estar físico, mental e social):

> Art. 3º. Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.[115]

Outras normas consagram o direito à saúde, como o Pacto Internacional dos Direitos econômicos, sociais e culturais de 1966, direito esse a ser observado inclusive nas relações de trabalho, conforme determina o artigo 3º, alínea "e" da Convenção nº 155 da OIT:

> Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:
> e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.[116]

Além do mais, a saúde, juntamente com a previdência e assistência sociais, forma o tripé da Seguridade Social (prevista no artigo 195 da CRFB).

---

[113] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 02.abr.2015.
[114] Ibid.
[115] BRASIL. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em 22.jun.2016.
[116] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Dispõe sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acesso em 22.jun.2016.

Especificamente para a Previdência Social, a importância de doenças ou acidentes do cotidiano, ou decorrentes do trabalho, se revela na medida em que implicam em incapacidade para o trabalho, seja parcial ou total, temporária ou permanente.

O padrão para uma incapacidade laborativa é a impossibilidade para o trabalho superior a 15 dias, mesmo após algumas discussões sobre a Medida Provisória (MP) nº 664, de 30 de dezembro de 2014, que ampliava referido conceito para o prazo de 30 dias. Contudo, a Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015, não considerou referido período majorado, restando os artigos 43, §2º, 59 e 60, §3º da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, incólumes.

Referido tempo é explicado pelo autor Fábio Zambitte Ibrahim, ao tratar do benefício denominado auxílio-doença:

> O interregno de 15 dias também provoca dúvidas. A intenção, todavia, é cara – a previdência social não se ocupa das incapacidades de curta duração, isto é, inferiores a 15 dias. A ideia disso é que o legislador somente considera riscosocial a ser coberto pelo sistema quando a inaptidão ultrapassa 15 dias. Do contrário, segurado que tenha passado mal durante dois dias poderia requerer benefício, inviabilizando a gestão do sistema, amplificando a complexidade da perícia médica e mesmo aumentando os gastos do sistema, o que demandaria mais contribuições e, em conclusão, prejudicaria os próprios segurados. A concessão desse benefício somente após algum lapso temporal de incapacidade é normal em qualquer país do mundo e justificável por questões operacionais e atuariais.[117]

O acidente de trabalho é gênero do qual são espécies o acidente de trabalho típico, a doença profissional e a doença do trabalho. A própria Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefício) define o instituto jurídico:

> Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou

[117] IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 16 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. p. 626.

> a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.[118]

Dessa forma, o acidente de trabalho típico trata-se de um fato único ensejador de morte ou incapacidade laborativa, sendo que referido fato único em geral é um fato externo, traumático, e ocorrido em um curto espaço de tempo.

Em outras palavras, observe a definição exposta pela doutrinadora Cristiane Miziara Mussi:

> O acidente de trabalho ocorre em virtude de situações diversas, relacionando-se ao trabalho prestado pelo empregado. Esta relação dá-se com o exercício do trabalho a serviço da empresa, acidente por doença profissional ou do trabalho e ainda acidente de transcurso (aquele que ocorre no percurso entre a residência e o local de exercício da atividade, ou entre dois locais de trabalho, considerando a distância e o tempo de deslocamento compatíveis com o percurso de trajeto.[119]

A mesma Lei diferencia o acidente de trabalho típico da doença profissional e da doença do trabalho, pois em seu artigo 20, inciso I, indica que a doença profissional é "[...] a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social."[120]

Por fim, a doença do trabalho é "[...] a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I"[121].

Em caso de acidente de trabalho (gênero), é obrigatória a emissão de CAT pela empresa, até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência do acidente, nos termos do artigo 22 da Lei nº 8.213/91, sob pena de multa pelo atraso, e responsabilidade previdenciária, trabalhista e até criminal em caso de omissão. Apenas para que o (a) segurado

---

[118] BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefício s da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 30.jun.2015.

[119] BALERA, Wagner; MUSSI, Cristiane Miziara. **Direito previdenciário**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010. p. 105.

[120]BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefício s da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 30.jun.2015.

[121] Ibid.

(a) tenha proteção perante o órgão previdenciário, o próprio acidentado, os dependentes, o sindicato da categoria, o médico que analisou a moléstia ou qualquer outra autoridade pública podem emitir a CAT, sem prazo definido em lei nesse segundo caso. “Em caso de morte, a comunicação deverá ser feita imediatamente à autoridade competente, sob pena de multa”.[122]

Em caso de culpa da empresa, essa poderá apurada e confirmada por meio de ação regressiva do INSS em face dessa empresa, conforme previsão dos artigos 19, §1º e §2º, 120 e 121 da Lei nº 8.213/91, *in verbis:*

> Art. 19 [...] § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.
> § 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.
> [...]
> Art. 120. Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.
> Art. 121. O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.[123]

Não se pode confundir, contudo, toda e qualquer doença do cotidiano com uma doença profissional ou do trabalho. Por isso, a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produz incapacidade laborativa, e a doença endêmica, salvo exceções, não são consideradas doenças do trabalho, nos termos do 1º do artigo 20 da Lei de Benefícios. Contudo, em qualquer caso, se o trabalho atuar como concausa para a doença, será considerada como acidente de trabalho (gênero). São igualmente consideradas acidente de trabalho as situações descritas no artigo 21 da Lei de Benefícios:

> Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
> I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou

---

[122] BALERA,Wagner; MUSSI, Cristiane Miziara. **Direito previdenciário**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010. p. 105.
[123] BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefício s da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 27.nov.2016.

> perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
> II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:
> a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
> b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
> c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
> d) ato de pessoa privada do uso da razão;
> e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
> III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
> IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
> a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
> b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
> c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
> d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.
> § 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.
> § 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.[124]

Dessa forma, embora a distinção seja pequena, a doença profissional é peculiar a uma determinada atividade, surgindo como consequência natural de algumas profissões. Já a doença do trabalho é a adquirida em razão das condições especiais em que o trabalho é realizado, ou seja, possui relação direta com o trabalho, e não necessariamente com a profissão exercida. Por opção metodológica, utilizar-se-á nesse trabalho genericamente a palavra “doença profissional” para ambos os tipos.

---

[124] BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefício s da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 30.jun.2015.

2.2 DOENÇAS MUSCULOESQUELÉTICAS

As doenças musculoesqueléticas são a principal causa das dores crônicas e da incapacidade física, e são geradas quando os componentes desse sistema (músculos e ossos) apresentam desgastes, lesões ou inflamações. São consideradas doenças inflamatórias e degenerativas do sistema locomotor.

A inflamação é uma resposta natural à irritação ou à deterioração dos tecidos; causa inchaço, rubor, sensação de ardor e limitação do funcionamento da zona afetada. A inflamação de uma articulação denomina-se artrite e, a de um tendão, tendinite. Existem duas formas de inflamação: uma localizada, quer dizer, limitada a uma parte do corpo, como, por exemplo, uma articulação ou um tendão lesionado; outra generalizada, como acontece no caso de certas doenças inflamatórias como a artrite reumatoide. Uma inflamação pode converter-se em crônica e persistente, em consequência do movimento contínuo e da sobrecarga mecânica ou por reações imunitárias, infecções ou depósitos de substâncias anormais.

Em muitas oportunidades, referidas doenças são dissociadas da vida profissional de um trabalhador, pois as doenças musculoesqueléticas, justamente por comprometerem articulações responsáveis pela deambulação, as quais são sobrecarregadas ao longo da vida em diferentes situações de hiperpressão, degeneram as estruturas articulares e periarticulares, são consideradas doenças degenerativas.

Essas dissociações, contudo, são objeto de estudos por parte da OIT e dos profissionais envolvidos na área. “No conjunto dos 27 Estados-membros da UE, as perturbações musculoesqueléticas constituem o mais comum problema de saúde relacionado com a atividade profissional.”

As doenças musculoesqueléticas ou Lesões Musculoesqueléticas (LME) “[...] podem afetar diferentes partes do corpo, como, por exemplo, o ombro e o

pescoço; o cotovelo, a mão e o punho; o joelho e a coluna vertebral”[125], mas em geral localizam-se nos membros superiores e na coluna vertebral.

A constatação de referidas doenças como doenças profissionais é de salutar importância, principalmente para as atividades que envolvem trabalhos manuais e repetitivos, como algumas funções eminentemente bancárias, antes das revoluções tecnológicas ocorridas nos bancos. Demonstrar-se-á mais dados específicos à categoria bancária no capítulo a seguir.

O aumento da recorrência de doenças musculoesqueléticas, contudo, foi percebido no mundo todo, gerando inclusive uma publicação pela OIT no dia 28 de abril de 2013, conhecido como Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho.

> Estas doenças, que incluem a síndrome do túnel cárpico, representavam 59 % de todas as doenças reconhecidas, abrangidas pelas Estatísticas Europeias de Doenças Profissionais em 2005. A Organização Mundial da Saúde (OMS) revelou, em 2009, que as perturbações músculoesqueléticas eram responsáveis por mais de 10 % de todos os anos perdidos por invalidez. Na República da Coreia, as perturbações músculo-esqueléticas registaram um aumento drástico, de 1.634 em 2001 para 5.502 em 2010. Na Grã-Bretanha, representavam cerca de 40 % de todos os casos de doenças relacionadas com o trabalho no ano 2011/12.[126]

As doenças musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho resultam, em geral, de movimentos repetitivos, de sobrecarga ou sobrepeso na atividade laboral e/ou postura inadequada durante o trabalho.

Os sintomas mais comuns são:

i. Dor, a maior parte das vezes localizada, mas que pode irradiar para áreas corporais;

---

[125] PORTUGAL. Ministério da Saúde. Direcção-Geral da Saúde. Direcção de Serviços de Cuidados de Saúde. **Guia de orientação para prevenção das lesões musculoesqueléticas e relacionadas com o trabalho: programa nacional contra as doenças reumáticas**. Lisboa: DGS, 2008. - XXVIII p. Disponível em: <http://www.portaldasaude.pt/NR/rdonlyres/A0E84C50-754C-4F85-9DA5-97084428954E/0/lesoesmusculoesqueleticas.pdf>. Acesso em 30.jun.2015.

[126] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **A prevenção das doenças profissionais**. Edição: Abril 2013. ISBN: 978-989-8076-84-7 (web pdf). Tradução: Traducta. Revisão técnica: Manuel M. Roxo (ACT). Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf>. Acesso em 10.mai.2014,

ii. Sensação de dormência ou de “formigueiros” na área afetada ou em área próxima;
iii. Sensação de peso;
iv. Fadiga ou desconforto localizado;
v. Sensação de perda ou mesmo perda de força.[127]

Referidos sintomas aparecem de forma gradual, inicialmente, e a dor “acumula” ao longo da duração da jornada e do contrato de trabalho. Podem haver picos de dores em determinadas épocas de maior produção ou maior pressão no ambiente de trabalho, mas que aliviam em épocas de férias, levando muitos a não procurarem o tratamento adequado ou até mesmo a não procurarem um profissional de saúde adequado.

Como em muitos ambientes laborais há o mito do “não afastamento”, e empregados que começam a apresentar muitos atestados médicos ou mesmo um afastamento previdenciários, muitos trabalhadores não se cuidam e tampouco pedem para mudarem de função, perpetuando a exposição desses a fatores de risco das doenças musculoesqueléticas. Os sintomas, que antes eram esporádicos, ou paravam durante o período de repouso ou descanso, se tornam persistentes, impedindo muitas vezes o sono desses trabalhadores e dificultando outras atividades do cotidiano.

> Quando as situações clínicas evoluem para a doença crónica, pode surgir também edema (inchaço) da zona afectada e mesmo uma hipersensibilidade a todos os estímulos, como, por exemplo, o “toque”, o esforço, mesmo que ligeiro, ou as diferenças de temperatura.[128]

As doenças musculoesqueléticas podem ser agrupadas de acordo com a estrutura afetada:

---

[127] PORTUGAL. Ministério da Saúde. Direcção-Geral da Saúde. Direcção de Serviços de Cuidados de Saúde. **Guia de orientação para prevenção das lesões musculoesqueléticas e relacionadas com o trabalho: programa nacional contra as doenças reumáticas**. Lisboa: DGS, 2008. - XXVIII p. Disponível em: <http://www.portaldasaude.pt/NR/rdonlyres/A0E84C50-754C-4F85-9DA5-97084428954E/0/lesoesmusculoesqueleticas.pdf>. Acesso em 30.jun.2015.
[128] Ibid.

i. Tendinites ou tenossinovites (lesões nos tendões e bainhas tendinosas). Exemplo: epicondilite;
ii. Síndromes canaliculares (lesões no nervo). Exemplo: Síndrome do Túnel do Carpo;
iii. Raquialgias (lesões osteoarticulares e/ou musculares);
iv. Síndromes neurovasculares (lesão nervosa e vascular);

As causas das doenças musculoesqueléticas estão associadas à sobrecarga dos tendões, músculos, articulações e nervos, dentre outros fatores de riscos. Referida "sobrecarga" está relacionada com a atividade de trabalho, com fatores individuais e fatores organizacionais/psicossociais[129].

2.3 DOENÇAS MENTAIS

Segundo a OMS, mais de 400 milhões de pessoas são afetadas por transtornos mentais ou comportamentais, com 23 milhões somente no Brasil. Em razão desse contingente populacional atingido, as doenças mentais já são consideradas "o mal do século XXI", ocupando cinco posições no ranking das dez principais causas de incapacidade para o trabalho.

Fatores como má remuneração, ausência de recompensa fidedigna à dedicação do trabalhador, excesso de cobrança, metas abusivas e más condições de trabalho são fatores que estimulam um quadro de problemas mentais, acompanhados de possíveis ameaças de demissão e de assédio moral.

---

[129] PORTUGAL. Ministério da Saúde. Direcção-Geral da Saúde. Direcção de Serviços de Cuidados de Saúde. **Guia de orientação para prevenção das lesões musculoesqueléticas e relacionadas com o trabalho: programa nacional contra as doenças reumáticas**. Lisboa: DGS, 2008. - XXVIII p. Disponível em: <http://www.portaldasaude.pt/NR/rdonlyres/A0E84C50-754C-4F85-9DA5-97084428954E/0/lesoesmusculoesqueleticas.pdf>. Acesso em 30.jun.2015.

Não se pode, contudo, generalizar e indicar que todas as doenças mentais são derivadas do trabalho. Por isso, são considerados relacionados com o trabalho os seguintes transtorno mentais e do comportamento:

i. Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8);
ii. *Delirium*, não-sobreposto à demência, como descrita (F05.0);
iii. Transtorno cognitivo leve (F06.7);
iv. Transtorno orgânico de personalidade (F07.0);
v. Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.-);
vi. Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2);
vii. Episódios depressivos (F32.-);
viii. Estado de estresse pós-traumático (F43.1);
ix. Neurastenia (inclui síndrome de fadiga) (F48.0);
x. Outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8);
xi. Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2);
xii. Sensação de estar acabado (síndrome de *burn out* ou, síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0).

Por opção metodológica, abordar-se-á nesse trabalho os episódios depressivos, o estado ou as desordens de estresse pós-traumático e a síndrome de *burn out*.

2.3.1 Desordens de estresse pós-traumático (PSDT)

As desordens de estresse pós-traumático ou transtornos do estresse pós-traumático (TEPT) são distúrbios da ansiedade caracterizado por um conjunto de sinais e sintomas físicos, psíquicos e emocionais em decorrência de o portador ter sido vítima ou testemunha de atos violentos ou de situações traumáticas que, em geral, representaram ameaça à sua vida ou à vida de terceiros. Quando se recorda do fato, ele revive o episódio, como se estivesse ocorrendo naquele momento e com a mesma sensação de dor e sofrimento que o agente estressor provocou. Essa recordação, conhecida como revivescência, desencadeia alterações neurofisiológicas e mentais.

Aproximadamente entre 15% e 20% das pessoas que, de alguma forma, estiveram envolvidas em casos de violência urbana, agressão física, abuso sexual, terrorismo, tortura, assalto, sequestro, acidentes, guerra, catástrofes naturais ou provocadas, desenvolvem esse tipo de transtorno. No entanto, a maioria só procura ajuda dois anos depois das primeiras crises.

Recente pesquisa desenvolvida pela Universidade Federal do Estado de São Paulo (UNIFESP) e por outras universidades brasileiras, em parceria com pesquisadores da Fundação Oswaldo Cruz, levantou a hipótese de a causa do transtorno estar no desequilíbrio dos níveis de cortisol ou na redução de 8% a 10% do córtex pré-frontal e do hipocampo, áreas localizadas no cérebro.

Os sintomas podem manifestar-se em qualquer faixa de idade e levar meses ou anos para aparecer. Eles costumam ser agrupados em três categorias:

- Reexperiência traumática: pensamentos recorrentes e intrusivos que remetem à lembrança do trauma, *flashbacks*, pesadelos;
- Esquiva e isolamento social: a pessoa foge de situações, contatos e atividades que possam reavivar as lembranças dolorosas do trauma;
- Hiperexcitabilidade psíquica e psicomotora: taquicardia, sudorese, tonturas, dor de cabeça,

distúrbios do sono, dificuldade de concentração, irritabilidade, hipervigilância.

É comum o paciente desenvolver comorbidades associadas ao TEPT.

O Manual de Diagnóstico dos Distúrbios Mentais (DSM-IV) e o CID-10 estabeleceram os critérios para o diagnóstico do transtorno do estresse pós-traumático.

O primeiro requisito é identificar o evento traumático (agente estressor), que tenha representado ameaça à vida do portador do distúrbio ou de uma pessoa querida e perante o qual se sentiu impotente para esboçar qualquer reação. Os outros levam em conta os sintomas característicos do TEPT.

São opções de tratamento a terapia cognitivocomportamental e a indicação de medicamentos ansiolíticos, quando necessários.

2.3.2 Síndrome de *burn-out*

O termo *burn out* vem da língua inglesa, e indica esgotamento. A síndrome de *burnout*, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10.

Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso.

Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno.

O sintoma típico da síndrome de burnout é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima.

Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome.

O diagnóstico leva em conta o levantamento da história do paciente e seu envolvimento e realização pessoal no trabalho.

Respostas psicométricas a questionário baseado na Escala Likert também ajudam a estabelecer o diagnóstico.

O tratamento inclui o uso de antidepressivos e psicoterapia. Atividade física regular e exercícios de relaxamento também ajudam a controlar os sintomas.

2.3.3 Depressão

A depressão é a doença considerada como “mal do século”, estando dentre as mais recorrentes nas últimas décadas[130]. “Os episódios depressivos caracterizam-se por humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada”[131].

Os sintomas mais comuns dessa doença são a dificuldade de concentração, baixa autoestima e autoconfiança, desesperança, ideias de culpa e inutilidade; visões desoladas e pessimistas do futuro, dificuldade de dormir ou insônia terminal, ideias ou atos suicidas.

---

[130] Igualmente nesse sentido, THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 98.

[131] BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Elizabeth Costa Dias (org.). Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

Segundo a autora Candy Florencio Thome, os sintomas devem existir há no mínimo duas semanas, com algumas exceções (sintomas mais graves e início rápido), pois é necessário estabelecer-se um padrão no paciente.

"Os episódios depressivos devem ser classificados nas modalidades: leve, moderada, grave sem sintomas psicóticos, grave com sintomas psicóticos"[132].

> A relação dos episódios depressivos com o trabalho pode ser sutil. As decepções sucessivas em situações de trabalho frustrantes, as perdas acumuladas ao longo dos anos de trabalho, as exigências excessivas de desempenho cada vez maior, no trabalho, geradas pelo excesso de competição, implicando ameaça permanente de perda do lugar que o trabalhador ocupa na hierarquia da empresa, perda efetiva, perda do posto de trabalho e demissão podem determinar depressões mais ou menos graves ou protraídas. A situação de desemprego prolongado tem estado associada ao desenvolvimento de episódios depressivos em vários estudos em diferentes países. Alguns estudos comparativos controlados têm mostrado prevalências maiores de depressão em digitadores, operadores de computadores, datilógrafas, advogados, educadores especiais e consultores.[133]

O diagnóstico de episódio depressivo requer a presença de pelo menos cinco dos sintomas abaixo, por um período de, no mínimo, duas semanas, sendo que um dos sintomas característicos é humor triste ou diminuição do interesse ou prazer, além de:

i. marcante perda de interesse ou prazer em atividades que normalmente são agradáveis;
ii. diminuição ou aumento do apetite com perda ou ganho de peso (5% ou mais do peso corporal, no último mês);
iii. insônia ou hipersonia;
iv. agitação ou retardo psicomotor;
v. fadiga ou perda da energia;
vi. sentimentos de desesperança, culpa excessiva ou inadequada;

---

[132] BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Elizabeth Costa Dias (org.). Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.
[133] Ibid.

vii. diminuição da capacidade de pensar e de se concentrar ou indecisão;

viii. pensamentos recorrentes de morte (sem ser apenas medo de morrer), ideação suicida recorrente sem um plano específico ou uma tentativa de suicídio ou um plano específico de suicídio.[134]

A autora Ana Maria Benevides Pereira diferencia a depressão da síndrome de *burn-out*, considerando que,

> [...] que nos depressivos, encontra-se uma maior submissão à letargia e a prevalência dos sentimentos de culpa e derrota, ao passo que, nas pessoas acometidas de síndrome de burn-out, os sentimentos mais frequentes são a tristeza e o desapontamento, sendo que o trabalho da pessoa deve ser o fato desencadeante de tal processo. [...] É semelhante à tristeza, mas com duração, intensidade e irracionalidade muito maiores.[135]

Como forma tanto de prevenção quanto de tratamento, o Ministério da Saúde indica que o conhecimento é principal ferramenta no combate dos episódios depressivos. Para se conhecer o ambiente de trabalho, é necessário ter conhecimento das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho do trabalhador; ritmo e intensidade do trabalho; se há sistemas de turnos; como funcionam os sistemas de premiação e incentivos; os fatores psicossociais e individuais, como as relações entre colegas e chefias; a existência e funcionamento de medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas.

> O episódio depressivo relacionado ao trabalho caracteriza-se pela perda do convívio no trabalho: perda do emprego, perda de posição na hierarquia, frustração de aspirações relacionadas ao trabalho e à carreira, lembrando que a inserção pelo trabalho é uma dimensão humana fundamental na nossa sociedade. A prevenção das depressões relacionadas ao trabalho é, portanto, também de ordem ética. Depende da ordem econômica e da justiça nas relações de trabalho, tanto em nível macro quanto microssocial.

---

[134] BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Elizabeth Costa Dias (org.). Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

[135] PEREIRA apud THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 99.

> O exemplo clássico da relação entre depressão e ordem econômica é o do desemprego de longa duração.[136]
> [...]

A autora Candy Florencio Thome recorda o preconceito que as pessoas que sofrem com a doença podem sofrer, pela ligação errônea entre depressão e fraqueza:

> Como quaisquer outras doenças psíquicas, o diagnóstico é difícil, e muitas vezes, um caso de depressão pode ser considerado pelos leigos e mesmo pelos médicos como um caso de "frescura". Outras vezes, mesmo quando a depressão é corretamente diagnosticada, o preconceito existe no sentido de se considerar as pessoas depressivas como"fracas", "indignas de reconhecimento.[137]

Ora, sendo a depressão uma doença, deve ser tratada como tal, e os pacientes não podem ser diagnosticados por médicos ou pessoas não especializadas no assunto; havendo o devido diagnóstico e identificada a necessidade de afastamento do trabalho, o auxílio doença deverá ser solicitado perante o órgão previdenciário. Em caso de relação do episódio depressivo com o ambiente de trabalho, ou até mesmo com uma situação de assédio moral, há ser relacionada a doença, seu afastamento e a incapacidade para o trabalho com o trabalho do paciente, pelo que a concessão do auxílio doença do tipo acidentário (B91).

Enquanto o preconceito advindo da sociedade e da comunidade médica, não somente pela doença em si, mas pela suposta falta de plausibilidade da conexão direta entre o trabalho e os sintomas apresentados, os pacientes sofrerão com a ausência do reconhecimento dos afastamentos previdenciários com o meio laboral, a baixa concessão de benefícios do tipo B91 ou acidentário e vulnerabilidade perante as empresas, considerando que não há garantia provisória de emprego para o benefício do tipo 31, comum ou previdenciário.

---

[136] BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Elizabeth Costa Dias (org.). Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.
[137] THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 100.

2.4 NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO

Embora houvesse um alto número de afastamentos previdenciários, relativamente ao número absoluto, o número de auxílios-doença acidentário era irrisório. Isso porque, para percepção desse tipo de benefício, era necessário ao segurado passar por perícia que identificasse que referida incapacidade laborativa fora gerada por um acidente de trabalho típico ou por uma doença profissional – em ambas as situações, a concessão do benefício dependia da emissão de CAT por parte da empresa empregadora do segurado. O que, claramente, não era intenção dos empregadores em geral, pois se tratava quase de uma confissão de culpa da empresa no acidente/doença do empregado, gerando um grave problema de subnotificações.

No mais, o sistema em si era muito desarticulado. Nas palavras de Fábio Zambitte Ibrahim,

> O seguro de acidentes de trabalho, desde a concepção estatal de 1967, tem se mostrado anacrônico e desarticulado. O Regime Geral de Previdência Social – RGPS assume, com exclusividade, a concessão de benefícios acidentários, enquanto cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização e autuação das empresas em desconformidade com normas relativas ao meio ambiente do trabalho e, por fim, ao Ministério da Saúde (e demais Entes Federativos) o atendimento efetivo para os acidentes, por meio do Sistema Único de Saúde –SUS.
> Ou seja, não há coordenação entre os órgãos públicos responsáveis pela fiscalização do ambiente de trabalho com aqueles encarregados da concessão de benefícios previdenciários e, muito menos, com os que assumem os custos de tratamento destas pessoas.[138]

Visando melhorar o sistema previdenciário e o número relativamente baixo de afastamentos previdenciários por acidente de trabalho ou doenças profissionais, o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) constitui-se de uma tentativa de maior vinculação direta entre afastamentos previdenciários por acidente de trabalhou ou doenças profissionais, bem como impor maiores responsabilidades e ônus às empresas que geram mais acidentes.

---

[138] IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 16 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. p. 635.

Assim, o NTEP visa “driblar” a suposta obrigação legal de o empregador informar os acidentes de trabalho eventualmente sofridos por seus empregados, nos termos do art. 22 da Lei nº 8.213/91 e art. 336 do Regulamento da Previdência Social (RPS), pois vincula diretamente a atividade da empregadora, por meio de seu número no Cadastro Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), e a doença motivadora da incapacidade laborativa do segurado, por meio do número dessa doença na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), em sua 10ª edição (CID10).

> Para a aplicação do nexo técnico epidemiológico, há a necessidade de se identificar o nexo entre o trabalho e o agravo, por meio da perícia médica do INSS. Serão, assim, analisados:
> a) o acidente e a lesão;
> b) a doença e o trabalho;
> c) a causa mortis e o acidente.[139]

Dessa maneira, se tornou obrigatória a fixação, em cada atestado médico, da doença na CID10. A facilidade do NTEP é conectar, de forma presumida, uma CID informada pelo médico do próprio segurado, e não o médico subordinado ao empregador, por mais que sejam polêmicas sobre a autonomia médica, com o CNAE de uma empresa, por meio da identificação em quais ambientes de trabalho haviam mais incapacidades acidentárias (em seu sentido amplo).

Apenas para esclarecimento, o CNAE é formado por cinco números, sendo o primeiro relacionado à seção, o segundo número à divisão, o terceiro ao grupo, o quarto à classe e o último à subclasse.

Para as instituições bancárias, o registro no CNAE geralmente é apresentado pelos números 6421-2 e 6422-1.

Para entender a numeração, a seção é a de atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados (6); a divisão é “atividades de serviços financeiros” (64), o grupo é de intermediação monetária – depósitos à vista (642), com a classe de bancos comerciais (6421-2), ou bancos múltiplos, com carteira comercial (6422-1).

---

[139] BALERA, Wagner; MUSSI, Cristiane Miziara. **Direito previdenciário**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010. p. 108.

No sítio eletrônico da Comissão Nacional de Classificação (CONCLA), há a seguinte nota sobre os bancos comerciais:

> as atividades das instituições financeiras com o objetivo operacional principal de prover financiamento a curto e médio prazo a empresas e pessoas físicas, com captação de recursos junto ao público através da colocação de seus produtos no mercado (Certificados de Depósitos Bancários - CDB, Recibos de Depósitos Bancários - RDB) ou através da obtenção de financiamento junto a instituições oficiais ou no exterior. A captação de depósitos à vista em contas correntes, livremente movimentáveis, é a atividade típica dessas instituições, as quais atuam também na captação de depósitos a prazo e na prestação de serviços bancários (desconto e cobrança de títulos, arrecadação de tributos).[140]

Por sua vez, segue a nota sobre os bancos múltiplos:

> - as atividades das instituições financeiras que concentram em uma única empresa atividades operacionais distintas, que são denominadas carteiras, estando autorizadas a receber depósitos à vista, em contas correntes. Estão sujeitas às mesmas normas legais e regulamentares aplicáveis às instituições singulares correspondentes às suas respectivas carteiras
> Para se caracterizar como banco múltiplo com carteira comercial, a instituição deve ter, no mínimo, duas das seguintes carteiras, sendo uma obrigatoriamente comercial:
> - comercial
> - de investimento ou de desenvolvimento, a última exclusiva para bancos públicos
> - de crédito imobiliário
> - de crédito financiamento e investimento
> - de arrendamento mercantil (leasing financeiro)[141]

Assim, nos registros no CNAE há as seguintes instituições bancárias, para essa CNAE de número 6421-2:

- Banco comercial;
- Banco comercial estrangeiro –filial no país;

---

[140]IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **CONCLA – Comissão Nacional de Classificação.** Disponível em: <http://cnae.ibge.gov.br/?view=subclasse&tipo=cnae&versao=9&subclasse=6421200> Acesso em 10.dez.2016.

[141] IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **CONCLA – Comissão Nacional de Classificação.** Disponível em: <http://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?subclasse=6422100&tipo=cnae&versao=9&view=subclasse> Acesso em 10.dez.2016.

- Banco comercial privado com participação estrangeira;
- Banco comercial privado nacional;
- Banco comercial privado nacional com controle estrangeiro;
- Banco comercial público estadual;
- Banco comercial público federal;
- Banco do Brasil.

Já para o registro de número 6422-1, seguem:

- Banco Múltiplo com carteira comercial;
- Banco Múltiplo com carteira comercial, estrangeiro – com filial no país;
- Banco Múltiplo com carteira comercial, nacional com controle estrangeiro;
- Banco Múltiplo com carteira comercial, nacional com participação estrangeira;
- Banco Múltiplo com carteira comercial, nacional privado;
- Banco Múltiplo com carteira comercial, público estadual;
- Banco Múltiplo com carteira comercial, público federal.

O Banco Central possui a CNAE 6410-7/00, as caixas econômicas 6423-9/00, os bancos cooperativos 6424-7/01, as cooperativas centrais de crédito 6424-7/02, as cooperativas de crédito mútuo 6424-7/03, as cooperativas de crédito rural 6424-7/04, bancos múltiplos sem carteira comercial 6431-0/00, bancos de investimento, 6432-8/00, bancos de desenvolvimento 6433-6/00, dentre as principais atividades bancárias.

2.5 DOENÇAS COM RELAÇÃO DIRETA COM BANCOS

Para indicar alguns dos NTEP da atividade bancária, tomar-se-á por base o CNAE 6422, com ligação direta com as doenças do tipo F30-F39, F40-F48, G50-G59, M60 a M79.

As doenças do tipo F30-F39 são transtornos do humor, ou seja, transtornos nos quais a perturbação fundamental é uma alteração do humor ou do afeto, no sentido de uma depressão (com ou sem ansiedade associada) ou de uma elação. A alteração do humor em geral se acompanha de uma modificação do nível global de atividade, e a maioria dos outros sintomas são quer secundários a estas alterações do humor e da atividade, quer facilmente compreensíveis no contexto destas alterações. A maioria destes transtornos tendem a ser recorrentes e a ocorrência dos episódios individuais pode frequentemente estar relacionada com situações ou fatos estressantes.[142]

A CID F30 indica episódio maníaco; a F31, transtorno afetivo bipolar; F32 episódios depressivos; F 33, transtorno depressivo recorrente; a F34 os transtornos de humor persistentes; a CID F 38 representa outros transtornos do humor e, por outro lado, F39 indica transtorno do humor não especificado.

As doenças do tipo F40-F48 são transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o stress e transtornos somatoformes. A CID F40 indica transtornos fóbico-ansiosos; a F41 outros transtornos ansiosos; F42, transtorno obsessivo-compulsivo; F43, reação ao stress grave e transtornos de adaptação; F44, transtornos dissociativos (de conversão); F45, transtornos somatoformes; F48, outros transtornos neuróticos.[143]

As doenças do tipo G50-G59 são ligadas a transtornos dos nervos, das raízes e dos plexos nervos. G50 é o transtorno do nervo trigêmeo. G51, transtornos do nervo facial; G52, transtornos de outros nervos cranianos; G53, transtornos dos nervos cranianos em doenças classificadas em outra parte; G54 transtornos das raízes e dos plexos

---

[142] DATASUS – Departamento de Informática do SUS. **F30-F39 Transtornos do humor [afetivos].** Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/f30_f39.htm> Acesso em 10.dez.2016.
[143]DATASUS – Departamento de Informática do SUS. **F40-F48 Transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o "stress" e transtornos somatoformes.** Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/f40_f48.htm> Acesso em 10.dez.2016.

nervosos; G55 são compressões das raízes e dos plexos nervosos em doenças classificadas em outra parte; G56 mononeuropatias dos membros superiores; G57 mononeuropatias dos membros inferiores; G58 são outras mononeuropatias; por fim, G59 são mononeurpatias em doenças classificadas em outra parte. [144]

Quanto ao maior grupo de doenças, o grupo de doenças CID M60 a M79, esse agrupamento possui outros três: M60 a 63, com transtornos musculares; M65-68, com transtornos das sinóvias e dos tendões, e a M70-79 com outros transtornos dos tecidos moles.

O NTEP veio com a publicação do Decreto nº 6.042/07, que alterou, dentre outras questões, a forma do cálculo do Seguro Acidente de Trabalho (SAT) e implantou o Fator Acidentário Previdenciário (FAP).

O SAT ou Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) é destinado ao financiamento do benefício de aposentadoria especial ou daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho.

O SAT representa a contribuição da empresa, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei nº 8.212/91, e consiste em percentual que mede o risco da atividade econômica, com base no qual é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa (GIIL-RAT). A alíquota de contribuição para o RAT será de 1% se a atividade é de risco mínimo; 2% se de risco médio e de 3% se de risco grave, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos. Havendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permitam a concessão de aposentadoria especial, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor.

---

[144]DATASUS – Departamento de Informática do SUS. **G50-G59 Transtornos dos nervos, das raízes e dos plexos nervos.** Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/g50_g59.htm> Acesso em 10.dez.2016.

No caso dos Bancos múltiplos, com carteira comercial, CNAE 2.0 de número 6422-1/00, por exemplo, a alíquota do SAT é 3%. Segue a tabela das CNAE de atividades financiarias, e o SAT para cada uma das atividades[145]:

Tabela 01. SAT para cada uma das CNAE de atividades bancárias e financeiras

6410-7/00	Banco Central	1%
6421-2/00	Bancos comerciais	3%
6422-1/00	Bancos múltiplos, com carteira comercial	3%
6423-9/00	Caixas econômicas	3%
6424-7/01	Bancos cooperativos	1%
6424-7/02	Cooperativas centrais de crédito	1%
6424-7/03	Cooperativas de crédito mútuo	1%
6424-7/04	Cooperativas de crédito rural	1%
6431-0/00	Bancos múltiplos, sem carteira comercial	3%
6432-8/00	Bancos de investimento	1%
6433-6/00	Bancos de desenvolvimento	1%
6434-4/00	Agências de fomento	1%
6435-2/01	Sociedades de crédito imobiliário	1%
6435-2/02	Associações de poupança e empréstimo	1%
6435-2/03	Companhias hipotecárias	1%
6436-1/00	Sociedades de crédito, financiamento e investimento - financeiras	1%
6437-9/00	Sociedades de crédito ao microempreendedor	1%
6440-9/00	Arrendamento mercantil	1%
6450-6/00	Sociedades de capitalização	1%
6461-1/00	Holdings de instituições financeiras	1%
6462-0/00	Holdings de instituições não-financeiras	1%
6463-8/00	Outras sociedades de participação, exceto holdings	1%
6470-1/01	Fundos de investimento, exceto previdenciários e imobiliários	1%
6470-1/02	Fundos de investimento previdenciários	1%
6470-1/03	Fundos de investimento imobiliários	1%
6491-3/00	Sociedades de fomento mercantil - factoring	1%
6492-1/00	Securitização de créditos	1%
6493-0/00	Administração de consórcios para aquisição de bens e direitos	1%
6499-9/01	Clubes de investimento	1%
6499-9/02	Sociedades de investimento	1%
6499-9/03	Fundo garantidor de crédito	1%
6499-9/04	Caixas de financiamento de corporações	1%
6499-9/05	Concessão de crédito pelas OSCIP	1%
6499-9/99	Outras atividades de serviços financeiros não especificadas anteriormente	1%

Fonte: Decreto n. 6.042 de 12 de fevereiro de 2007

O SAT é complementado pelo FAP, que é um sistema *bonus* x *malus*, no qual a alíquota de contribuição de um, dois ou três por cento do SAT, poderá ser reduzida, em até cinquenta por cento, ou aumentada, em até cem por cento, conforme dispuser o regulamento, em razão do desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica, apurado em conformidade com os resultados obtidos a partir dos

[145] BRASIL. **Decreto n. 6.042 de 12 de fevereiro de 2007**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/D6042.htm>. Acesso em 26.nov.2016.

índices de frequência, gravidade e custo, calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social.

O desempenho da empresa é atribuído pelo resultado do FAP, que varia de 0,5000 a 2,0000; e encontra-se disponível no sítio do Ministério da Previdência Social (MPS) na Internet, juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que possibilitem a verificação, por parte da empresa, do seu desempenho dentro da sua Subclasse da CNAE, bem como documentos de apoio, nos quais constam a legislação correlata e respostas a dúvidas frequentes.

O valor do FAP varia anualmente, e é calculado sempre sobre os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social. A metodologia, porém, não é aplicada à contribuição das pequenas e microempresas, pois elas recolhem os tributos pelo sistema Simples Nacional.

Se houver discordância quanto ao FAP, a empresa poderá contestá-lo na forma do RPS.

Uma das críticas que se faz em relação ao FAP é que seu cálculo, a partir do final de 2015, é apurado por estabelecimento empresarial, e não mais pelo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CPNJ) da matriz ("CNPJ raiz"). Observe os trechos reproduzidos a seguir da notícia extraída do sítio eletrônico da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores (Contraf-CUT):

> Conforme informações da Assessoria de Comunicação da Previdência Social, o STJ (Superior Tribunal de Justiça), a Secretaria da Receita Federal do Brasil e a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional são unânimes no entendimento de que a atribuição do grau de risco e a respectiva alíquota do SAT (Seguro Acidente do Trabalho) devam ser por estabelecimento. Como o FAP incide sobre a alíquota do SAT, acreditam que seu cálculo também deva ser feito dessa forma. O coordenador geral de Política de Seguro contra Acidentes do Trabalho e Relacionamento Interinstitucional do MPS, Paulo César Almeida, explica que a nova metodologia alcançará empresas com várias filiais. "Uma empresa com 100 estabelecimentos, por exemplo, terá o FAP calculado para cada um deles uma vez que as condições de trabalho podem variar em locais diferentes", acrescenta.
> O secretário nacional de Saúde do Trabalhador da Contraf-CUT, Walcir Previtale, define como um atropelo à democracia a decisão do governo federal pela mudança sem debates. Ele lista três espaços institucionais tripartites onde, na sua opinião, o assunto deveria ter sido discutido antes

> da conclusão: o próprio CNPS; o Grupo de Trabalho dentro do Conselho estabelecido para discutir o FAP e a CT-SST (Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho), que visa rever e ampliar a PNSST (Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho).
> "Repudiamos a atitude do governo e de patrões que querem mais uma vez jogar a conta da acidentalidade em cima dos trabalhadores", afirma Previtale. Segundo ele, no ramo financeiro**, o ambiente de trabalho é a principal causa de acidentes e de adoecimento dos bancários. Ele acrescenta que, em 2013, foram 18.671 afastamentos por problemas de saúde e, do total de auxílios-doença concedidos pelo INSS, 52,7% tiveram como causas transtornos mentais. "Se os bancos incluírem o FAP por estabelecimento no 'mundo das metas e do assédio moral', vão acirrar uma política que já existe de gestão do afastamento do trabalho. Com certeza, a pressão sobre os trabalhadores vai aumentar, assim como os casos de adoecimento em função da rotina de trabalho**", acredita.
> O secretário teme, ainda, que os bancos tentem maquiar as informações de acidentes e doenças ocupacionais com a transferência de funcionários de uma agência a outra para reduzir a cobrança de impostos. Ele defende a continuidade de uma política nacional única para o setor financeiro que considere a complexidade da profissão.
> [...]
> Pela metodologia do FAP, pagam mais impostos os estabelecimentos que registram maior número de acidentes ou doenças ocupacionais. Por outro lado, são bonificados os que registrarem acidentalidade menor. "É grande o número de empresas que estão sendo bonificadas. Portanto, o FAP não cumpre o que se propõe com políticas de prevenção de acidentes e adoecimentos no trabalho. **Para garantir a diminuição das alíquotas, as empresas estão escondendo os acidentes",** afirma Previtale. Segundo ele, mesmo após cinco anos de implantação do FAP, seus registros nunca foram abertos à sociedade. A Contraf-CUT defende a divulgação das informações referentes ao FAP das empresas desde o seu início. "O Fator não surgiu como uma política perfeita, mas tinha como principal objetivo proteger o trabalhador. Então defendemos o seu aprimoramento e não o seu enfraquecimento", conclui.
> Conforme dados da área técnica do Ministério da Previdência Social transmitidas via Assessoria de Comunicação Social, desde o início da implementação do FAP, em média, cerca de 84% das empresas estão na faixa bonus, 7,5% na faixa neutro e 8,5% na faixa malus. "Ressalta-se que as pequenas empresas estão proporcionalmente mais na faixa bonus que naquando comparadas às grandes." A nota registra, ainda, que: "Até a presente data, tem-se o entendimento de que, entre os dados que compõem o FAP, há dados sigilosos, razão pela qual são de conhecimento restrito da empresa".[146](grifo nosso)

Com as mudanças no Poder Executivo ocorridas com o *impeachment* da antiga Presidente Dilma Roussef, há várias especulações sobre as mudanças nas leis previdenciárias. A evidenciar a atualidade das discussões sobre o FAP dos bancos, observe

---

[146] CONTRAF-CUT– Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. Notícias. **Cálculo do FAP mudará em 2016**. Disponível em <http://www.contrafcut.org.br/noticias/calculo-do-fap-mudara-em-2016-74ed>. Acesso em 10.dez.2016.

a seguinte notícia, extraída do sítio eletrônico do Sindicato dos Bancários e Financiários de Osasco, São Paulo e Região no dia 17.11.2016:

> O Conselho Nacional de Previdência Social discute e vota, nesta quinta-feira 17 em Brasília, as mudanças do governo propostas para o Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Os trabalhadores podem ser imensamente prejudicados e perder, de imediato, a cobertura dos acidentes de trajeto e os afastamentos inferiores a 15 dias da base de cálculo do imposto. A Contraf-CUT, a CUT e a Contracs participam da reunião e tentam evitar o retrocesso para os trabalhadores.
> São grandes problemas com relação as propostas que foram apresentadas pelo governo para a reformulação do FAP, que retira direitos da classe trabalhadora e que vai gerar retrocesso social, uma vez que o FAP será descaracterizado ainda mais e se desviará do seu princípio básico, que é proteger a saúde dos trabalhadores e não ter um caráter apenas tributário", explica o secretário de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora da Contraf-CUT, Walcir Previtale (veja abaixo).
> Novo cálculo já prejudica trabalhador - Neste ano, já começaram a vigorar outras mudanças que tiram das empresas a responsabilidade sobre os altos índices de acidentes do trabalho. O FAP passou a ser calculado por estabelecimento empresarial (no caso de a empresa ser composta por mais de uma unidade) e não mais por CNPJ raiz.
> A Contraf-CUT e diversas entidades que representam os trabalhadores repudiaram as novas mudanças e querem evitar que outras alterações propostas sejam aprovadas em reunião do Conselho Nacional de Previdência Social - CNPS. As propostas de reformulação do FAP, em vez de fortalecer a Política Nacional de Saúde do Trabalhador - PNSST, pelo contrário, a enfraquece, provocando retrocesso social e o fim do FAP, que foi pensado e elaborado para promover a saúde e fortalecer as políticas de prevenção em todos os locais de trabalho. O enfraquecimento das políticas de saúde do trabalhador, em especial o FAP, somente interessa às empresas que, deliberadamente, não pagarão nenhum centavo a mais em casos de acidentes e adoecimentos relacionados com o trabalho.
> "Reprovamos porque querem mais uma vez jogar a conta da acidentalidade em cima dos trabalhadores. A Constituição Federal é clara no art. 7º: a conta é de responsabilidade exclusiva dos patrões. Esse modelo de cobrança representa uma renúncia de mais de R$ 500 milhões do seguro acidente do trabalho (SAT) das grandes empresas e bancos. Rompendo com as políticas de saúde do trabalhador e jogando mais vez a responsabilidade em cima dos trabalhadores", diz Walcir.
> Mudanças que podem afetar os trabalhadores
> 1. Exclusão dos acidentes de trabalho sem concessão de benefício
> 2. Exclusão dos acidentes de trajeto
> 3. Exclusão do bloqueio de bonificação em caso de morte ou de invalidez.
> 4. Exclusão da redução de 25% do FAP calculado na faixa malus.
> 5. Exclusão do bloqueio de bonificação em caso de taxa média de rotatividade maior que 75%
> 6. Alteração da regra de desempate das empresas no CNAE.[147]

[147] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Notícias. **Trabalhadores tentam evitar retrocesso no FAP**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16621>. Acesso em 10.dez.2016.

Aos 21 de novembro de 2016, observe o resultado na seguinte notícia:

> Aliança entre patrões e governo Temer acaba com papel principal do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), de prevenir acidentes e assegurar a saúde dos trabalhadores. Apesar dos protestos e mobilizações de entidades sindicais como a Contraf, a CUT e a Contracs, o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) aprovou, na quinta 17 em Brasília, as mudanças do governo propostas para o FAP. Os trabalhadores perderam, de imediato, a cobertura dos acidentes de trajeto e os afastamentos inferiores a 15 dias da base de cálculo do imposto, entre outros direitos.
> “Podemos afirmar que o FAP acabou”, critica Walcir Previtale, secretário de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora da Contraf-CUT. “O que acontece agora é que o fator não terá, praticamente, nenhum efeito para impulsionar políticas de prevenção de acidentes e adoecimento. O que foi feito traduz a visão apenas tributária do FAP e não o fortalecimento de uma política de prevenção”, explica.
> [...]
> “A Constituição Federal é clara no art. 7º: a conta é de responsabilidade exclusiva dos patrões. Esse modelo de cobrança representa uma renúncia de mais de R$ 500 milhões do seguro acidente do trabalho (SAT) das grandes empresas e bancos. Rompendo com as políticas de saúde do trabalhador e jogando mais vez a responsabilidade em cima dos trabalhadores", conclui Walcir.
> Reforma aprovada
> - Exclusão dos acidentes de trabalho sem concessão de benefícios;
> - Exclusão dos acidentes de trajeto;
> - Exclusão do bloqueio de bonificação das empresas em caso de morte ou de invalidez;
> - Exclusão da redução de 25% do FAP calculado na faixa "malus";
> - Exclusão do bloqueio de bonificação em caso de taxamédia de rotatividade maior que 75%[148]

[148] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Notícias. **Governo Temer destrói papel principal do FAP**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16640>. Acesso em 10.dez.2016.

CAPÍTULO 3 ASPECTOS GERAIS DO AMBIENTE BANCÁRIO

3.1 CONCEITO DE EMPREGADO BANCÁRIO

Necessário para o objetivo deste trabalho o esclarecimento sobre o objeto do estudo em si, qual seja, o conceito de assédio moral estrutural ou organizacional. Para tanto, o primeiro capítulo foi dedicado a tentar explorar os vários tipos de assédio moral para que se chegasse à sua conceituação.

Contudo, para o complemento do primeiro capítulo, igualmente essencial a abordagem sobre o segundo objeto da presente dissertação: o meio ambiente de trabalho bancário.

Assim, buscar-se-ão no presente capítulo as explicações doutrinárias sobre o que é ser bancário no país. Para auxiliar na conceituação de trabalhador bancário, e em igual opção metodológica, em analogia à metodologia para se conceituar trabalhador rural, realizar-se-á neste trabalho primeiramente a definição de empregador bancário, para depois se depreender o conceito de um empregado bancário.

Esclarece-se que o foco da presente monografia é o estudo do meio ambiente de trabalho nos Bancos, pelo que não haverá análise da análise do Direito Bancário, tampouco em termos do atendimento bancário (relação consumidor x Bancos), e o corte será feito com o emprego[149] bancário, e não com todo o tipo de trabalhador bancário (ou seja, não se abordará os trabalhadores terceirizados, prestadores de serviços autônomos, colaboradores ou trabalhadores “pejotizados”, independente de eventual reconhecimento do vínculo empregatício em virtude de ajuizamento de uma ação trabalhista com pedido declaratório).

[149] Ou seja, analisar-se-á os trabalhadores que possuem relação de emprego com um Banco, ou seja, relação de trabalho em que há prestação de serviços de maneira pessoal, não eventual, com onerosidade e habitualidade, nos termos do artigo 3º da CLT.

Para tanto, em um primeiro momento, deve-se dividir as instituições financeiras dos bancos, para depois (i) analisar as diversas atividades realizadas nesses tipos de empresas do ramo financeiro; (ii) os tipos de trabalhadores que se pode encontrar nesse ambiente; e (iii) as principais celeumas dos empregados bancários para que, finalmente, no próximo capítulo, possa-se analisar os tipos de assédio sofrido nesse ambiente e sua relação com as doenças mentais ocupacionais que assolam essa classe de trabalhadores.

3.1.1 Instituições financeiras e bancos

De forma inicial, tratar-se-á do Sistema Financeiro Nacional (SFN), que pode ser entendido como o conjunto de instituições que participam do mercado de crédito e de financiamentos em geral, do mercado de captação de poupanças, administração de recursos, previdência privada, mercado de capitais, mercado imobiliário, *leasing* e cooperativas. Ora, o SFN cuida do conjunto de agentes participantes dos mercados financeiros, previdenciário, de seguros e de capitais, sendo que, desses integrantes, também participam os agentes reguladores e fiscalizadores das diversas atividades do SFN.

Segundo o site do "Portal do Investidor – Porque seu melhor investimento é o conhecimento", elaborado pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), o SFN é o "conjunto de instituições, produtos e instrumentos que viabiliza a transferência de recursos ou ativos financeiros entre os agentes superavitários (poupadores) e os agentes deficitários (tomadores) da economia"[150], e pode ser divido em: (i) entidades normativas; (ii) entidades supervisoras; e (iii) entidades operacionais[151].

---

[150] BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários. Portal do Investidor. **Entendendo o mercado de valores mobiliários.** Disponível em: <http://www.portaldoinvestidor.gov.br/menu/primeiros_passos/Entendendo_mercado_valores.html>. Acesso em 02.out.2016.
[151] Ibid.

Segundo o artigo 1º da Lei nº 4.595/1994[152], o SFN é constituído pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), o Banco Central do Brasil (BACEN), o Banco do Brasil S.A. (BB), Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico (BNDES), e as demais instituições financeiras públicas e privadas.

Como órgãos reguladores, ou como subsistema normativo do SFN, há o Conselho Monetário Nacional, o Banco Central do Brasil (BACEN), a Comissão de Valores Mobiliários, a Superintendência de Seguros Privados e a Superintendência Nacional de Previdência Complementar. Já para a realização da intermediação do SFN, há o BNDES, a Caixa Econômica Federal (CEF), todos os bancos privados de capital nacional ou estrangeiro, os bancos públicos, os bancos regionais de desenvolvimento, as sociedades de crédito imobiliário, as financeiras, as empresas de arrendamento mercantil (*leasing*), bolsas de valores, corretoras e distribuidoras de valores, entidades de previdência complementar, seguradoras, sociedades de capitalização, administradoras de seguro saúde, agências de fomento, além dos sistemas de registro, liquidação e custódia de títulos como o Sistema Especial de Liquidação e Custódia (SELIC) e a Central de Custódia e de Liquidação Financeira de Títulos (CETIP).

Por outro lado, em continuidade à classificação fornecida pela CVM, as entidades normativas são responsáveis pela definição das políticas e diretrizes gerais do sistema financeiro, sem função executiva. Em geral, são entidades colegiadas, com atribuições específicas e utilizam-se de estruturas técnicas de apoio para a tomada das decisões. Atualmente, no Brasil funcionam como entidades normativas o CMN, o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e o Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC)[153].

Já as entidades supervisoras, por outro lado, assumem funções executivas, como a fiscalização das instituições sob sua responsabilidade, assim como funções normativas, com o intuito de regulamentar as decisões tomadas pelas entidades normativas ou atribuições outorgadas a elas diretamente pela Lei. Nesse sentido, o BACEN

---

[152] BRASIL. **Lei 4.595, de 31 de dezembro de 1964**. Dispõe sobre a Política e as Instituições Monetárias, Bancárias e Creditícias, Cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4595.htm>. Acesso em 02.out.2016.

[153] BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários. Portal do Investidor. **Estrutura do Sistema Financeiro Nacional – SFN.** Disponível em: <http://www.portaldoinvestidor.gov.br/menu/Investidor_Estrangeiro/o_mercado_de_valores_brasileiros/Estrutura_Funcionamento.html>. Acesso em 02.out.2016.

a CVM, a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) são as entidades supervisoras do nosso Sistema Financeiro.[154]

Além dessas, há as entidades operadoras, que são todas as demais instituições financeiras, monetárias ou não, oficiais ou não, como também demais instituições auxiliares, responsáveis, entre outras atribuições, pelas intermediações de recursos entre poupadores e tomadores ou pela prestação de serviços.[155]

O SFN pode ser dividido em quatro grandes "mercados", que são (i) mercado monetário; (ii) mercado de crédito; (iii) mercado de capitais; e (iv) mercado de câmbio.

O mercado monetário é onde se concentram as operações para controle da oferta de moeda e das taxas de juros de curto prazo com vistas a garantir a liquidez da economia. O órgão regulador desse mercado é o BACEN, por meio da política monetária.

Por sua vez, o mercado de crédito envolve instituições financeiras e até mesmo não financeiras "prestando serviços de intermediação de recursos de curto e médio prazo para agentes deficitários que necessitam de recursos para consumo ou capital de giro"[156]. Nesse tipo de mercado, o BACEN também é o principal órgão responsável pelo controle, normatização e fiscalização.

Quanto ao mercado de capitais, nesse tipo de mercado, há a centralização de " recursos de médio e longo prazo para agentes deficitários, por meio das operações de compra e de venda de títulos e valores mobiliários, efetuadas entre empresas, investidores e intermediários"[157]. A CVM é o principal órgão responsável pelo controle, normatização e fiscalização deste mercado.

---

[154]BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários. Portal do Investidor. **Estrutura do Sistema Financeiro Nacional – SFN.** Disponível em: <http://www.portaldoinvestidor.gov.br/menu/Investidor_Estrangeiro/o_mercado_de_valores_brasileiros/Estrutura_Funcionamento.html>. Acesso em 02.out.2016.
[155] Ibid.
[156] Ibid.
[157] Ibid.

Por fim, quanto ao mercado de câmbio, nesse "são negociadas as trocas de moedas estrangeiras por reais"[158]. O BACEN é o responsável pela administração, fiscalização e controle das operações de câmbio e da taxa de câmbio atuando por meio de sua Política Cambial.

Ora, nesse contexto, as instituições financeiras monetárias são "as instituições autorizadas a captar depósitos à vista do público"[159]. Atualmente, apenas os Bancos Comerciais, os Bancos Múltiplos com carteira comercial, a Caixa Econômica Federal e as Cooperativas de Crédito possuem essa autorização.

Há, por outro lado, instituições financeiras não autorizadas a receber depósitos à vista. Entre elas, pode-se citar: (i) agências de fomento; (ii) associações de poupança e empréstimo; (iii) bancos de câmbio; (iv) bancos de desenvolvimento; (v) bancos de investimento; (vi) companhias hipotecárias; cooperativas centrais de crédito; (vii) sociedades crédito, financiamento e investimento; (viii) sociedades de crédito imobiliário; (ix) sociedades de crédito ao microempreendedor; (x) outros intermediários financeiros.

Por fim, são também considerados intermediários do SFN: (i) administradoras de consórcio; (ii) sociedades de arrendamento mercantil; (iii) sociedades corretoras de câmbio; (iv) sociedades corretoras de títulos e valores mobiliários; (v) sociedades distribuidoras de títulos e valores mobiliários.

Pode-se definir que as instituições financeiras são o gênero do qual o banco é espécie. Nesse sentido, o artigo 17 da Lei nº 4.595/1994 conceitua o que seja uma instituição financeira, *in verbis:*

> Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros.
> Parágrafo único. Para os efeitos desta lei e da legislação em vigor, equiparam-se às instituições financeiras as pessoas físicas que exerçam

---

[158] BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários. Portal do Investidor. **Estrutura do Sistema Financeiro Nacional – SFN.** Disponível em: <http://www.portaldoinvestidor.gov.br/menu/Investidor_Estrangeiro/o_mercado_de_valores_brasileiros/Estrutura_Funcionamento.html>. Acesso em 02.out.2016.
[159] Ibid.

> qualquer das atividades referidas neste artigo, de forma permanente ou eventual.[160]

Como regra geral, todas as instituições financeiras são reguladas pelo BACEN, pois não podem funcionar sem prévia autorização desse órgão, nos termos do disposto no *caput* do artigo 18 de referida lei.

Já um banco pode ser conceituado como uma instituição pertencente ao SFN, regulado pelo Banco Central do Brasil (BACEN) e que cumpre as seguintes funções: (i) rentabiliza as economias e poupanças das pessoas e empresas através do pagamento de juros; (ii) financia o consumo e o investimento das pessoas e empresas cobrando para isso juros e comissões; (iii) realiza serviços de pagamentos e recebimentos também para seus clientes pessoa física ou jurídica e para isso cobra tarifas.

Existem três tipos de bancos: o banco comercial, o de investimentos e o banco múltiplo. Um banco comercial pode ser privado ou público, nacional ou estrangeiro. Nele, clientes pessoa física ou jurídica podem realizar ou movimentar, por exemplo, contas correntes, contas de poupança, fundos de investimento, contas especiais, cartões de crédito, empréstimos pessoais, crédito consignado, empréstimos para capital de giro, financiamentos para compra da casa própria, pagamento de contas e boletos, transferência de fundos, pagamento de salários, pagamento de aposentadorias do INSS, do Bolsa Família. Os bancos comerciais caracterizam-se por prestar serviços à sociedade e por isso mesmo possuem redes de agências e postos de atendimento bancário, oferecendo ainda canais eletrônicos para o público, tais como *internet banking*, *call centers* e caixas eletrônicos.

Já os bancos de investimentos são instituições financeiras privadas, especializadas em operações de participação societária de caráter temporário, de financiamento de longo prazo da atividade produtiva para suprimento de capital fixo e de giro, bem como na administração de recurso de terceiros. Os bancos de investimento não possuem contas correntes e captam recursos via depósito a prazo, repasse de recursos externos e internos, e venda de cotas de fundos de investimento por eles administrados.

---

[160] BRASIL. **Lei 4.595, de 31 de dezembro de 1964**. Dispõe sobre a Política e as Instituições Monetárias, Bancárias e Creditícias, Cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4595.htm>. Acesso em 02.out.2016.

Por fim, os bancos múltiplos são as instituições bancárias que reúnem as funções de banco comercial e de banco de investimento.

3.1.2 Empregado bancário e empregado financiário

Entre os grupos econômicos[161] que envolvem instituições bancárias, percebe-se a existência de empresas prestadoras de serviços correlatas a atividades financeiras, porém não bancárias (seguradoras, corretoras de valores e títulos mobiliários, prestadoras de serviços, gestoras de recursos, administradoras de cartões, dentre outras).

Ora, ainda que uma financeira e um banco tenham atividades semelhantes, caso um empregado trabalhe com as atividades exclusivas e inerentes às atividades bancárias, o seu enquadramento sindical será como bancário, com os direitos correlativos da categoria bancária.

No entanto, as categorias profissionais não se confundem, pois há sindicatos diversos para os empregados da atividade financeira e para aqueles da atividade bancária e, portanto, há instrumentos coletivos diversos, com benefícios normativos diversos. Em julgamento proferido nos autos do processo RR 130000-86.2007.5.10.0019, o Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga destacou que a equiparação de que trata a Súmula 55 do TST (abordada a seguir) refere-se às instituições, e não aos trabalhadores.

Dessa forma, não se pode confundir instituição financeira de um banco, tampouco um empregado bancário com um empregado financiário. Nesse sentido, observe-se que há sindicatos diversos para representar essas categorias econômicas diversas.

Equiparam-se aos bancários, para fins trabalhistas, o empregado de centro de processamento de dados que presta serviços a banco integrante do mesmo grupo

---

[161] Utilizar-se-á neste trabalho o conceito amplo de grupo econômico, sendo assim considerado o grupo de empresas que, seja por relação de coordenação entre atividades, seja por hierarquização, com a existência de uma empresa controladora, ou “empresa-mãe”, nos termos do §2º do artigo 2º da CLT, possuem fim empresarial comum.

econômico, conforme Súmula nº 239 do TST[162]. A exceção ocorre quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

Contudo, para fins de metodologia, neste trabalho abordar-se-á os dois tipos de trabalhadores em conjunto, sem existência de recorte e/ou diferenciação entre bancários e financiários, e quando se aborda um bancário, pode-se pensar que a situação abordada também cuida de um trabalhador do ramo financeiro.

3.2 CONTRATO DE TRABALHO

Em geral, os grandes bancos privados (Itaú Unibanco S/A, Banco Santander Brasil S/A, Banco Bradesco S/A) e públicos (Banco do Brasil S/A e Caixa Econômica Federal) são conhecidos, no jargão popular, por "pagarem tudo direitinho", ou seja, por supostamente serem bons empregadores, já que não há atrasos significativos no pagamento de salários, há o pagamento de benefícios consideráveis e agendamento correto de férias, dentre outros direitos trabalhistas mais conhecidos no imaginário trabalhista conhecido como "rádio peão".

Assim, em geral tem-se a impressão de que os bancários lidam com corretos contratos de trabalho, formalmente existentes e assinados, com previsão de jornada e pagamento dos deveres trabalhistas.

---

[162] Súmula nº 239 do TST. BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. (primeira parte - ex-Súmula nº 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs nºs 64 e 126 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998). In BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55>. Acesso em 14.jul.2016.

Contudo, o que é pouco conhecida é a quantidade das “fraudes” trabalhistas que podem ser inclusas nesse vínculo de emprego mais formal e documentado. Dentre elas, pode-se citar a pré-contratação de horas extras, cargos de confiança ocupados por bancários com trabalho meramente técnico, desvio de função, acúmulo de função e a inexistência de quadro de carreira homologado no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Esmiuçar-se-á cada uma dessas citadas lides mais comuns nos processos trabalhistas envolvendo contratos de bancários.

3.3 JORNADA DE TRABALHO

Talvez o ponto mais comum, numericamente recorrente e mais nevrálgico da seara trabalhista seja a questão das apelidadas “horas extras”, termo advindo da abreviação do termo “horas extraordinárias”. Não seria diferente, portanto, nos contratos de trabalho bancário/financiário.

Apenas para se entender a jornada de trabalho bancária, necessário esclarecer-se que a jornada de trabalho constitucionalmente prevista para os trabalhadores em geral é a constante do artigo 7º, inciso XIII, da CRFB, sendo de 8 horas diárias e 44 horas semanais, sendo o sábado considerado dia útil.

Referida norma reflete o artigo 11 da CLT, que previa idêntico limite diário para a jornada; contudo, previa o limite de 48 horas semanais antes da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Com a redução de referidas 4 horas da duração semanal do trabalho, o divisor de horas extras foi reduzido de 240 para 220, nos termos da regra disposta no artigo 64 da CLT.

Dessa forma, o limite semanal de horas de trabalho previsto na CLT não foi recepcionado pela CRFB.

Ao contrário do artigo 11 da CLT, e em razão do princípio da proibição do retrocesso social e da regra hermenêutica da especialidade, o artigo 224 da CLT foi recepcionado pela CRFB, por ser regra específica à categoria bancária e por ser regra mais benéfica àquela categoria.

Contudo, antes de esmiuçar a jornada ali prevista no *caput* e parágrafos, abordar-se-á o que levou à conquista dessa jornada reduzida para os bancários.

3.3.1 Breve recorte histórico do movimento sindical bancário

Para se melhor compreender a jornada reduzida prevista para os bancários, abordar-se-á brevemente a história da categoria bancária. Para tanto, utilizar-se-á o histórico do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região, conforme consta no sítio eletrônico da entidade sindical.

"A Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo teve seu estatuto aprovado em 16 de abril de 1923, em assembleia da qual participaram oitenta e quatro bancários"[163]. A Associação passou a chamar-se Sindicato dos Bancários de São Paulo somente na década seguinte. Até a criação dessa "associação", os bancários eram integrados à categoria dos comerciários, pelo que a criação de uma identidade inicial era essencial para alinhamento da base. A primeira greve da categoria ocorreu em Santos, em 18 de abril de 1932.

"Eram os funcionários do Banespa que reivindicavam melhorias salariais e das condições sanitárias – havia grande incidência de tuberculose à época. Essa greve foi vitoriosa [...]"[164], pois

---

[163]BRASIL. Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região. **História**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=173>. Acesso em 02.out.2016.
[164] Ibid.

> movimentou nacionalmente a categoria, todos voltados para a conquista do chamado 'horário higiênico'. Pareceres médicos justificavam a redução da jornada de trabalho dos bancários, vítimas da tuberculose e da neurose.[165]

Em continuidade às reivindicações que tomaram proporções nacionais, a conquista mais importante dessa época dos bancários foi a redução da jornada de trabalho para seis horas, com a edição do Decreto nº 23.322, de 03 de novembro de 1933, ora reproduzido:

> DECRETO Nº 23.322, DE 3 DE NOVEMBRO DE 1933
> Regula a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias.
> O Chefe do Govêrno Provisrio da República dos Estados Unidos do Brasil, na conformidade do art. 1º do decreto n. 19.398, de 11 de novembro de 1930, resolve regular a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias nos têrmos seguintes:
> CAPÍTULO I
> DA DURAÇAÕ DO TRABALHO
> Art. 1º A duração normal do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou de trinta e seis horas semanais, só podendo exceder do horário diário nos casos previstos nêste decreto, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório.
> Art. 2º A aplicação dêste decreto não poderá, em caso algum, ser causa determinante de redução do salário e de gratificação, bonificação ou percentagem percebidas pelos empregados.
> Art. 3º Em caso de dúvida ou litígio, sôbre a importância do salário a de quaisquer outras vantagens, não possuindo o empregado carteira profissional, prevalecerá o salário do último mês anterior à data da publicação dêste decreto e, com relação a gratificações, bonificações ou percentagens, o mesmo critério pelo qual tenham sido abonadas as relativas ao último balanço.
> Art. 4º A duração normal do trabalho estabelecida por êste decreto ficará sempre compreendida entre as oito e as vinte horas.
> Art. 5º Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, em serviço interno ou externo.
> Parágrafo único. No caso previsto no art. 11 e para os respectivos efeitos, sòmente será computado o tempo de trabalho real ininterruptamente executado.
> CAPÍTULO II
> DOS ESTABÈLECIMENTOS E DO PESSOAL
> Art. 6º As disposições consignadas nêste decreto se aplicam a todos os bancos e casas bancárias, de qualquer natureza, funcionando mediante autorização especial da autoridade competente.

---

[165] VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Jornada especial dos bancários**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13256/001_veiga.pdf?sequence=5>. Acesso em 02.out.2016.

Art. 7 Ficam excluídas das disposições dêste decreto as pessôas que, nos estabelecimentos por êle abrangidas, exercerem as funções de direção, gerência, fiscalização, chefes e ajudantes de secção ou equivalentes, bem como as que desempenharem cargos de confiança, com vencimentos superiores aos dos seus postos efetivos, os vigias internos ou externos e os empregados em serviço externo permanente.

Art. 8º A duração normal do trabalho dos empregados em serviços de limpesa, ou incumbidos de abertura e fechamento dos estabelecimentos abrangidos pelo presente decreto, nêsse número incluídos os contínuos, serventes e outros de igual categoria, poderá ser prolongada por uma ou duas horas.

CAPÍTULO III

DO DESCANÇO SEMANAL E DO REPOUSO DIÁRIO

Art. 9º O descanso semanal a que se refere o art. 1º será de vinte e quatro horas, no mínimo, e ser-lhe-á destinado o domingo. salvo se outro dia fôr fixado em convenção coletiva de trabalho.

Art. 10. Qualquer que seja o horário adotado, o trabalho diário será entremeado por um intervalo de uma a duas horas, para refeição e repouso, não sendo êsse intervalo computado na duração do trabalho.

Art. 11. Nos serviços permanentes de mecanografia, a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo e ininterrupto corresponderá um repouso de dez minutos, não deduzidos da duração normal do trabalho.

Parágrafo único. Entende-se por mecanografia, para os efeitos dêste artigo a execução de trabalho em máquinas de escrever. escriturar ou calcular.

CAPÍTULO IV

DAS PRORROGAÇÕES

Art. 12. A duração normal do trabalho poderá ser excepcionalmente elevada a oito horas diárias, não excedendo de quarenta e cinco horas semanais:

a) quando houver urgência de serviços especiais, tais como os de balancetes mensais, balanço e expedição de correspondência, até o máximo de trinta dias por ano;

b) em casos extraordinários e imprevistos de excesso do serviço, ou de interrupção forçada do trabalho por causas acidentais, ou de fôrça maior, que uma vez que o empregador não disponha efetivamente de outros meios para a execução de tais serviços, até o máximo de sessenta dias por ano, em períodos nunca superiores a tês semanas consecutivas.

§ 1º As prorrogações estabelecidas neste artigo serão parciais, abrangendo sòmente o pessoal necessário, nos casos previstos na alínea a, e podendo abranger todo o pessoal nos casos da alínea b.

§ 2º A prorrogação do expediente, uma vez iniciada será contada como de duas horas efetivas, embora dure menos.

Art. 13. O descanso semanal poderá excepcionalmente ser suspenso, respeitadas as disposições do art. 1º e parágrafo único do art. 14.

a) na ocorrência de serviços urgentes e imprevistos, estando a prorrogação prevista em convenção coletiva do trabalho, mas nunca por mais de três domingos consecutivos nem de dez domingos por ano;

b) em casos de necessidade pública, mediante autorização da autoridade competente.

Parágrafo único. Na prorrogação de que trata êste artigo, sòmente serão compreendidos os empregados que exercerem funções especificadas nas convenções coletivas ou nas autorizações legais.

Art. 14. Mediante convenção coletiva de trabalho e independentemente das hipóteses previstas no art. 12, a duração normal do trabalho poderá ser elevada a oito horas diárias, até cinco semanas por ano, nunca, porém, por

mais de três semanas consecutivas, ou por mais de quarenta e cinco horas semanais.
Parágrafo único. No período das prorrogações a que se refere êste artigo o descanso semanal sòmente poderá, ser suspenso nos casos da alìnea b do art. 13.
Art. 15. As prorrogações serão anotadas em livro próprio e comunicadas à autoridade competente:
a) dentro do mês seguinte ao de sua verificação, quando relativas às alíneas a dos arts. 12 e 13.
b) imediatamente, os casos da alínea b do art. 12.
Parágrafo único. As prorrogações estabelecidas em convenções coletivas legalizadas serão sòmente registradas no livro próprio.
CAPÍTULO V
DA FISCALIZAÇÃO
Art. 16. Os estabelecimentos sujeitos às disposições deste decreto deverão:
a) manter afixado em local bem visivel, em cada uma das suas secções, um quadro contendo a indicação das horas de início e de encerramento dos trabalhos e, bem assim, de intervalo para refeição e descanso a que se refere o art. 10;
b) manter devidamente escriturados e legalizados um livro de matrícula o inscrição do empregados, e outro de anotação das horas de trabalho extraordinário, ambos de acordo com os modelos que forem aprovados pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.
Parágrafo único. No casso do serviço ser feito em turmas deverão constar do quadro a que se refere a alínea a dêste artigo os nomes dos empregados que constituem cada uma juntamente com a indicação do respectivo horário.
Art. 17. Cabe ao Departamento Nacional do Trabalho e às Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por intermédio dos funcionários que para esse fim destacarem, fiscalizar a execução das disposições dêste decreto, bem como rubricar os quadros e livros a que se refere o art. 16 e conceder a autorização a que aludem os arts. 12 e 13.
Art. 18. Ficam extensivas aos Bancos e casas bancárias as disposições do decreto n. 22.300, de 4 de janeiro de 1933.
CAPÍTULO VI
DAS SANÇÕES
Art. 19. A inobservância das disposições dêste decreto sujeita os infratores a multas de 500$000 (quinhentos mil réis) a 5:000$000 (cinco contos de réis), elevadas ao dôbro nas reincidências.
§ 1º As multas serão impostas pelo diretor geral do Departamento Nacional do Trabalho, ou pelos inspetores regionais, à vista dos autos de infração, lavrados nos têrmos do decreto n 22.300, de 4 de janeiro de 1933.
§ 2º O processo das multas e, bem assim, os respectivos recursos obedecerão às normas instituidas pelo decreto número 22.131, de 23 de novembro de 1932.
Art. 20. Será considerada infração grave, passível da multa máxima, a falta de aquiescência, por parte dos empregadores ou de seus prepostos, à fiscalização legal, quer negando explicações, quer impedindo o acesso nos respectivos estabelecimentos à autoridade competente.
Parágrafo único. A existência, verificada pela autoridade competente, de qualquer acôrdo ou convenção tendente a fraudar a aplicação das disposições dêste decreto será considerada infração grave, passível da penalidade máxima, ficando o seu autor sujeito ao disposto neste artigo.
Art. 21. Não será considerada infração a prorrogação do expediente, até o máximo de 15 minutos, para os empregados que estiverem atendendo a

> clientes que tenham ingressado ao estabelecimento dentro da hora regimental.
> CAPÍTULO VII
> DISPOSIÇÕES GERAIS
> Art. 22. É nula de pleno direito qualquer convenção contrária às disposições dêste decreto ou tendente a impedir a sua aplicação.
> Art. 23.O presente decreto não derroga os costumes e tradição por fôrça dos quais a duração do trabalho seja inferior a trinta e seis horas semanais.
> Art. 24. As autoridades competentes poderão sempre inquirir da legitimidade das prorrogações previstas neste decreto e, bem assim, do horário adotado nos estabelecimentos a que o mesmo se refere.
> Art. 25. Os livros a que alude a alínea b do art. 16 terão cem fôlhas, cada um, e pela respectiva rubrica será cobrada, a título de emolumentos, a quantia de 5$00 (cinco mil réis).
> Parágrafo único. Êsses livros poderão ser substiuidos por fichas, que obedecerão ao mesmo môdelo aprovado e serão igualmente rubricadas, considerando-se, para o efeito da rubrica, cada grupo de cem fichas como um livro.
> Art. 26. O salário, nas condições do art. 3º, abrange e remunera não só a duração normal do do trabalho, mas também as horas do serviço extraordinário previstas neste decreto, haja ou não a necessidade de serem estas utilizadas, ficando, porém, ressalvada a faculdade de serem estipuladas remunerações adicionais em convenções coletivas de trabalho.
> Art. 27. Vigorando convenção coletiva de trabalho, o número e data do seu registo deverão constar do quadro a que se refere a alínea a do art. 16, não podendo ser sonegada à fiscalização a exibição do original ou cópia autenticada da mesma convenção.
> Art. 28. O presente decreto entrará em vigor na data da sua publicação, pelo que toca aos preceitos relativos á duração normal do trabalho, e trinta dias depois de publicado, no que concerne ás demais disposições.
> Art. 29. Revogam-se as disposições em contrário.
> Rio de Janeiro, 3 de novembro de 1933, 112º da Independência e 45º da República.
> GETULIO VARGAS
> Joaquim Pedro Salgado Filho
> Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial da União - Seção 1 de 06/11/1933
> **Publicação:**
> Diário Oficial da União - Seção 1 - 6/11/1933, Página 21033 (Publicação Original)[166]

Para se entender melhor a redução de jornada para 6 horas, com duração semanal de 36 horas semanais, o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga indica, em um primeiro momento, as razões aparentes para referida redução:

> A redução, à primeira vista, impunha-se em razão do desgaste físico e mental provocado pela tarefa cotidiana de exercer função voltada ao

[166] BRASIL. Legislação Informatizada - **Decreto nº 23.322, de 3 de novembro de 1933** - Publicação Original. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23322-3-novembro-1933-558858-publicacaooriginal-80515-pe.html>. Acesso em 02.out.2016.

> recebimento e pagamento de grandes somas em dinheiro, onde a concentração para evitar incorreções causava um sofrimento maior. Além disso, o trabalho permanentemente sentado podia causar lesões irreversíveis à coluna vertebral.
> Bastariam essas razões para justificar a redução da jornada de trabalho.[167]

Contudo, essas não foram as únicas razões do Governo brasileiro à época para a redução da jornada bancária, pois o movimento da categoria teve papel fundamental na pressão da base sobre o governo para a assinatura de um decreto com redução da jornada, ante o adoecimento da categoria. Nas palavras do próprio Ministro Aloysio Corrêa da Veiga,

> O movimento da categoria, em assembleia, continuava a reivindicar a jornada de trabalho de 6 horas. Atribuem a Álvaro Cechino, diretor da entidade, a missão de ir ao Rio de Janeiro exigir do governo provisório a assinatura do decreto de 6 horas. É, então, assinado o decreto criando a jornada de trabalho dos bancários de 6 horas diárias e 36 horas semanais. As modificações no decreto não agradaram à categoria, que pretendia a jornada de trabalho de 32 horas semanais nos moldes da semana inglesa.[168]

Embora o fundamento inicial tenha sido o adoecimento da categoria bancária por questões de doenças infectocontagiosas, a redução da jornada para os bancários foi mantida ao longo dos anos, como se verá a seguir. Como fundamento para tanto, o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga expõe:

> O fundamento, de início, para motivar a adoção do então chamado "horário higiênico" foi, sem dúvida, o sentimento associativo deflagrado pelos funcionários de banco do Estado de São Paulo, em razão da grande incidência de tuberculose existente à época e dos transtornos psíquicos decorrentes do exercício da função imediata nos bancos. Se hoje não mais existe a grande incidência dos tipos de doença que indicaram a adoção da jornada de 6 horas de trabalho, ainda há o sentimento da categoria pela manutenção da jornada especial sob fundamento de que doenças outras, como LER-DORT, assédio moral, síndrome do pânico, hipertensão e

---

[167]VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Jornada especial dos bancários**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13256/001_veiga.pdf?sequence=5>. Acesso em 02.out.2016.
[168] Ibid.

> doenças cardiovasculares estão a recomendar que se mantenha a jornada reduzida de trabalho.[169]

Em continuidade ao movimento nacional da categoria, a primeira greve com abrangência nacional dos bancários ocorreu em julho de 1934. "Objetivava, basicamente, a conquista de três direitos: aposentadoria aos 30 anos de serviço e 50 de idade, estabilidade no emprego a partir de um ano trabalhado e criação de caixa única de aposentadoria e pensões"[170].

O resultado desse movimento grevista foi a publicação do Decreto-lei nº 24.615, de 09 de julho de 1934, e a criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB). "Marco na história da categoria, o IAPB expandiu e incrementou sua área de atuação. Em 1966, sob protesto, os bancários foram incorporados aos serviços previdenciários unificados no País."[171]

Em 1943, com a aprovação da CLT, foi estabelecido "para os empregados em Bancos e Casas Bancárias será de seis horas por dia ou trinta e seis horas semanais a duração normal do trabalho"[172]. Havia desde esse momento a previsão de uma exceção para os cargos de direção, gerência, fiscalização, chefes, ajudantes de seção e equivalentes, dentre outros cargos de confiança, desde que recebessem vencimentos superiores aos dos postos efetivos.

Outro marco histórico é a greve deflagrada a partir de 28 de agosto de 1951, que teve a duração de 69 dias; após esse movimento grevista, "os trabalhadores conquistaram reajuste de 31%, contra a média de 20% concedidos em outras regiões. O movimento enfrentou dura repressão, mas entrou para a história"[173] Relatos indicam que houve repressão do Departamento de Ordem Política e Social (DOPS) e pressão de outros sindicatos da categoria sobre o Sindicato dos Bancários de São Paulo.

---

[169] VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Jornada especial dos bancários.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13256/001_veiga.pdf?sequence=5>. Acesso em 02.out.2016.
[170] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. **História**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=173>. Acesso em 02.out.2016.
[171] Ibid.
[172] BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02.out.2016.
[173] Ibid.

Referida greve, ainda, teve dois outros resultados positivos para o movimento da categoria: a criação do Dia do Bancário, comemorado em 28 de agosto, e a criação dos pilares para fundação, em 1955, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que "possui o objetivo de desenvolver pesquisas que apoiassem as demandas dos trabalhadores."[174]

Já em 1952, houve a promulgação de uma nova lei, que alterou a redação do artigo 224 da CLT:

> A Lei nº 1.540, de 3 de janeiro de 1952, alterou a jornada para seis horas diárias, com exceção dos sábados, cuja duração era de três horas, perfazendo um total de trinta e três horas de trabalho por semana, além de um intervalo de quinze minutos diários.[175]

Apenas em 1957 a categoria conquistou a almejada jornada de seis horas para todos os empregados dos bancos e a aposentadoria por tempo de serviço. Em 1959, criou-se a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (CONTEC).

No início da década de 60 os bancários se juntaram a outros movimentos sindicais no Brasil para promover as greves em favor de reajustes salariais, salário família e 13º salário. "A forte mobilização forçou o presidente João Goulart a aprovar, em 1961, a Lei 4.090, que instituiu o 13º salário. Outra conquista da categoria: os bancários recebem a antecipação de metade do 13º no mês de maio"[176], ao passo que a CLT previa o pagamento em novembro. "Em meados dos anos 60, os bancários conquistaram o fim do trabalho aos sábados. "[177]

"Na campanha de 1961, configura-se nova paralisação nacional, a terceira da categoria. Chamada 'greve da dignidade', resulta em nada menos que 60% de

---

[174] DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Quem Somos**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/materialinstitucional/quemSomos.html.>. Acesso em 02.out.2016.
[175] VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Jornada especial dos bancários**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13256/001_veiga.pdf?sequence=5>. Acesso em 02.out.2016.
[176] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. **História**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=173>. Acesso em 02.out.2016.
[177] Ibid.

reajuste”[178], e igualmente fazendo pressão para a aprovação da Lei nº 4.090, que instituiu o 13º salário.

> A partir de 1964, o golpe militar fere de morte a organização social brasileira e, ao fechar seu círculo opressor com o AI-5, em 1968, atinge duramente os integrantes do movimento sindical, com grande parte de suas lideranças presa ou assassinada e intervenções nas entidades.[179]

Apenas em 1969, com o Decreto-Lei nº 754, de 11 de agosto de 1969, houve a inserção do §2º do artigo 224 da CLT, redação essa que permanece até a redação da presente dissertação. Em referido parágrafo ficou determinada a não aplicação da jornada reduzida aos exercentes de funções “de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.”[180]

“O repouso aos sábados foi estabelecido em 1969, pelo Decreto-Lei nº 915, de 7 outubro de 1969, com fixação da duração semanal de 30 horas.”[181]

Em 1982, os bancários conseguiram unificar a data-base da categoria de forma nacional para o mesmo dia, qual seja, o dia primeiro de setembro de cada ano.

Em 28 de agosto de 1983, durante o primeiro Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), realizado na cidade de São Bernardo do Campo, estado de São Paulo, fundou-se a Central Única dos Trabalhadores (CUT). “Naquele momento, mais de cinco mil homens e mulheres, vindos de todas as regiões do país, lotavam o galpão da extinta companhia cinematográfica Vera Cruz e imprimiam um capítulo importante da história”[182].

---

[178] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. **História**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=173>. Acesso em 02.out.2016.
[179] Ibid.
[180] BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02.out.2016.
[181] VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Jornada especial dos bancários**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13256/001_veiga.pdf?sequence=5>. Acesso em 02.out.2016.
[182] CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Histórico.** Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/historico/>. Acesso em 02.out.2016.

Contudo, em referido ano o movimento sindical sofreu um grande baque com a intervenção governamental nos sindicatos. Com o Sindicato dos Bancários de São Paulo não foi diferente:

> Em 21 de julho de 1983, o então ministro do Trabalho Murilo Macedo determinou intervenção nos sindicatos, entre eles o dos bancários de São Paulo. Menos de um mês depois, diretores sindicais foram cassados e assumiu a junta interventora. É o governo agora quem tem medo do crescimento da organização popular e dos trabalhadores em suas entidades. Nos bancários, a decisão é de continuar na ativa como se nada tivesse acontecido, com os diretores sem deixar de vir à entidade e organizando assembléias e manifestações, ainda que tivessem muitas vezes de ser realizadas em outros locais, pois os interventores chamavam a polícia. Nesse período infame, a Folha Bancária não deixou de circular diariamente, acrescentando a seu nome a palavra "Livre". A luta pelo fim da intervenção nos sindicatos cresceu e se espalha em atos de protesto que sensibilizaram a sociedade e contaram com a presença de sindicalistas, trabalhadores e personalidades públicas. Naquele ano, a campanha foi a dissídio no TRT, pois os interventores não puderam respaldar o valor oferecido pelos patrões sem o aval de assembléia, que os legítimos diretores do Sindicato boicotaram por conta da falta de diálogo. A inútil intervenção durou 20 meses, demonstrando que não é no espaço físico que reside a força de uma categoria. Em 8 de março de 1985, o Sindicato voltou às mãos dos bancários com a vitória da chapa Resistência, encabeçada por Luiz Gushiken.[183]

Foi durante a década de 80 que ocorreu a considerada maior greve de bancários do Brasil, “a primeira pós-1964, mobilizando, em 10 de setembro de 1985, cerca de 500 mil trabalhadores. ‘Resgatamos nossa dignidade’, registrou a Folha Bancária em sua edição de 13 de setembro de 1985. ”[184] Segue o descritivo que mobilizou a categoria nesse ano:

> Recém-empossada, após os duros meses de intervenção, a diretoria do Sindicato iniciou mobilização pelo reajuste trimestral dos salários. A aceleração do processo inflacionário provocava perda mensal de 10% no poder aquisitivo dos bancários. A campanha salarial nacional de 1985 foi estruturada de forma a mobilizar a opinião pública sobre a situação vivida pelos bancários e mostrar os banqueiros como inimigos públicos. No Dia Nacional de Luta de 28 de agosto, o Brasil inteiro viu os bancos fecharem suas portas e os bancários nas ruas, em protesto. Em São Paulo, 30 mil

---

[183] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. **História**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=173>. Acesso em 02.out.2016.
[184] Ibid.

> bancários saíram em passeata, na maior manifestação realizada pela categoria. Os bancários realizaram uma greve histórica: entre os dias 10 e 12 de setembro o maior centro financeiro do país permaneceu de portas fechadas.[185]

Apesar do movimento nacional da categoria, apenas em 1986 os funcionários da Caixa Econômica Federal conseguiram o reconhecimento na categoria dos bancários, pois eram anteriormente tratados como economiários.

A categoria passou por outros momentos, mas fica registrado que

> O pioneirismo sempre foi marca da categoria bancária. Foi a primeira a assinar acordo único válido para todo o país, em 1992, ano de fundação da Confederação Nacional dos Bancários (CNB). A Participação nos Lucros e Resultados veio em 1995. A discussão sobre igualdade de oportunidades entrou na convenção em 2001. Tudo isso aconteceu num período em que o movimento sindical se viu pressionado por dificuldades decorrentes do aumento do desemprego.[186]

Ressalta que os bancários ainda são a única categoria profissional que realiza um acordo coletivo de forma nacional entre Confederação representativa dos (as) empregados (as) e entre Federação representativa da atividade empresarial. "A primeira Convenção Coletiva Nacional foi assinada por mais de cem entidades, representando 85% da categoria."[187]

"Apenas em 1993 os trabalhadores bancários passaram a ter uma jornada de 36 horas semanais de trabalho, estendida, após 14 anos, a todos os empregados de bancos."[188]

Outro benefício importante da categoria foi conquistado na campanha salarial de 1997, com a "complementação salarial para afastados por doença ou acidentes por um período de 24 meses (até aquele momento era por 18 meses). [...] O

---

[185] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. **História**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=173>. Acesso em 02.out.2016.
[186] Ibid.
[187] Ibid.
[188] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Notícias. **Com muita luta, bancários conquistaram melhorias**. Disponível em: <http://www1.spbancarios.com.br/ImprimirNoticia.asp?c=118 >. Acesso em 02.out.2016.

trabalho nos bancos, carregado de pressão, é um dos que mais provocam doenças ocupacionais. “[189]

3.3.2 Jornada de 6 horas

Segundo o professor Homero Mateus Batista da Silva, quando não há normas ou estratégias de Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho que permitam a neutralização (objetivo primígeno) ou a redução (objetivo secundário) dos riscos ocupacionais de determinada profissão ou carreira, reduzir-se-á as horas trabalhadas, em contraponto para diminuir a quantidade de horas a que o (a) trabalhador (a) estará exposto (a) a determinado agente de risco.

Conhecida ou não entre os trabalhadores, a jornada de 6 horas é prevista para inúmeras profissões consideradas mais desgastantes para a saúde física, mental ou psicológica, segundo estudos das áreas de Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho. Assim ocorre com as carreiras de enfermeiros (as), com os (as) assistentes sociais, com os (as) operadores (as) de *telemarketing*, dentre outras; e, como objeto do presente estudo, a categoria dos trabalhadores bancários.

Entretanto, a quantidade de bancários que possuem a jornada reduzida de 6 horas é pequena em relação ao coletivo bancário, pela suposta onerosidade de se ter um número maior de empregados para fazer *front* aos demais grupos econômicos, considerando a previsão constitucional genérica de 44 horas semanais para trabalhadores não bancários. Para entender a manobra dos bancos para se esquivar do limite semanal de horas trabalhadas previsto no artigo 224 da CLT (30 horas semanais), a maioria dos bancos opta pelo que se denominará neste trabalho como falsa “hierarquização de cargos” ou pela pré contratação de horas extras, como se verá a seguir.

---

[189] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Notícias. **Com muita luta, bancários conquistaram melhorias**. Disponível em: <http://www1.spbancarios.com.br/ImprimirNoticia.asp?c=118 >. Acesso em 02.out.2016

3.3.3 Hierarquização dos cargos

As grandes empresas e corporações internacionais dividem os seus empregados em níveis diferentes de hierarquia, não somente reproduzindo modos de produção antigos, mas também para diferenciar responsabilidades e organizar as diferentes demandas.

Ao contrário dessas empresas, os bancos nacionais não somente usam essa forma de hierarquização entre empregados para organização, mas também como forma de burlar a legislação nacional e evitar a limitação de duração semanal do trabalho de 30 horas para a categoria bancária.

Para que se possa entender referida limitação temporal de jornada para essa categoria, observe-se o artigo 224 da CLT:

> Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas continuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.
> § 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.
> § 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo[190]

Ora, pela leitura do artigo mencionado, bem como de seus parágrafos, a duração **normal** do trabalho em bancos é de seis horas diárias e trinta horas semanais, sendo que referida jornada deve estar compreendida das sete horas da manhã até às dez horas da noite.

---

[190] BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02.abr.2014.

Apenas para esclarecer, nos termos da súmula nº 55 do TST[191], a categoria dos financiários também tem direito à jornada reduzida de 6 horas.

Contudo, o parágrafo segundo do artigo 224 da CLT indica que os ocupantes de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes a outros cargos de confiança não tem direito a referida jornada reduzida. Por lei, o único requisito para a exclusão dessa jornada seria o pagamento de uma gratificação não inferior a 1/3 do salário efetivo (ou seja, há ser paga uma gratificação de um terço a mais para os exercentes de cargo de confiança em comparação aos que ocupam cargos técnicos no mesmo banco).

Referida previsão legal levou ao entendimento, primígeno, que aos bancos bastava o pagamento de referida gratificação para enquadrar seus empregados em referidos "equivalentes cargos de confiança" para não haver o pagamento de nenhuma hora extraordinária, pois referidos empregados não estavam enquadrados no *caput* do artigo 224 da CLT.

Embora não haja pesquisas concretas a esse respeito, é notório que os bancários de bancos privados que trabalham em prédios administrativos e não vinculadas diretamente às atividades de agências bancárias trabalham, em sua totalidade, em regime horário de 8 horas de jornada.

Por uma regra simples de hermenêutica e interpretação legislativa, o *caput* de um artigo expressa a regra geral para a situação fática a ser regulamentada, ao passo que os parágrafos apresentarão as exceções legalmente permitidas à regra geral. Ou seja, para os bancos, a maioria de seus empregados devem estar enquadrados no *caput* do artigo 224 da CLT, ou seja, devem estar submetidos a apenas 6 horas de jornada e 30 horas de duração semanal do trabalho.

Como essa não era a situação fática encontrada nos processos trabalhistas, e tendo em vista a quantidade de processos em que os bancários pleiteavam horas extraordinárias além da 6ª hora diária, o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu os

---

[191] Súmula nº 55 do TST. FINANCEIRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT. In BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55>. Acesso em 14.jul.2016.

seguintes entendimentos para resolver algumas questões relevantes, consolidados na atual súmula 102 do TST, *in verbis:*

> Súmula nº 102 do TST
> BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
> I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
> II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)
> III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)
> IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)
> V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
> VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)
> VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)[192]

Analisar-se-á os itens de referida súmula adiante; contudo, destacam-se dois entendimentos principais: (i) de que os empregados exercentes de cargos de confiança bancário cumprem jornada de 8 horas, devendo haver controle de horário para esses tipos de empregados e pagamento de horas extraordinárias além da oitava hora diária, resolvendo o entendimento dos bancos de que os empregados com cargo de confiança não

---

[192] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102>. Acesso em 14.jul.2016.

faziam jus ao recebimento de horas extraordinárias; (ii) de que, para que haja o enquadramento de um empregado bancário no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT, ou seja, para que seja considerado exercente de um cargo de confiança, era necessária a prova das **reais atribuições** daquele empregado. Narrar-se-á a importância desses dois entendimentos abaixo.

3.3.3.1 *Cargo de gestão*

Consta no artigo 74, §2º da CLT, que todo estabelecimento com mais de dez trabalhadores é obrigado a controlar documentalmente o horário[193] de entrada e saída desses empregados, conforme redação a seguir transcrita:

> Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.
> § 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.
> § 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. [194]

[193] Cabe aqui um pequeno esclarecimento: a jornada é a duração de um dia de trabalho. Constitucionalmente, o limite é de 8 horas diárias como regra geral, cabendo a aplicação da regra da especialidade para previsões diversas para categorias específicas (ou seja, quando não há previsão específica para a jornada de uma determinada profissão, há ser aplicado o limite constitucional). Por isso, a autora dessa monografia não utilizará o termo "jornada semanal", considerando que a jornada é a prevista para um único dia de trabalho; dessa forma, o termo utilizado será "duração semanal do trabalho". No mais, o horário de trabalho não se confunde com jornada de trabalho, pois horário é, como o próprio artigo 74, §2º da CLT emprega o termo, o exato horário de entrada e saída. Assim, como exemplo, uma jornada é de 8 horas, mas o horário de trabalho é o que se inicia às 09h00 e termina às 18h00. Pode-se dizer que a jornada está compreendida entre os horários de trabalho.

[194] BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02.abr.2014.

Da análise da CLT, percebe-se que a determinação de quais empresas serão obrigadas a controlar a duração da jornada de trabalho de seus empregados é prevista no Capítulo II da CLT, denominado “Da duração do trabalho”.

Dentre referido capítulo, há a previsão da exclusão de alguns tipos de empregados de controle de jornada no artigo 62 da CLT, *in verbis:*

> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
> I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;
> II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.
> Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).[195]

Depreende-se dessa norma que os trabalhadores com atividade externa incompatível com o controle de jornada, desde que tenham referida condição anotada em CTPS, não estão submetidos à marcação de ponto ou outra forma de consignação formal da jornada; contudo, por outro lado não tem direito à percepção de horas extraordinárias.

Por outro lado, o inciso II desse artigo trata dos exercentes de cargos de gestão, ou seja, os Diretores, chefes de departamento ou filial, ou a esses equiparados.

Em primeiro lugar, é possível depreender da leitura desse inciso que não há uma definição clara do que seja um empregado/funcionário com cargo de gestão em uma empresa, pois dá apenas a citação de dois cargos possíveis de serem ocupados, e deixando verdadeira “norma penal em branco” quanto à indicação de outros cargos “equiparáveis”.

---

[195] Ibid.

Nesse sentido, coube à jurisprudência dos Tribunais nacionais a definição, ou ao menos a indicação dos parâmetros para o enquadramento de um empregado como exercente de um “cargo de gestão”.

> 17448615 - HORAS EXTRAS. ART. 62, INCISO II, DA CLT. CARGO DECONFIANÇA. NÃO CONFIGURAÇÃO. O art. 62, inciso II, da CLT exclui do âmbito de aplicação das normas alusivas à limitação da jornada os trabalhadores que exercem cargo de confiança. Na atual dicção desse dispositivo, necessário o exercício de cargo de gestão, com amplo poder de mando e liberdade de decisão, de maneira a influenciar os destinos da unidade econômica de produção. (TRT 3ª R.; RO 0000081-79.2015.5.03.0109; Relª Desª Rosemary de Oliveira Pires; DJEMG 08/11/2016)[196]
>
> 28177137 - ENCARGOS DE GESTÃO. ART. 62, INC. II, DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. O enquadramento do empregado na regra do art. 62, inc. II da CLT, para efeito de aferição da jornada de trabalho, importa na sua exclusão do capítulo II do Título II da CLT que estatui as Normas Gerais de Tutela de Trabalho responsáveis, entre outros benefícios, por fixar limite à jornada de trabalho. Apenas os empregados que detêm encargos de gestão se enquadram na regra mencionada, isto é, aqueles que exercem função com mandato para representar o empregador, que se revela, nas mais das vezes, pela outorga que é concedida derepresentar a empresa perante terceiros, contratar e dispensar empregados, efetuar operações e transações comerciais em nome do empregador. Além disso, a configuração do cargo de gestão impõe a contraprestação pecuniária diferenciada, superior ao dos demais empregados. Não comprovado nos autos que a obreira se enquadrava na hipótese exceptiva legal, ônus que cabia à reclamada, a reclamante estava abrangida pelo regime geral da duração do trabalho. 2. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT 10ª R.; RO 0000042-78.2016.5.10.0812; Segunda Turma; Rel. Juiz Gilberto Augusto Leitão Martins; Julg. 13/10/2016; DEJTDF 07/11/2016; Pág. 41)[197]
>
> 21375146 - CARGO DE CONFIANÇA. EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, II DA CLT. PARÂMETROS PARA A CONFIGURAÇÃO. Para a caracterização do cargode confiança, para fins da exceção prevista no artigo 62, inciso II da CLT, somente é considerado como tal aquele empregado que tem amplos poderes de mando, gestão, decisão, representação e substituição do empregador. Verdadeiro longa manus do empregador". Posição que lhe permite admitir, dispensar, dirigir, controlar e fiscalizar o trabalho dos empregados sob sua subordinação, substituindo-se na pessoa do empregador. Reformo. (TRT 2ª R.; RO 0000424-79.2015.5.02.0052; Ac.

---

[196] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). Processo RO 0000081-79.2015.5.03.0109, Relatora: Rosemary de Oliveira Pires. Belo Horizonte, 08 de novembro de 2016. Data da publicação DJEMG: 08.11.2016.

[197] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (10ª Região). Processo RO 0000042-78.2016.5.10.0812, Relator: Juiz Gilberto Augusto Leitão Martins, 2ª Turma. Brasília, 07 de novembro de 2016. Data da publicação DEJTDF: 07.11.2016. p. 41.

2016/0816348; Quarta Turma; Relª Desª Fed. Ivani Contini Bramante; DJESP 28/10/2016)[198]

32024266 - CARGO DE CONFIANÇA. MFB MARFRIG FRIGORIFÍCOS BRASIL S.A. ARTIGO 62, II DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Conquanto verificado o expressivo número de empregados subordinados ao reclamante, constata-se da prova oral que o autor, embora respondesse pelos assuntos inerentes ao seu departamento, limitava-se às diretivas traçadas por um superior hierárquico, sem que estivesse investido depoderes de mando e gestão que lhe descem autonomia para tomar decisões que interferissem no destino do empreendimento. somente quando as funções do empregado são formadas por atribuições típicas daqueles que exercem o cargode gestão ou de confiança, podendo contratar, demitir e aplicar punições, com recebimento de patamar salarial superior a, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o salário do cargo efetivo, configurá a exceptiva prevista no artigo 62, ii da consolidação das leis do trabalho (clt). a simples designação de cargos intitulados de "chefes, supervisores ou encarregados", sem que o exercente desempenhe suas atividades com autonomia e poder decisório, não é suficiente para suprimir o direito ao recebimento do valor correspondente ao trabalho extraordinário. intervalo intrajornada. tempo inferior ao mínimo legal. o intervalo intrajornada, por ser direito indisponível, justamente porque visa a garantir o direito fundamental da higidez do trabalhador, está infenso à supressão ou redução. destarte, se remanesceu comprovado que o obreiro gozava intervalo inferior ao mínimo previsto na lei, merece guarida a pretensão autoral, deduzida com o fito de alcançar o recebimento da contraprestação respectiva. (TRT 14ª R.; RO 0000402-75.2016.5.14.0141; Segunda Turma; Rel. Des. Carlos Augusto Gomes Lôbo; Julg. 14/10/2016; DJERO 27/10/2016; Pág. 1552)[199]

35102830 - CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. ART. 62, II DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. Restando comprovado o exercício de cargo de confiança pela reclamante, sendo ela detentora de poderes para a prática de atos de gestão, com a percepção de salário base quase 50% maior que as demais empregadas, e não havendo prova firme de que havia controle de sua jornada, resta enquadrada na exceção do art. 62, II da CLT, sendo indevido o pagamento das horas extras postuladas. (TRT 18ª R.; ROPS 0011578-91.2015.5.18.0103; Quarta Turma; Rel. Des. Welington Luis Peixoto; Julg. 13/10/2016; DJEGO 18/10/2016; Pág. 2887)[200]

85109068 - RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. BANCÁRIO. GERENTE GERAL DEAGÊNCIA. 1. A Quinta Turma não conheceu do

---

[198] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (2ª Região). Processo RO 0000424-79.2015.5.02.0052; Ac. 2016/0816348, Relatora: Ivani Contini Bramante, 4ª Turma. São Paulo, 28 de outubro de 2016. Data da publicação DJESP: 28.10.2016.

[199] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (14ª Região). Processo RO 0000402-75.2016.5.14.0141; Relator: Carlos Augusto Gomes Lôbo, 2ª Turma. Porto Velho, 27 de outubro de 2016. Data da publicação DJERO: 27.10.2016. p. 1552.

[200] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (18ª Região). Processo ROPS 0011578-91.2015.5.18.0103; Relator: Welington Luis Peixoto, 4ª Turma. Goiânia, 18 de outubro de 2016. Data da publicação DJEGO: 18.10.2016. p. 2887.

> recurso de revista interposto pelo reclamado, em relação à configuração do exercício de cargo de gestão, com amparo na Súmula nº 126 do TST. 2. Conforme o quadro fático delineado no acórdão embargado, embora reconhecida a designação do reclamante como gerente geral de agência bancária, afastou-se o enquadramento do regime detrabalho na regra do art. 62, II, da CLT, em razão da limitação dos poderes demando e gestão, deduzida em função da ausência de liberdade para admitir e demitir empregados, além da necessidade de assinatura do Diretor do Bancopara que ele pudesse atuar em nome do empregador. 3. No entanto, o quadro fático delineado no acórdão regional, e reproduzido na decisão embargada, autoriza a conclusão quanto à inobservância da Súmula nº 287 do TST, não sendo suficiente para afastar tal enquadramento jurídico a subordinação estrutural ao Diretor do Banco, tampouco a limitação quanto à dispensa e admissão de empregados. Recurso de embargos conhecido e provido, no tema. (TST; E-RR 0074300-17.1998.5.01.0044; Subseção I Especializada em Dissídios Individuais; Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa; DEJT 04/11/2016; Pág. 203)[201]
>
> 20604994 - RECURSO DO BANCO DEMANDADO. HORAS EXTRAS. CARGO DE GESTÃO. CONFIGURAÇÃO. APLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 287 DO TST. INTERVALO INTRAJORNADA. FATO CONSTITUTIVO DO DIREITO. NÃO COMPROVAÇÃO. Constatado que o autor exercia poderes demando e gestão, como gerente geral de agência bancária, incabível, por força do comando do artigo 62, II, da CLT, a pretensão de pagamento de horas suplementares. E como ele não se desincumbiu do encargo de provar a fruição parcial do tempo destinado ao repouso para alimentação, inaplicável à espécie o art. 71, § 4º, da CLT. Apelo parcialmente provido. RECURSO DA UNIÃO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. FATO GERADOR. MOMENTO DEINCIDÊNCIA DE JUROS E MULTA. Em consonância com a Súmula nº 14 desta Corte, "A hipótese de incidência da contribuição social prevista no artigo 195, inciso I, alínea ‘a’, da Constituição da República Federativa do Brasil ocorre quando há o pagamento ou o crédito dos rendimentos de natureza salarial decorrentes do título judicial trabalhista, razão pela qual, a partir daí, conta-se o prazo legal para o seu recolhimento, após o que, em caso de inadimplência, computar-se-ão os acréscimos pertinentes a juros e multa mencionados na legislação ordinária aplicável a espécie. " Apelo não provido. (TRT 6ª R.; RO 0001906-12.2012.5.06.0002; Terceira Turma; Rel. Juiz Conv. Gilvanildo deAraújo Lima; Julg. 18/04/2016; DOEPE 02/05/2016)[202]

Ora, pode se depreender que, em uma estrutura hierarquizada de organização do trabalho, o empregado com cargo de gestão deve deter uma posição de destaque, ou seja, tenha poderes para realmente atuar como se fosse *longa manus* do

---

[201] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão E-RR 0074300-17.1998.5.01.0044; Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa; Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Brasília, 04 de novembro de 2016. Data da publicação DEJT: 04.11.2016. p. 203.

[202] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (6ª Região). Processo RO 0001906-12.2012.5.06.0002; Relator: Juiz Convocado Gilvanildo deAraújo Lima, 3ª Turma. Recife, 02 de maio de 2016. Data da publicação DOEPE: 02.05.2016.

empregador, sendo considerando a autoridade máxima de uma área/setor/agência/departamento.

Referida conclusão é possível de se atingir pela leitura das decisões acima transcritas, nos quais se descreve que um empregado com cargo de gestão possui "amplo poder de mando e liberdade de decisão, de maneira a influenciar os destinos da unidade econômica de produção", ou que possui "mandato para representar o empregador, que se revela, nas mais das vezes, pela outorga que é concedida de representar a empresa perante terceiros, contratar e dispensar empregados, efetuar operações e transações comerciais em nome do empregador".

Há outros trechos importantes nos julgados acima, em que se descreve que o empregado com cargo de gestão é "aquele empregado que tem amplos poderes de mando, gestão, decisão, representação e substituição do empregador".

Contudo, em várias audiências trabalhistas, percebe-se que o foco na produção de provas durante a instrução dos feitos envolvendo a caracterização ou não do cargo de gestão dos empregados, de modo a elidir ou não os pedidos de horas extraordinárias realizadas na Justiça do Trabalho, é a indicação se o empregado possui ou poderes (com procuração ou não) para admitir ou demitir empregados, aplicar-lhes punições administrativas como advertências verbais, escritas e suspensões não remuneradas, além dos poderes de "dirigir, controlar a fiscalizar os empregados sob sua subordinação, substituindo-se na pessoa do empregador" na posição de aplicar e utilizar a subordinação de uma relação de emprego.

Conclui-se que, para o exercício efetivo do cargo de gestão, entende-se pela existência de subordinados a esse cargo, isto é que o empregado enquadrado na exceção do artigo 62, II da CLT, tenha empregados que lhe sejam subordinados, não com vistas aos requisitos da relação de emprego (com as questões de subordinação técnica, econômica, jurídica ou estrutural), mas sim que o empregado com cargo técnico dependa do seu superior hierárquico para a efetivação do contrato de trabalho.

Contudo, na dinâmica organizacional do trabalho, seja com outras intenções, outros cargos foram criados sem a denominada "gestão de pessoas", mas com a gestão técnica do trabalho.

Conforme se verá no tópico a seguir, a chamada “carreira Y” criada dentro dos departamentos dos bancos (tradicionalmente, a organização sindical divide a organização bancária entre “empregados de agência” e “empregados de departamento”) criou a hierarquização entre analistas, em linha vertical, sendo o analista “júnior” considerado o cargo mais técnico da área/departamento/seção; acima dele, há o analista “pleno”, e posteriormente o analista “sênior”. Acima deles, há a ramificação, formado o “Y”, pois o analista “sênior”, para ser promovido, deve escolher entre ser coordenador, cuja responsabilidade principal é realizar a gestão de pessoas, ou ser um “especialista”, cuja responsabilidade principal é fazer a suposta gestão técnica da área.

Ora, claramente a lei não define se o empregado com cargo de gestão deve exercer, de fato, a gestão de pessoas ou não para a caracterização de seu cargo enquanto tal.

O que se entende, neste trabalho, é que independente da divisão criada pelos bancos entre gestão de pessoas e gestão técnica, é a real autonomia na tomada de decisões que realmente influenciam na condução dos negócios do Banco e que possam realmente impactar e/ou interferir de forma significativa economicamente.

Certamente, não se olvida que os atos de gestão não envolvem apenas a gestão de pessoas; pode-se mencionar, por exemplo, a gestão financeira, a gestão administrativa, a gestão de custos, de negócios, de compras, de *marketing*, dentre outras.

O que deve ser determinante para a caracterização do cargo de gestão é que esse é utilizado por muitas empresas para justificar o não pagamento das horas extraordinárias de trabalho, quando à realidade a justificativa legal é diversa: referidos empregados não possuem controle de jornada justamente porque possuem não só importância e relevância para a condução da atividade empresarial, mas também poderes que, ante a remuneração percebida, não podem ser comparados a empregados com cargos técnicos. Assim, a realização de horas extraordinárias perde a “relevância” ante o salário superior aos dos demais empregados (que em tese, a remuneração superaria a realização de horas extraordinárias de um empregado comum), e ante a importância desse empregado para a empresa. Não se depreende, portanto, que não importa a quantidade de horas laboradas, e sim a qualidade do trabalho efetivamente entregue. Destarte, não se olvide que a lei, nesse sentido, permitiria a realização de jornadas absurdas, pois a razoabilidade e os limites da

subordinação na relação de emprego se mantém, inclusive para empregados que exercem cargos de gestão, pois ainda não se pode confundir a relação entre empregador e empregado.

Contudo, essa discussão sobre carreira Y e a gestão técnica ou de pessoas é válida, em se tratando de instituições bancárias e financeiras, para a divisão departamental.

Sob outra perspectiva, pode-se observar que a divisão entre empregados de agência e empregados de departamento em Bancos nunca foi relevada pela legislação que cuida do assunto.

A jurisprudência, por sua vez, possui entendimento consolidado quanto à hierarquização dos cargos em agências bancárias, consolidando que o cargo de gerente geral de agência é presumidamente um cargo de gestão, conforme a segunda parte da súmula 287 do TST, *in verbis:*

> Súmula nº 287 do TST
> JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
> A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.[203]

Em agência, percebe-se uma nova divisão à anteriormente mencionada: há a parte operacional e a parte de negócios nas agências bancárias. A parte operacional é a mais conhecida dentre o imaginário de um ambiente bancário, pois envolve a atividade de transação bancária pura, com a composição feita por caixas, por agentes bancários, pelos tesoureiros, pelo gerente administrativo (“GA”). Já a parte de negócios é responsável pela captação de novos clientes, com a inclusão dos gerentes de contas, gerentes de relacionamento, assistentes de gerência, dentre outros. Sobre esses cargos, abordar-se-á melhor nos tópicos seguintes.

---

[203] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55>. Acesso em 14.jul.2016.

A questão é que, fora a gestão das partes operacional/negócios das agências, acima desses empregados há a figura do gerente geral de agência, que é presumidamente ocupante de cargo de gestão.

Isso porque esse gerente geral responde por todas as operações e responsabilidades dentro de uma determinada agência, sendo irrelevante a divisão entre gestão de pessoas, técnica, administrativa, financeira, econômica ou dos negócios assim.

Ante as inúmeras metas bancárias (sobre venda de produtos bancários), definição prévia de procedimentos, alçadas para fechar investimentos, empréstimos, seguros, dentre outras formas vistas como "engessamento da atividade bancária", discute-se a limitação da autonomia dos gerentes gerais.

Em termos de hierarquia, esses respondem diretamente a gerentes regionais. Contudo, ante o número de agências bancárias, em que pese a denominação "regionais", muitas vezes esses gerentes regionais respondem por uma porção pequena da capital de São Paulo, pelo que o cargo desses profissionais acaba sendo de mero fiscalizador, e não de efetiva gestão desses gerentes gerais, pois apenas verificam se as metas foram batidas, pois igualmente não há tempo suficiente para passar em todas as agências sob sua gestão de forma cotidiana ou até mesmo diária. Somente acima desses gerentes regionais é que existe a figura do superintendente, conhecido por ser a figura abaixo do diretor (empregado ou estatutário), cargo esse citado no inciso II do artigo 62 da CLT. Toda a linha hierárquica retratada, por vezes, pode levar à reconsideração do enquadramento de um empregado com cargo de gestão, conforme julgado a seguir reproduzido:

> 21348701 - RECURSO ORDINÁRIO DO BANCO RECLAMADO. CARGO DEGESTÃO. ARTIGO 62, INCISO II, DA CLT. REQUISITOS NECESSÁRIOS. As atribuições concernentes aos cargos previstos nos artigos 62, inciso II, e 224, parágrafo 2º, ambos da CLT, não se confundem. Distinguem-se pela amplitude dos poderes conferidos ao cargo de gestão tratado no artigo 62, inciso II, Consolidado, confundindo-se o empregado, no exercício de suas atribuições, com o próprio empregador, posto configurar-se em verdadeiro representante deste no comando do empreendimento empresarial. In casu, **denota-se do conjunto probatório dos autos que, a despeito de a reclamante ser a autoridade máxima de seu departamento, estava subordinada ao superintendente, demonstrando, desde logo, que ela não possuía poderes de mando tão amplos, a ponto de enquadrá-la no artigo 62, inciso II, da CLT**. Recurso ordinário do Banco reclamado ao qual se nega provimento. RECURSO ORDINÁRIO DA

> RECLAMANTE. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384, DA CLT. CABIMENTO. O Título III, da CLT, elenca normas especiais de tutela do trabalho, sendo certo que, no seu Capítulo III, no qual se insere a norma em exame, versa sobre a Proteção do Trabalho da Mulher, enunciando que, no caso de prorrogação do horário de trabalho, será obrigatória a concessão do intervalo de 15 (quinze) minutos entre o final da jornada ordinária e o início da extraordinária. Registre-se que o referido preceito legal constitui abono ao princípio da isonomia, o qual visa a igualar os desiguais, na medida de suas desigualdades. No julgamento do Processo nº 1540/2005-046-12- 00.5, incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista, decidiu o Plenário do C. TST que a proteção especial destinada à mulher, objeto deste preceito, foi recepcionada pela atual Constituição da República. No mesmo sentido, converge o direcionamento dado pela novel Súmula nº 28, desta E. Corte, a qual põe uma pá de cal na discussão. Recurso ordinário da autora ao qual se dá provimento, no particular. SALÁRIO-UTILIDADE. FORNECIMENTO DECELULAR PARA O TRABALHO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Considera-se salário-utilidade toda parcela, bem ou vantagem fornecida habitualmente pelo empregador, em razão do trabalho desenvolvido pelo empregado, conforme dispõe o artigo 458, da CLT. O mesmo artigo celetista, em seu parágrafo segundo, assim como a jurisprudência consolidada do C. TST (Súmula nº 367), retiram o caráter salarial de parcelas que sejam fornecidas ao empregado para a prestação dos serviços, pois não se trata de contraprestação, mas sim decondições indispensáveis para a sua realização. Recurso ordinário da reclamante ao qual se nega provimento. (TRT 2ª R.; RO 0002495-80.2012.5.02.0045; Ac. 2016/0025707; Décima Segunda Turma; Rel. Des. Fed. Benedito Valentini; DJESP 19/02/2016) (grifo nosso)[204]

Outra discussão é sobre a diferença do porte das agências bancárias (divididas entre porte do tipo “a”, “b”, ou “c”, não só pelo tamanho e espaço físico, mas também pela quantidade de clientes e volume de captação financeira), pelo que um gerente geral de uma agência de pequeno porte, em tese, não possui tantas atribuições quanto um gerente geral de uma agência de porte “a”.

Contudo, novamente, utiliza-se o método da comparação entre os empregados efetivos com o exercente de cargo de gestão para que se possa estabelecer a diferença entre esses e a real percepção se há o exercício efetivo ou não atos de gestão.

Nesse sentido, a comparação que deve ser feita é entre o caixa, os operadores e os agentes bancários, e o gerente geral, e não entre esse empregado e outros bancários que estão em departamento.

---

[204] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (2ª Região). Processo RO 0002495-80.2012.5.02.0045; Ac. 2016/0025707, Relator: Benedito Valentini, 12ª Turma. São Paulo, 19 de fevereiro de 2016. Data da publicação DJESP: 19.02.2016.

Em processos trabalhistas, certo é que, em eventual pleito judicial de horas extraordinárias por um empregado, se a tese defensiva da empresa é que o autor exerce cargo de gestão, o ônus probatório do exercício efetivo de atividades que justifiquem esse enquadramento é da empresa/do banco, pois se trata de alegação de efeito impeditivo do direito obreiro.

Por fim a esse tópico, frisa-se que o entendimento sumular é de presunção relativa de veracidade, e não absoluta, cabendo produção de prova em contrário. Contudo, em caso de eventual pleito judicial de horas extraordinárias por um gerente geral de agência bancária, ao contrário dos demais casos envolvendo cargos de gestão como tese defensiva, o ônus probatório caberá ao empregado, e não ao banco réu.

Em contrapartida, para a caracterização de um cargo de gestão, não bastaria a remuneração com valor acima de 40% do salário de um cargo efetivo (um cargo técnico). Apenas nesse ponto, ressalta-se que o não é necessário o pagamento de uma gratificação apartada do salário, com a denominação específica no salário.

Em outras palavras, não se cogita de salário complessivo, mas tampouco se exige que haja pagamento de rubricas no holerite do empregado com cargo de gestão com “salário-base” e outra com “gratificação de função”, pois o entendimento jurisprudencial é de que o pagamento da gratificação não é requisito obrigatório para a configuração do cargo de gestão, pois o parágrafo único do artigo 62 da CLT menciona o termo “se houver” quando se refere ao pagamento da gratificação. Dessa forma, além do efetivo exercício de uma função com poderes de mando e/ou representação, o empregado com cargo de gestão, em sua remuneração ou globalidade salarial (dessa forma, a soma de todas as verbas salariais), um valor final de contraprestação pelos serviços prestados que seja superior a 40% da remuneração de um empregado que com cargo técnico

Nesse sentido, observe o seguinte julgado:

> ART. 62, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT – CARGO DE GESTÃO – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO – REQUISITO NÃO OBRIGATÓRIO – A redação do parágrafo único do artigo 62, da CLT, não permite outra interpretação senão a de que a gratificação de função não se traduz em requisito obrigatório para a configuração de cargo de gestão e respectivo enquadramento inciso II do citado artigo. Para tanto, basta a comprovação de efetivos poderes de gestão, com confiança diferenciada por parte do empregador. Ao referir que “(…)a gratificação de função, se houver, for

> inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%", claramente significa dizer que caso haja gratificação, esta não deve ser inferior a 40% do salário efetivo. Partindo-se da premissa de que a lei não contém termos inúteis, entendimento em sentido contrário pressupõe a supressão do termos "se houver" do artigo de lei, o que afronta as normas básicas de hermenêutica. Sentença mantida. (TRT 09ª R. – RO 74-26.2013.5.09.0001 – Relª Sueli Gil El Rafihi – DJe 08.11.2013 – p. 457)[205]

> GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO COM BASE NO ARTIGO 62 DA CLT
> . O artigo 62 da CLT nem de longetem o condão ou mesmo a pretensão d
> e obrigar os empregadores a concederem gratificação aos seusempregado
> s de confiança, uma vez que referida norma trata da duração do trabalho e
> das exceções para efeitosdo pagamento de horas extras. Em sendo assim,
> correta a sentença que indeferiu o pedido de pagamento degratificação fu
> ndamentado nos termos do artigo em comento.
> 2. Recurso ordinário conhecido e desprovido.
> (TRT 10. Processo . 0001274-29.2013.5.10.0005– Relator Juiz Convocado Denilson Bandeira Coelho. 3ª Turma. Publicado no DEJT aos 30.01.2015)[206]

Por outro lado, somente o nome do cargo ou a mera dação de poderes com restrições extremas com vistas somente a burlar a legislação trabalhista não poderão ser considerados efetivos cargos de gestão, pois é necessário que, na prática, o empregado tenha poderes reais para o exercício de uma autonomia no trabalho superior a de um empregado efetivo (ou seja, um empregado sem cargo de gestão).

Nesse sentido, os julgados acima mencionam que "a simples designação de cargos intitulados de 'chefes, supervisores ou encarregados', sem que o exercente desempenhe suas atividades com autonomia e poder decisório, não é suficiente para suprimir o direito ao recebimento do valor correspondente ao trabalho extraordinário.

Sempre corriqueiro, nesse tipo de análise, a comparação das atividades de um empregado sem cargo de gestão com um empregado com cargo técnico, ou seja, sem poderes para o exercício das funções bancárias. Dessa forma, não se há falar somente na comparação entre um único empregado com o suposto ocupante de cargo de gestão, mas também na consideração global da organização empresarial. Como exemplo,

---

[205] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (9ª Região). Processo RO 74-26.2013.5.09.0001, Relatora: Sueli Gil El Rafihi. Curitiba, 08 de novembro de 2013. Data da publicação DJe: 08.11.2013. p. 457.

[206] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (10ª Região). Processo 0001274-29.2013.5.10.0005– Relator: Juiz Convocado Denilson Bandeira Coelho. 3ª Turma. Brasília, 30 de janeiro de 2015. Publicado no DEJT aos 30.01.2015. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=06982&tipo_trt=RO&aProcTrt=2014&dt_julgamento_trt=30/01/2015&%20np=01274-2013-005-10-00-6&nj=DENILSON%20BANDEIRA%20COELHO&npvoto=396455&tp=RO>. Acesso em 10.dez.2016.

pode-se tomar a hipótese em que, em uma única empresa, com 60 empregados, 45 deles sejam ocupantes de cargo de gestão. Por dedução lógica, não seria crível que todos os 45 possuam poderes de representação, poderes de mando, poderes de gestão e subordinados para cada um dos ocupantes de cargo de gestão, sob pena da exceção do artigo 62, II, da CLT se tornar a regra daquela empresa.

O que fica da análise das jurisprudências mencionadas é que não há critérios objetivos, pré-fixados e tampouco determinados para a caracterização do cargo de gestão, ficando a questão a ser analisada caso a caso, prevalecendo a questão fática e a distribuição do ônus da prova nos processos trabalhistas.

3.3.3.2 *Cargo de confiança*

Por analogia ao cargo de gestão, o cargo de confiança bancário não possui definição legal, e deixa grande parte de sua incidência em aberto, como se norma penal em branco fosse.

Como visto anteriormente, o cargo de confiança bancário é previsto no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT, que por sua vez indica que a jornada de 6 horas e duração semanal de 30 horas para a categoria bancária não é aplicável aos "que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança".[207]

Embora haja alguns parâmetros delimitados pela lei celetista, percebe-se abertura para o enquadramento de inúmeros cargos no conceito de "outros cargos de confiança", além de suposta direção, gerência, fiscalização ou chefia.

Primeiramente, não se há confundir cargo de gestão com o cargo de confiança bancário. Isso porque, além de previsões diversas, o cargo de confiança bancário

[207] Ver nota 190.

não exclui o empregado do controle de jornada de trabalho, tão somente da jornada reduzida. Assim, o entendimento jurisprudencial, inclusive exposto na súmula 102 do TST, é de que o empregado que esteja em efetivo exercício de um cargo de confiança bancário tem direito ao recebimento das horas extraordinárias realizadas além da 8ª diária.

Ainda em comparação ao cargo de gestão, quanto ao ônus probatório permanece o mesmo entendimento, qual seja: em caso de pleito de recebimento das horas extraordinária por um empregado bancário, que tenha controle de jornada, mas pretende descaracterizar o cargo de confiança (pedido esse mais conhecido como 7ª e 8ª horas), o ônus probatório do exercício de atividades com poderes acima de um cargo efetivo, ou de cargos citados no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT, é do Banco, e não do trabalhador. Nesse sentido, observe o seguinte julgado:

> 19137644 - RECURSO DA PARTE RÉ. Horas extras. Função de confiança bancária. Inexistência do elemento subjetivo fidúcia especial. Se o empregado que exercia a função de técnico de operação de retaguarda não tinha subordinados e nem gozava de fidúcia especial da empregadora, ônus probatório que competia à CEF, conclui-se que o trabalhador não estava enquadrado na excludente do art. 224, § 2º da CLT, fazendo jus, portanto, a receber como extraordinárias a 7ª e 8ª horas, uma vez que sua jornada era de 6 horas diária, consoante o caput do mesmo dispositivo legal da CLT. Relator: juiz convocado Eduardo Henrique raymundo von adamovich recorrentes: Jorge Augusto branco reis Caixa Econômica federal. CEF recorridos: Caixa Econômica federal. CEF Jorge Augusto branco reis 1. Relatório trata-se derecursos interpostos por Jorge Augusto branco reis, às fls. 1108/1113 e Caixa Econômica federal. CEF, às fls. 1115/1144, nos autos do processo em que contendem entre si, tendo em vista a RESP. Sentença de fls. 1068/1085, prolatada pela exmª juíza cláudia siqueira da Silva Lopes, da 3ª vara de são gonçalo, que extinguiu sem resolução de mérito os pedidos formulados nos itens 1 a 6 da fundamentação do tópico em tela, nos termos do artigo 267, I, c/c artigo 265, parágrafo único, IV do CPC e procedente em parte o pedido. 4541/aca 1/5 poder judiciário federal justiça do trabalho tribunal regional do trabalho da 1ª região gabinete juiz convocado 2 avenida presidente antonio Carlos 251 7º andar. Gabinete 38 castelo Rio de Janeiro 20020-010 RJ processo: 0001918-57.2012.5.01.0263. RO a mencionada sentença foi complementada pela decisão de fls. 1100/1105 que rejeitou os embargos dedeclaração opostos por ambas as partes. A parte autora interpõe recurso ordinário para que seja reformada a sentença que extinguiu sem resolução demérito os pedidos formulados nos itens 1 a 6 da fundamentação do tópico em tela, nos termos do artigo 267, I, c/c artigo 265, parágrafo único, IV do CPC. A CEF interpõe recurso ordinário pretendendo a reforma da sentença que a condenou ao pagamento de horas extraordinárias, no período em que a parte autora exercia a função de técnico de operação de retaguarda. Alega que o cargo se enquadrava na exceção do art. 224, § 2º da CLT, o que impede o

pagamento como extra da sétima e oitava horas. Afirma que houve livre opção pela jornada de oito horas, sem que tenha tido qualquer alegação de vício deconsentimento. Acrescenta que o valor do cargo comissionado superava 2/3 do salário padrão. Assegura que houve violação do princípio da boa fé. Quanto à compensação dos valores pagos a título de gratificação de função recebida em face da adesão ineficaz ao plano de cargos comissionados com as horas extras prestadas, requer a aplicação do previsto na ojt nº 70 do TST que determina que a diferença entre as gratificações de 6 e 8 horas poderá ser compensada com as horas decorrentes da atividade que exercia. Sustenta que as horas extras devem ser calculadas considerando-se a gratificação referente ao cargo de 6 horas, visto que se a parte autora receber o pagamento de mais 2 horas extras, levando-se em consideração que recebia por 8 horas, estaria recebendo em dobro duas horas. Comprovam-se depósito recursal e custas às fls. 1145/1146. Contrarrazões da parte autora às fls. 1149/1152 e da CEF às fls. 1154/1155. É o relatório. 2. Fundamentação 2. 1. Conhecimento satisfeitos os pressupostos formais de interposição, analisam-se os recursos. 2.2. Mérito recurso da parte autora a parte autora interpõe recurso ordinário para que seja reformada a sentença que extinguiu sem resolução de mérito os pedidos formulados nos itens 1 a 6 da fundamentação do tópico em tela, nos termos do artigo 267, I, c/c artigo 265, parágrafo único, IV do CPC. 4541/aca 2/5 poder judiciário federal justiça do trabalho tribunal regional do trabalho da 1ª região gabinete juiz convocado 2 avenida presidente antonio Carlos 251 7º andar. Gabinete 38 castelo Rio de Janeiro 20020-010 RJ processo: 0001918-57.2012.5.01.0263. RO o juízo de primeiro grau reputou inepta a emenda/aditamento substitutivo à inicial no que tange ao período de 1º/9/2009 a 5/9/2011 tendo em vista que, com referência a um mesmo período, houve indicação de duas funções distintas. Uma, a de supervisor de atendimento, cuja jornada era de seis horas diárias, o que motivou a parte autora a pleitear o pagamento de horas extraordinárias. Outra a de gerente, fundamento para a postulação de diferenças salariais pelo exercício do cargo cuja jornada de trabalho certamente não se enquadra no caput do art. 224 da CLT. A sentença, no item “preliminar ex officio de inépcia”, está muito bem fundamentada, não merecendo reparos, e isso porque efetivamente há menção na petição inicial de dois cargos diversos para idêntico interregno de tempo como causa de pedir de pedidos distintos. Os pedidos dediferença por desvio funcional e de horas extras no mesmo período de 1º/ 9/2009 e 5/9/2011 são contraditórios e incompatíveis o que configura evidente inépcia, nos termos do art. 295, IV do CPC, valendo lembrar ainda que foi concedido prazo à parte para emendar à inicial, conforme assentada de fl. 151. Nega-se provimento. Recurso da parte ré horas extraordinárias. Jornada de 6 horas a CEF interpõe recurso ordinário pretendendo a reforma da sentença que a condenou ao pagamento de horas extraordinárias, no período em que a parte autora exercia a função de técnico de operação de retaguarda. Alega que o cargo se enquadrava na exceção do art. 224, § 2º da CLT, o que impede o pagamento como extra da sétima e oitava horas. Afirma que houve livre opção pela jornada de oito horas, sem que tenha tido qualquer alegação de vício deconsentimento. Acrescenta que o valor do cargo comissionado superava 2/3 do salário padrão. Assegura que houve violação do princípio da boa fé. Quanto à compensação dos valores pagos a título de gratificação de função recebida em face da adesão ineficaz ao plano de cargos comissionados com as horas extras prestadas, requer a aplicação do previsto na ojt nº 70 do TST que determina que

a diferença entre as gratificações de 6 e 8 horas poderá ser compensada com as horas decorrentes da atividade que exercia. Sustenta que as horas extras devem ser calculadas considerando-se a gratificação referente ao cargo de 6 horas, visto que se a parte autora receber o pagamento de mais 2 horas extras, levando-se em consideração que recebia por 8 horas, estaria recebendo em dobro duas horas. A parte autora no período imprescrito até 31/8/2009, exerceu a função de técnico de operações de retaguarda, que se assemelhava/correspondia à função de tesoureiro. 4541/aca 3/5 poder judiciário federal justiça do trabalho tribunal regional do trabalho da 1ª região gabinete juiz convocado 2 avenida presidente antonio Carlos 251 7º andar. Gabinete 38 castelo Rio de Janeiro 20020-010 RJ processo: 0001918-57.2012.5.01.0263. RO ocorre que não há prova alguma de fidúcia especial do referido cargo. Relembra-se que, em princípio, todos os empregados gozam da fidúcia do empregador. A exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT exige fidúcia especial, ou seja, distinta daquela ordinariamente existente em relação aos outros empregados, demaior relevância. Essa fidúcia especial necessariamente deve ser demonstrada pelo empregador, caso queira a aplicabilidade da exceção que autoriza a estipulação de jornada de oito horas para o empregado bancário, pois constitui alegação de fato impeditivo ao direito às horas extras. Contudo, a prova da existência dessa fidúcia especial não foi produzida. Extrai-se da prova oral, especificamente do depoimento do preposto (fls. 1061) que a parte autora nesse período não tinha subordinados e nem podia admitir ou dispensar empregado. A segunda testemunha da ré (fls. 1065), por sua vez, asseverou que os tesoureiros não têm subordinado e nem podem admitir ou dispensar funcionários. É o que basta para que o recorrido não possa ser enquadrado na excludente do art. 224, § 2º da CLT, consoante orientação da Súmula nº 102 do c. TST. Por inexistente prova do elemento subjetivo (fidúcia especial do cargo)., mantém-se a sentença. Vale frisar que na contestação a CEF asseverou que, a partir de 1º/8/2008, o recorrido passou a laborar em jornada de seis horas (fls. 178). Nessa toada, não há lógica em indicar no seu apelo que o autor recebia gratificação para laborar oito horas. Ademais não veio aos autos o termo deopção pela jornada de 8 horas diárias, mencionado no recurso ordinário e que sequer foi invocado na contestação. Desta forma não há que falar em compensação das horas extras devidas, a partir da sexta diária, com o valor da gratificação pelo exercício da função de técnico de operações de retaguarda. Por essa razão, não incide, ao caso vertente, a orientação da ojt 70: TST. Ojt nº 70. Sdi-1 Caixa Econômica federal. Bancário. Plano de cargos em comissão. Opção pela jornada de oito horas. Ineficácia. Exercício de funções meramente técnicas. Não caracterização de exercício de função de confiança. (dejt divulgado em 26, 27 e 28.05.2010) ausente a fidúcia especial a que alude o art. 224, § 2º, da CLT, é ineficaz a adesão do empregado à jornada de oito horas constante do plano de cargos em comissão da Caixa Econômica federal, o que importa no retorno à jornada de seis horas, sendo devidas como extras a sétima e a oitava horas laboradas. A diferença de gratificação de função recebida em face da adesão ineficaz poderá 4541/aca 4/5 poder judiciário federal justiça do trabalho tribunal regional do trabalho da 1ª região gabinete juiz convocado 2 avenida presidente antonio Carlos 251 7º andar. Gabinete 38 castelo Rio deJaneiro 20020-010 RJ processo: 0001918-57.2012.5.01.0263. RO ser compensada com as horas extraordinárias prestadas. Levando-se em conta que a gratificação somente remunerava uma maior responsabilidade

> do cargo que a parte autora exercia, mas não se tratava de cargo de confiança, as horas extras além da 6ª sexta diária e 30ª semanal deverão ser apuradas conforme determinado na sentença (fls. 1080), com a integração na base de cálculo das horas extra do salário e da gratificação de função além das outras parcelas elencadas no primeiro parágrafo de fls. 1080. No que concerne ao período posterior, a partir de 6/9/2011, laborava a parte autora na função de caixa e, portanto, estava inserta no caput do art. 224 da CLT, fazendo jus à jornada de 6 horas diárias. Os controles de ponto trazidos aos autos demonstram o elastecimento de uma média de 30 minutos que não eram pagos ao recorrido. Logo, deve ser mantida a condenação ao pagamento de horas extraordinárias. Nega-se provimento. 3. Dispositivo pelo exposto, decide esta 9ª turma do tribunal regional do trabalho da 1ª região, à unanimidade, conhecer dos recursos e, no mérito, negar-lhes provimento. Lavrado em 6 de junho de 2016. Eduardo Henrique raymundo von adamovich juiz convocado. Relator 4541/aca 5/5. (TRT1ª R.; RO 0001918-57.2012.5.01.0263; Nona Turma; Rel. Des. Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich; DORJ 09/06/2016)[208]

Outra semelhança é a exigência de recebimento de remuneração superior a de um cargo efetivo, no valor de 1/3.

Contudo, as semelhanças param por aqui. Primeiro porque o recebimento de gratificação de função nesse valor é determinado pela legislação, pelo que, em caso de não recebimento da gratificação, o cargo de confiança não pode ser configurado.

Por outro lado, a negociação dos bancários é feita de forma nacional e, portanto, com vigência para todos os bancos de todos os tipos e registros de CNAE. Assim, na cláusula 11ª da Convenção Coletiva 2016/2018 dispõe que a gratificação será de 55% sobre o valor do salário do cargo efetivo, com exceção do estado do Rio Grande do Sul, com valor de 50%.

Ao contrário do cargo de gestão, o entendimento jurisprudencial converge que não se pode exigir os mesmos poderes de um empregado com cargo de gestão para o empregado com cargo de confiança. Observe os seguintes julgados:

> 34143762 - RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. BANCÁRIO SUJEITO À JORNADA DE OITO HORAS. Para se caracterizar o cargo de confiança mencionado no §2º, do artigo 224, da CLT, não se exige o encargo de gestão, como ocorre na hipótese do artigo 62, II, da

[208] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (1ª Região). Processo RO 0001918-57.2012.5.01.0263, Relator: Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich, 9ª Turma, Rio de Janeiro, 09 de junho de 2016. Data da publicação DORJ: 09.06.2016.

> CLT, bastando apenas que o empregador deposite alguma especial confiança ao empregado, seja ao lhe transferir poder de chefia, mando, gerência, fiscalização, ou ainda ao lhe confiar uma senha, uma diretoria, entre outros. Assim, comprovada uma maior fidúcia do empregador, em relação ao obreiro, e, ainda, a percepção de gratificação superior a 1/3 do salário do cargo efetivo, impõe-se o reconhecimento da jornada de oito horas, preconizada no § 2º do art. 224 da CLT. Recurso ordinário da autora. Assédio moral. Alcance de metas. Cobrança. Não configuração. A simples cobrança para o alcance de metas estabelecidas pelo banco réu não traduz danos morais, sobretudo quando não provado qualquer ato humilhante ou punição contra o empregado. (TRT 17ª R.; RO 0138100-40.2013.5.17.0014; Relª Desª Cláudia Cardoso de Souza; DOES 15/04/2016; Pág. 526)[209]
>
> 22805702 - BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE MÍNIMOS PODERES DE MANDO E GESTÃO. RECONHECIMENTO DA JORNADA DE SEIS HORAS. Para a configuração do cargo de confiança bancário não basta o pagamento de gratificação de função, devendo o empregador comprovar a atribuição ao empregado de parcela do poder de mando e direção dos serviços. Reclamante que não se enquadra na hipótese do art. 224, parágrafo 2º, da CLT, incidindo o caput do referido artigo, quanto à duração do trabalho. Concessão da sétima e oitava horas como extras. Recurso do demandado não provido. (TRT 4ª R.; RO 0001171-33.2013.5.04.0702; Terceira Turma; Relª Desª Maria Madalena Telesca; DEJTRS 26/10/2016; Pág. 166)[210]

Isso porque não se pode olvidar que uma instituição bancária pode ter empregados com cargos de gestão, pois o artigo 62 também pode ser aplicado aos bancos. Contudo, fora o binômio cargo efetivo x cargo de gestão, entendeu-se por bem criar uma categoria intermediária para o binômio de empresas não bancárias.

Assim, conforme já dito, há uma hierarquia natural já firmada em lei para a organização bancária: há se ter um emprego efetivo, com cargo técnico, atividades operacionais e sem poderes relevantes, fora a autonomia normal para a realização das atividades cotidianas; assim, pode-se entender os assistentes de gerência, os assistentes administrativos, os caixas, os operadores, os agentes bancários, os escriturários, dentre outros cargos operacionais ou sem poderes para interferir na condução do negócio ou na gestão da área/seção/departamento.

---

[209] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (17ª Região). Processo RO 0138100-40.2013.5.17.0014, Relatora: Cláudia Cardoso de Souza, Vitória, 15 de abril de 2016. Data da publicação DOES: 15.04.2016, p. 526.

[210] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (4ª Região). Processo RO 0001171-33.2013.5.04.0702, Relatora: Maria Madalena Telesca, 3ª Turma, Santa Catarina, 26 de outubro de 2016. Data da publicação DEJTRS: 26.10.2016, p. 166.

Acima desses, há os exercentes de cargo de confiança bancário, que, apesar de não deterem os poderes dos chefes de departamento ou filial, possuem algum tipo de poder acima do cargo efetivo ou, de certa forma, são mais relevantes para a atividade bancária.

Claramente, qualquer erro de um empregado bancário pode causar grandes prejuízos para o banco; conduto, considerando que a atividade bancária envolve riscos para a economia nacional, a regulamentação dessa atividade feita pelo BACEN e demais órgãos do Sistema Financeiro Nacional são fundamentais para a saúde e equilíbrio financeiro do país.

Assim, atividades como *compliance* de um banco envolvem a fiscalização das atividades bancárias nos termos de regulamentos específicos, além da observância das boas práticas bancárias; como a área de prevenção contra fraude e lavagem de dinheiro, p. ex., são fundamentais e podem ser consideradas estratégias por envolverem documentação sigilosa. Dessa forma, os profissionais dessa área podem ser considerados exercentes de cargo de confiança, a depender do real poder de acesso a documentos sigilosos e confidenciais, ou da importância da atividade efetivamente exercida.

Ao contrário do cargo de gestão, percebe-se que em uma única área/setor/departamento pode ter vários exercentes de cargo de confiança, pois se percebeu que, em geral, cada área/setor/departamento possui uma única autoridade máxima, isto é, um único exercente de cargo de gestão.

Por fim, acima desses dois tipos de empregados, há o cargo de gestão, em que o empregado possui amplos poderes de gestão, conforme tópico anterior. Novamente, ressalta-se que, ante a hierarquia entre os cargos, há se diferenciar os poderes do cargo de gestão como os poderes do cargo de confiança, que não precisam ser tão extensos.

> 21362253 - O cargo de confiança previsto no artigo 224 da CLT não exige, para sua configuração, a presença dos mesmos elementos contidos no artigo 62, II do Diploma Consolidado, ou seja, alto poder de mando e gestão, bastando que o banco empregador distinga determinado empregado com um plus de fidúcia não outorgada aos demais bancários. Recurso da reclamante ao qual se nega provimento. (TRT 2ª R.; RO

> 0000630-76.2015.5.02.0090; Ac. 2016/0444874; Décima Sétima Turma; Relª Desª Fed. Rilma Aparecida Hemetério; DJESP 01/07/2016)[211]

Ressalta-se igualmente que somente o nome do cargo ou a mera dação de poderes com restrições extremas com vistas somente a burlar a legislação trabalhista não poderão ser considerados efetivos cargos de confiança, pois é necessário que, na prática, o empregado tenha poderes reais para o exercício de uma autonomia no trabalho superior a de um empregado efetivo (ou seja, um empregado com cargo técnico, operacional).

Há se utilizar, também nesses casos, a comparação das atividades de um empregado com cargo de gestão com um empregado com cargo de confiança, ou desse com um cargo efetivo. Igualmente, não se há falar somente na comparação entre um único empregado com o suposto ocupante de cargo de confiança, mas também na consideração global da organização empresarial. Embora se possa ter uma área com vários exercentes de cargo de confiança, causaria estranheza um setor formado apenas por empregados com cargo de gestão e com cargo de confiança, pois é difícil imaginar um setor sem uma única atividade operacional ou administrativa.

Usaremos o mesmo exemplo anterior, com uma variante para o setor bancário. Em uma agência bancária, embora a parte operacional tenha os três níveis de hierarquia bem demarcados, com os cargos técnicos sendo ocupados pelos caixas, escriturários, agentes bancários. Acima desses, há o tesoureiro, o gerente operacional e o gerente administrativo. Novamente, o cargo de gerente geral é o ocupante de cargo de gestão, pois é a autoridade máxima daquela “filial”. O primeiro nível é formado por cargos técnicos, com jornada de 6 horas; o segundo nível é formado por cargos de confiança, com jornadas de 8 horas; por fim, há o cargo de gestão, sem controle formal de jornada.

Contudo, na parte de negócios, ou comercial, não se pode observar o mesmo enquadramento feito pelos bancos, embora se possa encontrar a mesma hierarquia. Há os assistentes de gerência, com os gerentes de relacionamento e gerentes de contas acima desses. Contudo, por se entender como uma parte diversa da operacional da agência, em geral os gerentes de relacionamento e de contas respondem somente para o gerente geral em

---

[211] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (2ª Região). Processo RO 0000630-76.2015.5.02.0090, Acórdão 2016/0444874, Relatora: Rilma Aparecida Hemetério, São Paulo, 01 de julho de 2016. Data da publicação DJESP: 01.07.2016.

questões consideradas administrativas, respondendo a um gerente regional para lidar com os negócios envolvendo produtos bancários que incluam investimentos.

Ora, a estrutura é formada justamente para distrair o Judiciário, pois cria-se a figura do gerente regional comercial para indicar suposta semelhança hierárquica entre gerente geral de agência e gerentes de relacionamento (que em geral tem hierarquia entre si, pois se entende que os gerentes de pessoa jurídica tem mais responsabilidades perante os gerentes de pessoa física – tanto é assim que, em geral, o *back up* ou o substituto do gerente geral é o gerente de pessoa jurídica mais antigo da agência, e não o gerente operacional ou administrativo).

Dessa maneira, em analogia à parte operacional, os assistentes de gerência são cargos técnicos, pois não detém poderes para assinar cheques administrativos, contratos, fechar negócios, negociar taxas e tarifas, atendendo clientes correntes em aplicações simples, com alçadas pré-aprovadas em sem possibilidade de transação.

Acima desses, os gerentes de conta ou gerentes de relacionamento podem ser considerados como cargo de confiança; porém, são o cargo com a zona mais cinzenta de enquadramento enquanto cargo de confiança que atualmente se discute.

Ora, mesmo que seja na área comercial, não pode se considerar que haja pessoas com cargo técnico, pelo que pode se desconfiar do enquadramento legal dos cargos ocupados por assistentes de gerência e gerentes de conta/relacionamento, pois do contrário, tornar-se-á a exceção uma regra do mundo bancário.

Sobre a não configuração do cargo de confiança bancário, observe os seguintes julgados:

> 19135109 - RECURSO ORDINÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 224, § 2º DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para o enquadramento do bancário na hipótese fática do art. 224, § 2º, da CLT, é necessária a comprovação do pagamento degratificação superior a 1/3 de seu salário básico, bem como do exercício de função de confiança, entendendo-se como tal aquela cujas atividades implicam em confiança direta do empregador, independentemente de possuírem ou não poderes de mando, gestão ou fiscalização, porém com o exercício de atribuições de maior confiança inseridas na estrutura do banco. Assim, não sendo esta a hipótese dos autos, devido o pagamento de horas extras acima da sexta hora diária. (TRT 1ª R.; RO

0001590-87.2012.5.01.0244; Sexta Turma; Rel. Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano; DORJ 11/05/2016)[212]

85038047 - RECURSO DE REVISTA. BANCO DO BRASIL S.A. ART. 224, § 2º, DA CLT. CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A configuração da função de confiança bancária. hábil a excepcionar a jornada de trabalho regular de seis horas. exige a efetiva demonstração de que o empregado dispõe depoderes de mando, gestão, fiscalização ou supervisão, aptos a configurar a fidúcia especial. Para a caracterização da função de confiança, portanto, não basta a denominação do cargo ou o simples pagamento de gratificação não inferior a um terço do salário do empregado. É obrigatório que o bancário, defato, desempenhe as funções previstas no art. 224, § 2º, da CLT. No caso concreto, diante da premissa fático-probatória fixada no acórdão regional, que não restou demonstrado nos autos que os substituídos, no exercício de suas funções, fossem detentores de fidúcia especial, afere-se, indene de dúvidas, a ausência do requisito essencial para o enquadramento dos substituídos na hipótese de exceção prevista no art. 224, § 2º, da CLT. Por consequência, submetem-se à jornada bancária de seis horas. Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA DO BANCO DO BRASIL. REMUNERAÇÃO DAS 7ª E 8ª HORAS EXTRAORDINÁRIAS. COMPENSAÇÃO COM GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SÚMULA Nº 109 DO TST. A decisão regional, nos termos em que restou definida a inviabilidade da compensação das horas extraordinárias com a gratificação de função, encontra-se em estreita sintonia com a Súmula nº 109 do TST, segundo a qual o bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que recebe gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem. Saliente-se que o entendimento adotado por meio da Orientação Jurisprudencial Transitória nº 70 da SBDI-1 do TST responde a uma peculiaridade específica do caso da Caixa Econômica Federal, não se aplicando ao Plano de Cargos e Salários do Banco do Brasil. Recurso de revista não conhecido. (TST; RR 0000331-40.2012.5.09.0016; Sétima Turma; Rel. Min. Vieira de Mello Filho; DEJT 10/06/2016; Pág. 1725)[213]

---

[212] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (1ª Região). Processo RO 0001590-87.2012.5.01.0244, Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano, 6ª Turma, Rio de Janeiro, 11 de maio de 2016. Data da publicação DORJ: 11.05.2016.

[213] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR 0000331-40.2012.5.09.0016, Relator: Min. Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Brasília, 10 de junho de 2016. Data da publicação DEJT: 10.06.2016, p. 1725.

3.3.4 Pré contratação de horas extras

Como alternativa à configuração de cargos de gestão, cargos de confiança e cargos técnicos, alguns bancos optam por fazer a pré ou pós contratação de horas extraordinárias.

Nesse tipo de estratégia, os bancos optam por contratar seus empregados com a jornada de 6 horas, nos termos do artigo 224, *caput*, da CLT. Contudo, o salário combinado durante a negociação pré-contratual não é o que consta anotado nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos(as) trabalhadores(as) bancários(as). Isso porque, embora o contrato aborde uma jornada de 6 horas e duração de 30 horas semanais de trabalho, as horas exigida efetivamente trabalhadas são de 8 horas e duração de 40 horas semanais, conforme permissivo legal previsto no artigo 225 da CLT, *in verbis:*

> Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho[214]

Contudo, embora o artigo acima mencione que a duração do trabalho ”poderá” ser **excepcionalmente** prorrogada, nos bancos que adotam essa estratégia, por vezes a prorrogação da jornada normal é efetuada desde o início da contratação, como é o caso do Banco Daycoval, ou por vezes ocorre exatamente após o término do período de duração máxima de um contrato de experiência (90 dias).

A jurisprudência, por sua vez, entende que somente a primeira hipótese geraria a nulidade da contratação prévia de horas extras, conforme entendimento exposto na súmula 199 do TST:

Súmula nº 199 do TST

[214] BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02.abr.2014.

> BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
> I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)
> II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)[215]

Em referida súmula, é possível se depreender que, caso firmado um acordo de prorrogação de jornada em duas horas diárias, logo no início do vínculo de emprego, ou logo após à assinatura do contrato de trabalho, gera nulidade desse acordo, considerando que há a prorrogação habitual de horas extraordinárias, em analogia ao entendimento exposto no item IV da súmula 85 do TST, *in verbis:*

> Súmula nº 85 do TST
> COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016
> I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
> II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)
> III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
> IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

---

[215] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55>. Acesso em 14.jul.2016.

> V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.
> VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.[216]

Nesse sentido, não há explicações plausíveis para apenas a pré-contratação de horas extraordinárias dos bancários ser considerada nula, e a pós-contratação ser considerada válida. Isso porque, nos termos do item IV da súmula 85 do TST narrado acima, a prestação habitual de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada e, em analogia, deveria descaracterizar um acordo de prorrogação de jornada.

O cálculo para apuração das horas realmente devidas é feito por meio da incorporação das horas habitualmente pagas a título de horas pré-contratadas ao salário base pago, para então usar essa nova base de cálculo com a posterior aplicação do divisor de horas extras e apuração do salário-hora. Em razão dos sábados e dos feriados também serem objeto de reflexo das horas extras praticadas na semana, além dos domingos, a apuração do reflexo em Descanso Semanal Remunerado ("DSR") também será superior do que o cálculo de horas extraordinárias de outras categorias.

Apenas para ilustrar, se um bancário com o cargo de analista de produtos é contratado para trabalhar em um banco múltiplo como o Itaú ou o Santander, certamente exercerá, para aquele banco, um cargo de confiança, ganhando gratificação de função no valor de 55% sobre seu salário base. Utilizar-se-á o piso da categoria previsto na convenção coletiva de 2016/2018 para a jornada de 6 horas, que é de R$ 1.946,68. Então o salário desse bancário será de R$ 3.017,35, em razão da gratificação de função.

Já em um banco que realiza a pós contratação de horas extras, esse empregado ficará o período de experiência laborando 6 horas diárias, e com o salário de R$ 1.946,68. Após 90 dias, a jornada será elastecida para 8 horas diárias. Se considerar 22 dias úteis em um mês (e 8 dias para o DSR, considerando os sábados e os domingos), há a quantia de R$ 713,78 para as horas extras (44 horas extraordinárias por mês) e R$ 259,56 para o

---

[216] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55>. Acesso em 14.jul.2016.

reflexo em horas extras. Assim, o salário final seria R$ 2.920,02 (se o divisor 180 for utilizado).

Sobre o assunto, observe alguns julgados:

> HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO POSTERIOR ÀADMISSÃO. NULIDADE. A jurisprudência consagrou a nulidade da pré-contrataçãode horas extras quando da admissão do empregado, conforme a Súmula nº 199, I, do TST. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, cabendo o pagamento das horas extras com o acréscimo de, no mínimo, 50% das horasexcedentes. Estas, se ocorridas após a admissão, desde que para evento provisório, não serão consideradas como pré-contratadas (ex-OJ nº 48, da SDI-I, do TST, agora incorporada ao texto da Súmula nº 199, I, do TST). No caso dos autos, passando a jornada pré-contratada a ser a usual do empregado, é nulo o acordo firmado, ainda que posterior à admissão. HORAS NOTURNA REDUZIDA. CÔMPUTO INCORRETO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. A ré, de fato, não computava a jornada reduzida para cálculo das horas extras. A jornada prevista no ponto de fl. 461, por exemplo, é das 16h30min à 1h30min, com 1h de intervalo. Seriam 8h de trabalho, se considerado o horário normal, ao computar a hora reduzida, teríamos 26,25h extras por dia. O contracheque relativo a este mês não remunera sequer a 7ª e 8ª horas contratadas. MULTA DE 10%, COM BASE NO ART. 832 , § 1º , DA CLT . HONORÁRIOS PERICIAIS ADIANTADOS PELO RÉU, COM BASE NO ART. 879 , § 6º , DA CLT . O art. 832 , § 1º , da CLT , não prevê penalidade para o caso de não cumprimento da sentença, e o art. 879, § 6º, da mesma lei, também não imputa ao sucumbente na ação os ônus da perícia. A liquidação e execução do julgado têm suas próprias regras para o caso de descumprimento da sentença homologatória, bem como o art. 790-B, da CLT , prevê quem deve custear os honorários periciais. Portanto, não há fundamento para sustentar a multa aplicada e a imposição de custeio pelo réu de eventuais honorários periciais....[217]

> RECURSO DE REVISTA. BANCÁRIO. HORAS EXTRAS. PRÉ-CONTRATAÇÃO POSTERIOR À CONTRATAÇÃO A TÍTULO DE EXPERIÊNCIA. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais deste Tribunal firmou entendimento de que a pré-contratação de horas extras, mesmo em momento posterior à admissão, configura fraude à lei, quando realizadas de forma habitual e uniforme, desvinculada da necessidade imperiosa da prestação de serviço suplementar. Incidência do óbice do art. 896 , § 7º , do CLT . Recurso de revista de que não se conhece.[218]

---

[217] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (1ª Região). Processo RO 00014086720115010008, Relatora: Volia Bomfim Cassar, 2ª Turma, Rio de Janeiro, 09 de julho de 2014. Data da publicação DORJ: 09.07.2014.
[218] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR 1680001320095020051, Relator: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Brasília, 18 de dezembro de 2015. Data da publicação DEJT: 18.12.15.

> RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 2. MULTA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTELATÓRIOS. 3. BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS. CURTO PERÍODO APÓS A CONTRATAÇÃO. EFEITOS DA SÚMULA 199/TST. A despeito da redação do art. 225 da CLT, segundo o qual a duração normal do trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada por duas horas, esta Corte Especializada entende ser nula cláusula do contrato de trabalho que estabeleça de forma contínua o extrapolamento da jornada do empregado, exceto quando o ajuste é posterior àadmissão, tendo em vista que já está definido o salário básico do empregado. No caso dos autos, segundo consta do acórdão recorrido, "o acordo para prorrogação de horário de trabalho (fl. 68), logo ao término do período de experiência não tem valor...". A rigor, conclui-se que não houve efetivamente a contratação prévia de horas extras. Todavia, o fato de a pactuação de horas extras ter-se dado dentro de um curtíssimo período após a admissão da Reclamante (logo depois do término do período de experiência) torna evidente a conduta fraudulenta do Banco empregador, que dissimulou uma indireta pré-contratação de horas extras. Nesse quadro , torna-se inviável alterar o acórdão recorrido, tendo em vista que , de seu detido cotejo com as razões de recurso , conclui-se não haver a demonstração de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas "a", "b" e "c" do art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido.[219]

3.3.5 Divisor 150 e divisor 200

Apenas para mostrar uma questão recente na Justiça do Trabalho e importante para os bancários: o divisor para as horas extras.

A importância desse tema é que, por meio do divisor é que se obtém o valor do salário-hora dos trabalhadores, e meio pelo qual se pode calcular as horas extraordinárias devidas a um empregado que trabalhe em jornada extraordinária.

---

[219] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR 32004420125020024, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Brasília, 18 de dezembro de 2015. Data da publicação DEJT: 18.12.15.

Nos termos do artigo 64 da CLT, o divisor de horas extras para o empregado mensalista é obtido pela multiplicação da jornada contratual de um dia de trabalho com o número de dias de um mês (30 dias). Observe a redação do artigo:

> Art. 64 - O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.[220]

Nessa ótica, o divisor de horas extras, nos termos da jornada prevista constitucionalmente (colocar inciso do 7º), seria o número 240 (em que 8 horas diárias de serviço são multiplicadas por 30, resultando em 240, ou, mais direto: 8x30=240).

Ao observarmos a rotina dos cálculos trabalhistas, entretanto, depara-se com o uso do divisor 220 para o cálculo do salário-hora. Referido divisor não corresponde à letra literal do disposto no artigo 64 da CLT pois a norma constitucional, ao contrário do artigo 11 da CLT, reduziu a duração semanal de trabalho de 48 horas para 44 horas (recorde-se que o sábado é considerado dia útil, e o DSR – descanso semanal remunerado – deve apenas coincidir com o domingo de forma preferencial. Ainda assim, durante a semana, todos os trabalhadores nacionais tem direito a um descanso remunerado na semana, em que não se trabalha mas se recebe. Então cada semana de trabalho tem seis dias úteis e um descanso).

Para se chegar em referida redução de 20 horas em um mês de trabalho, e para se obter o divisor 220, três formas podem ser utilizadas: (i) a obtenção da jornada diária com a divisão de 44 horas semanais por 6 dias na semana (retirando apenas um dia, para que o DSR não seja computado como dia útil), para posterior multiplicação por 30 (mais diretamente, 44/6=7,33...[221]; e 7,33x30=220); (ii) a redução de 4 horas semanais impacta em 20 horas mensais a serem retiradas do divisor final, em razão da multiplicação de 4 por 5 semanas, que é a quantidade de semanas a serem computadas nos termos da Lei nº 605/49 (de forma mais objetiva, 4x5=20; e 240-20=220); (iii) uma regra de três simples:

---

[220] BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02.abr.2014.
[221] Os três pontos simbolizam uma dízima periódica.

48 horas está para o divisor 240 assim como duração semanal de 44 horas está para o divisor 220.

Nesse sentido, o uso do divisor 180 para trabalhadores com jornadas de 6 horas apenas se justifica para aqueles que possuem duração semanal de trabalho de 36 horas semanais. Isso porque, nos moldes narrados acima, a mera multiplicação de 6x30=180 apenas se justifica se houve trabalho em todos os dias úteis. Assim, a jornada de 36, quando dividida por 6 dias úteis de trabalho, gera a jornada de 6 horas, que por sua vez pode ser multiplica por 30 para se obter o divisor 180.

O mesmo não vale, contudo, para a jornada de 6 horas de trabalhadores com uma duração semanal do trabalho de 30 horas, como é o caso dos trabalhadores bancários. Nesse sentido, o artigo 224 da CLT, em seu *caput*, determina que a jornada de 6 horas contínuas será feita nos dias úteis, com exceção dos sábados, o que perfaz um total de 30 horas de trabalho por semana, *in verbis:*

> Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas continuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.[222]

Referida redação deixa clara a intenção do legislador: para a categoria bancária, o sábado é dia útil não trabalhado. A construção gramatical determina os dias úteis, não excluindo o sábado desse conceito, mas tão somente o trabalho realizado nesse dia.

Portanto, para a obtenção do divisor de horas extraordinárias, o sábado continuará sendo utilizado como dia útil. Assim, para o bancário enquadrado no *caput* do artigo 224 da CLT, utilizar-se-á a mesma metodologia dupla para a obtenção do divisor 220: (i) com a duração semanal do trabalho de 30 horas, a jornada diária é obtida pelo resultado da divisão do número 30 por 6 dias úteis, o que resulta em 5 horas diárias que serão, por sua vez, multiplicadas por 30, referente ao determinado no artigo 64 da CLT, o que gera o divisor 150 (para objetificar a conta, 30/6=5; 5x30=150); (ii) ou, com a duração

[222] BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02.abr.2014.

semanal do trabalho bancário técnico em 30 horas, e a multiplicação por 5 semanas, nos termos da Lei nº 605/49, também se obtendo o divisor 150 (para simplificar, 30x5=150); (iii) em uma regra de três simples, o divisor 180 está para a duração semanal do trabalho de 36 horas, assim como o divisor 150 está para a duração semanal de 30 horas.

A última metodologia de cálculo ainda reflete o princípio da igualdade prevista no artigo 5º, *caput* e inciso I da CRFB, bem como o princípio da proporcionalidade (Teorema de Tales), considerando que uma duração semanal do trabalho menor deve gerar um divisor de horas menor, e consequentemente, inversamente proporcional, um salário hora maior para os trabalhadores de referida jornada. Isso porque usar o divisor 180 para trabalhadores com durações de trabalho diversas (30 horas semanais e 36 horas semanais) gera desequilíbrio salarial e ofensa à proporcionalidade.

Todavia, não considerando o raciocínio acima, em 2012 foi editada a súmula 124 do TST, com a seguinte redação:

> Súmula nº 124 do TST
> BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
> I – O divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:
> a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;
> b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.
> II – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:
> a)180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;
> b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.[223]

A questão do divisor dos bancários, de setembro de2012 até novembro de 2016, ficou restrita a entender se o sábado era considerado descanso semanal remunerado para categoria bancária.

---

[223] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102>. Acesso em 14.jul.2016.

Apesar da aparente conquista para a categoria, a previsão sumular do divisor 150 para os bancários trazia várias inseguranças jurídicas e a demonstração da atecnicidade jurídica. Isso porque, a princípio, a convenção coletiva dos bancários é feita de forma nacional desde 1992, pelo que não se cogita em diferenciação de "ajuste coletivo" no sentido de prever o sábado como descanso remunerado.

Em segundo lugar, o sábado nunca foi considerado DSR na norma coletiva, e sim mero reflexo das horas prestadas ao longo da semana. Ainda assim, houve inúmeros julgados sobre essa questão:

> 28149626 - HORAS EXTRAS. ART. 224, § 2º, DA CLT. Não configura cargo deconfiança bancária, nos termos do art. 224, § 2º, da CLT, o exercício de cargo em comissão cujas tarefas têm caráter técnico-operacional, sem fidúcia especial, delegação de responsabilidade do empregador ou subordinados (inteligência da Súmula nº 102 do colendo tst). Divisor. Conforme a diretriz contida na alínea a do item I da Súmula nº 124 do colendo TST, deve ser utilizado o divisor 150 para o cálculo das horas extras do bancário, tendo em vista a previsão em normas coletivas no sentido de que as horas extras prestadas durante a semana refletirão nos repousos remunerados, inclusive em sábados e feriados. Compensação. A eg. 2ª turma entende que no cálculo das 7ª e 8ª horas do bancário como extra deve ser compensado o valor da diferença entre as gratificações de função pagas com opção de jornada de 8 e 6 horas. Recursos conhecidos (parcialmente o da reclamada) e não providos. I-. (TRT 10ª R.; RO 0000269-05.2014.5.10.0015; Segunda Turma; Rel. Des. Mário Macedo Fernandes Caron; Julg. 29/04/2015; DEJTDF 22/05/2015; Pág. 36)[224]

Assim, a questão do divisor foi objeto do primeiro julgamento de recurso repetitivo no TST, conforme notícia do dia 21 de novembro de 2016, a seguir transcrita:

> A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu nesta segunda-feira (21), por maioria de votos, que o divisor aplicável para o cálculo das horas extras dos bancários, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT, sendo 180 e 220, para a jornada

[224] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (10ª Região). Processo RO 0000269-05.2014.5.10.0015, Relator: Mário Macedo Fernandes Caron, 2ª Turma. Brasília, 22 de maio de 2015. Data da publicação DEJTDF: 22/05/2015, p. 36.

normal de seis e oito horas, respectivamente. A decisão seguiu majoritariamente o voto do relator, ministro Cláudio Brandão (foto).

O julgamento foi o primeiro do TST a ser submetido à sistemática dos recursos repetitivos, introduzida pela Lei 13.015/2014. A tese fixada tem efeito vinculante e deve ser aplicada a todos os processos que tratam do mesmo tema, conforme a modulação de efeitos também decidida na sessão. Assim, os recursos contra decisões que coincidem com a orientação adotada terão seguimento negado. Caso seja divergente, a decisão deverá ser novamente examinada pelo Tribunal Regional do Trabalho de origem.

Ao fim da sessão, que durou cerca de 12 horas, o presidente do TST, ministro Ives Gandra Martins Filho, destacou a importância do julgamento. "Inauguramos um novo sistema de julgamentos, de temas e não de casos", afirmou. Somente no TST, existem cerca de 8 mil processos que discutem o divisor bancário.

O julgamento mobilizou as instituições do sistema financeiro e as entidades sindicais de representação dos trabalhadores. Em maio, o TST realizou audiência pública para colher subsídios para a decisão. Na sessão de hoje, além dos advogados das partes diretamente envolvidas (uma bancária e o Banco Santander Brasil S. A.), participaram como *amici curiae* representantes da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), das Federações dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte (FETEC-CUT/CN), do Paraná (Fetec/PR) e de São Paulo, da Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais (Fetrafi-MG/CUT), do Rio de Janeiro e Espírito Santo (Fetraf-RJ/ES), do Nordeste (Fetrafi/NE) e do Rio Grande do Sul (Fetrafi-RS/CUT), do Banco de Brasília S.A. (BRB), do Banco do Estado do Rio Grande do Sul, das Confederações Nacionais dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf) e nas Empresas de Crédito (Contec) e da Associação Nacional dos Beneficiários dos Planos de Regulamento Básico e Regulamento dos Planos de Benefícios (ANBERR).

Controvérsia

Segundo o artigo 224 da CLT, a duração normal do trabalho dos bancários é de seis horas contínuas nos dias úteis, "com exceção dos sábados", num total de 30 horas de trabalho por semana.

Até 2012, a jurisprudência do TST previa que o divisor a ser aplicado no cálculo das horas extras dos bancários seria de 180 para a jornada de seis horas e 220 para a de oito horas. Em 2012, a redação da Súmula 124 foi alterada para estabelecer que, "se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado", o divisor aplicável é de 150 para a jornada de seis horas e 200 para a jornada de oito horas.

Desta forma, o tema central da controvérsia era a natureza jurídica do sábado - se dia útil não trabalhado ou dia de repouso remunerado. No caso dos bancos estatais (Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal), os regulamentos consideram expressamente que o sábado como dia de descanso. No caso dos bancos privados, os acordos não são explícitos nesse sentido.

Segundo as entidades representativas dos trabalhadores, a lei, ao prever que o trabalho semanal do bancário será cumprido de segunda a sexta, estabeleceu o sábado e o domingo como dias de repouso semanal remunerado, o que, consequentemente, repercutiria na fixação do divisor das horas extras. Segundo sindicatos e federações, as normas coletivas firmadas pela Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) também consagram essa tese, ao preverem que, quando houver prestação de horas extras durante toda a semana anterior, serão pagos também o valor

correspondente ao dia de descanso, "inclusive sábados e feriados". Apesar da legislação, dos acordos e da súmula, as entidades afirmavam que "os bancos continuam se recusando a utilizar o divisor correto".

Os bancos, por sua vez, sustentavam que os divisores 150 e 200 só seriam aplicáveis quando houver expressa previsão em norma coletiva do sábado como dia de repouso remunerado, o que não ocorre em diversos estabelecimentos. Segundo a FENABAN, a cláusula normativa firmada pelos bancos privados se limita a tratar dos reflexos das horas extras, "sem alterar, nem mesmo implicitamente, a natureza jurídica dos sábados", que é a de dia útil não trabalhado, nem repercute no divisor.

Tese

A tese jurídica fixada no julgamento, conforme exige a sistemática dos recursos repetitivos, foi a seguinte:

1. O número de dias de repouso semanal remunerado pode ser ampliado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, como decorrência do exercício da autonomia sindical.

2 . O divisor corresponde ao número de horas remuneradas pelo salário mensal, independentemente de serem trabalhadas ou não.

3. O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para a jornada normal de seis e oito horas, respectivamente.

4. A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso.

5. O número de semanas do mês é 4,2857, resultante da divisão de 30 (dias do mês) por 7 (dias da semana), não sendo válida, para efeito de definição do divisor, a multiplicação da duração semanal por 5.

6. Em caso de redução da duração semanal do trabalho, o divisor é obtido na forma prevista na Súmula 431 (multiplicação por 30 do resultado da divisão do número de horas trabalhadas por semana pelos dias úteis).

Ficaram vencidos, quanto à tese, os ministros Emmanoel Pereira, Aloysio Corrêa da Veiga, José Roberto Freire Pimenta, Alexandre Agra Belmonte e Ives Gandra Filho.

Pelo voto prevalente do ministro presidente, decidiu-se que as convenções e acordos coletivos dos bancários, no caso concreto, não deram ao sábado a natureza de repouso semanal remunerado. Neste tópico, ficaram vencidos os ministros Cláudio Brandão, Emmanoel Pereira, Augusto César Leite de Carvalho, Aloysio Corrêa da Veiga, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann e Alexandre Agra Belmonte.

Também pelo voto prevalente do ministro presidente, a SDI-1 decidiu proclamar o resultado da decisão, sem submeter a matéria ao Tribunal Pleno. Ficaram vencidos nesse ponto os ministros Renato de Lacerda Paiva, Aloysio Corrêa da Veiga, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann e Alexandre Agra Belmonte. E, por maioria (11 votos a 3), decidiu-se remeter a matéria à Comissão de Jurisprudência para efeito de alteração da redação da Súmula 124, a ser submetida ao Pleno.

Modulação

Para fins de observância obrigatória da tese, a nova orientação não alcança estritamente as decisões de mérito de Turmas do TST, ou da própria SDI-1, acerca do divisor bancário, proferidas no período de 27/9/2012, quando entrou em vigor a nova redação da Súmula 124, até a presente data.

A modulação aprovada foi proposta pelo ministro João Oreste Dalazen. Ficaram vencidos os ministros Márcio Eurico Vitral Amaro, Augusto

> César Leite de Carvalho e Ives Gandra Filho, que votaram pela não modulação, e parcialmente os ministros Brito Pereira, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann, que votaram por modulação em sentido diverso.[225]

Embora a revisão da súmula 124 seja necessária, ainda não há como concordar que a conclusão do julgado tenha sido válida nos termos já expostos, considerando que a fixação de divisor idêntico para trabalhadores com duração semanal de trabalho de 30 ou de 36 horas não seja condizente com o ordenamento constitucional.

3.4 CARREIRAS E FUNÇÕES

Embora haja inúmeras atividades não bancárias a serem exercidas dentro do conceito de banco múltiplo e com a expansão/diversificação de ramos de atividades dos grupos econômicos bancários, com o norte indicado pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), há ser conhecido que há inúmeros cargos afetos somente à categoria bancária.

Nesse ambiente, é comum a discussão sobre desvio de função e/ou acúmulo de função. Entretanto, o entendimento prevalecente é de que não há previsão legal para o pagamento de indenização, diferenças ou acréscimos salariais ou até mesmo adicionais remuneratórios em razão de desvio ou acúmulo de mais de uma atividade dentro do mesmo cargo ou função, em razão do princípio da legalidade (art. 5º, II, da CRFB). A corroborar esse entendimento, cita-se o parágrafo único do art. 456 da CLT.

---

[225] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do TST. **TST define divisores 180 e 220 para cálculo das horas extras de bancários**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-define-divisores-180-e-220-para-calculo-das-horas-extras-de-bancarios?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2%26_101_INSTANCE_89Dk_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_89Dk_keywords%3D%26_101_INSTANCE_89Dk_delta%3D10%26_101_INSTANCE_89Dk_cur%3D6%26_101_INSTANCE_89Dk_andOperator%3Dtrue>. Acesso em 10.dez.2016.

Outro argumento é de que os bancos privados, em geral, não possuem quadro de carreira homologado no MTE, nos termos do artigo 460, §2º da CLT.

O mesmo não ocorre com os bancos públicos. O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal possuem quadro de carreira, pelo que o exercício de atividades que não estejam previstas para determinado cargo ou função ensejam o enquadramento funcional do empregado em outra função, ou então o ajuste salarial de acordo com o acúmulo de funções diversas.

Ressalta-se que, nesses tipos de quadros, é comum a previsão de uma gratificação a cada promoção para uma função superior, que não se confunde com as gratificações citadas no parágrafo único do art. 62 ou do §2º do art. 224 da CLT. Assim, o reajuste salarial fica restrito àquele reajuste anual, previsto em acordo coletivo próprio para cada um desses bancos (esclarece-se: forma a norma coletiva nacional dos bancos, há a negociação nacional entre CONTRAF-CUT e o BB e com a CEF, gerando, assim, acordos coletivos próprios de vigência nacional), e a cada promoção do empregado, seja por mérito, seja por antiguidade, será remunerada por meio de gratificação de função própria, com siglas próprias previstas em cada quadro de carreira.

Não se confunda plano de carreira com quadro de carreira. O fato de as empresas preverem uma hierarquização de cargos e um plano de carreira para o crescimento profissional de cada um de seus empregados não equivale ao planejamento fixo para cargo ou função previsto em quadro de carreira que, além do mais, deverá ser registrado e homologado no MTE.

Nesse sentido, não se há confundir que a aplicação da Orientação Jurisprudencial (OJ) transitória nº 70 da Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) do TST seja extensível a todos os bancos, porque não se cogita de compensação da gratificação de função do art. 224, §2º da CLT, com a gratificação paga para os empregados com jornada de 6 horas, mas que já receberam alguma promoção dentro da CEF, com a gratificação paga aos empregados de 8 horas também nesse banco específico. Observe a seguinte jurisprudência, para ilustrar:

27052971 - RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS PRESTADAS POR BANCÁRIO NÃO EXERCENTE DE CARGO DE CONFIANÇA. IMPOSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO DA PARCELA COM A

> GRATIFICAÇÃO RECEBIDA. INAPLICABILIDADE DA OJ TRANSITÓRIA Nº 70 DA SDI-1. PRECEDENTE DO C. TST. Por força do disposto na Súmula nº 109 do TST, o bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que recebe gratificação de função, não pode ter as horas extraordinárias compensadas com o valor daquela gratificação, pois o plus percebido pelo autor apenas remunerava a responsabilidade do cargo técnico exercido. Outrossim, não cabe a aplicação analógica da Súmula transitória nº 70 da sdi-1, visto que tal entendimento é específico da Caixa Econômica federal. Saliente-se que tal especificidade decorre do fato de que, na CEF, um mesmo cargo comporta, à escolha do trabalhador, jornada de 6 ou 8 horas, sendo que, em ambas as hipóteses, há percepção de gratificação. Ante tal peculiaridade, o TST permite a dedução da diferença entre as gratificações da carga horária de 6 e de 8 horas, da totalidade da condenação em horas extras. Entretanto, os normativos do banco ora reclamado não contêm disposição semelhante, porquanto o cargodesempenhado pelo autor não permite opção gratificada pela jornada de 6 horas. Logo, a hipótese não detém idêntico subtrato fático e/ou jurídico que autorize a incidência da Súmula transitória nº 70 da sdi-1, o que torna tal entendimento inaplicável ao presente caso. Entendimento explicitado no e-rr. 153600- 06.2004.5.06.0003, relatora ministra Maria de Assis calsing, sdi-1, julgado em 10.12.2009, dejt de 18.12.2009. Recurso patronal não provido. (TRT 13ª R.; RO 0046400-81.2014.5.13.0006; Segunda Turma; Rel. Des. Wolney de Macedo Cordeiro; Julg. 03/02/2015; DEJTPB 06/02/2015; Pág. 10)[226]

Por fim a esse tópico, ressalta-se a atualização do quadro de carreira deverá ocorrer a cada 2 anos, para que haja acompanhamento da inflação e dos salários de acordo com o mercado de trabalho. Contudo, em mudança recente do quadro de carreira do Banco do Brasil, inúmeros cargos que eram considerados como cargos de confiança do art. 224, §2º da CLT, foram re-enquadrados como cargos técnicos, com jornada de 6 horas.

Isso ensejou, por parte do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Osasco e Região (SEEB-SP), o ajuizamento de ações coletivas pleiteando o pagamento de 7ª e 8ª horas para os empregados ocupantes desses cargos do Banco do Brasil, em razão da mudança do plano de carreira, ante a inexistência de mudança de responsabilidades ou atividades dos cargos específicos. Ora, se a única mudança foi a jornada, não haveria motivos plausíveis para o entendimento que, anteriormente, os cargos eram de confiança, a ensejar o pagamento das horas anteriormente prestadas como extraordinárias.

---

[226] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (13ª Região). Processo RO 0046400-81.2014.5.13.0006; Relator: Wolney de Macedo Cordeiro, 2ª Turma. Paraíba, 06 de fevereiro de 2015. Data da publicação DEJPB: 06.02.2015. p. 10.

O quadro abaixo demonstra o ajuizamento dessas ações:

Tabela 02. Ações Coletivas Banco do Brasil

Cargo	Unidade	Segundo número de processo (atualizado)	Situação
Assistente A	CSI	0002162612013502 0056	Sentença extinguiu o feito sem resolução do mérito em razão da ilegitimidade do Sindicato. TRT manteve a decisão
Assistente A	GECOI	0002270742013502 0029	Aguardando redação de sentença desde 20.03.2015.
Assistente A	CSO	0002384552013502 0015	Após denegação de recurso ordinário. Foi ajuizado Recurso de Revista em 18/12/2014, ainda sem julgamento.
Assistente A	GECEX	0002389042013502 0007	Foi interposto recurso ordinário e o tribunal acolheu nossa tese. O processo vai voltar para a 1ª instância para julgar o mérito da ação.
Assistente B	CSO	0002319932013502 0004	Interpusemos Recurso de Revista visando reconhecer o cerceamento de prova quanto ao deferimento da contradita de nossas testemunhas.
Assistente B	GECEX	0002087232013502 0088	Após decisão que rejeitou por unanimidade os embargos declaratórios, apresentou-se Recurso de Revista que forma rejeitados. Interpusemos Agravo de Instrumento
Assistente B	CSI	0002278602013502 0026	Sentença foi procedente e o banco recorreu. Não há decisão do Recurso Ordinário do Banco.

Assistente B	CSL	0002151022013502 0066	Foi designada audiência para 08/03/2016.
Assistente A	GIMOB	0002167832013502 0056	Após TRT negar por unanimidade Recurso ordinário, foi interposto Recurso de Revista, ainda pendente de julgamento.
Assistente A	GECEX	0002422952013502 0038	Em 17/11/14 o processo foi extinto sem resolução de mérito. Interposto Recurso Ordinário o qual não foi acolhido. Interposto Recurso de Revista.
Assistente A	RESEG	0002139312013502 0084	Acordão em 13/02/2015 deu provimento ao recurso interposto pelo SEEB, anulando a decisão inicial e determinando o retorno dos autos à primeira instancia. Banco recorreu de revista e não há julgamento do Recurso de Revista.
Assistente A	RESEG	0002139312013502 0084	Acordão em 13/02/2015 deu provimento ao recurso interposto pelo SEEB, anulando a decisão inicial e determinando o retorno dos autos à primeira instancia. Banco recorreu de revista e não há julgamento do Recurso de Revista.
Assistente A	GECOI	0002354622013502 0001	Em 10/12/2014 foi publicado despacho denegatório do Recuso de Revista interposto. Desta decisão foi interposto agravo de instrumento, ainda pendente de julgamento.
Assistente A	GEPES	0002364952013502 0037	A pedido do SEEB desistiu-se do processo por falta de testemunhas.

Assistente B	CSO	0002316262013502 0009	Processo foi extinto sem julgamento do mérito por ilegitimidade. Interpusemos Recurso ordinário em 08.05.15
Assistente B	CSO	0002316262013502 0009	Processo foi extinto sem julgamento do mérito por ilegitimidade. Interpusemos Recurso ordinário em 08.05.15
Assistente B	RESEG	0002351752013502 0044	Em audiência realizada desistimos da ação por falta de testemunhas.
Assistente B	GEPES	0002378642013502 0042	Após despacho denegatório de recurso de revista em 16/03/2015, foi interposto agravo de instrumento, ainda pendente de julgamento.
Assistente B	GECEX	0002379062013502 0024	Desistismos da ação, tendo em vista que o cargo de analista B não existe no setor GECEX.
Assistente B	CSL	0002170872013502 0072	Em 16/04/14 desistimos da ação, em virtude da falta de testemunhas a nosso favor, para produção de provas.
Assistente B	GECOI	0002412932013502 0024	Em 08/04/14 desistimos da ação, em virtude da falta de testemunhas a nosso favor, para produção de provas.
Assistente B	CSA	0002175882013502 0079	Após despacho denegatório de recurso de revista em 10/12/2014, foi interposto agravo de instrumento em 18/12/2014, ainda pendente de julgamento.
Assistente A	CSA	0002246952013502 0045	Última movimentação foi a publicação da data da distribuição do processo na 2ª instância. Estamos aguardando o julgamento do Recurso Ordinário interposto pelo SEEB.

Assistentes de Negócios	Ag. Estilo Ag. Varejo	0000041482014502 0081	Audiência de instrução realizada em 08/06/15, com julgamento marcado para o dia 17/07/15.
Assistentes de Negócios	Ag. Corpo-rate Ag. Large Corpo rate	0002302062014502 0042	Audiência de instrução realizada, sendo que a juíza não instruiu e chamou o processo à conclusão para julgar, tendo em vista que seu posicionamento é pela extinção por ilegitimidade de parte.
Analista Técnico	CABB	0000297682014502 0023	Após despacho denegatório de recurso de revista em 08/04/2015, foi interposto agravo de instrumento em 15/04/15, ainda pendente de julgamento.
Assistente A em Unidade de Apoio	SAC	0001115582014502 0075	Audiência designada para o dia 08/12/15 às 10:00 hs.

Fonte: Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região[227]

Segue uma das sentenças proferidas nessas ações:

> PELO EXPOSTO, julga-se PROCEDENTE EM PARTE o pedido para, nos autos da ação civil coletiva que o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Osasco e Região propõe em face de Banco do Brasil S/A: I) declarar prescritos os créditos, dos substituídos, anteriores a 11 de novembro de 2006; II) reconhecer que os empregados da reclamada ora substituídos, que na base territorial do autor ocupavam as funções de Assistente A UN, cargo atualmente denominado Assistente de Negócios, independentemente do segmento no qual atue, se em segmento Estilo ou em segmento Varejo, no período de 11 de novembro de 2006 a 28 de janeiro de 2013, estavam abrangidos pela regra

[227] Tabela disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Uploads/Seu_Banco/11/Arquivos/acoes_grupos_7e8horas_29jun.pdf>. Acesso em 10.dez.2016.

> do caput do art. 224 da CLT, com direito à jornada contratual de 6 horas diárias e 30 semanais; III) reconhecer que os empregados da reclamada ora substituídos, que na base territorial do autor ocupavam funções de Assistente A UN, atualmente denominadas Assistente de Negócios, segmento Estilo ou segmento Varejo, no período de 11 de novembro de 2006 a 28 de janeiro de 2013, tem direito a receber como horas extras as 7ª e 8ª horas trabalhadas diariamente ou as horas que excediam a jornada de 30 horas semanais, com adicional de 50% e reflexos em descansos semanais remunerados (domingos), em feriados e em sábados, e em férias mais de 1/3, 13º salários e depósitos do FGTS, e com reflexos em licença-saúde e licenças-prêmio indenizadas, adotando-se o divisor 180.[228]

3.5 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Conforme exposto acima, não se pode confundir as categorias profissionais de bancários com as de financiários, embora sejam figuras semelhantes. Justamente pela congruência das instituições financeiras em grupos bancários, a organização sindical dos empregados dessas categorias econômicas é dada, por vezes, em uma única estrutura sindical, havendo inúmeros sindicatos dos bancários e financiários por território.

Resultado dessa confluência dos diversos ramos da atividade financeira em grupos econômicos é a existência da CONTRAF-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro), criada em janeiro de 2006, com o objetivo de atender O objetivo da Contraf-CUT é atender a uma "demanda das diversas categorias envolvidas em atividades do sistema financeiro. Muitas delas permanecem à margem da Convenção Coletiva Nacional dos Bancários [...]."[229]

Ainda que haja uma Confederação unificando, a nível nacional, as categorias que trabalham para empresas que operam no sistema financeiro, a nível estadual as Federações também apresentam tentativas de unificar ambas as categorias profissionais.

---

[228] BRASIL. 81ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juiz: Marcelo Donizeti Barbosa. São Paulo, 24 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Uploads/Seu_Banco/11/Arquivos/senten%C3%A7a_53042.pdf>. Acesso em 10.dez.2016.

[229] CONTRAF-CUT– Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. **Quem somos**. Disponível em: <http://www.contrafcut.org.br/pagina/quem-somos>. Acesso em 11.jul.2016.

A título de exemplo, há a Federação dos Bancários da CUT (FETEC)[230], pelos empregados, e a Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (FENACREFI)[231], pelos empregadores.

Referida unificação de empregados pela atividade econômica de seu empregador facilitou na realização de uma convenção coletiva de trabalho unificada e nacional para os trabalhadores do ramo financeiro (e, consequentemente, para os bancários). Assim, há 26 anos as negociações sindicais são realizadas de forma nacional e, assim, as normas previstas para os bancários são as mesmas para todos os estados brasileiros.

Referida unificação indica o quanto, por exemplo, a súmula 124 do colendo TST não tem sentido de ser, pois quando menciona "ajuste individual expresso" do sábado como dia de descanso remunerado, considerando que a negociação coletiva é nacional desde 1992.

---

[230] "No início, eram oito sindicatos filiados e hoje, passados 26 anos, a FETEC-CUT/SP representa 170 mil bancários no Estado de SP, reúne 14 sindicatos, uma ampla bagagem e vários projetos concretizados. Dentre os quais a estruturação da CUT, a consolidação da CNB, que posteriormente cedeu lugar a atual Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Contraf/CUT; sem contar a intensificação da presença das entidades sindicais nas lutas da categoria. " Disponível em: <http://www.fetecsp.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=56>. Acesso em 11.jul.2016.

[231] "A Fenacrefi - Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento é entidade sindical de grau superior, de base territorial nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo, Paraná e Ceará, para fins de estudo, coordenação, proteção e representação legal da categoria econômica das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento." Disponível em: <http://www.fetecsp.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=56>. Acesso em 11.jul.2016.

CAPÍTULO 4 ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL NO AMBIENTE BANCÁRIO

4.1. ASPECTOS DO EMPREGO BANCÁRIO E ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL

Conforme descrição dos capítulos anteriores, o assédio moral estrutural se insere, de maneira dogmática, em um abuso do poder diretivo do empregador ao decidir o *modus operandi* da atividade econômica. Assim como o assédio moral, o tipo organizacional se traduz em um conjunto sistemático de práticas repetidas ao longo do tempo, originadas nos métodos de gestão empresarial, que justamente por tentarem atingir o máximo de produtividade de seus empregados e diminuir custos trabalhistas com mão de obra, realizam pressões, humilhações, constrangimentos, metas abusivas e inatingíveis que acabam por adoecer e/ou assediar um ou mais trabalhadores, por vezes um grupo/equipe/departamento inteiros.

Assim, a exploração da força de trabalho sai da órbita material e avança na esfera dos direitos de personalidade dos trabalhadores, pois a cobrança excessiva, os modos de gestão, a dissimulação da remuneração ou da jornada dos trabalhadores ocasionam danos à honra, imagem, moral e até a dignidade da classe trabalhadora, deixando inúmeros trabalhadores afastados com doenças do tipo mentais. Esse cenário ocorre frequentemente nos Bancos, conforme pesquisas feitas em inúmeras dissertações de mestrado e teses doutorado[232], como a da doutrinadora Margarida Maria Silva Barreto realizada no Banco Santander, após compra do Banco Banespa.

Em referida pesquisa, percebe-se que a estimulação de PDV ou PIA, contratação de estagiários, terceirização de setores inteiros do Banco, realização de *turn over*, controle interno do número de demissões sem justa causa, aumento de investimentos na área de auditoria e inspetoria e aumento das metas individuais são todas consideradas manobras do assédio moral estrutural realizado pelo Banco à época.

---

[232] Vide exemplos *in* < http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique31>. Acesso em 04.jun.2014.

Nesse diapasão, a ideologia corporativista funciona, em analogia, com uma venda preta nos olhos dos trabalhadores. Mas não para cegá-los; não para trazer a escuridão – é necessário que os trabalhadores enxerguem para poder dispender força de trabalho, para poder movimentar a economia, para consumir, para acharem verdadeiros "sujeitos de direitos", "donos" de suas posses, "condutores" de sua própria vida. Referida venda é dotada de dois pequenos buracos, exatamente do tamanho da córnea de seus olhos.

Dessa forma, a ideologia, assim como a venda com dois buracos pequenos, não dá a impressão ao indivíduo de que sua visão de mundo é limitada (a visão dos seres humanos é justamente composta por inúmeras "bolinhas" de imagens, do tamanho das córneas – a formação da imagem como um todo é somente formada por nosso cérebro, que "junta" as infinitas "bolinhas"). Assim, a venda não impede o trabalhador de enxergar, mas, ao mesmo tempo, restringe sua visão sem que esse possa perceber: isso porque o buraco, em que pese ser do tamanho da nossa córnea, impede o olho que se movimente em diferentes graus para obter uma visão mais ampla.

Aqui, a ideologia será tratada, assim como em Marx, como instrumento de manobra da classe dominante, mas também como em Engels, como falsa consciência, impulsionadora de atitudes sem a devida noção do agente do que acontece ao seu redor. Uma boa introdução ao sentido que quer se dar à ideologia no presente trabalho, e sua relação com o assédio moral organizacional, pode ser obtida no conceito formulado por Engels[233]:

> A ideologia é um processo que, com efeito, é completado com consciência pelo chamado pensador, mas com uma consciência falsa. As forças impulsionadoras [Triebkräfte] propriamente ditas que o movem permanecem-lhe desconhecidas; se não, não seria, precisamente, processo ideológico nenhum. Ele [o pensador] imagina, portanto, forças impulsionadoras falsas ou ilusórias. Porque o [processo] é um processo de pensamento, ele deduz tanto o seu conteúdo como a sua forma do puro pensar, quer do seu próprio quer do dos seus antecessores. Ele trabalha com mero material de pensamento [Gedankenmaterial], que, sem dar por isso, toma como produzido pelo pensar e, aliás, não investiga mais [se ele tem] uma origem mais afastada, independente do pensar; e, com efeito, isso é

[233] ENGELS, Friedrich. **Carta a Franz Mehring**. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1893/07/14.htm>. Acesso em 04.mar.2015.

> para ele evidente, porque, para ele, todo o agir [Handeln], porque mediado pelo pensar, parece também em última instância fundado no pensar.[234]

É justamente esse processo de "consciência errada"[235], ou "falsa consciência" que leva à opressão do indivíduo que, ao contrário do pensa imaginar, não age de acordo com a vontade e/ou pensamento próprios, mas sim de acordo com a ideologia do sistema no qual está inserido. A questão é: quem é o dono da ideologia?

Nesse sentido, Marx entende que a ideologia é o instrumento de dominação da classe dominante sobre a classe social que, embora maioria numérica, não consegue se desvencilhar do manto ou da inércia da ideologia imposta por aquela.

> São os homens que produzem suas representações, suas ideias, etc., mas os homens reais, atuantes, tais como são condicionados por um determinado desenvolvimento de suas forças produtivas e das relações que a elas correspondem, inclusive as mais amplas formas que estas podem tomar. A consciência nunca pode ser mais que o ser consciente; e o ser dos homens é o seu processo de vida real. E, se, em toda a ideologia, os homens e suas relações nos aparecem de cabeça para baixo como em uma câmera escura, esse fenômeno decorre de seu processo de vida histórico, exatamente como a inversão dos objetos na retina decorre de seu processo de vida diretamente físico.
> [...] Não é a consciência que determina a vida, mas sim a vida que determina a consciência.[236]

E referida ideologia não é somente a ideologia do capital, é fetichismo da mercadoria, é o discurso do opressor, é o domínio do privado sobre o coletivo, do lucro sobre a saúde dos trabalhadores.

> [...] Com efeito, cada nova classe no poder é obrigada, quanto mais não seja para atingir os seus fins, a representar o seu interesse como sendo o interesse comum a todos os membros da sociedade ou, exprimindo a coisa no plano das ideias, a dar aos seus pensamentos a forma da universalidade, a representa-los como sendo os únicos razoáveis, os únicos verdadeiramente válidos;

---

[234] Em original: *Die Ideologie ist ein Prozeß, der zwar mit Bewußtsein vom soge- nannten Denker vollzogen wird, aber mit einem falschen Bewußtsein.* ***Die eigentlichen Triebkräfte, die ihn bewegen, bleiben ihm unbekannt; sonst wäre es eben kein ideologischer Prozeß.*** *Er imaginiert sich also falsche resp. scheinbare Triebkräfte. Weil es ein Denkprozeß ist, leitet er seinen Inhalt wie seine Form aus dem reinen Denken ab, entweder seinem eignen oder dem seiner Vorgänger. Er arbeitet mit bloßem Gedankenmaterial, das er unbesehen als durchs Denken erzeugt hinnimmt und sonst nicht weiter auf einen entfernteren, vom Denken unabhängigen Ursprung untersucht, und zwar ist ihm dies selbstverständlich, da ihm alles Handeln, weil durchs Denken vermittelt, auch in letzter Instanz im Denken begründet erscheint.*

[235] No trecho em alemão, Engels utiliza o termo "falschen Bewußtsein", que denota consciência errada.

[236] MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 19-20.

> [...] Os pensamentos da classe dominante são também, em todas as épocas, os pensamentos dominantes [...]. A classe que dispõe dos meios de produção material dispõe igualmente dos meios de produção intelectual [...].
> O Estado não é mais do que a forma de organização que os burguês constituem pela necessidade de garantirem mutuamente a sua propriedade e os seus interesses. [237]

Assim, para que a ideologia cumpra seu papel de dominação, não basta o Estado se apresentar com seus aparelhos repressivos, pois a violência não é a forma de dominação mais inteligente: o convencimento de que os pensamentos particulares são pensamentos universais é necessário para a manutenção do *status quo* e, portanto, os *Aparelhos Ideológicos do Estado* possuem o papel ideológico na formação da sociedade a ser dominada.

> O papel do Aparelho (Repressivo) de Estado, na medida em que ele é um aparelho repressor, consiste essencialmente em assegurar, através da força (física ou de outro tipo), as condições políticas de reprodução das relações de produção, que são, em última instância, relações de exploração. [...] o Aparelho de Estado assegura, através da repressão [...] as condições políticas de atuação dos Aparelhos Ideológicos de Estado. [238]

Assim como o Estado tem seus Aparelhos Ideológicos, as empresas também se apoderaram se referidos aparelhos não somente para dominar seus trabalhadores, excedendo à relação capital x trabalho; também para *melhor* explorar a força da mão de obra trabalhadora. Explica-se.

Há claramente uma correlação muito estreita entre referidos conceitos de Ideologia e o conceito de assédio moral estrutural no ambiente de trabalho. Como não entender que a ideologia corporativista não se utiliza da ideologia como falsa consciência funcional para transformar o empregado em colaborador, o trabalho em produtividade e mérito, o salário em bônus, as horas extras em cargos de confiança, o contrato de adesão em aceitação expressa do "profissional mais qualificado", do estudo em cláusula de retenção, da rotatividade do ambiente de trabalho em contrato de luvas?

Desse modo, não há como, ao se identificar as peculiaridades do ambiente de trabalho bancário, dissociar os elementos caracterizados do assédio moral

---

[237] MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 30-34.
[238] ALTHUSSER, Louis. Ideologia e aparelhos ideológicos de Estado. In: ZIZEK, Slavoj. **Um mapa da ideologia**. Rio de Janeiro: Contraponto. p. 118.

estrutural em cada aspecto da gestão bancária de negócios. É o que se demonstrará a cada tópico que se segue.

4.1.1 Rotatividade do Mercado de Trabalho e *Turn Over*

É sabido que, embora os cinco maiores bancos do Brasil representem mais de 450 mil postos de trabalho[239], há uma diminuição nos postos de trabalho todos os anos, embora o lucro dessas instituições financeiras aumente a cada ano, independentemente do desempenho do conjunto da economia. Exemplo disso é que o "total de ativos das cinco maiores instituições bancárias do país atingiu, em dezembro de 2014, o expressivo montante de R$ 5,3 trilhões."[240] Destacam-se, dentre os bancos com maiores lucros, o Itaú e o Bradesco, somando 36 bilhões de reais em referido período.

Contudo, apenas entre dezembro de 2013 e dezembro de 2014, foram extintos 5.104 postos de trabalho nas cinco maiores instituições financeiras do Brasil (Itaú Unibanco, Bradesco, Santander, Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal), o que representa uma clara estratégia:

> Diante do quadro econômico nacional e internacional e do aumento das exigências de capital impostas pelo Acordo de Basileia III, a estratégia adotada pelos bancos privados foi melhorar o Índice de Eficiência mediante, basicamente, corte das despesas com pessoal próprio, por meio da redução de postos de trabalho, e aumento das receitas com tarifas. Ademais, foram bastantes conservadores na concessão de crédito. Para se adequar à desaceleração da atividade econômica e às novas exigências regulatórias, Banco do Brasil e Caixa reduziram o ritmo da oferta de crédito em relação aos patamares que vinham sendo praticados desde o início da crise internacional. Mesmo assim, a Caixa manteve a estratégia de expansão, ainda que em ritmo menor, cuja estratégia tem sido aumentar a estrutura de atendimento e ampliar a cobertura pelo país. O banco mostra que é possível melhorar o Índice de Eficiência, com ampliação de postos

---

[239] DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Desempenho dos Bancos 2014.** Disponível em: <http://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2015/desempenhoBancos2014.pdf>. Acesso em 01.jun.2015.
[240] Ibid.

> de trabalho mediante o aumento da participação na oferta de crédito na economia.[241]

Assim, há uma rotatividade alta no setor bancário, pois muitos postos de trabalho são cortados, gerando o conhecido *turn over*, no qual os empregados mais antigos e mais velhos (em questão de idade) são demitidos e trocados por empregados mais novos e mais jovens, com menos tempo de contrato de trabalho em bancos.

Referida rotatividade, ao contrário do que se poderia imaginar em um primeiro momento, não decorre somente do momento da economia nacional, mas de uma clara escolha no método de gestão bancária: a utilização do *turn over* para redução da folha salarial e aumento dos lucros bancários, pois a contratação de trabalhadores mais jovens e a diminuição do tempo de vínculo empregatício significa o pagamento de salários menores e menos "gastos" com benefícios normativos, pois a aquisição de inúmeros benefícios da categoria depende, necessariamente, do tempo de contrato de trabalho com a instituição bancária empregadora (como o tempo do aviso prévio indenizado, tempo de vigência do plano de saúde após à demissão, adicional por tempo de serviço, e a cumulação de reajustes salariais).

Dois instrumentos para a utilização dessa manobra no setor bancário serão retratadas a seguir.

4.1.1.1 *Planos de Demissão Voluntária*

Para incentivar a rotatividade dos empregados mais velhos, e demissão numerosa dos empregados mais antigos de banco, as instituições bancárias promoveram (e promovem) anualmente inúmeros PDV's ou PIA's para que não reste caracterizada, perante os Sindicatos e o Judiciário, a demissão em massa de trabalhadores,

---

[241] DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Desempenho dos Bancos 2014.** Disponível em: <http://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2015/desempenhoBancos2014.pdf>. Acesso em 01.jun.2015.

bem como mascarar a dispensa discriminatória de empregados mais antigos de casa, que podem ser mais “custosos” ao Banco futuramente.

Um dos grandes exemplos foi o PDV de 2011/2012 do Itaú Unibanco, promovido principalmente para não caracterizar demissão em massa dos empregados do setor da compensação/expedição que, em sua maioria, eram empregados antigos de casa, próximos da aposentadoria por idade.

Após a fusão do Itaú com o Unibanco, em novembro de 2008, o setor da compensação de cheques e expedição de documentos e outros títulos, responsáveis principalmente por cuidar de malotes de processamento advindos de agências bancárias, a gestão do banco, agora unificado, se viu com um problema (ocasionado em outros setores, obviamente): dois centros administrativos, um do Itaú, e outro do Unibanco, responsáveis pelo recebimento desses malotes das agências bancárias, separação de títulos, processamento de documentos e compensação de cheques que, contudo, geravam gastos excessivos, pois apenas um centro administrativo “teria que ser suficiente” para a demanda do novo banco. Nesse setor, especificamente, era mais complexa a manutenção dessa atividade, pois o uso de cheques sofria declínios significativos após o aumento do uso do cartão de crédito, e com a implantação do *internet banking*, o número de documentos a serem processados e o uso de outros títulos bancários “em papel”. A terceira implantação tecnológicas nos bancos pretendia, porque não, “exterminar” o uso do cheque e, portanto, o setor de compensação de cheques não seria mais útil ao banco.

Para então “incentivar” os empregados do setor da compensação a naturalmente “saírem” do Itaú Unibanco, o PDV para essa área era cada vez mais incentivado pela gestão do banco, a fulminar que, em 2012, com o fechamento oficial do setor de compensação de cheques, um gestor de São Paulo (“Sr. Agnaldo”), provavelmente impulsionado pela alta gestão do Itaú, coagiu e assediou empregados mais velhos a assinarem o PDV de referido ano, gerando *stress* e humilhação entre os empregados daquele setor.

Infelizmente, uma ação coletiva não foi ajuizada à época. Ações individuais, contudo, demonstraram o assédio moral sofrido por esses trabalhadores, em razão da idade desses trabalhadores, gerando indenizações satisfatórias para esses trabalhadores, como no acórdão a seguir exposto, proferido nos autos do processo 0003277-20.2012.5.02.0035, pelo juiz Relator Paulo Eduardo Vieira de Oliveira:

[...] Com efeito, a análise dos elementos de prova constantes dos autos, em consonância com a prova oral produzida em audiência, às fls. 145/147, evidencia a prática das ofensas e discriminação alegadas pelo reclamante.
Com efeito, a testemunha do autor afirmou que "trabalhou com o Sr. Agnaldo", o qual era chefe do setor; "que o Sr. Agnaldo, nas reuniões, dizia que os funcionários estavam velhos e que preferia trabalhar com funcionários mais jovens; que esses jovens eram normalmente advindos do Unibanco, tal como o Sr. Agnaldo; que este deixava os funcionários que eram do Itaú sempre de lado; que nas reuniões havia uma recomendação para que aderissem ao PDV, já que iriam sair do banco de qualquer forma".
Já a testemunha trazida pela ré asseverou que trabalhou com o Sr. Agnaldo, do qual chegou a ouvir que "não gostava de trabalhar com pessoas mais velhas". Acrescentou o depoente que, no setor em que o laborava com o reclamante, a maioria dos trabalhadores "eram pessoas com mais idade", sendo que, destas, a maior parte foi demitida.
Neste passo, resta evidente o inadmissível tratamento ofensivo dispensado ao reclamante, eivado de discriminação relativamente à sua idade e tempo de labor na empresa, de modo que o pedido de reparabilidade do patrimônio ideal do obreiro é de inteira procedência.
A denominação dano moral enseja uma reparação ao agredido meramente de ordem moral, de modo que se corre o risco de entender que quando o fato não atinge a integridade moral do indivíduo não se teria uma hipótese típica a reclamar uma indenização. É por este motivo que alguns juristas preferem a denominação dano pessoal, para designar esse fenômeno jurídico, justamente para abranger todas as hipóteses de dano ao indivíduo, seguindo classificação feita por Limongi França: integridade física, no qual se inclui o aspecto puramente estético, integridade intelectual e integridade moral.
Sob essa perspectiva, o dano à honra subjetiva do autor é especificamente moral ou pessoal, cuja repercussão toca no sentir da vítima do ato ilícito, sendo certa e necessária a reparação do dano perpetrado.
Destarte, mantenho a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral.
[...]
Do valor atribuído à indenização por dano moral –
Deve ser reformado o r. julgado de primeira instância.
O valor da indenização por dano moral deve levar em consideração a dimensão do dano e sua projeção no patrimônio ideal do empregado, bem como a condição sócio-econômica das partes.
Há que se ressaltar, ainda, que tal a indenização deve ter duplo caráter: ressarcitório (para procurar minimizar os efeitos do ato ilícito praticado) e punitivo (para constranger o agente agressor a não mais agir daquela forma).
Ante as comprovadas ofensas e discriminações sofridas pelo reclamante, bem como tendo em vista o porte da reclamada, uma instituição financeira, verifica-se que o valor atribuído em sentença à indenização, R$ 30.000,00 (trinta mil reais), não atende satisfatoriamente ao seu duplo caráter, pelo

> que deve ser aumentado. Neste passo, majoro o valor da indenização por dano moral para R$ 60.000,00 (sessenta mil reais).[242]

As demissões promovidas pelos bancos para aumentar seus lucros levam a situações absurdas em agências e departamentos que funcionam em condições precárias, com muito menos trabalhadores do que o necessário para fazer o serviço. Essa condição é conhecida como sobrecarga de trabalho.

Recentemente, o Banco do Brasil anunciou o fechamento de vários postos de trabalho (379 agências serão transformadas em postos de atendimento e 402 serão desativadas) com o objetivo de reduzir custos. Contudo, o primeiro passo é a tentativa de reduzir o número de empregados, anunciando inúmeros Planos de Incentivo à Aposentadoria (PIA) para atingir cerca de 18 mil empregados[243].

No dia 19 de dezembro de 2016, houve audiência de mediação no Ministério Público do Trabalho, em Brasília, para que o Banco do Brasil prestasse esclarecimentos sobre esse fechamento de agências, dentre outros assuntos.

O Ministério Público do Trabalho indicou insatisfação quanto à falta de transparência e critérios objetivos para a recolocação dos funcionários afetados pelo plano de reestruturação do Banco do Brasil e designou nova audiência para o dia 7 de fevereiro de 2017 e

> [...] requereu que os representantes do banco levassem à direção da empresa as seguintes propostas: extensão da VCP para os caixas; pagamento da VCP para todos os afetados pelo prazo de doze meses; criação de uma comissão com Sindicatos para que seja acompanhado o processo de recolocação dos excedentes; incorporação da comissão para aqueles com dez anos ou mais de exercício da função comissionada.[244]

---

[242] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Processo 0003277-20.2012.5.02.0035, Relator: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, 10ª Turma. São Paulo, 29 de outubro de 2013. Data de Publicação: DEJT 29.10.2013. Disponível em: <http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=789254>. Acesso em 08.jun.2014.

[243] PORTAL G1. **Banco do Brasil anuncia fechamento de agências e plano de aposentadoria.** Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/11/banco-do-brasil-anuncia-fechamento-de-agencias-e-plano-de-aposentadoria.html>. Acesso em 10.dez.2016.

[244] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Notícias. **Direção do BB tem de se explicar sobre desmonte**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16941>. Acesso em 26.dez.2016.

Portanto, o que não se percebe em um primeiro momento é que, além de ser um objeto de fraude e tentativa de burlar a negociação coletiva considerada requisito essencial para não gerar a nulidade de demissões coletivas, é a pressão gerada nos trabalhadores para assinar PDV's ou PIA's, e a sobrecarga de trabalho gerada sobre os trabalhadores que ficam nos seus postos de trabalho.

Referidas estratégias não podem deixar de ser consideradas como práticas de assédio moral organizacional, pois é a intenção da Diretoria e Administração das instituições bancárias que haja diminuição dos postos de trabalho, embora haja o crescimento dos lucros bancários mesmo em anos de suposta crise econômica, como foi considerado o ano de 2016 (e foi inclusive justificativa político-econômica de muitos Senadores quando da votação do *impeachment* da ex-presidente Senhora Dilma Vana Rouseff. Nesse sentido, observe a seguinte notícia, acompanhada de gráfico:

> O lucro dos maiores bancos brasileiros com ações negociadas em bolsa voltou a crescer entre abril e junho deste ano, após três trimestres seguidos de queda, segundo dados divulgados nesta sexta-feira (12) pela provedora de informações financeiras Economatica.
> Juntos**, Banco do Brasil, Bradesco, Itaú e Santander lucraram R$ 13,46 bilhões no segundo trimestre de 2016** – nos três meses anteriores, o ganho havia sido de R$ 12,877 bilhões. Apesar da recuperação frente aos trimestres anteriores, o lucro líquido ficou abaixo dos R$ 17,346 bilhões do mesmo período de 2015, quando foi recorde.
> Entre os bancos, o Itaú obteve o melhor resultado no segundo trimestre de 2016, com R$ 5,51 bilhões, seguido pelo Bradesco com R$ 4,13 bilhões. O Banco do Brasil registra o terceiro melhor resultado com R$ 2,46 bilhões e o Santander aparece logo depois, com R$ 1,34 bilhões. **Todos quatro tiveram alta no lucro em relação aos três meses anteriores.**[245]

[245] PORTAL G1. **Lucro dos bancos volta a crescer após três trimestres de queda**. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2016/08/lucro-dos-bancos-volta-crescer-apos-tres-trimestres-de-queda.html>. Acesso em 26.dez.2016.

Tabela 03. Lucros dos bancos em bilhões de reais (ago.2016) [246]

Fonte: Portal G1

Dessa forma, embora haja aumento do lucro e recuperação da saúde financeira, percebe-se a continuidade da perversão dos Planos de Demissão "Voluntária", que passam a servir como instrumento de aumento de pressões, metas individuais e sobrecarga de trabalho para os que permanecem em seus postos de trabalho, fora a pressão exercida entre os empregados mais velhos ou perto da aposentadoria para aderirem a referidos planos.

Não se trata de assédio moral individual, pois está inserido na condução dos negócios do Banco envolvido a pressão para que mais empregados adiram aos PDV's ou PIA's, pois a meta de "esvaziamento" de postos de trabalho não é objetivo do gestor mais baixo, que também possui seu emprego arriscado em uma dessas situações, mas sim intenção dos administradores do Banco, que desejam manter o mesmo lucro dos anos anteriores apenas com a redução de custos com os empregados, sem que se pesquise ou preveja formas outras de melhorias da condução dos negócios bancários, cuja condução

[246] Imagem disponível em: <http://s2.glbimg.com/GLt7Yai6_6MTYaHxT_-bXLKBdEE=/s.glbimg.com/jo/g1/f/original/2016/08/12/bancos_economatica.png>. Acesso em 26.dez.2016.

única de negócios, por si só, prejudica a empregados e consumidores, pois os lucros bancários no Brasil são os maiores do mundo[247][248], p. ex., e uma das razões elencadas, além da resiliência, dos juros altos, spread bancário, são justamente as constantes demissões realizadas pelos bancos e o enxugamento dos postos de trabalho implicando em acúmulo de função e trabalho em poucos empregados[249].

4.1.1.2 *Contrato de luvas e cláusulas de retenção*

Alienados e ideologicamente dominados, os trabalhadores jovens mudam de empregos quando esses não mais lhes convêm, como se tivessem o real "poder" de escolha entre as empresas do mercado. E referido "poder" de escolha dos jovens é retratado nos inúmeros programas de *trainee* para os recém graduados que, contudo, serão igualmente explorados, dominados, alienados como qualquer outro trabalhador. O não enxergar referida realidade é papel bem cumprido, novamente, pela ideologia.

Referidos programas já contém, contudo, desde o início da contratação, programas de "incentivo" e "bonificação" pelo advento do novo bancário ou da nova bancária: são pagas verdadeiras "luvas", assim como nos contratos de jogadores de futebol a esses jovens promissores, mas que os vinculam ao novo emprego: para receber a bonificação integral, é necessário permanecer 12 meses no Banco, pois a saída antecipada gera a obrigação de devolução proporcional do "bônus" pago.

---

[247] Nesse sentido, observe-se o artigo sobre o relatório anual do Banco Internacional de Compensações (BIS), onde se indica os indicadores dos maiores bancos, considerando quatro categorias, nas quais os bancos nacionais apresentaram indicadores superiores em todas. Segundo o economista Vinicius Lins, "Em suma, os bancos brasileiros cada vez mais se consolidam como os mais lucrativos do mundo, com destaque para o spread. Nesse sentido, a realidade do sistema financeiro brasileiro, em um contexto mundial, é extremamente positiva e que em nada autoriza o costumeiro queixume dos banqueiros." Disponível em: <http://www.afbnb.com.br/arquivos/File/Bancos%20brasileiros%20os%20mais%20lucrativos%20do%20mundo.pdf>. Acesso em 26.dez.2016.

[248] Em igual sentido, observe o trecho: "De acordo com uma pesquisa efetuada pelo DIEESE em 2011, o lucro líquido dos maiores bancos que atuam no Brasil cresceu quase 500% em dez anos; de R$ 8,09 bilhões em 2001 para R$ 48,41 bilhões em 2010, com somente sete grandes empresas dividindo o mercado entre si." In REPORTER BRASIL. **Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários**. Lisa Carstensen. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>. Acesso em 26.dez.2016.

[249] BBC BRASIL**. Por que os bancos brasileiros lucram tanto?** Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/03/150323_bancos_lucros_ru>. Acesso em 26.dez.2016.

Referida estratégica, muito comum no mercado de trabalho norteamericano, também é utilizada para que gerentes de contas, sejam pessoa física ou pessoa jurídica, ou com *traders* (corretores da bolsa de valores) tragam suas carteiras de clientes para um outro banco, também sob a promessa do pagamento de referidas “luvas”, automaticamente vinculadas a cláusulas de retenção, que variam de 12 a 36 meses.

Atraídos pelo dinheiro, pois referidas luvas possuem como base valores equivalentes a 6 a 12 meses de “salário”, podendo chegar a quantias milionárias, jovens e/ou gerentes de conta são atraídos para o novo emprego sem ao menos conhecer as reais condições de trabalho a que serão submetidos, e muito vezes suportando condições de assédio moral estrutural e individual, seja vertical ou horizontal, e “aguentam” referidos tempos determinados nas cláusulas de retenção, pois o dinheiro inicial já foi gasto em outra oportunidade.

Embora válidas perante inúmeros ordenamentos jurídicos, inclusive o pátrio, referidos contratos e cláusulas “aprisionam” os trabalhadores ao empregador como verdadeira escravidão por dívida, aproveitando-se da cultura capitalista do consumismo exagerado, ou até mesmo de uma situação econômica desfavorável daquele trabalhador no momento em que fora “aceita” referida contratação.

Além do mais, a discussão sobre a devolução de valores e a natureza salarial dessas verbas também escapa aos jovens trabalhadores que, por se inserirem em um nicho de mercado mais restrito e considerado exclusivo, ante a indicação entre as empresas e o conhecimento dos gestores sobre o histórico profissional de cada um, muitas vezes optam por não ajuizarem ações trabalhistas.

Por outras vezes, o pagamento das luvas é feito de forma simulada, com a coação à contratação de empréstimos pelo próprio banco empregador, como se pode perceber das seguintes decisões:

> Na inicial da reclamação trabalhista, o bancário afirmou ter recebido R$ 260 mil quando da admissão, a título de "luvas", mediante simulação de contratos de empréstimos. No entanto, tal valor não foi considerado para o cálculo de parcelas legais e contratuais, como férias e FGTS. Diante disso, pleiteou sua integração ao salário para todos os efeitos.
> A 4ª Vara do Trabalho de Florianópolis (SC) indeferiu o pedido, pois concluiu que a parcela em questão não teve o objetivo de remunerar o trabalhador pela prestação do serviço, mas apenas de convencê-lo a aceitar

o emprego. Por não constituir salário em sentido amplo, sua integração à remuneração seria indevida, "até porque ausente habitualidade a ensejar invocação de padrão financeiro estável", concluiu.
Ao julgar o recurso ordinário do bancário, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) concluiu que as "luvas" recebidas só poderiam servir de cálculo para as parcelas incidentes sobre a remuneração, razão pela qual deu provimento parcial ao apelo e deferiu a integração apenas nas férias e 13º salário. Para os desembargadores, "não se pode atribuir à parcela natureza salarial em sentido estrito, mas remuneratória em sentido amplo, porque o valor das 'luvas' não deve servir a computar verbas que sejam calculadas ordinariamente pelo salário-hora".
Não satisfeito com a limitação feita pelo Regional, o trabalhador recorreu ao TST e insistiu na natureza salarial do valor recebido. O recurso foi conhecido por divergência jurisprudencial e, no mérito, o relator, ministro Brito Pereira, seguiu jurisprudência do TST para dar provimento ao apelo. No caso, ficou demonstrado que o contrato de empréstimo foi firmado para mascarar o pagamento das "luvas", como forma de atrair o trabalhador para os quadros da instituição bancária. Configurada essa prática, a parcela possui natureza jurídica salarial, e deve integrar o salário para todos os efeitos. A decisão foi unânime.[250]

AGRAVO DE INSTRUMENTO DESPROVIDO - INDENIZAÇÃO - PACTO DE PERMANÊNCIA - AÇÃO MONITÓRIA
A cláusula penal, constante do contrato de trabalho, que prevê a devolução, pelo empregado, da quantia recebida quando da celebração do pacto laboral, se não observado o prazo mínimo de 18 meses no emprego - "pacto de permanência" -, viola o direito fundamental à liberdade de trabalho, previsto no art. 5º, XIII, da Constituição Federal, bem como o disposto no art. 444 da CLT.
A assinatura do contrato de trabalho é a ocasião de maior vulnerabilidade do trabalhador em relação ao empregador, ou tomador de serviços. Vale lembrar o previsto na Súmula nº 199 do Eg. TST, quando trata da pré-contratação de horas extras, prática reputada nula se efetuada na admissão do trabalhador.
No caso concreto, conforme consigna a Corte Regional, a mencionada cláusula não trouxe qualquer vantagem para o empregado. Ao contrário, o encargo imposto revelou-se lesivo ao trabalhador, não podendo, portanto, ser considerado válido.
Agravo de Instrumento a que se nega provimento.[251]

TST - RECURSO DE REVISTA RR 103002720095230006 (TST)
Data de publicação: 18/12/2015
Ementa: RECURSO DE REVISTA. 1) ARGUIÇÃO DE IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO DO RECLAMADO.

---

[250] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do TST. **Banco Safra terá que integrar parcela de "luvas" a remuneração de bancário.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/banco-safra-tera-que-integrar-parcela-de-%E2%80%9Cluvas%E2%80%9D-a-remuneracao-de-bancario>. Acesso em 10.dez.2016.
[251] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo TST AIRR-5440-40.2006.5.02.0016. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Brasília. Data de Julgamento: 16/02/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DOE 01/04/2011. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%205440-40.2006.5.02.0016&base=acordao&numProcInt=105758&anoProcInt=2010&dataPublicacao=18/02/2011%2007:00:00&query=>. Acesso em 26.dez.2016.

> VÍCIO NA CARTA DE PREPOSIÇÃO. NULIDADE INEXISTENTE. 2) CONTRATO DE MÚTUO. NULIDADE. PREVISÃO DE VIGÊNCIA DE TRÊS ANOS. GARANTIA DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO NÃO CARACTERIZADO. 3) DECLARAÇÃO DE NULIDADE DO CONTRATO DE MÚTUO. DANO MORAL NÃO CARACTERIZADO. O recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido nos temas. 4) BANCÁRIO. SIMULAÇÃO DE EMPRÉSTIMO. PARCELA PAGA COMO INCENTIVO À CONTRATAÇÃO. EQUIPARAÇÃO ÀS LUVAS. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL . REFLEXOS. O Tribunal Regional assinalou que o Banco Reclamado pagou ao Reclamante o valor de R$100.000,00 (cem mil reais), como forma de incentivo e atrativo para a contratação, para a manutenção do vínculo que pretendia formar e como uma recompensa ou bônus por ter se desligado do anterior emprego em outra instituição financeira. Reconheceu a simulação na formalização de um contrato de mútuo e concluiu que se tratava, em verdade, de estímulo à contratação e manutenção no emprego por um período previamente ajustado. A parcela "luvas", nos moldes em que fora legislativamente prevista, consiste na retribuição material paga pela entidade empregadora ao atleta profissional, em vista da celebração de seu contrato de trabalho, seja originalmente, seja por renovação. Tem sua natureza salarial reconhecida pelo Direito Brasileiro, tanto no art. 12 da antiga Lei 6.354/76 (revogada pela Lei nº 12.395/2011), como no art. 31, § 1º, da Lei 9.615/98. Com efeito, essa diretriz que se aplica ao atleta profissional, em relação a quem a parcela "luvas" foi originalmente destinada, também incide nos demais casos em que, sob a simulação de pagamento de outra verba, em verdade configura-se um estímulo e incentivo à contratação, por reconhecimento das habilidades profissionais de determinado empregado. Logo, considerando que o pagamento se deu [...][252]

Nesse caso, as luvas e cláusulas de retenção tem a mesma intenção dos PDV's e PIA's quando à estimulação da rotatividade no mercado de trabalho bancário. As luvas, porque o prazo em média de um a três anos desse tipo de contrato tem duas funções: manter o/a empregado(a) por pelo menos o período do "prêmio-incentivo" para que não haja a necessidade de devolução da quantia previamente paga; e a outra para que o contrato não se estenda a um período superior ao avençado.

É perniciosa a intenção das instituições bancárias ao manter empregados por tempo o suficiente para aprender as rotinas do trabalho, "render" no emprego, estipular metas abusivas para aumentar a taxa de produtividade por

---

[252] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo TST-RR-10300-27.2009.5.23.0006. Relator: Alexandre Agra Belmonte, Brasília. Data de Julgamento: 18/03/2015, 3ª Turma, Brasília: 18 de dezembro de 2015. Data de Publicação: DEJT 18.12.2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2010&numProcInt=25996&dtaPublicacaoStr=18/12/2015%2007:00:00&nia=6573693>. Acesso em 10.dez.2016.

empregado/empregada, e depois que o esgotamento profissional atingir essa pessoa (síndrome de *burnout*), descartá-lo ao criar um assédio estrutural em relação aos afastados por doença, com a adoção de estratégias como o “pijama”, “geladeira”, “curva de rio”. Ou seja, ao invés de criar um ambiente saudável para a reabilitação de um/uma profissional que acabou de receber alta médica de uma doença grave, cria-se um assédio moral por omissão, com o esvaziamento de atividades daquela pessoa afastada.

Em situações como essa, a constante adoção (por vezes anual ou até mesmo semestral) de PDV’s ou de PIA’s visa a “incentivar” (leia-se, forçar) os/as empregados(as) nessa situação de esvaziamento de funções a assinar o PDV, pois é um atrativo superior do aspecto financeiro àquele(a) empregado (a) do que o pedido de demissão.

4.1.2 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho dos bancários ainda é considerada o objeto de maior controvérsia nas ações judiciais trabalhistas. Embora a redução de jornada de 6 horas seja considerada uma conquista da categoria, conforme visto no capítulo anterior, a tentativa de burlar referida estipulação é ponto nevrálgico em quase todas as ações trabalhistas envolvendo a categoria bancária.

Assim, embora seja considerado uma atividade extenuante e a jornada em regra do bancário, nos termos do art. 224 da CLT, percebe-se que a maioria dos trabalhadores bancários não exerce a jornada de 6 horas.

Conforme visto no capítulo anterior, há duas formas principais de burlar a jornada reduzida: ou a configuração de cargo de confiança para cargos técnicos, ou a pré ou pós contratação de horas extraordinárias.

4.1.2.1 *Gratificações de função e 7ª e 8ª horas*

A questão de 7ª e 8ª horas/cargo de confiança também é fonte de assédio moral organizacional. Conforme disposição do artigo 224 da CLT, a jornada-regra da categoria bancária é a de 6 horas, com duração do trabalho de 30 horas semanais. Contudo, ilude-se a maioria da categoria, dando-lhe "cargos de confiança", previstos no §2º do mesmo artigo, não somente para burlar a legislação trabalhista específica de jornada reduzida, mas também para sugerir aos trabalhadores, porque não, que seu cargo é diferencial e "especial", merecendo inclusive uma gratificação de função para tanto que, contudo, não passa de uma divisão salarial dos salários (valores de troca humano) praticados no mercado?

Referida perpetuação de que todos os bancários possuem cargo de confiança, contudo, leva à outra situação: o inchaço no Judiciário de ações de bancários pleiteando, inúmeras vezes, tão somente a 7ª e 8ª horas e a reversão a cargo técnico.

Quantas e quantas ações foram ajuizadas tão somente com referido propósito e, depois, negociadas a 50% do valor devido? Para onde foi a outra metade das horas extras do bancário sem cargo de confiança real?

A política de inserção de empregados em jornada acima da legal, por si só, já configura abuso da condução da atividade econômica bancária. Com a tecnologia a criação das "agências virtuais" e a evolução das operações via *internet banking*, o Itaú transformou inúmeros correntistas do setor "Uniclass" em correntistas virtuais, que somente podem tratar com gerentes virtuais. Embora sejam classificados como "gerentes de conta Uniclass" e supostamente pertencerem a atendimentos de clientes mais setorizados e com rendimentos maiores, todos se localizam na mesma plataforma – não só de clientes, como é a divisão entre gerentes pessoa jurídica no Itaú (gerentes empresas da plataforma 1, 2 ou 3 são divididos pelo porte das empresas, sendo que o da plataforma 1 atende empresas com capital de giro maior, ou seja, acima de 4 milhões por ano, e os gerentes empresas de plataforma 3 atendem empresas de capital de giro menor, até 500 mil reais por ano), mas também no mesmo local de trabalho.

O atendimento desses gerentes virtuais é feito via telefone, e-mail ou via mensagem do *internet banking*, e esses gerentes chegam a usar *head set* para o atendimento, em verdadeiro telemarketing; contudo, sua jornada não é reduzida a 6 horas, como é previsto no anexo 2 da NR 17, tampouco há o suposto *glamour* nessa gerência – as alçadas, os supostos poderes de um cargo de confiança e a remuneração superior a de um efetivo não existem ante a mecanização do trabalho, a restrição a mero preenchimento e captadores de novos clientes e realização de venda de produtos bancários.

Por mais que os números da Justiça do Trabalho sejam alarmantes, com um número de processos cada vez mais crescente, não se olvide que muitos bancários e bancárias ainda temem por ajuizar ações trabalhistas, a demonstrar que a organização do trabalho bancário por meio de criação de cargos de confiança ou pré ou pós contratação de horas extras ainda se demonstra uma gestão aceitável do ponto de vista legal. Mas restringir o pagamento de horas extraordinárias a setores inteiros da categoria bancária não deixa de ser um assédio organizacional, pois ainda há restrições de fundo psicológico dos empregados que possuem processos trabalhistas.

O preconceito que se possui a um trabalhador que ajuizou uma ação trabalhista ainda existe na sociedade – caso contrário, a expressão “entrar no pau” não estaria ainda em uso dentre os trabalhadores e as trabalhadoras para indicar o interesse em ajuizar uma ação. Referida expressão faria alusão a uma vingança em face do antigo empregador, pois seria a vez de a empresa “estar no pau”, em analogia ao pelourinho que ficava no centro das praças das cidades antigas, onde escravos apanhavam dos capatazes do senhorio. Assim, demonstra-se que, fora o racismo da expressão em si, que o processo trabalhista é visto como um meio de “atrapalhar”, de “travar”, de se vingar das empresas, e não como um meio de efetivação de direitos trabalhistas. Percebe-se em muitas ações trabalhistas razões mais emocionais do que financeiras que justificaram o seu ajuizamento, o que levaria a um sentimento de que somente os que saíram com algum rancor de seus antigos superiores hierárquicos ou de antigos colegas de trabalho é que possuem motivo para ajuizarem ações trabalhistas.

Assim, o que parece simples, à realidade, é uma estratégica empresarial não somente de negar a remuneração de todas as horas extraordinárias à quase totalidade da categoria bancária (horas extras que, em um dia, representam 1/3 da jornada bancária), mas de continuidade de uma política de medo do Judiciário, temor ao Fórum e

cultura do receio de ajuizamento de ações trabalhistas, um dos ambientes que deveriam ser de acolhimento a trabalhadores e trabalhadoras, e não ser visto como um ringue de batalhas ou como um meio de represália a empresas.

4.1.3 Metas abusivas e Planos de bonificação

Para tentar desvendar os bancários, exemplos se fazem necessários. O mecanismo da ideologia corporativista bancária pode ser ilustrado facilmente pela implementação de políticas cada vez mais agressivas de bônus e prêmios. A exemplo disso, o plano Ação Gerencial Itaú para Resultado (AGIR) do Itaú. A própria escolha do nome do programa de incentivo à produção e a sigla desse traz, em si, forte carga ideológica: a ideia de que o plano é de ação, de que impõe uma atividade comissiva do bancário para que seu salário seja complementado por uma política de bônus que, além de negar a natureza salarial de referida verba, nega ao trabalhador a verdade atrás do plano (fora a extração de mais valia): a de que o salário da categoria não é o mais vantajoso do mercado e que o trabalho bancário "compensa" pelos benefícios conquistados pelo Sindicato da categoria e pelos bônus semestrais, que garantem uma remuneração acima da média do mercado de trabalho.

Contudo, o AGIR, ao determinar metas inalcançáveis[253], justamente sob o argumento de que "vender mais", "atender mais rápido", "menos filas nos bancos" ou "cumprir meta do eixo x ou y" garante ao trabalhador a contraprestação necessária à prestação suplementar de serviço, esconde a verdade: referidas atividades geram, a fundo, mais capital do que o previsto ao Banco que, à realidade, já reservou os fundos para pagamento de referido "bônus" no exercício passado, justamente porque não vem remunerando a categoria bancária de forma tão diferenciada como é amplamente divulgado.

Referidas falácias do ambiente bancário, ou simplesmente, ideologias corporativistas bancárias, geram enfraquecimento da categoria na negociação

---

[253] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Itaunido. **Jornal dos empregados do Itaú Unibanco**. Maio.2012. Disponível em <http://www.spbancarios.com.br/uploads/seu_banco/22/arquivos/itaunido_maio.pdf>. Acesso em 16.jun.2015.

coletiva, gerando greves menores, não somente em extensão temporal, como em adesão dos trabalhadores e das trabalhadoras. Isso porque as políticas de bônus, ao incentivar o atingimento de metas individuais, aumenta o individualismo e conceito utilitarista das pessoas enquanto "cumpridoras de metas" e não mais colegas de trabalho ou companheiros de luta. Não raras são as tentativas de se burlar a greve dos bancários e seus bloqueios com helicópteros[254], o que, ao mesmo tempo em que assusta a classe trabalhadora, pois evidencia a força do poderio econômico do Banco, engana aos que são incentivados a exercerem referido "fura-greve", levando ao pensamento de que são colaboradores "especiais", pois "essenciais" à normalidade da atividade bancária, criando um falso sentimento de estabilidade no emprego.

A política de gestão em que a meta para alcançar lucros exorbitantes está acima de tudo é a principal causadora do assédio moral organizacional. Com o objetivo de mudar essa realidade, o SEEB-SP possui inúmeras estratégias, com o lançamento de livros, folders, campanhas como a lançada em maio de 2016, campanha permanente denominada "Assuma o Controle". "Seu objetivo é conscientizar o bancário a denunciar abusos e propor soluções a fim de acabar com o problema".[255]

A cobrança excessiva por resultados é caracterizada como um pacote pronto e imposto de metas exageradas, consideradas inalcançáveis, que podem mudar a qualquer momento e que não respeitam o número de trabalhadores, nem o perfil da unidade.

A outro exemplo, o Bradesco foi condenado na 7ª Vara do Trabalho de Natal, no Rio Grande do Norte (RN), a pagar indenização de R$ 1 milhão por dano moral coletivo, como resultado de ação movida pelo MPT do mesmo estado. Na ação, dentre outros pedidos, há o pedido de condenação do banco pelo assédio moral decorrente de submeter empregados a metas abusivas.

> Em audiência no MPT/RN, testemunhas relataram que os bancários tinham que trabalhar mesmo doentes, com medo de serem demitidos. Também

[254] CONTRAF – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. Notícias. **Itaú Unibanco usa helicóptero para "furar" greve dos bancários em São Paulo**. Disponível em <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=23838>. Acesso em 16.jun.2015.

[255] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Notícias. **Assédio moral em debate com Fenaban**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16732>. Acesso em 10.dez.2016.

> destacaram casos de Ler/Dort depressão, síndrome do pânico, em razão das cobranças abusivas e jornadas excessivas.[256]
> [...]
> Provas - Dentre os depoentes, uma vítima de assédio moral processou o banco após sofrer humilhações públicas praticadas por uma gerente que, aos gritos, chamava a bancária de incompetente, improdutiva, e "que não queria trabalhar". Tal processo já obteve condenação definitiva cujo dano moral individual foi fixado em R$ 200 mil.
> Outra testemunha revelou ainda que, durante a gravidez, trabalhava 14 horas por dia "sem poder tomar água ou ir ao banheiro", com apenas 15 minutos de intervalo. Conforme declarou, a bancária teve sérios problemas de saúde na gestação, o que levou ao nascimento prematuro do bebê. Segundo ela, o gerente dizia, como ameaça contundente, que quem se levantasse poderia ir embora.

Ora, não se cogita de imposição de metas abusivas somente em departamentos ou em agências bancárias. Contudo, considera-se um agravante o fato de os trabalhadores e trabalhadoras de agências estarem expostos a risco de traumas graves e até morte em casos de roubos, sequestros e arrombamentos nessas agências bancárias.

Além do mais, em geral não se percebe um bom preparo dos gerentes gerais de agências para prestar a assistência devida aos trabalhadores e trabalhadoras que passam por situações parecidas, pois não há quantidade suficiente de assistentes sociais, psicólogas e psiquiátricas, tampouco tempo ideal para a recuperação da higidez física e mental dos bancários e bancárias submetidos(as) a esse tipo de situação.

Ressalta-se que não há previsão legal de que essas situações de violência urbana em agências sejam acidentes de trabalho, mas há a seguinte previsão normativa:

> CONDIÇÕES DE TRABALHO
> CLÁUSULA 30ª INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE DECORRENTE DE ASSALTO
> Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer de seus departamentos, a empregados ou a veículos que transportem numerário ou documentos, os bancos pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R$ 135.047,22 (cento e trinta e cinco mil, quarenta e sete reais e vinte e dois centavos).

---

[256] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Notícias. **Bradesco é condenado por exigir meta abusiva**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=12102>. Acesso em 26.dez.2016.

> Parágrafo Primeiro Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no caput, sem definição quanto à invalidez permanente, o banco complementará o benefício previdenciário até o montante do salário da ativa, inclusive o 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade, vinculada, ou não, ao banco.
> Parágrafo Segundo A indenização de que trata a presente cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério do banco.
> [...]
> CLÁUSULA 32ª SEGURANÇA BANCÁRIA – PROCEDIMENTOS ESPECIAIS
> Na ocorrência das situações previstas na Cláusula Trigésima, e sem prejuízo da indenização ali prevista, os Bancos adotarão as seguintes medidas:
> a) No caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, todos os empregados presentes terão direito a atendimento médico ou psicológico logo após o ocorrido, e será feita comunicação à CIPA, onde houver.
> b) Em caso de assalto ou ataque contra qualquer agência ou posto de atendimento bancário, consumado ou não o roubo, ou, ainda, em caso de sequestro consumado, o banco registrará o Boletim de Ocorrência Policial.
> c) O banco avaliará o pedido de realocação para outra agência ou posto de atendimento bancário, apresentado pelo empregado que for vítima de sequestro consumado.
> d) Os dados estatísticos nacionais sobre ocorrências de assaltos e ataques, cujos roubos tenham sido consumados ou não, serão discutidos, semestralmente, até a primeira quinzena de fevereiro e até a primeira quinzena de agosto, na Comissão Bipartite de Segurança Bancária, referida na Cláusula 63ª desta Convenção. [257]

Nesses casos, por estarem expostos aos perigos e ao estresse da situação, as vítimas podem desenvolver síndrome de estresse pós-traumático, síndrome de pânico e depressão, devendo receber atendimento médico e licença para recuperação quando necessário, entre outras medidas.

Por vezes, os empregados e empregadas são obrigados(as) a continuar o trabalho no mesmo dia, havendo mais preocupação com os valores que foram roubados do que com os empregados e empregadas.

Na cláusula 37 da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2018 da categoria está prevista uma cláusula (ressalta-se que referida cláusula é prevista desde a CCT

---

[257] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/1007_CCT_2015_2016.pdf>. Acesso em 26.dez.2016.

2013/2014) que visa combater a cobrança abusiva de metas (mas ainda não veda a realização de metas abusivas, nem prevê requisitos para sua configuração):

> CLÁUSULA 37 MONITORAMENTO DE RESULTADOS No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o ranking individual de seus empregados. Parágrafo Único É vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens, no telefone particular do empregado.[258]

Ora, a pressão abusiva pode levar ao adoecimento dos trabalhadores, e embora haja novas cláusulas em CCT para tentar melhorar as condições de trabalho nas agências e nos departamentos, a organização da atividade bancária no Brasil precisa ser vista como uma forma de prática de assédio moral organizacional, para que haja revisões sobre esses métodos e formas de condução dos negócios.

4.2 CONSEQUÊNCIAS GERAIS

O debate sobre o assédio moral é forte na categoria dos bancários, porque a busca de lucros no setor bancário é feita por meio de práticas que caracterizam o assédio moral organizacional que, embora "dê resultados", está acabando com a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

O assédio moral organizacional pode gerar afastamentos previdenciários relacionados a problemas de saúde física, mental e até chegar a suicídios. Pode-se citar, recentemente, o caso do empregado da CEF em Salvador, que sacou uma arma durante o expediente bancário, atirou em dois colegas e depois se matou[259].

---

[258] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/1007_CCT_2015_2016.pdf>. Acesso em 26.dez.2016.

[259] A notícia está disponível em: <http://www.metro1.com.br/noticias/cidade/27309,homem-atira-contra-funcionarios-da-caixa-economica-em-empresarial-na-paralela.html>. Acesso em 22.dez.2016.

Em consulta feita pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), feita com a participação de 37 mil trabalhadores do setor, a pressão por metas abusivas foi vista por dois em cada três bancários brasileiros como o principal problema enfrentado pela categoria em 2013. Dos participantes, 66,4% reclamaram deste ponto específico.[260]

Trata-se de uma consequência de prática de assédio moral organizacional, pois os abusos acontecem não somente em relações individuais (o que não está descartado no setor bancário, mas também é um ato incentivado pela estrutura bancária, o que não deixa de se caracterizar como assédio moral organizacional), mas pela forma como o trabalho é organizado, pelas exigências das instituições bancárias empregadoras e reestruturação produtiva do setor em busca de maior produtividade individual. Em média, entre os anos de 1995 a 2005, houve um suicídio a cada 20 dias entre os bancários e bancárias[261].

Ora, não bastam o aumento do conhecimento sobre o assédio moral organizacional, incentivando a formação de especialistas sobre o tema, e a necessidade de revisão dos métodos empregados na suposta "reengenharia do trabalho" ou da organização do trabalho em si, mas também apurar o registro e coleta de dados por meio de ampliação da divulgação de informações a respeito. Enquanto se manter medidas apenas repressivas às práticas de dano moral coletivo, com a apuração de indenizações e tratamento psicológico ou psiquiátrico aos trabalhadores e trabalhadoras afastadas, o problema não vai ser resolvido, pois necessárias medidas preventivas por meio de revisão dos métodos empresariais brasileiros de obtenção de lucros.

Ora, as metas abusivas não podem se tornar ponto de preocupação perante o Poder Público somente quando ocorrem suicídios nos ambientes de trabalho, como foi o caso da CEF, ou quando há a quantidade preocupante de doenças relacionadas ao aumento de pressão no trabalho em função de metas determinadas pelas empresas. Isso porque as doenças mentais são um sinal de que as metas criam um ambiente de competição acirrada no trabalho, com o acirramento da concorrência entre os trabalhadores e

---

[260] REPORTER BRASIL. **Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários**. Lisa Carstensen. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>. Acesso em 26.dez.2016.

[261] SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. **Patologia da solidão**: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho. Dissertação de mestrado em Administração. Universidade de Brasília: Brasília, jun.2009. p. 178.

trabalhadores, incentiva o individualismo, diminui a força da coletividade da categoria e gera esgotamento físico e psicológico.

> Em 2006, pesquisa do Sindicato dos Bancários de Pernambuco feita com base em questionários anônimos revelou alto índice de reclamações sobre a questão. Dos 2.609 bancários que responderam as perguntas, 38,9% afirmaram que haviam sofrido situações constrangedoras no trabalho. Das 804 pessoas que responderam a uma segunda pergunta, sobre a frequência das situações constrangedoras, quase 80% delas (638 pessoas) disseram que estas ocorrem uma ou mais vezes pela semana, o que é o suficiente para caracterizar assédio moral. A pesquisa também mostra que 15,63% dos entrevistados nunca falaram com ninguém sobre o ocorrido.[262]

É importante ressaltar que cada pessoa reage de maneira diferente a situações de constrangimento, assédio moral e estresse, pelo que o estabelecimento de consequências fixa escapa ao objetivo dessa dissertação. Contudo, o elevado número de doenças, transtornos mentais e até suicídios na categoria indica que essas doenças devem ser entendidas como um problema de saúde no trabalho decorrentes de assédio moral organizacional, e não casos pontuais.

Contudo, em casos de assédio moral estrutural já ocorridos e em que busca uma indenização compensatória, o problema do ônus da prova se apresenta como mais um entrave aos trabalhadores e trabalhadoras, pois se entende que o ônus é do(a) autor(a) da ação trabalhista, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do Código de Processo Civil (CPC).

Contudo, a prova do assédio se torna difícil, por vezes a se caracterizar como verdadeira prova diabólica, porque se trata de uma “violência invisível”, que consiste em atos degradantes no dia a dia.

Pode-se citar, p. ex., a seguinte decisão, abaixo transcrita. Nesses autos, em decisão de primeira instância, o Bradesco foi obrigado a pagar uma indenização de R$ 250.997,60 por danos morais causados pelo assédio moral. No entanto, em sede de recurso, o Tribunal Regional de Trabalho da 1ª Região considerou que as provas providas

---

[262] REPORTER BRASIL. **Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários**. Lisa Carstensen. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>. Acesso em 26.dez.2016.

pela autora não bastavam para provar a dor e o sofrimento que tinha passado e reduziu a indenização para R$50 mil.

RECURSO DO RECLAMADO
Do dano moral
O recorrente sustenta que não restaram evidenciadas as condutas alegadas pela autora, que também não provou ter sido afligida por qualquer dor ou sofrimento. A autora pleiteou indenização por dano moral, sob três fundamentos: a) tratamento vexatório recebido de superiores hierárquicos na cobrança de metas; b) obrigação de vender um terço de suas férias; c) assaltos sofridos. A obrigação de indenizar exsurge de ato praticado pelo empregador, que tenha ofendido intimidade, vida privada, honra ou imagem do empregado, conforme previsto no inc. X do art. 5º da Constituição Federal. A prova testemunhal comprovou a existência dos fatos alegados. A testemunha de fls. 621 assim declarou acerca do dano moral:

> "...que a depoente tinha cobrança de vendas, bem como a reclamante; que a agência tem uma meta dividida para todos os gerentes e é cobrado de cada gerente determinada meta; que são obrigados a ligar para clientes do banco para que adquiram produtos do banco e atingir as metas; que se não atingirem as metas, são ameaçados de demissão; que a ameaça é feita em público; que a depoente e demais funcionários se sentiam tensos e receosos em não atingir a meta; que trabalhava no mesmo ambiente que a autora e sempre presenciou a cobrança; que o gerente [redacted] gritava com a reclamante, batia na mesa, chamava ela de burra, velha e que outras palavras que como cristã não pode falar em público, inclusive, presenciou a autora no banheiro chorando e dizendo que ia pedir demissão."

A mesma testemunha disse, ainda, que "a reclamante estava presente em 3 assaltos; que à época não tinha porta giratória" e "num desses assaltos a autora levou um soco". Afirmou também que "apesar de todo o acontecido não houve qualquer apoio psicológico fornecido pelo banco aos empregados, que sofreram lesão física, mental e emocional,; que a depoente ficou com tanta paranóia que saía de casa de boné e óculos escuros para que não fosse reconhecida pelos bandidos". Essa testemunha também confirmou que os empregados "eram obrigados a tirar 20 dias de férias e tinham que vender 10 dias e não podiam usufruir de 30 dias". Mas não foi só. Até as testemunhas trazidas pela reclamada confirmaram as alegações da autora, conforme se pode observar nos depoimentos de fls. 623/5. Pelo exposto, inviável excluir-se da condenação a indenização por dano moral, eis que restaram caracterizados todos os fatos ensejadores do dano alegados na inicial. NEGO PROVIMENTO.
[...]
Do valor da indenização por dano moral
O Juízo de 1º grau deferiu ao autor indenização compensatória por dano moral no valor de 70 (setenta) remunerações, atribuindo à indenização o valor de R$ 250.997,60 (duzentos e cinquenta mil, novecentos e noventa e sete reais e sessenta centavos), conforme consta na sentença a fls. 666. O reclamado pretende a diminuição do valor dessa indenização, ao passo que a reclamante requer a majoração. Na falta de legislação específica, que

> traga critérios e parâmetros para fixação da indenização por dano moral, cabe ao Magistrado arbitrar valor compatível com a extensão do dano e suficiente para coibir a reincidência da conduta danosa.
> [...]
> Assim, a melhor forma de fixação do valor da indenização é aquela que leva em conta a situação financeira das partes, a gravidade do fato, a posição social do ofendido, bem como o porte da empresa empregadora, cuidando, ainda, de observar o caráter pedagógico da punição. Do exposto, reduzo a indenização por dano moral para R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). NEGO PROVIMENTO ao recurso da reclamante e DOU PROVIMENTO ao do reclamado.

O setor bancário no Brasil e no mundo vem passando por uma reestruturação produtiva e se internacionalizando desde a década de 1970. No Brasil, após a reforma da moeda, com a adoção do Real, e a abertura do mercado, observou-se uma onda de privatizações, entrada de bancos estrangeiros ao país e fusões bancárias. Ao mesmo tempo, mudanças na estrutura social brasileira possibilitaram o acesso aos serviços financeiros de novos grupos sociais e mudanças nos mercados financeiros globais levaram a uma diversificação de produtos e clientes.

Os anos 1990 trouxeram novas formas de gestão do trabalho no setor. De 1999 a 2010, o processo de terceirização acentuou-se, ao passo que o investimento dos bancos em serviços de terceiros aumentou em 368%, atingindo R$ 10,5 bilhões. Ao mesmo tempo, novos modelos de gerenciamento e controle de qualidade total foram introduzidos.

Muitos desses novos modelos funcionam com base em metas “desafiadoras”, muitas vezes difíceis ou impossíveis de serem atingidas e que levam a jornadas extensas, individualização dos trabalhadores, concorrência e estresse contínuo. É importante ter em mente que as metas também criam sentimentos de injustiça quando imprevistos, como falhas de equipamento ou reclamações de clientes, que impedem de chegar aos resultados ambicionados.

> Juvandia Moreira explica que as metas a atingir por vezes levam os trabalhadores a vender produtos financeiros mesmo durante festas familiares. Na opinião dela, essa política também prejudica os clientes, que muitas vezes acabam comprando produtos que não precisam. Ela entende que a concorrência e o isolamento entre os trabalhadores são os maiores obstáculos ao combate ao assédio moral: “O isolamento não é proteção. O

> problema tem que ser arrancado pela raiz, é importante procurar ajuda. Não vale chegar a perder a saúde mental por causa do trabalho”.[263]

Ora, o ponto central é que não se pode coadunar com a continuidade da condução dos negócios das instituições bancárias e financeiras da maneira que é gerida atualmente: sem preocupação com a saúde dos bancários e bancárias.

4.2.1 Duração do contrato de trabalho

O tempo médio de duração de um contrato de emprego atingiu um patamar recorde de 161,2 semanas (ou pouco mais de três anos) no primeiro trimestre de 2014, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

No primeiro trimestre de 2003, o indicador apontava uma duração média de 135 semanas. Ou seja, em onze anos subiu de dois anos e meio para 3,1 anos a duração média do contrato de trabalho formal no país.

> Para o professor da Universidade de São Paulo (USP), especialista em emprego, Hélio Zylberstajn, os dados levantados pelo Estado podem indicar um aumento da formalização no mercado de trabalho. Como a pesquisa do IBGE é feita com trabalhadores formais e também informais, e o tempo de permanência tem crescido, esse fenômeno pode ser a formalização: "o trabalhador já desempenhava a função como informal, e depois teve a carteira assinada, e isso prolonga o tempo total na vaga", disse.[264]

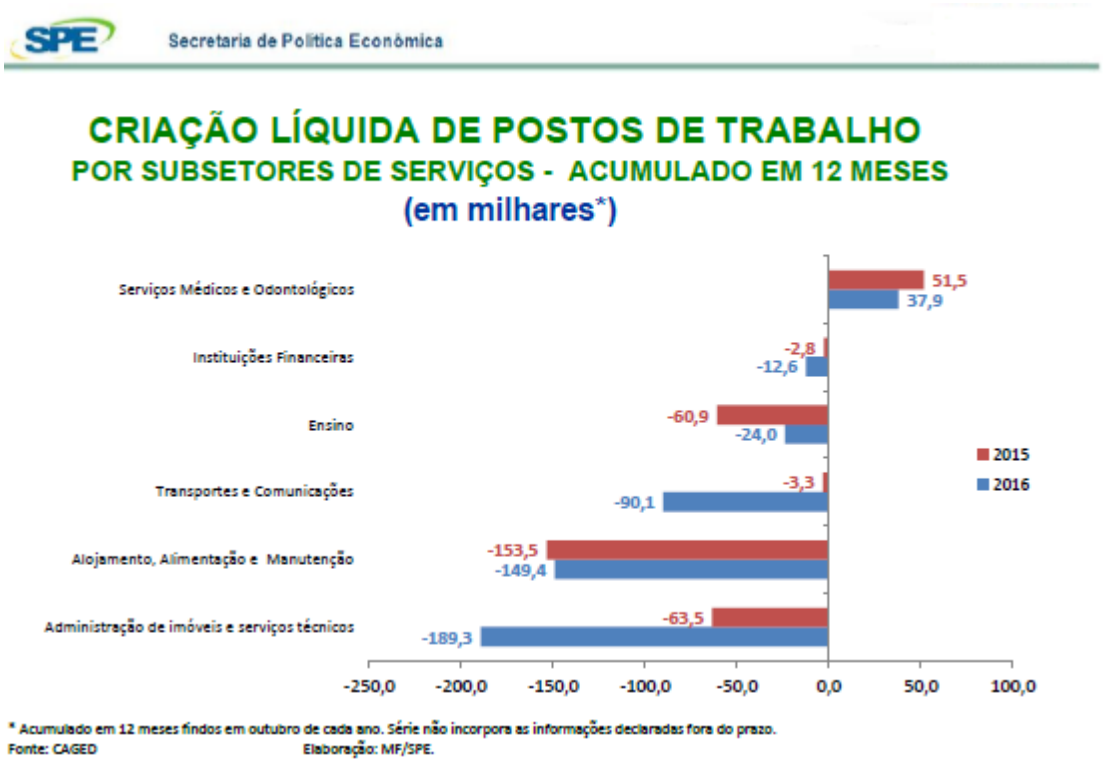
Como se disse, o número de postos de trabalho nas instituições reduziu drasticamente em 2016, conforme se pode perceber do seguinte gráfico:

---

[263] REPORTER BRASIL. **Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários**. Lisa Carstensen. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>. Acesso em 26.dez.2016.

[264] O ESTADO DE SÃO PAULO. João Villaverde. Notícia de 15.maio.2014. **Brasileiro fica mais tempo no emprego**. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasileiro-fica-mais-tempo-no-emprego,185058e>. Acesso em 26.dez.2016.

Tabela 04: Criação Líquida de postos de trabalho (out.2016)



Fonte: Secretaria de Política Econômica

Por outro lado, há quem diga que os bancos são conhecidos por manterem uma média de tempo de contrato superior a de outros setores da economia, “perdendo” apenas para as taxas das instituições públicas, segundo a opinião do diretor de relações do trabalho da FEBRABAN, Magnus Ribas Apostólico, em entrevista em 2015, ao dizer: “o setor bancário tem o maior índice de permanência dos funcionários em uma mesma empresa, depois do setor público”. [265]

Contudo, referido dado esconde a alta rotatividade do setor, o constante fechamento de postos de trabalho e tentativas de esvaziamento de setores por meio da informatização de alguns sistemas e procedimentos.

[265] BBC BRASIL. **Por que os bancos brasileiros lucram tanto?** Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/03/150323_bancos_lucros_ru>. Acesso em 26.dez.2016.

4.2.2 Quantidade de processos trabalhistas

Uma das consequências da negativa sistemática de direitos trabalhistas (que, neste trabalho, tomou-se a liberdade de enquadrar como assédio moral organizacional) é a quantidade de processos envolvendo bancos na Justiça do Trabalho.

> O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), com base em dados fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, divulgou as listas com os maiores litigantes da Justiça do Trabalho em 2015.Os documentos revelam as empresas que têm a maior quantidade de processos em tramitação no TST e em âmbito regional. Ao analisar o cenário como um todo, ficam na liderança dos maiores litigantes do Brasil os bancos privados, varejo, telefonia, produtoras de petróleo, siderúrgicas, construtoras, empresas públicas, mineradoras e produtoras de alimentos.[266]

Ou seja, os bancos privados são um dos responsáveis pelo "inchaço" no Poder Judiciário trabalhista, considerando referidos dados. A título de exemplo, o Itaú Unibanco S.A. lidera a lista dos dez maiores litigantes na Justiça do Trabalho nos TRT's das 1ª e 6ª Regiões, ao passo que a CEF lidera o ranking dos TRT's da 7ª e 13ª Regiões, conforme demonstra o Anexo 01.

O TRT da 2ª Região, que abrange a Grande São Paulo e parte da Baixada Santista, dentre os dez maiores litigantes de 2015, três são instituições bancárias: em segundo lugar, o Itaú Unibanco S.A., com 6.977 processos; em terceiro lugar, o Banco Bradesco S.A., com 5.505 processos e o Banco Santander (Brasil) S.A., com 4.601

---

[266] CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Notícias. **Justiça do Trabalho publica listas com maiores litigantes no país.** Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/noticiadestaque/-/asset_publisher/6Mvh/content/justica-do-trabalho-publica-listas-com-maiores-litigantes-no-pais?redirect=%2Finicio%2F-%2Fasset_publisher%2Fh7PL%2Fcontent%2Fcoleprecor-elege-comissoes-para-atuarem-no-csjt%3Fredirect%3D%2F>. Acesso em 26.dez.2016.

processos. Segue tabela dos cinco maiores bancos que aparecem nessa lista, somando todas as regiões[267]:

Tabela 05: Número de processos dos dez maiores litigantes - Bancos (2015)

Empresa	Nº de processos em 1º grau	Nº de processo no 2º grau	Total
Itaú Unibanco S.A.	13.369	1.449	14.818
Banco Santander - Brasil S.A.	9.517	1.094	10.611
Banco Bradesco S.A.	12.394	1.528	13.922
Caixa Econômica Federal	9.327	1.909	11.236
Banco do Brasil S.A.	5.806	1.248	7.054

Fonte: Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Ademais, segue lista dos bancos que possuem 100 ou mais processos em tramitação no TST:

Tabela 06: Número de processos dos bancos com mais de 100 processos em tramitação no TST (2015)

Empresa	Polo Ativo	Polo passivo	Total
Caixa Econômica Federal – CEF	4.773	6.196	10.969
Banco do Brasil S.A.	6.131	4.376	10.507
Banco Santander (Brasil) S.A.	2.797	2.168	4.965
Itaú Unibanco S.A.	2.317	2.611	4.928
Banco Bradesco S.A.	1.623	2.210	3.833
HSBC Bank Brasil S.A. – Banco Múltiplo	917	703	1.620
Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A.	503	174	677
Banco BMG S.A.	370	124	494

[267] Ressalta-se que não houve a divulgação, pelo CSJT, do número de processos por empresa, pelo que não se pode apurar o número total de processos ajuizados em face dos principais bancos que não constam em todas as listas, pelo que se optou em concentrar nesses cinco bancos, que eram mais recorrentes em todas as regiões da Justiça do Trabalho. Nenhum desses cinco bancos apareciam nas listas dos TRT's da 08ª, 11ª, 12ª, 14ª, 20ª, 22ª, 23ª e 24ª Regiões. Dessa forma, a tabela é apenas para ilustrar o número expressivo de ações envolvendo lides bancárias, mas não representa a totalidade de medidas processuais ajuizadas em face de instituições bancárias e financeiras.

BV Financeira S.A. - Crédito, Financiamento e Investimento	219	319	538
Banco Safra S.A	211	121	332
Banco Itaú S.A.	124	191	315
Banco Citibank S.A.	163	144	307
Banco Itaucard S.A	104	192	296
Banco Mercantil do Brasil S.A	136	146	282
Banco Citicard S.A.	88	170	258
Banco Votorantim S.A	133	117	250
Banestes S.A. - Banco do Estado do Espírito Santo	146	101	247
Banco do Nordeste do Brasil S.A	130	67	197
Banco da Amazônia S.A.	129	40	169
Banco Rural S.A	132	36	168
Hipercard Banco Múltiplo S.A.	65	102	167
Banco Panamericano S.A	47	98	145
Banco Santander S.A.	70	72	142
Banco Banestado S.A.	26	93	119
Banco Fibra S.A.	92	16	108
Banco do Estado de Santa Catarina S.A. - BESC	18	82	100

Fonte: Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Fabíola Marques, em matéria para a Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (Fenacon) narra que “o ramo bancário, por ter uma jornada diferenciada, de apenas seis horas, é conhecido pelas discussões envolvendo horas extras”.

> A jornada de seis horas vale exceto para quem exerce cargo de confiança. Mas isso faz com que muitos bancos concedam de forma indevida cargos de gerente e subgerente. Tudo para evitar que eles trabalhem apenas por seis horas.
> Quando esse tipo de situação chega na Justiça do Trabalho, a professora conta que os supostos cargos de gerência acabam sendo descartados. "São profissionais que não podem assinar em nome do banco, que não têm subordinados, que não podem contratar. Não há atividade de confiança", acrescenta Fabíola. Se a Justiça entende que esse é o caso, o banco acaba condenado a pagar ao funcionário as horas extraordinárias devidas acima da jornada de seis horas.
> Além das horas extras, outro pedido que tem sido bastante frequente na visão da professora é o de danos morais. Apesar de a reivindicação ser comum contra também contra outros segmentos, ela entende que no caso dos bancos esse pedido é mais frequente. "Chega-se a um nível absurdo. As razões vão desde apelidos até a cobrança muito grande de metas", aponta a especialista.

> Outra tese que tem rendido muitas reclamações trabalhistas para os bancos é a da terceirização. Em muitos casos, a professora relata que o funcionário terceirizado atua dentro da agência bancária, possui acesso ao sistema restrito do banco e atende os clientes do banco. "Nesses casos existe uma vinculação muito grande com o banco", aponta ela. [268]

Ora, não se trata de mera coincidência o grande número de ações em face de bancos. Há se ter relação entre as inúmeras práticas de assédio organizacional e o ajuizamento de ações em face das instituições bancárias, pois há reiteradas práticas de negativa e omissão de direitos à categoria bancária, que tenta na Justiça do Trabalho a efetivação de alguns direitos suprimidos.

4.2.2.1 Comissão de Conciliação Prévia

O que pode não ser conhecido de outros estudiosos é a importância das Comissões de Conciliação Prévia (CCP) na categoria bancária ou, como são mais conhecidas no ambiente sindical bancário, as Comissões de Conciliação Voluntária (CCV) dos Sindicatos de Bancários pelo país. Segue explicação breve:

> A CCV (Comissão de Conciliação Voluntária) tem como objetivo a quitação negociada dos direitos não pagos durante o seu contrato de trabalho (horas extras, equiparação salarial, a sétima e oitava hora etc.). A vantagem da participação da CCV é a rapidez da solução dos direitos não pagos no seu contrato de trabalho. O Sindicato e os bancos Itaú, Santander e Unibanco celebraram acordo coletivo de trabalho para implantar a CCV. Todo o procedimento da primeira entrevista ao pagamento não excede 30 dias. Na Justiça do Trabalho as ações podem demorar 10 anos. Na hipótese de não conciliação em algum dos itens pedido o bancário poderá recorrer a Justiça do Trabalho neste.
> A decisão de participar ou não da CCV é apenas do bancário, sendo possível a quem não tiver interesse acionar o Poder Judiciário imediatamente, ajuizando ação trabalhista.

---

[268] FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS. Roberto Dumke. **Bancos, varejo e telefonia lideram em número de processos** trabalhistas. Disponível em: <http://fenacon.org.br/noticias/bancos-varejo-e-telefonia-lideramem-numero-de-processos-trabalhistas-532/>. Acesso em 26.dez.2016

> O bancário que tiver interesse na tentativa de solução negociada deverá, depois da homologação, agendar entrevista de CCV na Central de atendimento, na sede do Sindicato ou pelo telefone: 3188-5200. Participarão da reunião de CCV - sempre realizada na sede do Sindicato- o bancário, os representantes do banco e do Sindicato.[269]

Referida comissão cuida de real negociação do pedido mais comum na área bancária: horas extras decorrentes de desconfiguração do cargo de confiança bancário, de acordo com o acordo coletivo firmado (em geral, 55% do valor apurado pelo banco, com o uso do divisor 180). Em alguns sindicatos negociam inclusive cargos considerados em zona cinzenta, como os gerentes de contas. Confira-se:

> Diretores do Sindicato dos Bancários de Brasília, da Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte (Fetec-CUT/CN) e representantes do Itaú se reuniram na quinta (5), em Brasília, para tratar de diversos temas que afetam os bancários, em especial a retomada da Comissão de Conciliação Voluntária (CCV), que havia sido suspensa.
> Além de propor a renovação do acordo da CCV com o Sindicato por mais dois anos, o Itaú apresentou algumas novidades. A partir deste ano, quer ampliar a CCV para gerentes Operacional e de EMP Plataforma, coordenador, especialista I e consultor I. **Já em 2015, incluiu os gerentes de Relacionamento Uniclass, Personnalité, de Empresas e de Vendas de Produtos PJ.**[270]

Referidas comissões são benéficas na medida em que apresentam uma medida mais célere de negociação dos pedidos mais comuns, menos burocrática, mais econômica em termos de honorários advocatícios, evita o ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho, evita a formação da chamada "lista negra" (apelido dado para a situação em que empresas evitam contratar pessoas que possuem processos em face de seus antigos empregadores) e é mais atrativa para os/as trabalhadores(as) mais novos, com contratos de trabalho com duração menor a cinco anos (o tempo de prescrição trabalhista) e certo receio de ajuizamento de ações trabalhistas, seja pela morosidade, seja pelo receio de "golpes" ou até mesmo da "lista negra".

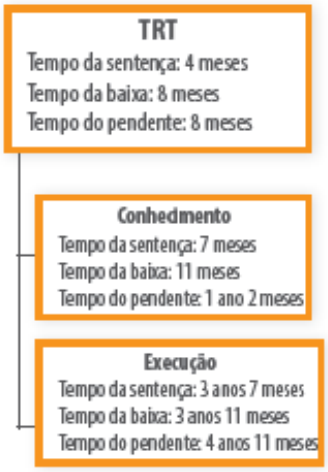
---

[269] SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. Seus Direitos. **Comissão de Conciliação Voluntária – CCV**. Disponível em: <http://www1.spbancarios.com.br/texto.asp?c=337>. Acesso em 26.dez.2016.

[270] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. Rosane Alves. Notícias. Sindicato e Itaú discutem proposta de renovação da CCV. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/index.php/outros-assuntos-2015/sindicato-e-itau-discutem-proposta-de-renovacao-da-ccv>. Acesso em 26.dez.2016.

Pelo tempo em que se passou como conciliadora de uma mesa de CCV do SEEB-SP, sabe-se que o tempo médio de duração de um procedimento na CCV é de dois a cinco meses, ao passo que o CSJT estipula como tempo médio de duração de um processo como sendo de cinco a seis anos. Confira o gráfico abaixo[271]:

Tabela 06. Diagrama do tempo médio de tramitação processual (2015)



Fonte: Conselho Nacional da Justiça

4.3. CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Bancários e bancárias convivem com um ambiente de trabalho provocador de doenças, desgastando a sua saúde física e mental ao longo de jornadas de trabalho extenuantes, sem pausas para descanso, com metas de produção abusivas, consideradas inatingíveis e cada vez mais crescentes, convivendo com riscos de assaltos, sequestros, arrombamentos, além de ter que dar conta de inúmeras tarefas para elevar a taxa de produtividade.

Não bastasse tudo isso, todos os dias os trabalhadores e as trabalhadoras são submetidos(as) à avaliação individual de desempenho, mecanismo

[271] CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA. **Justiça em números 2016**: ano-base 2015. Brasília: CNJ, 2016. p. 193.

utilizado largamente por todos os bancos para medir quem bate as metas impostas e quem deixou a desejar. Somente o resultado é considerado pelos bancos, ou seja, a meta deve ser alcançada de qualquer maneira. Não há espaço de diálogo nos locais de trabalho para discutir as dificuldades de se atingir a meta e o assédio moral é frequente nas relações de trabalho.

Esse ambiente, seja comum ou considerando "normal" no meio empresarial, não deve ser considerado saudável do ponto de vista constitucional, pois a eficácia horizontal dos direitos humanos não é mais objeto de controvérsias. Nesse sentido, cabe não somente ao Estado respeitar, observar e criar mecanismos de garantia e efetivação aos direitos fundamentais, mas também aos particulares, incluindo as empresas e sua considerada função social (art. 170, III, da CRFB).

Ora, as instituições bancárias, sob o argumento de diminuição de seus lucros (que em anos de crise ou não, esses lucros são expressivamente superiores se comparados a de outras instituições bancárias/financeiras no mundo), abusam não somente dos juros aplicados, mas também instituem políticas de aumento no investimento em tecnologia, em diminuição de postos de trabalho, de esvaziamento de setores e departamentos, fechamento de agências e "lutam", por meio da Fenaban e da Febraban, pela diminuição de direitos trabalhistas e/ou de direitos da categoria bancária, seja por meio de negociação coletiva, seja por meio de participação efetiva nos bastidores do Legislativo e como *amicus curiae* em processos do Judiciário, como é o caso do julgamento da recepção, pela CRFB, do art. 384 da CLT, que dispõe sobre o intervalo de 15 minutos para a trabalhadora mulher do serviço extraordinário, RE 658.312[272], a tentativa no caso do julgamento da ADI 3943 DF, cujo objeto era discutir a inconstitucionalidade do artigo 5º, II, da Lei nº 7.347/85, que inclui a Defensoria Pública como parte legítima para propor ação

[272] Observa-se pelo andamento processual que a Febraban é *amicus curiae* no processo RE 658.312. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528>. Acesso em 26.dez.2016.

civil pública (principal ou cautelar)[273] ou no caso da fixação do divisor 180/200 para os bancários no primeiro julgamento de recursos repetitivos no TST[274].

Embora haja esse tipo de aparato e aparelhamento por parte das instituições bancárias, o que se percebe ao longo dos anos é o esvaziamento da luta sindical bancária, com a diminuição da adesão dos(as) bancários(as) à paralisação dos trabalhos para participar do movimento grevista, participação desses e dessas enquanto sócios(as) dos sindicatos, denúncias nos canais de comunicação, participação em eleições para cargos na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), como delegados sindicais ou dirigentes sindicais.

---

[273] Observa-se pelo despacho proferido pela Ministra Carmen Lúcia, ora transcrito: DECISÃO.PEDIDO DE INTERVENÇÃO NA AÇÃO NA CONDIÇÃO DE AMICUS CURIAE. FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS – FEBRABAN. AUSÊNCIA DE PERTINÊNCIA TEMÁTICA. PEDIDO INDEFERIDO. 1. A Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN requer a sua intervenção no processo, "inclusive para fins de sustentação oral" (fl. 1219), na condição de amicus curiae. Afirma ser "Associação civil sem fins lucrativos que congrega instituições financeiras com atuação no território nacional e associações representativas de instituições financeiras e congêneres de âmbito nacional ou regional [e] tem como finalidade institucional promover o 'fortalecimento do Sistema Financeiro e de suas relações com a sociedade, de forma a contribuir para o desenvolvimento econômico e social do País', estando autorizada, para tanto, 'a manifestar-se, quando for o caso, sobre temas de interesse da opinião pública', o que desvela, modo inequívoco, não só a representatividade da entidade peticionaria, representante de expressivo setor da economia nacional, como interesse em questões que digam respeito à sociedade em geral" (fl. 1219). 2. A presente Ação Direta de Inconstitucionalidade, ajuizada pela Associação Nacional dos Membros do Ministério Público – CONAMP, em 16.8.2007, tem como objeto o inc. II, do art. 5º da Lei n. 7.347/1985, alterado pela Lei n. 11.448/2007, que autorizou a Defensoria Pública a propor ação civil pública. 3. O art. 2º do Estatuto da FEBRABAN dispõe: "Art. 2º A FEBRABAN tem por finalidade a congregação de suas ASSOCIADAS, para fortalecimento do Sistema Financeiro e de suas relações com a sociedade, de forma a contribuir para o desenvolvimento econômico e social do País, competindo-lhe: (...) e) manifestar-se, quando for o caso, sobre temas de interesse da opinião pública; 4. O art. 2º do Estatuto da FEBRABAN conduz à conclusão de não estar incluída entre as suas a finalidade de defender a constitucionalidade de normas que disciplinem as atribuições de instituições essenciais à prestação da jurisdição pelo Estado, como se dá relativamente à Defensoria Pública. Mesmo que se considere respeitar a matéria dos autos a "tema de interesse da opinião pública", a natureza de associação de instituições financeiras bancárias da FEBRABAN limita a sua atuação à defesa de interesses diretos da categoria que representa. No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.157-MC, o eminente Ministro Celso de Mello realçou que "o requisito da pertinência temática (...) se traduz na relação de congruência que necessariamente deve existir entre os objetivos estatutários ou as finalidades institucionais da entidade autora e o conteúdo material da norma questionada em sede de controle abstrato"(DJ 17.11.2006). A pertinência temática também é requisito para a admissão de amicus curiae e a Requerente não o preenche. Reduzir a pertinência temática ao disposto no estatuto das entidades, desconsiderando a sua natureza jurídica e a sua finalidade precípua, colocaria este Supremo Tribunal na condição submissa de ter de admitir sempre toda entidade em qualquer ação de controle abstrato de constitucionalidade de normas jurídicas como amicus curiae, bastando incluir-se em seu estatuto a finalidade de defender a Constituição da República.6. Pelo exposto, indefiro o pedido de intervenção na ação na condição de amicus curiae (art. 7º, § 2º, da Lei n. 9.868/1999). Publique-se. Brasília, 18 de fevereiro de 2010. Ministra CÁRMEN LÚCIA Relatora. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=3943&classe=ADI&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em 26.dez.2016.

[274] Observa-se pelo andamento processual que a Febraban é *amicus curiae* no processo IRR 849-83.2013.5.03.0138. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=250270&anoInt=2014&qtdAcesso=77332945>. Acesso em 26.dez.2016.

O individualismo e visão utilitarista dos empregados dentro das instituições bancárias acaba por impactar no movimento sindical, e prejudica a proteção dos trabalhadores que sofrem com o assédio moral, seja individual ou organizacional, pois não podem contar com os próprios colegas de trabalho, “cegos” pela ideologia corporativista bancária de contribuir para os lucros bancários, e não com a saúde dos(as) trabalhadores(as), sem poder enxergar que podem ser os/as próximos(as) a precisarem de ajuda e apoio.

Não se cogita apenas de danos mentais à saúde dos (as) trabalhadores(as), pois a adoção desse tipo de metodologia de trabalho, com a busca do aumento da produtividade individual a qualquer preço, também força o aumento do exercício de atividades por vezes repetitiva, resultante não somente do advento da tecnologia, dos computadores e da necessidade de digitação ante o arquivamento eletrônico de processos e procedimentos internos, mas também da falta de planejamento ergonômico do exercício dessas atividades. Assim, doenças osteomusculares são desenvolvidas com maior facilidade em ambientes com atividade administrativa, pressão por metas e cobrança de alta taxa de produtividade, como é o caso das instituições bancárias.

Doenças como síndrome do manguito rotador, síndrome do túnel do carpo, dentre outras bursites e tendinites, são tão constantes na categoria bancária que há NTEP entre várias doenças do tipo e as atividades bancárias. O problema nesse ponto é a tênue linha entre a caracterização de uma tendinite e a fibromialgia, pelo que algumas pessoas podem não ter reconhecido o afastamento previdenciário por acidente do trabalho, em razão de perícia médica que não estuda todos os fatores ligados à uma doença do tipo osteomuscular, como o ambiente de trabalho e o histórico profissional do(a) paciente.

A fixação de NTEP, como visto anteriormente, não fora feita por mera coincidência, mas sim por meio de estudo de recorrência dos afastamentos em cada atividade econômica, pelo que não se pode desconsiderar a relação direta entre doenças do tipo musculoesqueléticas e do tipo psicológicas ou psiquiátricas com a atividade-fim bancária ou financiária.

Por fim, ressalta-se outra forma de assédio moral estrutural que ocorre com os/as bancários(as) afastados(as), que não foi relatada acima: o afastamento previdenciário por alguma doença é, por determinação e definição legais, temporário. Contudo, o retorno de um afastamento previdenciário ao ambiente de trabalho também é

objeto de práticas abusivas no meio bancário, pois não há um ambiente acolhedor, estruturado e tampouco preparado para receber um(a) empregado(a) afastado(a).

Como prática empresarial, não se tem o costume de contratar empregados temporários para a função do(a) empregado(a) em gozo de benefício previdenciário por doença (seja previdenciário ou acidentário). Ao não adotar essa prática, as atividades desse(a) bancário(a) são repassadas e redivididas entre os demais empregados daquela equipe/setor/área, gerando acúmulo de função, sobrecarga de trabalho e, por vezes, a ausência de remuneração pelo labor extra.

A redistribuição das tarefas entre várias pessoas evita, do ponto de vista processual, o direito ao salário substituição de alguns dos empregados com serviço acumulado, ou seja, gera “economia” do ponto de vista dos bancos.

Por outro lado, do ponto de vista psicológico, gera um sentimento dentre os colegas de trabalho da pessoa afastada de que essa é um “peso morto”, e que seu afastamento gerou o acúmulo de trabalho, transmitindo a sensação de que a culpa pelo acúmulo de funções e atividades é da pessoa afastada, e não da omissão empresarial.

Assim, quando a pessoa retorna de seu afastamento, há uma mistura de consequências: primeiro, como houve a redistribuição de tarefas e sensação de que a equipe “dá conta” do trabalho sem a pessoa afastada, cria-se a aparência de que a pessoa afastada é inútil para a equipe, desnecessária, podendo gerar o isolamento da pessoa (assédio moral por omissão), rebaixamento e até esvaziamento de atividades laborais, o que por vezes é apelidado por “pijama”, “geladeira”, “aquário”, “encosto” ou até pior: curva de rio (onde apenas “para bosta”), dentre outras situações de assédio por omissão.

Sem atividades ou funções definidas, e vendo os colegas ocupados, cria-se uma situação duplamente perniciosa, pois o sentimento de inutilidade é somado à pressão dos colegas que, já pressionados pela quantidade de trabalho por si só, e vendo alguém sem atividades, ficam revoltados com a suposta inação do(a) colega que estava afastado(a), e não conseguem enxergar como o problema é estrutural, organizacional, e não da doença do(a) colega.

Já anteriormente afastado(a) por uma doença, às vezes sem relação direta com o trabalho ou com a profissão, o(a) empregado(a) afastado(a) se vê envolto em

um ciclo vicioso, pois no seu retorno há uma nova situação, de assédio moral organizacional, que pode provocar uma nova doença e um novo afastamento, com um novo retorno difícil.

Fora as situações de “limbo” entre o INSS e o trabalho ativo, em que o(a) perito(a) do INSS aponta a capacidade do(a) trabalhador(a) para o trabalho, negando-se o benefício previdenciário, e o(a) médico(a) do trabalho do banco, quando do exame médico periódico (referente a um retorno ao trabalho), declara que a pessoa está inapta para o trabalho. Não podendo receber o benefício até apuração de um eventual recurso administrativo perante o INSS, tampouco exercer o efetivo labor, muitos trabalhadores se encontram em um “limbo” jurídico, sem a percepção de salários. Do ponto de vista processual, é mais seguro aos bancos conceder licenças remuneradas, para eventual pleito regressivo em face do INSS em caso de provimento do recurso administrativo.

Isso porque não se pode esquecer que a pessoa afastada precisa ser tratada, e os gastos médicos com remédios, tratamentos precisam ser custeados pelo próprio paciente, além dos custos com manutenção da vida cotidiana (alimentação, habitação, vestuário, higiene, transporte e educação, conforme previsão do artigo 81 da CLT).

4.3.1 Número de afastamentos previdenciários

Em 2012, Contraf-CUT, por meio de informações do INSS, apontou que 21.144 trabalhadores bancários foram afastados do trabalho em 2012 por problemas de saúde. Do total de causas, 25,7% correspondem a estresse, depressão e síndrome de pânico. Entre outros problemas de saúde, também são objeto de pesquisas e preocupações as lesões por esforços repetitivos, que despontaram em primeiro lugar com 27% dos afastamentos em 2012.[275]

Já segundo dados do Coletivo Nacional de Saúde do Trabalhador da Contraf-CUT, em 2013, foram 18.671 afastamentos de bancários por problemas de saúde.

[275] REPORTER BRASIL. **Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários**. Lisa Carstensen. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>. Acesso em 26.dez.2016.

Do total de auxílios-doença acidentários concedidos pelo INSS, 52,7% tiveram como causas principais os transtornos mentais e as doenças do sistema nervoso, que já ultrapassaram os casos de Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) entre a categoria. Segundo o SEEB-SP, cerca de 18 mil bancários a se afastarem por doença, todos os anos, e a própria Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN) reconhece que a pressão abusiva leva ao adoecimento[276].

A Fundação Jorge Duprat e Figueiredo (FUNDACENTRO) produziu o estudo "Acidentes de trabalho no Brasil em 2013: comparação entre dados selecionados da Pesquisa Nacional de Saúde do IBGE (PNS) e do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) do Ministério da Previdência Social" e constatou uma grande discrepância. Enquanto que para a Previdência o País registrou 717.911 acidentes de trabalho em 2013, os dados do IBGE revelam 4,9 milhões de pessoas, com 18 anos ou mais, que teriam se envolvido em acidente de trabalho no Brasil.

A comparação mostrou que a PNS aponta números de quase 7 vezes os da Previdência. Segundo a Fundacentro, essa diferença se deve a já conhecida subnotificação do registro de acidentes, já que muitas empresas escondem os números reais, como também à baixa taxa de formalização do emprego.

Após mudanças de divulgação estabelecidas pelo INSS, a Previdência não está mais soltando a pesquisa seguindo a CNAE, mas somente por CID, o que dificulta a constatação do problema por ocupação[277].

A última estatística divulgada pelo INSS, entre janeiro e março de 2015, revela que 4.423 bancários foram afastados do trabalho, sendo 25,3% por lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares e 26,1% por doenças como depressão, estresse e síndrome do pânico.

Maria Maeno, médica e pesquisadora da Fundacentro, destaca que, contudo, o novo modelo de perícia médica e de reabilitação profissional dificultam o acesso dos trabalhadores aos direitos de seguridade social, o que mascara o número real de

---

[276]SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. Notícias. **Assédio moral em debate com a Fenaban**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16732>. Acesso em 10.dez.2015.

[277]SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO. Notícias. **INSS: número real de bancários doentes está defasado**. Disponível em:<http://www.bancariosdecuritiba.org.br/noticias-interna/5/geral/24636/inss-numero-real-de-bancarios-doentes-esta-defasado>. Acesso em 10.dez.2016.

adoecidos da categoria. Em vários casos, o INSS já tem concedido o auxílio-doença de até 60 dias, porém sem resolver como se daria a concessão de benefícios motivados por acidente ou doença relacionados com o trabalho. O INSS insiste em uma política que discrimina os trabalhadores logo na porta de entrada das agências da Previdência Social ao dar tratamento diferenciado aos segurados. Isso porque o INSS quer delegar unicamente para as empresas a tarefa da reabilitação profissional, não garantindo a inclusão dos trabalhadores e de seus representantes no processo, direito que está assegurado por convenções da OIT, como a 159, assinada pelo Brasil.

A criação do Grupo de Tarefa (GT) de Adoecimento ocorreu durante a Campanha Nacional 2013 da CONTRAF-CUT em razão da preocupação dos bancários com o crescente número de trabalhadores afastados por motivo de saúde.

Contudo, os casos envolvendo doenças mentais ainda preocupam os sindicatos dos bancários. Confira a seguinte notícia:

> Demissões
> O Sindicato relatou vários casos de demissões em que o gestor alega que os desligamentos ocorrem por falta de desempenho, mas, quando verificado, esses bancários estão em plena produção. Outros casos de demissões têm a ver com o retorno após afastamento por adoecimento.
> Afastamento por doença
> Segundo dados apresentados ao banco, o Sindicato tem recebido diariamente cerca de três CAT's (Comunicação de Acidente de Trabalho) por problemas psicológicos. Isso, segundo os dirigentes sindicais, reflete a sobrecarga de trabalho e pressão por cumprimento de metas.
> Para melhorar esta comunicação, o Sindicato solicitou ao Itaú que implemente programa de orientação dos gestores, que pode ajudar a combater o assédio moral. Sugeriu, ainda, que o banco reveja o atual processo de cadastro de atestado médico, motivo de muitas reclamações e que tem causado problemas de relacionamento entre gestores e funcionários.
> "Muitas pessoas evitam procurar tratamento para não ser afastado do trabalho. O medo é constante. Isso configura assédio moral, prática nefasta que deve ser combatida por meio de orientação dos gestores", ressaltou Conceição Costa, diretora da Fetec-CUT/CN.[278]

[278] SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. Rosane Alves. Notícias. **Sindicato e Itaú discutem proposta de renovação da CCV**. Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/index.php/outros-assuntos-2015/sindicato-e-itau-discutem-proposta-de-renovacao-da-ccv>. Acesso em 26.dez.2016.

Não se olvida da preocupação das entidades sindicais com o saúde e bem estar dos(as) bancários(as), pois os lucros das instituições bancárias não pode ser obtido por meio do adoecimento da classe. Contudo, não bastam as ações sindicais, cabendo a todos a reflexão sobre a continuidade da exploração do trabalho por meio de práticas perniciosas e degradantes da dignidade da pessoa humana, pois não se trata de um mero posicionamento político, mas sim de entender que a condução da economia não pode ser mais importante do que a qualidade de vida dos(as) trabalhadores(as).

4.4 INTERRELAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL NA CATEGORIA BANCÁRIA E AS DOENÇAS PROFISSIONAIS

Por meio da análise de todos os conceitos e definições estudados acima, é possível responder o questionamento central deste trabalho: há relação entre as doenças profissionais mais recorrentes dos bancários com o assédio moral estrutural existente nos Bancos nacionais.

Como se percebeu, o NTEP não se trata de mera coincidência ou “perseguição” com os bancos, mas sim constatação numérica de que há mais afastamentos previdenciários causados por doenças mentais e musculoesqueléticas nos empregados bancários.

Não se pode ignorar que a categoria bancária está adoecendo, e não se pode coadunar que um ramo econômico assedie sistematicamente seus empregados, a ponto de deixá-los doentes, sem a possibilidade de reversão à capacidade laborativa plena.

Ora, restou evidente que a ideologia corporativista deve ter outro nome, “girada de chave” essencial para a compreensão do objetivo desta dissertação: deve ser denominada de assédio moral estrutural ou organizacional a constante negativa de direitos, a estruturação de cargos, a cobrança abusiva de metas e a cobrança de metas

abusivas, a forma de busca de lucro com base sempre na retração de direitos, corte de postos, fechamento de agências.

Não é leviana a coincidência de se ter doenças mentais e musculoesqueléticas como as principais doenças com NTEP com as CNAE envolvendo atividades bancárias.

Doenças musculoesqueléticas ante a constante omissão dos bancos em promover ginásticas laborais, em melhorar as estações de trabalho, em modificar as produções repetitivas de trabalho, em respeitar a redução de jornada bancária, em pensar em equipamentos de proteção coletiva, em pesquisar novas formas de adaptar a mesa de trabalho ou reduzir a quantidade de trabalho administrativo, em não criar formas mais claras e honestas de políticas aos consumidores, de forma a melhorar o atendimento e até mesmo a impressão de que os clientes de rentabilidade mais modesta possuem do atendimento bancário.

As doenças mentais, por sua vez, pela pressão exercida não somente pelos gestores, mas pelo modo de condução dos negócios, dos próprios clientes e dos colegas de trabalho. Afinal, não se pode esperar dos seres humanos que se acostumem a um ambiente de trabalho em que adoecer seja considerado parte do trabalho. É com esse tipo de “cultura empresarial” que não se pode mais coadunar.

A abordagem que se pretendia fazer nesse trabalho era para alertar a classe bancária, até porque alguns doutrinadores, políticos, empresários e até mesmo trabalhadores acreditam piamente que a pressão sofrida no ambiente bancário é uma pressão normal, inerente ao ambiente bancário. A justificativa para a continuidade é o próprio mercado de trabalho: se não quiser sofrer a pressão dos banqueiros, trabalhe em outro ramo da economia, como se a escolha do emprego ainda fosse uma escolha real, acessível e possível a todos os trabalhadores do país. Ilusões advindas da ideologia da geração “baby boom” e da geração Y.

Por outro lado, o número de processos trabalhistas em face de bancos não pode ser outro fator a ser meramente desprezado do cenário.

É necessário reconhecer a coragem dos trabalhadores e das trabalhadoras que ajuizaram ações em face de seus antigos empregadores, e expressar em seus processos o ambiente de trabalho agressivo em que laboraram. Contudo, o processo de

assédio contra a classe trabalhadora é tão profundo que se chegou a criar o termo “indústria do dano moral” para se referir ao suposto interesse excessivo de que os trabalhadores e as trabalhadoras possuem de ajuizar ações trabalhistas com pedidos de dano moral.

Contudo, referido termo traduz o preconceito de que a classe empresarial possui em face das ações trabalhistas, pois não se imagina a criação de uma atividade industrial, em massa, repetitiva, tão somente para se efetivar direitos trabalhistas. Ainda que não se olvide do dolo de alguns advogados e advogadas ao inserir alguns tópicos a mais em suas ações trabalhistas, não se pode generalizar o pedido e a existência fática de assédio moral organizacional nas entidades bancárias como sendo uma indústria: existe, de fato, assédio moral no tipo de escolha da gestão bancária dos contratos de emprego.

Assim, cria-se um “instituto” inexistente, para se denegrir trabalhadores e trabalhadoras, para se mistificar um pedido tão importante na Justiça do Trabalho, que, à verdade, deveria ser visto como sintomático, e não como problema.

Ora, fica o questionamento ao contrário: não seria o caso, de, em casos de assédio moral organizacional, inverter-se o ônus probatório, que em geral cabe ao autor ou autora pelos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I do CPC, conforme mando do parágrafo primeiro desse último artigo, considerando que se trata de prova diabólica para o (a) trabalhador(a) vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho.

Ora, uma das conclusões a que se chegou neste trabalho é que uma das causas das doenças profissionais que atingem os bancários (em sua esmagadora maioria doenças do tipo musculoesqueléticas e mentais) é o assédio moral que essa categoria profissional sofre.

Ressalta-se que o problema não é somente o modo de gestão que se utiliza nos bancos; mas também todo o conjunto de metas abusivas e irrealizáveis, os meios quase coercitivos de se obrigar um empregado a cumprir uma meta, a falta de amparo dos bancos em casos de situações drásticas no ambiente de trabalho (como assaltos nas agências bancárias, p. ex.), a grande frequência do fenômeno *turn over*, contratos de luvas, jornadas de trabalho, formas de remuneração, fraudes trabalhistas, dentre outras ações, mas que cerceiam sim inúmeros direitos trabalhistas e dizimam a dignidade de qualquer bancário, e que acabam por caracterizar o assédio moral estrutural.

CONCLUSÃO

A relevância jurídica do tema está na força da categoria bancária, uma das mais tradicionais categorias profissionais no Brasil, sendo o setor bancário um dos que mais emprega no Brasil. Contudo, a categoria está adoecendo, e não se pode coadunar que um ramo econômico assedie sistematicamente seus empregados, a ponto de deixá-los doentes, sem a possibilidade de reversão à capacidade laborativa plena.

Isso porque a força da coletividade da categoria bancária está se perdendo, não somente pelo fato do início da queda da diferenciação entre velho e novo sindicalismo, mas também pelo adoecimento da classe bancária e isolamento crescente de cada um dos bancários em face do incentivo da gestão bancária por contínua competitividade interna em face de imposição de metas abusivas, aumentando o individualismo e a cegueira da categoria. O que evidencia a alienação da classe bancária, gerada justamente pelo assédio moral estrutural e a ideologia corporativista.

Ora, tentou-se, neste trabalho, explorar o conceito de assédio moral estrutural, identificar em quais práticas dos bancos públicos e privados tal tipo de assédio se materializa no ambiente de trabalho bancário, para tentar então estabelecer, ainda que não haja relação direta, um dos fatores dos afastamentos previdenciários nesse tipo de atividade econômica.

Para tanto, no primeiro capítulo, houve a procura de se conceituar (e não definir) o que é o assédio moral, essa série de atos comissivos ou omissivos voltados a denegrir o ambiente de trabalho.

Era necessário ao estudo da matéria que se compreendesse a realidade do ambiente de trabalho bancário. O primeiro caminho para tal entendimento foi a análise bibliográfica do que seja o assédio moral estrutural, com a análise do instituto do assédio, sua tipologia e requisitos básicos para caracterização, para finalizar com a diferenciação aos demais tipos de assédio. A finalidade de se explicar o conceito de assédio moral estrutural foi para diferenciá-lo do conceito fechado do assédio moral como ele vem sendo trabalhado nas jurisprudências nacionais, o que tem quase transformado o pedido de indenização por danos morais pelo assédio em produção de prova diabólica para o trabalhador.

Entende-se que não se trata de ter uma dissertação com adoção política de esquerda ou direita, mas sim de compreender que a ideologia corporativista gerou, gera e gerará danos profundos na classe trabalhadora se for considerada como mera ideologia, e não enquadrada como assédio organizacional.

No segundo capítulo, para fins de conclusão do objetivo da dissertação, definiu-se uma doença profissional ou doença do trabalho, analisadas as definições do INSS, definido o que é o NTEP e quais são as doenças mais comuns na classe bancária (as doenças mentais e musculoesqueléticas, pois há o NTEP com a atividade fim bancária).

Não se pretendia, nesse estudo, tão somente estudar o motivo do adoecimento da categoria bancária, eis que o foco do presente estudo é a definição e caracterização do assédio moral estrutural nessa parcela da classe trabalhadora. Por isso a base desse estudo foi o assédio moral estrutural no cotidiano bancário, tentando relacionar mais as perversas ocorrências do ambiente bancário a essa modalidade de assédio moral, para justamente obter uma tipificação mais adequada e tratamento jurídico mais objetivo da situação atual.

Dessa forma, no terceiro capítulo, traçou-se um cenário do ambiente bancário, indicando-se a definição de atividade bancária ou financiária, e os principais pontos específicos à categoria e no contrato de emprego bancário.

No mais, a atual conjuntura jurídica em que se encontra o assédio moral demanda mais estudos, eis que a investigação real do que sejam as causas deste fenômeno jurídico, com pesquisa empírica nas categorias profissionais, é de início recente e pouca bibliografia nacional. Por outro lado, seria ideal não se aplicar a legislação cível, bem como o pensamento cível, para matérias de cunho trabalhista, eis que em uma relação de trabalho não se trata de uma relação paritária.

Fora os danos pessoais a cada um dos bancários, e as doenças profissionais na classe bancária à parte, pretendeu-se demonstrar que o assédio moral que vem sendo sistematicamente aplicado à classe bancária, dizimando a dignidade da pessoa humana enquanto trabalhadores, sem justificativa plausível alguma (a não ser o capitalismo em si), cuja análise da caracterização e consequências era o objetivo deste trabalho. Diante desses novos institutos jurídico-trabalhistas, como é o caso do assédio moral estrutural, e do

impacto desses no ambiente de trabalho, provêm a importância deste tema e da necessidade não só do debate, mas também da solução jurídica a tal dissenso, fora da solução apenas em concreto.

Além do mais, era necessário entender se realmente há a tão famosa, nos corredores dos tribunais, “indústria do dano moral”, que traduz, sem uma análise macro da situação perniciosa que se instala no modo de gestão das empresas, ou pior, supondo que o modo de condução das empresas nacionais ou multinacionais é adequada para os padrões mínimos da dignidade da pessoa humana e do Direito do Trabalho, que os cidadãos brasileiros simplesmente entram com processos trabalhistas para requerer assédio morais infundados para tentar condenações judiciais com o objetivo do enriquecimento ilícito.

Tal “indústria do dano moral” realmente existe ou será a forma neoliberal do sistema alienante que assola os trabalhadores, dos sistemas de gestão possibilitados por tal sistema econômico, que propicia ambientes de trabalho cada vez mais assediadores e permissivos com esse tipo de ambientes de trabalho inaceitáveis e, com tal tipo de “re-engenharia”, arquitetar novas formas de exploração do trabalhador? Pelos estudos, a resposta foi negativa.

Assim, foi realizada uma revisão do instituto do assédio moral em sua recente tipificação como assédio moral estrutural, pelo que se pode refletir sobre a regra de distribuição do ônus da prova nestes casos, eis que se criou verdadeira obstrução do acesso à justiça da classe trabalhadora ao se coadunar com a necessidade de produção de prova diabólica para o (a) trabalhador(a) vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho.

Novamente, não se cuida de um mero posicionamento político (pois a neutralidade é uma das armas mais preciosa dos discursos), ou de valorização de uma única categoria profissional, mas questionar o modo de condução de negócios realizadas por um dos ramos empresariais que mais lucra no país, conforme demonstrado no capítulo terceiro.

Com o estudo de referidos dados, analisou-se a questão de uma forma objetiva: o conceito de assédio moral estrutural pode ser aplicado à maioria dos casos de assédio moral no ambiente bancário, e suas consequências podem ser tão nefastas a ponto de adoecer a classe bancária, pelo que o NTEP não pode ser ignorado nesse tipo de estudo.

Com o conceito de assédio moral estrutural se pretendeu-se instigar o pensamento nacional (principalmente do empresariado nacional), questionando se atitudes

no ambiente de trabalho são realmente “normais”, se a cobrança de metas é integrante do poder diretivo e nunca é abusiva. Igualmente se demonstrou como é grande o ranço cultural que se perpetuou em face da exploração do trabalhador. Basta observar o resultado de inúmeros julgados nacionais não caracterizando situações absurdas como não sendo casos de assédio moral. Ou pior: os inúmeros casos de doenças profissionais sem o nexo de causalidade diagnosticado, demonstrando que o preconceito sobre o tema não vem somente do empresariado nacional, ou de uma parte dos aplicadores do Direito, mas também da classe médica.

Isso porque o que umas das conclusões a que se chegou neste trabalho é que uma das causas das doenças profissionais que atingem os bancários (em sua esmagadora maioria doenças do tipo musculoesqueléticas e mentais) é o assédio moral que essa categoria profissional sofre.

Nesse sentido, pretendeu-se ser um dos estudos sobre o assédio moral estrutural, sua relação com a ideologia como falsa consciência e como instrumento de dominação de classe, e a completa omissão quanto a um estudo mais aprofundado da ocorrência deste no setor bancário.

Certas atitudes de gestores no ambiente bancário e sua caracterização como sendo assédio moral estrutural, bem como suas consequências foram os objetos principais deste trabalho que visa, fora as questões políticas e éticas a respeito do tema, fazer uma análise científica do fenômeno do assédio moral que os bancários vem sofrendo, com o intuito de questionamento do sistema, da ideologia corporativista e de divulgação para a categoria bancária para que tenham ciência do que vem acontecendo, através da explicitação jurídica e fática do assédio moral que vem sofrendo.

REFERÊNCIAS

ABREU, Emerson Toro de. Bullying, assédio moral e assédio sexual: diferenças entre os tipos: aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista de Direito Educacional**, São Paulo, v. 2, n. 3, p. 41-49, jan./jun. 2011.

ALEMANY, CARME. Assédio sexual. p.25-30 In HIRATA, Helena [et al.] (orgs). **c feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

ALTHUSSER, Louis. **A favor de Marx**. 2ªed. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.
_____. Ideologia e aparelhos ideológicos do Estado. In: ZIZEK, Slavoj. **Um mapa da ideologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, p. 105-142.

ANTUNES, Ricardo**. Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2010.

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

_____. **Assédio moral organizacional.** Rev. TST, Brasília, vol. 73, n 2, abr/jun 2007.

AVELINO, Antonio Arraes Branco. Proteção jurídica à saúde mental dos trabalhadores: assédio moral. **Idéias legais**, Campo Grande, v. 1, n. 5, p. 17-48, set./out. 2005.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BALERA,Wagner; MUSSI, Cristiane Miziara. **Direito previdenciário**. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Assédio moral. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.); PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 333-351.

BBC BRASIL. **Por que os bancos brasileiros lucram tanto?** Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/03/150323_bancos_lucros_ru>. Acesso em 26.dez.2016.

BLACKBURN, Robin. **A queda do escravismo colonial**. Rio de Janeiro: Record, 2002.

BRASIL. 81ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juiz: Marcelo Donizeti Barbosa. São Paulo, 24 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Uploads/Seu_Banco/11/Arquivos/senten%C3%A7a_53042.pdf>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. Comissão de Valores Mobiliários. Portal do Investidor. **Entendendo o mercado de valores mobiliários.** Disponível em: <http://www.portaldoinvestidor.gov.br/menu/primeiros_passos/Entendendo_mercado_valores.html>. Acesso em 02.out.2016.

_____. Comissão de Valores Mobiliários. Portal do Investidor. **Estrutura do Sistema Financeiro Nacional – SFN.** Disponível em: <http://www.portaldoinvestidor.gov.br/menu/Investidor_Estrangeiro/o_mercado_de_valores_brasileiros/Estrutura_Funcionamento.html>. Acesso em 02.out.2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 02.abr.2015.

_____. **Decreto n. 6.042 de 12 de fevereiro de 2007**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/D6042.htm>. Acesso em 26.nov.2016.

_____. **Decreto n. 62.150 de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em 08.jun.2014.

_____. **Decreto-lei n. 2.848 de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm#art216a>. Acesso em 08.jun.2014.

_____. Legislação Informatizada - **Decreto nº 23.322, de 3 de novembro de 1933** - Publicação Original. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23322-3-novembro-1933-558858-publicacaooriginal-80515-pe.html>. Acesso em 02.out.2016.

_____. **Lei 4.595, de 31 de dezembro de 1964**. Dispõe sobre a Política e as Instituições Monetárias, Bancárias e Creditícias, Cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4595.htm>. Acesso em 02.out.2016.

_____. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02.abr.2014.

_____. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 25.nov.2016.

_____. **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em 22.jun.2016.

_____. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefício s da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 30.jun.2015.

_____. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em 02.abr.2014.

_____. **Lei 13.185 de 06 de novembro de 2015.** Institui o programa de combate à intimidação sistemática (bullying). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13185.htm>. Acesso em 19.nov.2016.

_____. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Elizabeth Costa Dias (org.). Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (1ª Região). Processo RO 00014086720115010008, Relatora: Volia Bomfim Cassar, 2ª Turma, Rio de Janeiro, 09 de julho de 2014. Data da publicação DORJ: 09.07.2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (1ª Região). Processo RO 0001918-57.2012.5.01.0263, Relator: Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich, 9ª Turma, Rio de Janeiro, 09 de junho de 2016. Data da publicação DORJ: 09.06.2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (2ª Região). Processo 00018864520115020203, Relatora: Silvane Aparecida Bernardes. 13ª Turma, São Paulo, 04 de dezembro de 2013. Data de Publicação: 04.12.2013. Disponível em: <http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=938595> . Acesso em 02.abr.2014

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (2ª Região). Processo RO 0000424-79.2015.5.02.0052; Ac. 2016/0816348, Relatora: Ivani Contini Bramante, 4ª Turma. São Paulo, 28 de outubro de 2016. Data da publicação DJESP: 28.10.2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (2ª Região). Processo RO 0000630-76.2015.5.02.0090, Acórdão 2016/0444874, Relatora: Rilma Aparecida Hemetério, São Paulo, 01 de julho de 2016. Data da publicação DJESP: 01.07.2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Processo 0003277-20.2012.5.02.0035, Relator: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, 10ª Turma. São Paulo, 29 de outubro de 2013. Data de Publicação: DEJT 29.10.2013. Disponível em: <http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=789254>. Acesso em 08.jun.2014

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (2ª Região). Processo RO 0002495-80.2012.5.02.0045; Ac. 2016/0025707, Relator: Benedito Valentini, 12ª Turma. São Paulo, 19 de fevereiro de 2016. Data da publicação DJESP: 19.02.2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). Processo RO 0000081-79.2015.5.03.0109, Relatora: Rosemary de Oliveira Pires. Belo Horizonte, 08 de novembro de 2016. Data da publicação DJEMG: 08.11.2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (4ª Região). Processo RO 0001171-33.2013.5.04.0702, Relatora: Maria Madalena Telesca, 3ª Turma, Santa Catarina, 26 de outubro de 2016. Data da publicação DEJTRS: 26.10.2016, p. 166.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (6ª Região). Processo RO 0001906-12.2012.5.06.0002; Relator: Juiz Convocado Gilvanildo deAraújo Lima, 3ª Turma. Recife, 02 de maio de 2016. Data da publicação DOEPE: 02.05.2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (9ª Região). Processo RO 74-26.2013.5.09.0001, Relatora: Sueli Gil El Rafihi. Curitiba, 08 de novembro de 2013. Data da publicação DJe: 08.11.2013. p. 457.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (10ª Região). Processo RO 0000042-78.2016.5.10.0812, Relator: Juiz Gilberto Augusto Leitão Martins, 2ª Turma. Brasília, 07 de novembro de 2016. Data da publicação DEJTDF: 07.11.2016. p. 41.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (10ª Região). Processo RO 0000269-05.2014.5.10.0015, Relator: Mário Macedo Fernandes Caron, 2ª Turma. Brasília, 22 de maio de 2015. Data da publicação DEJTDF: 22/05/2015, p. 36.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (10ª Região). Processo 0001274-29.2013.5.10.0005– Relator: Juiz Convocado Denilson Bandeira Coelho. 3ª Turma. Brasília, 30 de janeiro de 2015. Publicado no DEJT aos 30.01.2015. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=06982&tipo_trt=RO&aProcTrt=2014&dt_julgamento_trt=30/01/2015&%20np=01274-2013-005-10-00-6&nj=DENILSON%20BANDEIRA%20COELHO&npvoto=396455&tp=RO>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (13ª Região). Processo RO 0046400-81.2014.5.13.0006; Relator: Wolney de Macedo Cordeiro, 2ª Turma. Paraíba, 06 de fevereiro de 2015. Data da publicação DEJPB: 06.02.2015. p. 10.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (14ª Região). Processo RO 0000402-75.2016.5.14.0141; Relator: Carlos Augusto Gomes Lôbo, 2ª Turma. Porto Velho, 27 de outubro de 2016. Data da publicação DJERO: 27.10.2016. p. 1552.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (15ª Região). Processo RO 0000638-48.2012.5.15.0041, Relatora: Ana Maria de Vasconcelos, 5ª Câmara, 3ª Turma. Campinas, 04 de outubro de2013. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24590286/recurso-ordinario-ro-6384820125150041-sp-085394-2013-patr-trt-15>. Acesso em 04.jun.2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (17ª Região). Processo RO 0138100-40.2013.5.17.0014, Relatora: Cláudia Cardoso de Souza, Vitória, 15 de abril de 2016. Data da publicação DOES: 15.04.2016, p. 526.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (18ª Região). Processo ROPS 0011578-91.2015.5.18.0103; Relator: Welington Luis Peixoto, 4ª Turma. Goiânia, 18 de outubro de 2016. Data da publicação DJEGO: 18.10.2016. p. 2887.

_____. Tribunal Superior do Trabalho Acórdão E-RR 0074300-17.1998.5.01.0044; Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa; Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Brasília, 04 de novembro de 2016. Data da publicação DEJT: 04.11.2016. p. 203.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do TST. **Banco Safra terá que integrar parcela de "luvas" a remuneração de bancário**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/banco-safra-tera-que-integrar-parcela-de-%E2%80%9Cluvas%E2%80%9D-a-remuneracao-de-bancario>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Notícias do TST. **TST define divisores 180 e 220 para cálculo das horas extras de bancários**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-define-divisores-180-e-220-para-calculo-das-horas-extras-de-bancarios?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2%26_101_INSTANCE_89Dk_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_89Dk_keywords%3D%26_101_INSTANCE_89Dk_delta%3D10%26_101_INSTANCE_89Dk_cur%3D6%26_101_INSTANCE_89Dk_andOperator%3Dtrue>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo AIRR: 2031820115010003203-18.2011.5.01.0003, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Brasília: 13 de novembro de 2013. Data de Julgamento: 13.11.2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=203&digitoTst=18&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0003>. Acesso em 02.abr.2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR 0000331-40.2012.5.09.0016, Relator: Min. Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Brasília, 10 de junho de 2016. Data da publicação DEJT: 10.06.2016, p. 1725.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR 1680001320095020051, Relator: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Brasília, 18 de dezembro de 2015. Data da publicação DEJT: 18.12.15.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR 32004420125020024, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Brasília, 18 de dezembro de 2015. Data da publicação DEJT: 18.12.15.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo TST AIRR-5440-40.2006.5.02.0016. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Brasília. Data de Julgamento: 16/02/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DOE 01/04/2011. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%205440-40.2006.5.02.0016&base=acordao&numProcInt=105758&anoProcInt=2010&dataPublicacao=18/02/2011%2007:00:00&query=>. Acesso em 26.dez.2016

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo TST-RR-10300-27.2009.5.23.0006. Relator: Alexandre Agra Belmonte, Brasília. Data de Julgamento: 18/03/2015, 3ª Turma, Brasília: 18 de dezembro de 2015. Data de Publicação: DEJT 18.12.2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2010&numProcInt=25996&dtaPublicacaoStr=18/12/2015%2007:00:00&nia=6573693>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-55>. Acesso em 14.jul.2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em 08.jan.2014.

BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo; ROCHA, Sarah Hora. O assédio moral laboral no setor da saúde. In: Bussinguer, Elda Coelho de Azevedo (Org.). Princípios constitucionais e direito à vida: uma experiência integrativa de ensino e pesquisa. Curitiba: CRV, 2014. p. 125-134.

CALVO, Adriana. O assédio moral organizacional e a dignidade da pessoa humana: estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais. **Jornal Trabalhista Consulex,** Brasília, v. 27, n. 1330, p. 4-8, jun. 2010.

_____. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho**: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

CANDIDO, Helena. **Assédio moral**: acidente laboral. São Paulo: LTr, 2011.

CASAS PLANES, María Dolores. La responsabilidad civil del empresario derivada de accidentes laborales: en especial por acoso moral o mobbing (novedades de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social). 1. ed. Cizur Menor (Navarra): Civitas, 2013.

CAVALCANTE, Rafael Ferraresi Holanda. Banalização do assédio moral no ambiente de trabalho: a visão da empresa. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v. 24, n. 1.170, p. 7-8, maio. 2007.

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

CHAPPELL, D.; DI MARTINO, V. **Violence at work**. Third edition. Geneva: International Labour Office, 2006.

CONSELHO NACIONAL DA JUSTIÇA. **Justiça em números 2016**: ano-base 2015. Brasília: CNJ, 2016.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Notícias. **Justiça do Trabalho publica listas com maiores litigantes no país.** Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/noticiadestaque/-/asset_publisher/6Mvh/content/justica-do-trabalho-publica-listas-com-maiores-litigantes-no-pais?redirect=%2Finicio%2F-%2Fasset_publisher%2Fh7PL%2Fcontent%2Fcoleprecor-elege-comissoes-para-atuarem-no-csjt%3Fredirect%3D%2F>. Acesso em 26.dez.2016.

CONTRAF-CUT– Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. Notícias. **Itaú Unibanco usa helicóptero para "furar" greve dos bancários em São Paulo**. Disponível em <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=23838>. Acesso em 16.jun.2015

_____. Notícias. **Cálculo do FAP mudará em 2016**. Disponível em <http://www.contrafcut.org.br/noticias/calculo-do-fap-mudara-em-2016-74ed>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. **Quem somos**. Disponível em: <http://www.contrafcut.org.br/pagina/quem-somos>. Acesso em 11.jul.2016.

CUNHA, Sandra. **Assédio moral pode causar acidentes no trabalho**: mais do que uma questão trabalhista, assédio moral além de interferir na saúde do trabalhador, pode ser responsável pela incidência de acidentes no ambiente de trabalho. **CIPA**: caderno informativo de prevenção de acidentes, São Paulo, v. 28, n. 331, p. 58-74, jun. 2007.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Histórico.** Disponível em: <https://www.cut.org.br/conteudo/historico/>. Acesso em 02.out.2016.

DATASUS – Departamento de Informática do SUS. **F30-F39 Transtornos do humor [afetivos].** Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/f30_f39.htm> Acesso em 10.dez.2016.

_____. **F40-F48 Transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o “stress” e transtornos somatoformes.** Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/f40_f48.htm> Acesso em 10.dez.2016.

_____. **G50-G59 Transtornos dos nervos, das raízes e dos plexos nervos.** Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/g50_g59.htm> Acesso em 10.dez.2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (DPLP). Disponível em: <https://www.priberam.pt/DLPO>. Acesso em 22.jun.2016.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Desempenho dos Bancos 2014**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2015/desempenhoBancos2014.pdf>. Acesso em 01.jun.2015.

_____. **Quem Somos**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/materialinstitucional/quemSomos.html.>. Acesso em 02.out.2016.

EMERICK, Paula Cristina Hott. **Metas -** estratégia empresarial de busca agressiva por resultados: incentivo ou constrangimento?. São Paulo: LTr, 2009.

ENGELS, Friedrich. **Carta a Franz Mehring**. [Disponível online em https://www.marxists.org/portugues/marx/1893/07/14.htm]. Acesso em 04/03/2015.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS. Roberto Dumke**. Bancos, varejo e telefonia lideram em número de processos trabalhistas.** Disponível em: <http://fenacon.org.br/noticias/bancos-varejo-e-telefonia-lideramem-numero-de-processos-trabalhistas-532/>. Acesso em 26.dez.2016.

FERNANDES FILHO, Frederico E. **Downsizing, straining e burnout** – três ingleses que andam juntos. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/downsizing-straining-e-burnout/76411/>. Acesso em 07.maio.2014.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. Dano moral e assédio moral. In: _____. **Dano moral**: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA, Artur da Silva. O assédio moral na justiça do trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 28, n. 329, p. 86-102, maio, 2011.

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 34 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho**: uma responsabilidade coletiva. In Psicologia & Sociedade, 23(11),2011. p. 190-192.

GIRALDI, Renata. **OMS:** doenças mentais e neurológicas atingem cerca de 700 milhões de pessoas, alerta OMS. Disponível em: < http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-05-20/oms-doencas-mentais-e-neurologicas-atingem-cerca-de-700-milhoes-de-pessoas-alerta-oms>. Acesso em 04.jun.2014.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2005. 1

HARDMAN, Francisco Foot. **Nem pátria, nem patrão**: vida operária e cultura anarquista no Brasil. 3 ed. São Paulo: Editora Unesp, 2002.

HASSON, Roland. Proteção dos direitos da personalidade: assédio moral. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 72, n. 11, p. 1355-1358, nov. 2008.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HIRSCH, Fernando José. Assédio moral e precarização dos laços sociais no ambiente de trabalho bancário. In: _____. **Globalização e a precarização do trabalho**: leitura através da categoria profissional dos bancários. São Paulo: LTr, 2011. p. 92-103. il., gráfs.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **CONCLA – Comissão Nacional de Classificação.** Disponível em: <http://cnae.ibge.gov.br/?view=subclasse&tipo=cnae&versao=9&subclasse=6421200> Acesso em 10.dez.2016.

_____. **CONCLA – Comissão Nacional de Classificação.** Disponível em: <http://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?subclasse=6422100&tipo=cnae&versao=9&view=subclasse> Acesso em 10.dez.2016.

_____. **Síntese dos indicadores 2011.** Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2011/Sintese_Indicadores/comentarios2011.pdf> Acesso em 03.ago.2013.

_____. **Sinopse do Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/sinopse.pdf >. Acesso em 02.abr.2014..

_____. **Síntese dos indicadores 2012.** Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Sintese_Indicadores/sintese_pnad2012.pdf>. Acesso em 02.abr.2014

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 16 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **A prevenção das doenças profissionais**. Edição: Abril 2013. ISBN: 978-989-8076-84-7 (web pdf). Tradução: Traducta. Revisão técnica: Manuel M. Roxo (ACT). Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf>. Acesso em 10.mai.2014

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação no trabalho**: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTr, 2006.

KASSAB, Alvaro. **O novo mundo do trabalho**. O trabalho no novo mundo**.** In: Jornal da Unicamp, edição 364, 9 a 15 de abril de 2007.

LECLERC, Chantal. **Intervir contra o assédio no trabalho**: cuidar e reprimir não basta. Disponível em < http://issuu.com/agoncalves/docs/chantal_port>. Acesso em 04.ago.2013.

LEYMAN, Heinz. **Why Does Mobbing Take Place?** In: The mobbing encyclopaedia: Bullying; whistleblowing: the definition of mobbing at workplaces**.** Disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em 03.ago.2013.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

MARX, Karl. **O Capital:** crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

_____; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

_____. **Manifesto Comunista**. Trad. Osvaldo Goggiola. São Paulo: Boitempo, 1998.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Novos e velhos sindicalismos no Rio de Janeiro**. 1 ed. Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 1998.

MENDES, Ana Magnólia; SIQUEIRA, Marcos Vinícius. Avaliação de desempenho e assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea; Deise Luiza da Silva Ferraz (Org.). **Gestão de pessoas:** armadilhas da organização do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.

MÉSZÁROS, István. **O poder da ideologia**. São Paulo: Boitempo, 2004.

_____. **A teoria da alienação em Marx**. Trad. Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. Estrutura social e formas de consciência. Trad. Luciana Pudenzi, Francisco Raul Cornejo e Paulo Cezar Castanheira. São Paulo: Boitempo, 2009.

MINARDI, Fabio Freitas. Violência psíquica no ambiente laboral: efeitos sobre a saúde mental do empregado e a necessária prevenção. In: _____. **Meio ambiente do trabalho**: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010. cap. 3, p. 131-192.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio moral em estabelecimentos bancários**. MPT. Coordigualdade. 2013. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=71eb9c35-6b25-4340-81ac-9fe9d6fbbc1b>. Acesso em 03.nov.2016.

MOREIRA, Heli Gonçalves. Pressão por resultados e o assédio moral coletivo. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v. 31, n. 1544, p. 15, set. 2014.

MORREL, S. et al. **Um estudo de corte de desemprego como causa de distúrbios psicológicos da juventude australiana**. Resenha de NEVES, M. Y. R. J. Bras. Psiq., v. 45, n. 8, p. 505-510, 1996.

MUÇOUCAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores.** 2009. Dissertação – Universidade de São Paulo (USP). Faculdade de Direito São Paulo.

_____. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. 243 p.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. A vedação de práticas discriminatórias no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 25, n. 82, p. 120-126, jun. 2005.

_____. **As ações da OIT para inibir o assédio moral**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>. Acesso em 07.jun.2014.

_____. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. Assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista Ltr,** São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922.

_____. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**: Teresina, ano 9, n. 371, 13.jul.2004. Disponível em:<http://jus.com.br/artigos/5433>. Acesso em 4 ago. 2013.

O ESTADO DE SÃO PAULO. João Villaverde. Notícia de 15.maio.2014. **Brasileiro fica mais tempo no emprego**. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasileiro-fica-mais-tempo-no-emprego,185058e>. Acesso em 26.dez.2016.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **O dano pessoal no direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença profissional**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Dispõe sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>. Acesso em 22.jun.2016.

_____. **Convenção n. 183**. Dispõe sobre a organização internacional do trabalho, relativo à revisão da convenção (revista) sobre a proteção da maternidade. 1952. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_4/IIIPAG3_4_4_A.htm>. Acesso em 10.jun.2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10**: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Tradução Dorgival Caetano. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

_____. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) de 1946**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 22.jun.2016.

ORGE, Manoel; Silva Neto. Assédio moral, saúde mental do trabalhador e atuação do Ministério Público do Trabalho. FERREIRA, Januário Justino (Coord.); PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 353-367.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**". In Revista LTr, São Paulo, v. 70, n.09, set. 2006.

_____. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838/nocoes-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>. Acesso em 18.jun.16.

PEGO, Rafael Foresti. **Assédio moral e o dever de tolerância**. In: BARBOSA, Magno Luiz; BRITO, Cristiano Gomes (Org.). Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho. São Paulo: LTr, 2015. p. 91- 97

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

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

PORTAL G1. **Banco do Brasil anuncia fechamento de agências e plano de aposentadoria**. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/11/banco-do-brasil-anuncia-fechamento-de-agencias-e-plano-de-aposentadoria.html>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. **Lucro dos bancos volta a crescer após três trimestres de queda**. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2016/08/lucro-dos-bancos-volta-crescer-apos-tres-trimestres-de-queda.html>. Acesso em 26.dez.2016.

PORTO ALEGRE. **Lei complementar n. 735 de 30 de janeiro de 2014**. Disponível em: <http://www2.portoalegre.rs.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=000033882.DOCN.&l=20&u=%2Fnetahtml%2Fsirel%2Fsimples.html&p=1&r=1&f=G&d=atos&SECT1=TEXT>. Acesso em 08.jun.2014.

PORTUGAL. Ministério da Saúde. Direcção-Geral da Saúde. Direcção de Serviços de Cuidados de Saúde. **Guia de orientação para prevenção das lesões musculoesqueléticas e relacionadas com o trabalho**: programa nacional contra as doenças reumáticas. Lisboa: DGS, 2008. - XXVIII p .Disponível em: <http://www.portaldasaude.pt/NR/rdonlyres/A0E84C50-754C-4F85-9DA5-97084428954E/0/lesoesmusculoesqueleticas.pdf>. Acesso em 30.jun.2015.

REPORTER BRASIL. **Assédio moral e metas abusivas ameaçam saúde de bancários**. Lisa Carstensen. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/01/assedio-moral-e-metas-abusivas-ameacam-saude-de-bancarios/>. Acesso em 26.dez.2016.

RODRIGUES, Suzineide. (Coord.). **Assédio moral na categoria bancária**: uma experiência no Brasil. Recife: Sindbancariospe, 2005.

SABOYA, Amanda de Sousa de. Mobbing organizacional: uma nova forma de assédio moral? **Revista Jurídica da FA7**, Fortaleza, v. 5, n. 1, p. 243-254, abr. 2008.

SALOMÃO FILHO, Calixto; FERRÃO, Brisa Lopes de Mello; e RIBEIRO, Ivan César. **Concentração, estruturas e desigualdade.** As origens coloniais da pobreza e da má distribuição de renda. São Paulo: Idcid, 2008.

SALOMÃO FILHO, Calixto. **Novo estruturalismo jurídico:** uma alternativa para o direito? In Revista dos Tribunais (edição comemorativa de 100 anos), ano 101, vol. 926, dez.2012.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral nas relações de trabalho.** Franca: [s.n.], 1997.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. **Patologia da solidão**: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho. Dissertação de mestrado em Administração. Universidade de Brasília: Brasília, jun.2009.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Pluralismo jurídico no Direito do Trabalho** – a autonomia privada coletiva como instrumento de efetivação dos interesses transindividuais. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2005.

SÃO PAULO. Lei n. 12.250 de 9 de fevereiro de 2006**.** Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/lei-12250-09.02.2006.html>. Acesso em 08.jun.2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado**, vol 3: segurança e medicina do, trabalho da mulher e do menor. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, Watson Pacheco. **Assédio moral nas empresas de telemarketing**. Correio braziliense, n. 18935, 30/03/ 2015. Direito & justiça, p. 2.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA. Rosane Alves. Notícias. **Sindicato e Itaú discutem proposta de renovação da CCV.** Disponível em: <http://www.bancariosdf.com.br/site/index.php/outros-assuntos-2015/sindicato-e-itau-discutem-proposta-de-renovacao-da-ccv>. Acesso em 26.dez.2016.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO. Notícias. **INSS: número real de bancários doentes está defasado.** Disponível em:<http://www.bancariosdecuritiba.org.br/noticias-interna/5/geral/24636/inss-numero-real-de-bancarios-doentes-esta-defasado>. Acesso em 10.dez.2016.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. **Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/1007_CCT_2015_2016.pdf>. Acesso em 26.dez.2016.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT. **História**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=173>. Acesso em 02.out.2016.

_____. Itaunido. **Jornal dos empregados do Itaú Unibanco**. Maio.2012. Disponível em <http://www.spbancarios.com.br/uploads/seu_banco/22/arquivos/itaunido_maio.pdf>. Acesso em 16.jun.2015.

_____. Notícias. **Assédio moral em debate com Fenaban.** Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16732>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. Notícias. **Bradesco é condenado por exigir meta abusiva**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=12102>. Acesso em 26.dez.2016.

_____. Notícias. **Com muita luta, bancários conquistaram melhorias**. Disponível em: <http://www1.spbancarios.com.br/ImprimirNoticia.asp?c=118 >. Acesso em 02.out.2016.

_____. Notícias. **Direção do BB tem de se explicar sobre desmonte**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16941>. Acesso em 26.dez.2016.

_____. Notícias. **Governo Temer destrói papel principal do FAP**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16640>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. Notícias. **Trabalhadores tentam evitar retrocesso no FAP**. Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=16621>. Acesso em 10.dez.2016.

_____. Seus Direitos. **Comissão de Conciliação Voluntária – CCV.** Disponível em: <http://www1.spbancarios.com.br/texto.asp?c=337>. Acesso em 26.dez.2016.

SZNELWAR, Laerte Idal (org). **Saúde dos bancários**. 1 ed. São Paulo: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho:** teoria geral do direito do trabalho. Vol. I. São Paulo: Ltr, 2011.

STEFANELLI, Carolina Block. Considerações sobre assédio moral como fator desencadeador para a Síndrome de Burnout no âmbito das relações de trabalho. **Ciência jurídica do trabalho**, v. 17, n. 104, p. 65- 90, mar./abr. 2014.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

TADEU, Sidney Alves. O assédio na relação laboral: dificuldade da prova. **Doutrina Gazeta Juris**, Rio de Janeiro, n. 3, p. 48-50, 1. quinz. fev. 2006.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

TÔRRES, Dixon. Assédio moral no trabalho: aspecto legal e psicológico frente à globalização. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v. 25, n. 1.209, p. 8, fev. 2008.

UNIÃO EUROPEIA**. Directiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de novembro de 2000**. Jornal Oficial das Comunidades Europeias. Disponível em: <http://www.acidi.gov.pt/index.php/_cf/5431>. Acesso em 07.jun.2014.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Jornada especial dos bancários**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13256/001_veiga.pdf?sequence=5>. Acesso em 02.out.2016.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **Assédio, do moral ao psicossocial**: desvendando os enigmas da organização do trabalho. Curitiba: Juruá, 2008.

VIEIRA, Fernando Borges. Cautelas do empregador quanto ao assédio moral organizacional. **Jornal trabalhista consulex**, v. 31, n. 1556, p. 12, nov. 2014.

ZANETTI, Fátima. **A problemática da fixação do valor da reparação por dano moral**. São Paulo: LTr, 2009. In GHISLENI FILHO, João; PACHECO, Flavia Lorena; VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho. Valor adequado nas ações de indenização por dano moral. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=9196&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em 26.mai.2014.

ŽIŽEK, Slavoj. **Primeiro como tragédia**, depois como farsa. Trad. Maria Beatriz de Medina. São Paulo: Boitempo, 2011.