

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO**

LÍDIA ANDRADE DO NASCIMENTO

**MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DO BANCÁRIO:
ASSÉDIO MORAL COLETIVO PELA EXIGÊNCIA DE METAS**

MANAUS -AM

2017

LÍDIA ANDRADE DO NASCIMENTO

**MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DO BANCÁRIO:
ASSÉDIO MORAL COLETIVO PELA EXIGÊNCIA DE METAS**

Monografia apresentada como trabalho de conclusão de curso ao Curso de Graduação em Direito da Universidade do Estado do Amazonas, como requisito à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador (a): Dr. Sandro Nahmias Melo.

MANAUS - AM

2017

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade do Estado do Amazonas.

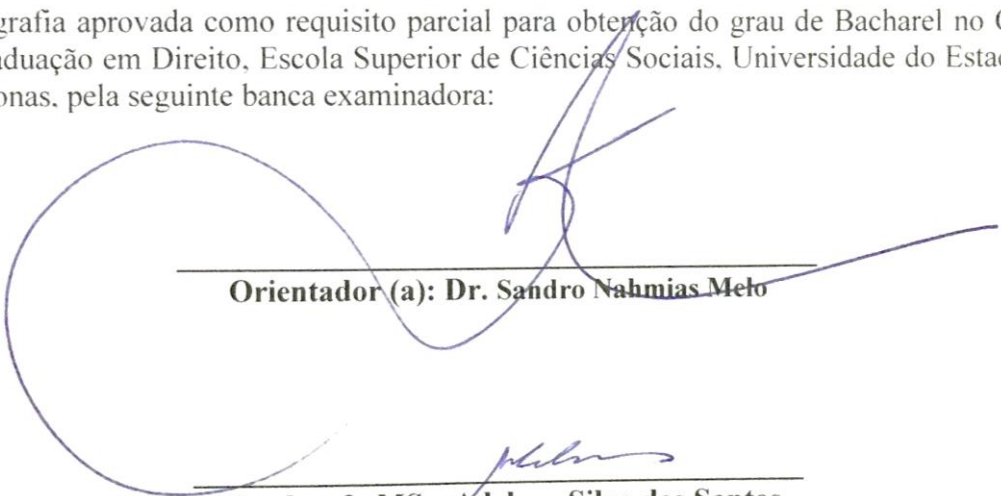
N196m	<p>Nascimento, Lídia Andrade do Meio Ambiente do Trabalho do Bancário : Assédio Moral Coletivo pela Exigência de Metas / Lídia Andrade do Nascimento. Manaus : [s.n], 2017. 71 f.: il., color.; 30 cm.</p> <p>TCC - Graduação em Direito - Bacharelado - Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2017. Inclui bibliografia Orientador: Melo, Sandro Nahmias</p> <p>1. Meio Ambiente do Trabalho. 2. Assédio Moral. 3. Bancário. 4. Metas. 5. Prevenção e Prevenção. I. Melo, Sandro Nahmias (Orient.). II. Universidade do Estado do Amazonas. III. Meio Ambiente do Trabalho do Bancário</p>
-------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO
TERMO DE APROVAÇÃO**

LÍDIA ANDRADE DO NASCIMENTO

**MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DO BANCÁRIO: ASSÉDIO MORAL
COLETIVO PELA EXIGÊNCIA DE METAL**


Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Graduação em Direito, Escola Superior de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Amazonas, pela seguinte banca examinadora:



Orientador (a): Dr. Sandro Nahmias Melo



Membro 2: MSc. Adelson Silva dos Santos



Membro 3: MSc. Taís Batista Fernandes Braga

Manaus,  de Dezembro de 2017.

Aos meus pais Valdivino e Leonilia por incondicional amor e apoio.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, toda honra, glória, louvor e gratidão por esses 05 anos, o qual culmina neste momento de vitória, na vida acadêmica de todo bacharelado em Direito.

Aos meus pais e minha irmã por incondicional apoio, investimento e motivação, durante toda a minha caminhada educacional, essa vitória é totalmente de vocês.

Aos Professores da Universidade do Estado do Amazonas com os quais tive o prazer, de aprender um pouco mais sobre a vida e como o direito a esta se aplica, baseando-se em ética e justiça. Em especial, agradeço ao Prof. Dr. Sandro Nahmias pelos sábios direcionamentos e despertar quanto ao tema desta monografia.

Aos amigos que acompanharam esta caminhada de conhecimento, e contribuíram partilhando ideias e dúvidas ou até mesmo escutando todos os causídicos inusitados que presenciei graças as experiências que adquiri por este percurso. Com especial carinho, sou grata aos amigos de sala na UEA, Andrew, Monique e Maurício, por todo o companheirismo, auxílio, trabalho, provas e até mesmo indignações. Vencemos juntos essa batalha!

RESUMO

Este trabalho tem como foco principal o assédio moral no meio ambiente do trabalho bancário por exigência de metas, trazendo antes uma base doutrinária de evolução do tema, definição e tutela constitucional e infraconstitucional do direito ambiental do trabalho, como ciência jurídica autônoma, capaz de combater, tal instituto que priva os trabalhadores de um ambiente laboral hígido, digno e sadio a qualidade de vida. Em seguida, apresenta uma evolução do trabalho bancário, demonstrando a suscetibilidade desta categoria ao assédio moral, devido ao labor estressante que se submete diariamente e a pressão constante por resultados que a categoria exige, logo após conceitua, classifica e analisa processos em que restou configurado ou não a prática do Assédio Moral, e finalmente, este trabalho se valerá dos princípios de direito ambiental do trabalho de prevenção e precaução, por intermédio de suas ações concretizadoras, para combater todos os atos de gestão que dão origem ao assédio moral.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho. Assédio Moral. Bancário. Metas. Prevenção. Precaução.

ABSTRACT

This work has as main focus in the mobbing in the environment of the banking work by requirement of goals, bringing before a doctrinal base of evolution of the subject, definition and constitutional and infraconstitutional tutelage of the work environment, like independent legal science, able to fight, against an institute that deprives workers of a dignified and healthy work environment in the quality of life. Then, it presents an evolution of banking work, demonstrating the susceptibility of this category to mobbing, due to the stressful work that is submitted daily and the constant pressure for results that category requires, soon after conceptualizing, classifying and analyzing processes in which it remained configured, or not, the practice of mobbing, and finally, this work will use the principles of environmental law of prevention and precautionary work, through its concrete actions, to combat all acts of management that give rise to mobbing.

Keywords: Work Environment. Mobbing. Bank officer. Goals. Prevention. Precaution

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	11
1.1. ANTROPONCETRISMO E ECOCENTRISMO	11
1.2. EVOLUÇÃO DO TEMA	13
1.3. VISÃO HOLÍSTICA DO MEIO AMBIENTE	16
1.3.1. Conceito de Meio Ambiente do Trabalho	17
1.4. TUTELA CONSTITUCIONAL	20
1.4.1. Tutela infraconstitucional	23
2 TRABALHADOR BANCÁRIO	26
2.1. EVOLUÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO	26
2.1.1. Conceito e Características	33
2.2. DIREITO A SADIA QUALIDADE DE VIDA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	34
2.2.1. Conceito de Assédio Moral	36
2.2.1.1. <i>Tipos de Assédio Moral</i>	39
2.2.1.1.1. Características do Assédio Moral Institucional	42
2.2.2. Estatística nos Tribunais	43
3 PRINCÍPIO AMBIENTAIS DO TRABALHO DA PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO	55
3.1. CONCEITO E BASE JURÍDICA	56
3.1.1. Princípio da Prevenção	56
3.1.2. Princípio da Precaução	57
3.2. AÇÕES DE CONCRETIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS	58
3.2.1. Greve ambiental	59
3.2.2. Inquérito Civil e Ação Civil Pública	60
3.2.3. Termo de Ajustamento de Conduta	61
3.2.4. Negociações Coletivas	62
3.3. JURISPRUDÊNCIA	63
4. CONCLUSÃO	68
REFERÊNCIAS	69

INTRODUÇÃO

O presente trabalho irá apresentar um estudo sobre Meio Ambiente de Trabalho do Bancário com enfoque em uma Tutela Coletiva pela Configuração do Assédio Moral pela exigência de Metas.

O primeiro capítulo irá apresentar, inicialmente, uma visão do Meio Ambiente do Trabalho, como Ciência una e elevada a Tutela Normativa Constitucional, tendo o homem como seu próprio fim, com base na visão antropocêntrica, e objeto de proteção e de Direito ao Meio Ambiente Ecologicamente equilibrado e essencial à sadia qualidade de Vida.

O Segundo capítulo será voltado ao Trabalhador Bancário, com breve explanação da Evolução laboral que a categoria, em estudo, passou, características, e legislação própria coadunando com o primeiro capítulo que correlacionou a tutela infraconstitucional bancária com o meio ambiente de trabalho e seu caráter preventivo e precaucional. Logo em seguida será abordado o Assédio Moral, apresentando não somente sua conceituação, mas também os tipos que existem e as características do assédio moral institucional. Além do mais abordo a visão atual nos Tribunais Trabalhistas, em especial do TRT da 11ª Região, com análise de algumas decisões de configuração ou não do assédio moral, através de breves dados Estatísticos.

O Terceiro e último capítulo abordará os Princípios Ambientais Constitucionais como Medida Preventiva ao Assédio Moral e meio assegurador ao Direito a Sadia Qualidade de Vida Laboral e proporcionador ao Meio Ambiente ecologicamente equilibrado, quando aplicados por meio de ações concretizadoras de Prevenção e precaução, quais sejam: a greve ambiental, inquérito civil, negociação coletiva, termo de ajustamento de conduta ou quando evocados por Ações Processuais inibitórias como a ação civil pública.

Por fim, a monografia se baseará no levantamento e análise de bibliografia pertinente a cada capítulo-tema, bem como no analisará decisões proferidas pelo poder judiciário que sejam correlatas ao objeto do trabalho, em especial as proferidas no TRT da 11ª Região. Para tanto se buscará livros de doutrinadores, artigos jurídicos, legislação e jurisprudências.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Nos termos do Art. 225, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil (Título VIII – Da Ordem Social, Capítulo VI – Do Meio Ambiente), todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo este bem ambiental, de uso comum, titularidade coletiva, natureza difusa, essencial à sadia qualidade de vida das presentes e futuras gerações. Onde, um dano, mesmo que minimamente, o afeta, pode atingir e ocasionar o desequilíbrio de uma coletividade, em todos os seus aspectos, requerendo para tanto uma tutela de proteção, reparação e restauração.

Restando analisar a quem ou a quem condiz o Meio Ambiente e a sua tutela, se o mesmo se presta a ser um fim em si mesmo, por meio de seus elementos naturais e limitado somente a estes (visão ecocêntrica), ou ao homem como objeto de proteção e último alvo da tutela do bem ambiental (visão antropocêntrica).

1.1. ANTROPONCENTRISMO E ECOCENTRISMO

Luis Paulo Sirvinkas¹ ao citar Edis Milaré, utiliza-se do termo *cosmovisões* para concepções genéricas atribuídas pelos cientistas em face da posição do homem em relação ao meio ambiente, e apresenta os significados de Antropocentrismo, filosofia o qual coloca o homem no centro das preocupações ambientais e medida de todas as coisas, e Ecocentrismo que situa o meio ambiente, tido pelos seus elementos naturais, no centro do universo. Sirvinkas ainda vai além, e apresenta o Biocentrismo, corrente que procura conciliar as duas correntes acima expostas, justificando que não só o homem é o destinatário da proteção ambiental, mas todas as formas de vida, conforme Art. 3º, I, da Lei n. 6.938/81 (Lei que dispõe sobre a Política Nacional de Meio Ambiente), o qual segue:

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;

Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo² a Constituição Federal de 1988 adotou visão claramente antropocêntrica, ao estabelecer em seus princípios fundamentais a dignidade da

¹ Cf. SIRVINKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p.71-72.

² Cf. FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 259.

pessoa humana³, como baliza de interpretação de todo o ordenamento jurídico⁴, incluso a legislação ambiental, atribuindo, assim, uma posição de centralidade e fim ao homem.

Nesse sentido, o princípio nº 1 da Declaração do Rio de Janeiro sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento estabelece: “Os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza”⁵. Reafirmando a Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, adotada em Estocolmo em junho de 1972.

De acordo com a visão apresentada por Fiorillo⁶ temos que o direito ao meio ambiente é voltado para a contemplação das necessidades humanas, contudo, de forma alguma, é empecilho para a proteção da vida em todas as formas, conforme definição legislativa de meio ambiente, recepcionada pela Constituição Federal.

Coadunando com tais apontamentos, temos Sandro Nahmias Melo⁷, com os seguintes dizeres:

Se adotada a corrente filosófica denominada ecocentrismo como linha mestra do Direito Ambiental, torna-se, ao meu ver, insólito e infértil o estudo, ainda que meramente didático do meio ambiente do trabalho. Note-se que, no meio ambiente do trabalho, os interesses do homem (trabalhador) prevalecem sobre o ecológico e o econômico.

[...]

Note-se que os seres não humanos são incapazes de exercer deveres ou de reivindicar direitos de forma direta. Embora ordenamento jurídico lhes atribua uma série de “direitos”, esse ordenamento é fruto de criação humana, tendo como destinatário principal o homem.

[...]

Em síntese, o meio ambiente deve ser preservado na medida em que o ser humano depende dos recursos naturais. Quando o homem passa a ser prioridade na questão ambiental temos em aplicação o antropocentrismo.

Além do mais, Fiorillo⁸ lembra que se faz necessário uma visão antropocêntrica ao meio ambiente, pois o único animal racional é o homem, cabendo a este a preservação das espécies, incluindo a própria e reitera que a proteção do meio ambiente existe, previamente, para

³ Cf. Art. 1º, III, Constituição Federal de 1988.

⁴ Devemos entender o sistema constitucional como um discurso que constitui um todo cujas partes derivam uma das outras. Trata-se verdadeiramente de uma unidade de múltiplos conhecimentos reunidos em uma única ideia. *Unidade e organização* significam a base de interpretação estrutural de nosso sistema constitucional (Cf. FIORILLO, 2013, Nota de Referência nº 11, p. 568)

⁵ Cf. Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>>. Acesso em 09 de novembro de 2017.

⁶ Cf. FIORILLO, 2013, p. 260.

⁷ Cf. MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho e greve ambiental. **Hiléia: Revista de Direito Ambiental da Amazônia**, Manaus, v.1. n.7, julho-dezembro 2006, p. 154-155.

⁸ Cf. FIORILLO, 2013, p. 264-265.

favorecer e satisfazer o homem e por meios reflexos⁹ os demais bens tutelados com a definição de meio ambiente apresentada pela Lei de Política Nacional do Meio Ambiente.

Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo¹⁰, em sua dissertação de Mestrado em Direito Ambiental, utilizando as construções doutrinárias de Fiorillo e Nahmias Melo, indica o contexto em que deve ser analisada as normas ambientais:

A manutenção da atual organização social, através do Estado Democrático de Direito, só é possível com a permanência da visão antropocêntrica, em que o homem é o destinatário final de toda e qualquer norma. A vida dos demais seres só pode ser tutelada pelo direito ambiental, nos termos da norma positivada, à medida que sua existência implique na garantia da sadia qualidade de vida humana. O homem tem por objetivo conservar a natureza, claramente, em benefício seu.

Ao apresentar tal contexto de análise a autora correlaciona o antropocentrismo, com o Art. 225, *caput*, da Constituição Federal, ao valer-se da essencialidade da sadia qualidade de vida proporcionada pelo meio ambiente ecologicamente equilibrado, a qual todos têm direito, sejam as presentes e futuras gerações, como sujeitos de tutela ambiental.

E é dentro desta perspectiva de direito essencial ao alcance da boa qualidade de vida, constitucionalmente garantida, ou seja como direito fundamental, que se pretende enfocar a necessidade de equilíbrio do meio ambiente do trabalho, em termos de proteção dos direitos à vida e à dignidade do trabalhador [...].¹¹

Logo, nota-se a necessidade da cosmovisão antropocêntrica para análise e finalidade do meio ambiente em todos os seus aspectos, sendo este visto como unitário e essencial a sadia qualidade de vida, nos termos da legislação constitucional ambiental.

1.2. EVOLUÇÃO DO TEMA

Ao tratar sobre meio ambiente do trabalho, em sua obra, *Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental*, Sandro Nahmias Melo¹², apresenta apontamentos basilares a essa Ciência Jurídica que por meio de novação, e debate doutrinário, apresenta uma intersecção entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, não sendo mais tratado como subtema e nem abandonando seus princípios próprios que agora coadunam de forma simbiótica para a devida proteção do seu fim: O homem-trabalhador.

⁹ Cf. FIORILLO, 2013, p. 281.

¹⁰ Cf. CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. **O Princípio da Precaução e o Meio Ambiente do Trabalho**. Manaus, UEA, 2011. Dissertação de Mestrado em Direito Ambiental, Escola Superior de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Amazonas, 2011, p. 93.

¹¹ Cf. MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do Trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001, p.21

¹² Cf. MELO, 2001, p.17.

Onde tece que o meio ambiente surge como uma preocupação mundial, pós-segunda guerra mundial, ao lado da busca de uma melhor qualidade de vida, e que o mesmo advém de uma evolução histórica dos direitos fundamentais, e são conhecidos atualmente como de terceira geração, direitos estes cujos sujeitos não são singulares, mas coletivos, ou seja, reflexos a própria humanidade.

Quanto ao meio ambiente do trabalho, Melo¹³, retrata que as suas raízes históricas são de épocas remotas, até chegar ao ponto de real preocupação com a saúde laboral, digno de atual tutela constitucional¹⁴, para tanto aponta que no período em que o trabalho escravo preponderava, não havia preocupação com a saúde do trabalhador, limitando seus cuidados a ideia patrimonial ou de propriedade do escravo, no entanto foram os romanos os primeiros a relacionar enfermidades ao trabalhador, registrando doenças comuns aos escravos, ou específicas devido ao trabalho escravo que exerciam.

O estopim de crescimento de doenças relacionadas meio laboral, deu-se com a evolução dos meios de produção, marcado pela Revolução industrial.

Neste período, a indignidade das condições de trabalho e de vida das cidades onde se concentravam as fábricas se intensificaram: epidemias generalizadas, habitações fétidas, trabalho infantil e de mulheres. Mortes e acidentes cresceram em proporções alarmantes.¹⁵

As condições sub-humanas de trabalho, foram alvo de críticas e reações negativas da opinião pública, forçando intervenções estatais, exemplo disso é a *Lei de Peel* (1802 – Inglaterra), a qual regulamentava condições de higiene mínimas no meio laboral, sendo uma das primeiras a conter natureza sanitária. Logo em seguida, a *Lei Factory Act* (1833), aferindo as condições de trabalho nas fábricas e impondo diversas proibições como: proibição o emprego de menores de 9 anos, limitação de jornada aos menores de 13 anos a 9 horas, aos menores de 18 anos a 12 horas, proibição do trabalho noturno. “Ainda na Inglaterra, tivemos as leis: de 1842, proibindo o trabalho de mulheres e menores em subsolo; de 1844, limitando o trabalho das mulheres a 10 horas diárias; de 1850 a 1853, fixando a jornada de trabalho dos homens em 12 horas”¹⁶. Tais intervenções estatais, objetivando à melhoria das condições de trabalho, marcou a segunda metade do século XIX na Europa.

Como já dito, o meio ambiente do trabalho, aspecto integrante e indissociável do meio ambiente, agora é visto como direito fundamental de terceira geração, relativo a coletividade e inerente ao homem-trabalhador em todas as variáveis em torno do trabalho, sendo, portanto,

¹³ Cf. MELO, 2001, p. 21.

¹⁴ Art. 200, VII, Constituição Federal/88.

¹⁵ Cf. MELO, 2001, p. 24.

¹⁶ Cf. MELO, 2001, p. 26.

elevado à categoria internacional, após longo período de deterioração das condições dignas de trabalho e indignação no meio laboral, demonstrando, agora, a tendência mundial pela proteção e melhoria das condições de trabalho, por meio da criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1919, por meio do Tratado de Versalhes, organização a qual apresenta diretrizes internacionais de uniformização de tratamento das questões trabalhistas, proteção e tutela para resguardar a saúde e o trabalho digno dos obreiros.

A par desse breve apanhado histórico de proteção laboral, Julio Cesar de Sá da Rocha¹⁷, aponta que o meio ambiente do trabalho tem começado a receber tratamento doutrinário no campo do Direito Ambiental e Direito do Trabalho, em sua obra de 2002, *Direito Ambiental do Trabalho*, ainda relata “um espaço em comum, uma área ainda não completamente definida ocupada pela tutela jurídica e estudo doutrinário sobre o meio ambiente do trabalho”¹⁸, onde as disciplinas de forma isoladas não conseguem compreender a dimensão do meio ambiente do trabalho, tratando como mero tópico ou subtema, já que as duas ciências não se transpõem uma a outra, haja vista os princípios específicos que possuem.

Hoje já se observa uma ciência jurídica autônoma, multidisciplinar, com contornos delineados, onde, possibilita a conservação das características e peculiaridades das disciplinas matrizes, de forma que forneçam elementos de base para entendimento¹⁹ dessa nova abordagem jurídica: o Direito Ambiental do Trabalho. Nesse Sentido, Julio Cesar de Sá da Rocha compreende o Direito Ambiental do Trabalho como:

[...] sistema normativo que tutela o meio ambiente do trabalho (de forma imediata) e a saúde dos trabalhadores (de forma indireta), e como disciplina jurídica *in statu nascendi*, que descreve e compreende essa proteção normativa, tendo em vista o trabalhador em seu entorno de trabalho.

[...]

Convém registrar que essa disciplina se propõe estabelecer análise sobre a proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho, absorvendo, principalmente, elementos do Direito do Trabalho (proteção à incolumidade do trabalhador) e do Direito Ambiental (proteção ao meio ambiente), sem descurar das influências de outras disciplinas, como o recente Direito da Saúde.

Por fim, nota-se que o meio ambiente do trabalho, como ciência autônoma interdisciplinar, busca a proteção da saúde do trabalhador, e esta ocorreu, de forma paulatina na medida que o homem ver reconhecido seus direitos fundamentais, adquirindo viés constitucional e tutela por intermédio do Art. 200, VIII, CF/88.

¹⁷ Cf. ROCHA, Julio César Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

¹⁸ Cf. ROCHA, 2002, p. 275.

¹⁹ Cf. ROCHA, 2002, p. 276.

1.3. VISÃO HOLÍSTICA DO MEIO AMBIENTE

Júlio César de Sá da Rocha²⁰ inicia sua obra *Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: Dano, Prevenção e Proteção Jurídica*, apontando que o Direito Ambiental pode ser compreendido em dois aspectos: Disciplina jurídica ou conjunto de normas jurídicas. Sendo que o primeiro aspecto tem como objeto o conhecimento sistematizado das normas e princípios protetores do meio ambiente, e o segundo aspecto disciplina a tutela dos bens ambientais em todas as suas formas com vistas à qualidade de vida. Coadunando, assim, com o entendimento construído pela doutrina já apresentada. De que esta é a visão holística do Meio Ambiente: a sua tutela constitucional da essencial sadia qualidade de vida para as presentes e futuras gerações.

Apesar do direito ambiental ser uno e indivisível por estar associado à noção de direito à qualidade de vida, faz-se necessário um corte epistemológico em razão de sua amplitude. [...] objetivando facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido²¹

Para fins de estudo, ou seja, no ensino didático, a doutrina costuma apresentar uma classificação²² para melhor entendimento da composição unitária do Meio Ambiente, e pela qual podemos apresentar a definição de meio ambiente do trabalho. Vale apresentar a ressalva de Júlio César Sá da Rocha²³, onde afirma que a classificação do meio ambiente visa perceber os diversos contornos que possui e para integral compreensão da tutela dos bens ambientais.

No entanto, a doutrina, alerta-nos de quão inapropriado e perigosa é a apresentação do meio ambiente em classificações, pois fica em estado de instabilidade perante toda a principiologia e visão de unidade e indivisibilidade, construída no ordenamento jurídico ambiental, neste sentido Sandro Nahmias Melo²⁴ continua a ponderar que o meio ambiente em

²⁰ Cf. ROCHA, Julio César Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: Dano, Prevenção e Proteção Jurídica**. São Paulo: LTr, 1996.

²¹ Cf. CAMARGO, 2011, p.97.

²² Tal Classificação já fora reconhecida pelo Superior Tribunal Federal, como bem aponta Fiorillo (2013, p. 292), na ADI 3.540-MC, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 01/09/2005, Plenário, DJ 03/02/2006, no determinado trecho da Ementa: “[...] A incolumidade do meio ambiente não pode ser comprometida por interesses empresariais nem ficar dependente de motivações de índole meramente econômica, ainda mais se se tiver presente que a atividade econômica, considerada a disciplina constitucional que a rege, está subordinada, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia a "defesa do meio ambiente" (CF, art. 170, VI), que traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral. Doutrina. Os instrumentos jurídicos de caráter legal e de natureza constitucional objetivam viabilizar a tutela efetiva do meio ambiente, para que não se alterem as propriedades e os atributos que lhe são inerentes, o que provocaria inaceitável comprometimento da saúde, segurança, cultura, trabalho e bem-estar da população, além de causar graves danos ecológicos ao patrimônio ambiental, considerado este em seu aspecto físico ou natural. [...]”

²³ Cf. ROCHA, 1996, p. 25.

²⁴ Cf. MELO, 2016, p. 483.

todos os aspectos não admite compartimentação, pois expõe-se as consequências de admitir que as ações humanas de qualquer natureza, incidentes sobre determinado aspecto do meio ambiente, não surta efeitos nos demais. Em outra obra, Melo²⁵, enfatiza o conceito holístico do meio ambiente, em busca da existência digna, e que não admite concepções fechadas, como podemos observar:

Assim sendo, se o meio ambiente que a Constituição Federal quer ver preservado é aquele *ecologicamente equilibrado*, bem como de *uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida* (art. 225, caput), então o homem, a natureza que o cerca, a localidade em que vive, o local onde trabalha, não podem ser considerados como compartimentos fechados, senão como “átomos de vida”, integrados na grande molécula que se pode denominar de “existência digna”.

O estudo do meio ambiente em classificações proporciona facilidade de observação do bem tutelado. Aqui em analogia, Sandro Nahmias Melo e Iza Amélia Albuquerque²⁶, dão o exemplo de uma parte do corpo humano sob visão de um microscópio, para justificar que o estudo da parte integrante do todo, torna mais claro e didático. E os problemas daquela área em questão estarão evidenciados, o que não significa que a mesma deixou de ter ligação direta com as demais áreas do todo.

1.3.1. Conceito de Meio Ambiente do Trabalho

Classifica-se didaticamente o meio ambiente da seguinte forma: **Meio Ambiente Natural** (constituídos pelos elementos naturais: solo, água, ar, ou seja, recursos naturais, bens ambientais ecológicos. Exemplo de Legislação tutelar: Lei 12.651/2012 que dispõe sobre a proteção da vegetação nativa), **Meio Ambiente Artificial** (constituído pelo espaço urbano ou rural, com modificações realizadas pela ação humana. Exemplo de Legislação tutelar: Lei 10.257/2001 que dispõe sobre a política urbana e Lei 4.504/64 que dispõe sobre o estatuto da Terra), **Meio Ambiente Cultural** (constituído pelo patrimônio histórico, estético, arqueológico, paisagístico, construído pelo homem por meio de sua expressão cultural. Exemplo de Legislação tutelar: Lei 3.924/61 que dispõe sobre os monumentos arqueológicos e

²⁵ Cf. MELO, 2001, p. 20.

²⁶ Cf. MELO, Sandro Nahmias; ALBUQUERQUE Iza Amélia de Castro. **O Direito Ambiental do Trabalho: Princípios e Afirmação de uma Disciplina Jurídica**. XXV Encontro Nacional do CONPEDI. Direito Ambiental e socioambientalismo II. Florianópolis: CONPEDI, 2016. p. 483.

pré-históricos) e **Meio Ambiente do Trabalho**, que, conforme ensino doutrinário e críticas²⁷ de Guilherme Guimarães Feliciano²⁸, possui o seguinte conceito:

[...] preferimos assim conceituar o **meio ambiente do trabalho** (partindo da descrição legal do art. 3º, I, da Lei n. 6.938/81): *é o conjunto (= sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.* (grifado no original)

Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo²⁹, temos a seguinte definição:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem [...]

E para Júlio Cesar de Sá Rocha³⁰, bem como Sirvinkas³¹:

É possível conceituar o meio ambiente do trabalho como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano.

Em síntese de todo o apanhado doutrinário, Sandro Nahmias e Thaís Lustosa de Camargo³² realizam, algumas análises a respeito do meio ambiente do trabalho: primeiro, que ele está embasado em toda relação jurídico-laboral que tenha uma “dinâmica produtiva”, logo independente do tipo de trabalhador, autônomo, terceirizado, empregado, entre outros³³. Segundo, afirmam também que o conceito desse aspecto do meio ambiente congrega tanto a relação do homem com o espaço no qual realiza seu trabalho, independente de qual seja, quanto às relações interpessoais (trabalhador X trabalhador, trabalhador X empregador) englobando nesse sentido

²⁷ Os conceitos correntes de meio ambiente do trabalho tendem a pecar em dois aspectos cruciais. A uma, porque não esclarecem a que “trabalhador” se referem (e bem se sabe que, no Direito do Trabalho, saber a sua qualificação – se subordinado, autônomo, eventual, avulso, voluntário etc. – pode ser a pedra de toque para reconhecer-lhe *todos* ou *nenhum* direito). A duas, porque olvidam uma dimensão *própria e inerente* ao meio ambiente de trabalho, que nas demais manifestações da *Gestalt* ambiental (natural, artificial, cultural) não tem relevância: **a dimensão psicológica** (grifado no original). (Cf. FELICIANO, Guilherme Guimarães. *O Meio Ambiente do Trabalho e a Responsabilidade Civil Patronal: Reconhecendo a Danosidade Sistêmica. Direito Ambiental do Trabalho. v.1: Apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho*, São Paulo: LTr, 2013. p. 13)

²⁸ Cf. FELICIANO, 2013, p. 13.

²⁹ Cf. FIORILLO, 2013, p. 315.

³⁰ Cf. ROCHA, 1996, p.30.

³¹ Cf. SIRVINKAS, 2010, p.753-754.

³² Cf. CAMARGO, Thaís Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p.26.

³³ Aspecto criticado por Guilherme Guimarães Feliciano, conforme Nota de Rodapé nº14, e agora, portanto, elucidado, pela utilização da “dinâmica produtiva” como parâmetro ao meio ambiente do trabalho.

as condições físicas e psíquicas do trabalho. Por fim, é possível compreender que o meio ambiente “trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático”.

Para tanto, Julio Cesar de Sá da Rocha³⁴ faz apontamentos quanto a natureza jurídica do direito ao meio ambiente equilibrado, e a conseqüente essencial qualidade de vida, constituindo direito eminentemente metaindividual, podendo ser difuso, conceituado no Art. 81, I, do Código de Defesa do Consumidor: “interesse transindividual, de natureza indivisível, cujos titulares sejam pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias de fato” ou coletivo, conceituado no Art. 81, II, do Código de Defesa do Consumidor: “transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base”, ou seja, requer a análise dos titulares e a pretensão deduzida em juízo para que seja definido a natureza do direito. E quanto ao meio ambiente do trabalho, discorre:

Quanto ao meio ambiente laboral, quando considerado como interesse de todos os trabalhadores em defesa de condições da salubridade do trabalho, ou seja, o equilíbrio do meio ambiente do trabalho e a plenitude da saúde do trabalhador, constitui direito essencialmente difuso, inclusive porque sua tutela tem por finalidade a proteção da saúde, que, sendo direito de todos, de toda a coletividade, caracteriza-se como um direito eminentemente metaindividual.

[...]

Nas duas modalidades de interesses notadamente coletivos, os difusos e os coletivos *stricto sensu*, o traço diferenciador entre os dois assenta-se na determinabilidade da titularidade. Para os interesses difusos a titularidade é de comunidade indeterminável, enquanto para os coletivos observa-se a titularidade de categoria ou grupo determinável.

Para Guilherme Guimarães Feliciano³⁵, a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho é controversa, ante os estudiosos, pois ora busca-se a tutela de interesse difuso (Ex. poluentes que afetam trabalhadores e o entorno), coletivo (Ex. Tutela da higidez dos trabalhadores atuais e futuros, de determinada empresa), ou um interesse individual homogêneo (Ex. Ação plúrima movida por grupo certo de trabalhadores, que, críticos da política de segurança e de salários da empresa, foram demandados a atividade insalubre), além de que aspectos negativos do meio ambiente do trabalho, podem ser objeto de tutela exclusivamente individual, para exemplificar, Feliciano, aponta uma reclamação trabalhista, julgada pelo então Juiz do Trabalho Morzart Victor Russomano, onde o trabalhador, ronda noturno de uma empresa, pleiteou a alteração das suas condições de trabalho, ante os problemas de saúde que

³⁴ CF. ROCHA, 1996, p. 32.

³⁵ Cf. FELICIANO, 2013, p. 13

possuía (Era um senhor idoso, acometido de doenças reumáticas, e ficava exposto a umidade, chuva ou sereno, frio). O juiz não fez mais do que adequar o ambiente de trabalho à capacidade física do trabalhador, em condições híginas e equilibradas, ocorrendo, portanto, um fornecimento jurisdicional de tutela do meio ambiente do trabalho.

Convém reconhecer, todavia, que em termos conceituais (sem a minúcia da circunstância), o direito ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é um **direito difuso** (destaque no original), como é, de resto e *in genere*, o direito geral ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, designado constitucionalmente como “bem de uso comum do povo” e destinado às “presente e futuras gerações” (i.e., titulares indeterminados ligados pela condição mesma de ser humano).³⁶

Em síntese, portanto, meio ambiente do trabalho é um direito de natureza jurídica metaindividual, conceitualmente difuso, devido a titularidade indeterminada ligada pela condição de ser humano, podendo, no entanto, tutelar outros interesses, o qual regula as interações físicas, químicas, biológicas, interpessoais e psicológicas que incidem sob o homem em seu meio laboral, embasadas em toda relação jurídico-laboral com dinâmica produtiva, cujo equilíbrio está na salubridade do meio e na ausência de agente que o comprometa, não se restringindo a um espaço laboral delimitado e estático.

1.4.TUTELA NORMATIVA CONSTITUCIONAL

O Direito Ambiental está todo embasado na Constituição Federal de 1988, esta pioneira em sua tratativa, tendo capítulo (Capítulo VI – Do Meio Ambiente do Título VIII – Da Ordem Social) específico e diversas referências durante todo o conteúdo constitucional, sendo, também, norma matriz, por meio de repetição integral, ou base para a redação e proteção nas Constituições Estaduais e Leis Orgânicas pelo Brasil.

Nesse sentido temos a Constituição do Estado do Amazonas, de 1989, que de forma inequívoca demonstra a preocupação com o meio ambiente do trabalho, em seu Art. 229, §2º, o qual dispõe:

Art. 229. Todos têm direito ao meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo.

[...]

§2º. Esse direito estende-se ao ambiente de trabalho, ficando o Poder Público obrigado a garantir essa condição contra qualquer ação nociva à saúde física e mental.

³⁶ Cf. FELICIANO, 2013, p. 14.

A Constituição do Estado do Pará, de 1989, também pondera quanto a saúde do trabalhador, no seu ambiente laboral, preconizando dispositivos, os quais objetivam a higidez deste, como podemos observar:

Art. 269. Compete ao Estado garantir:

[...]

I – a fiscalização do cumprimento das medidas que visem à eliminação de riscos de acidentes e doenças profissionais de trabalho;

[...]

III - controle e fiscalização, através de órgãos de vigilância sanitária, dos ambientes e processos de trabalho, de acordo com os riscos de saúde, garantindo o acompanhamento pelas entidades sindicais;

IV - participação das entidades sindicais e associações classistas na gestão dos órgãos estaduais de saúde do trabalhador e de proteção do ambiente de trabalho;

[...]

Art. 270. Ao sistema estadual de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

XIV – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Luis Paulo Sirvinkas³⁷ apresenta a classificação de José Afonso da Silva, disposta na sua ilustre obra *Direito Ambiental Constitucional*, o qual classifica o art. 225, da Constituição Federal em três conjuntos de normas: 1. Norma princípio ou norma matriz: é o meio ambiente ecologicamente equilibrado, contido no *caput*. 2. Norma- instrumentos: são os instrumentos, colocados à disposição do Poder Público para dar cumprimento à norma-matriz (Art.225, §1º, I a VII, CF/88). 3. Conjunto de determinações particulares: relaciona-se a setores sensíveis que requerem imediata proteção e direta regulamentação constitucional (Art. 225, §§2º a 6º, CF/88).

O autor prossegue e apresenta divisão³⁸ própria do *caput* do Art. 225, da Constituição Federal “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, [...]” – É um direito fundamental da pessoa humana (direito à vida com qualidade) – “[...] bem de uso comum do povo [...]” – bem difuso, portanto, indisponível – “[...] e essencial à sadia qualidade de vida,[...]” – o meio ambiente é um bem difuso e essencial à sadia qualidade de vida do homem – “[...] impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defende-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” – o meio ambiente deve ser protegido e defendido pelo Poder Público e pela coletividade para as presentes e futuras gerações.

Em análise ao Art. 225, é notório que a Visão Antropocêntrica se revela bem como aponta a posição adotada pelo constituinte, como *cosmovisão* do meio ambiente, quando se faz

³⁷ Cf. SIRVINKAS, 2010, p.136.

³⁸ Cf. SIRVINKAS, 2010, p. 137.

utilizar pelo termo *todos*, sendo este o conjunto de pessoas integrados pelos brasileiros e estrangeiros que aqui residem, nos termos do art. 5º, *caput*, da Constituição Federal: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País [...]”.

Sirvinkas³⁹ realiza alguns apontamentos, para a devida interpretação da expressão *meio ambiente ecologicamente equilibrado*, onde se faz necessário uma conciliação entre o binômio constitucional: Desenvolvimento (Art. 170, VI, da CF: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação”) *versus* Meio Ambiente (Art. 225, *caput*, da CF), onde significa equilibrá-los de tal modo que o meio ambiente e seus problemas são considerados dentro de um processo contínuo de planejamento, ou seja:

Em outras palavras isto implica dizer que a política ambiental não se deve erigir em obstáculo ao desenvolvimento, mas sim em um de seus instrumentos, ao propiciar a gestão racional dos recursos naturais, os quais constituem sua base material⁴⁰

Objetiva-se fundamentalmente, assim, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (Art. 3º. I, CF/88), onde se busca o equilíbrio entre meio ambiente, qualidade de vida, desdobrada pelo direito fundamental a dignidade da pessoa humana, e o desenvolvimento, transformando-se, também, tal equilíbrio, em direito fundamental, dado como garantia a toda coletividade.

Quanto ao meio ambiente do trabalho, encontraremos sua fundamentação jurídica, também, na Constituição Federal, no Título VIII – Da Ordem Social, Capítulo II – Da Seguridade Social, Seção II – Da Saúde, art. 200, VIII, com a seguinte redação: “Art. 200, CF. Ao Sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do **trabalho**” (grifo nosso). Bem como no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo I – Dos Direitos Sociais, art. 7º, XXII, com a seguinte redação: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de

³⁹ Cf. SIRVINKAS, 2010, p. 138.

⁴⁰ Cf. MILARÉ, Édis, 2005, p.36, apud SIRVINKAS, 2010, p. 138.

outros que vissem à melhoria de sua condição social: [...] XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Celso Antonio Pacheco Fiorillo⁴¹, distingue as proteções dadas ao meio ambiente do trabalho, quando o poder constituinte originário o elevou a categoria de direito fundamental, e cláusula pétrea, com dois patamares: a proteção imediata (Art. 200, VII, CF/88) e a mediata (Art. 225, *caput*, IV, VI e §3º, CF/88), sem desligar-se dos arts. 5º e 7º, CF/88, que em diversas tratativas abordam ou em consequência, tutelam o meio ambiente laboral. Bem como, encontra respaldo entre os princípios fundamentais da República, por meio do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III, CF/88). Em sentido de coligação entre a proteção imediata e mediata, temos o ensino de Sandro Nahmias Melo, o qual aponta que não há como cogitar desvinculação de ambas:

O meio ambiente do trabalho está inserido no ambiente em geral (art. 200, inc. VIII da Constituição Federal), de modo que não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho⁴²

Ante a tutela imediata do meio ambiente do trabalho, por meio do Art. 200, VIII, CF/88, nota-se que a maior relevância está apontada à saúde humana, nesse sentido os incisos XXII – redução dos riscos inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança - e XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas - do Art. 7º da Constituição Federal. Interessando, a proteção, do trabalho humano, por meio de sua qualidade e eliminação de agentes agressores de ordem física, química, biológica, interpessoal e psicológica.

1.4.1. Tutela Infraconstitucional

O ordenamento jurídico infraconstitucional que tutela o meio ambiente do trabalho encontra base nos dispositivos da CLT sobre segurança e medicina do trabalho, os quais delimitam: órgãos que velam pelo bem jurídico laboral, inspeções, órgãos de controle interno de segurança e medicina do trabalho, medidas preventivas de medicina do trabalho, bem como as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais advindos do TST, além das portarias instituídas pelo Ministério do Trabalho, como as Normas Regulamentadoras de Medicina e Segurança do Trabalho (NR's). Tal eixo jurídico demonstra a natureza preponderantemente preventiva e o

⁴¹ Cf. FIORILLO, 2013, p. 4103-4105.

⁴² Cf. MELO, 2001, p.70.

tratamento dado pelo legislador quanto aos danos suscetíveis ao meio ambiente laboral, buscando, portanto, evitá-los e ao fim remediá-los.

Neste sentido, o trabalhador bancário, é tratado de forma particularizada na CLT (Título III – Das normas especiais de tutela do trabalho. Capítulo I – Das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho. Seção I – Dos bancários), haja vista as peculiaridades o qual está submetido em seu labor diário, tais como: atividades mais desgastantes sob pressão de agilidade e cumprimento de metas, já que se trata de serviço essencial a sociedade capitalista, bem como manipula valores monetários significativos diariamente, seja por meio de operações ou contato direto com o dinheiro, acarretando em maior senso de responsabilidade, tensão e receio por pequenos erros, além da pressão externa incessante por lucro e resultados, acompanhada da redução de custos, os quais solicitam uma otimização por parte dos trabalhadores, fazendo com que sofram desgastes maiores, com um incomum risco à sua saúde e integridade física e psíquica. Justificando, assim, as normas especiais de proteção ao trabalhador bancário.

Para isso, o legislador infraconstitucional tutelou aos trabalhadores que trabalham nas áreas fins e de apoio bancário (limpeza, vigilância), excepcionalidades como: a duração normal do trabalho de 06 horas diárias nos dias úteis, com exceção do sábado, perfazendo uma jornada semanal de 30 horas (Art. 224, CLT e Art. 226, CLT), claramente menor que a tradicional jornada do trabalhador de 44 horas/semanais. Esse horário tem como fundamento o fato de a atividade exercida é penosa e estressante, de caráter técnico, e de alta responsabilidade, levando a um desgaste acentuado do trabalhador.

Vale salientar, que por entendimento jurisprudencial, por meio da Súmula nº 55 do TST⁴³, as normas regulamentadoras de jornada diária, diferenciada, também se aplica às empresas de financiamento, crédito e investimento, devido as atividades correlatas e de semelhante desgaste ao meio ambiente laboral.

Há, também, bancários que não se enquadram a jornada de trabalho reduzida, em razão do exercício de funções de direção, gerência, fiscalização e chefia e equivalentes, desde que

⁴³ 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.

recebam uma gratificação equivalente no mínimo a um terço do cargo efetivo (Art. 224, §2º, CLT), aqui o legislador demonstrou cautela, tutelando que não basta a nomenclatura para que se submeta a uma jornada maior e mais desgaste de labor, necessário é a percepção de valor que supra o aumento da carga horária, nesse sentido o inciso II da Súmula 102 do TST⁴⁴.

A súmula, também esclarece, algumas particularidades aos que submetem a uma jornada de trabalho estendida até 8h diárias, como o direito ao pagamento de jornada extraordinária excedente da oitava, bem como aborda em específico o caixa bancário, o qual devido sua função, é incompatível com a jornada estendida, onde o terço de gratificação remunera apenas a maior responsabilidade.

Estes exemplos, apresentam a correlação diária entre o meio ambiente do trabalho, e a sua preocupação com trabalhador, com a proteção legislativa de caráter preventivo que aborda as particularidades do serviço bancário e a que estes se equiparam.

⁴⁴ 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)

2. TRABALHADOR BANCÁRIO

Após discorrer no primeiro capítulo sobre o meio ambiente, onde o homem é o objeto de proteção e finalidade do meio ambiente ecologicamente equilibrado com o desenvolvimento.

Temos que a tutela constitucional busca de forma holística a essencial qualidade de vida, e que esta busca se integra a tutela imediata do meio ambiente do trabalho, o qual busca o direito fundamental à Saúde no meio laboral, nos termos do Art. 200, VIII, da Constituição Federal.

Para tanto, redirecionamos o estudo a uma classe de trabalhadores que a cada dia permanece afetada por agentes ambientais agressores sejam internos (políticas institucionais agressivas, relações interpessoais abusivas, excessiva cobrança de metas) e externos (pressão por lucro, crises econômicas) que afetam o meio laboral e o próprio trabalhador bancário em todos os aspectos, sejam estes físicos, químicos, biológicos, interpessoais e psicológicos.

Ao presente estudo, afunilamos a análise para um agente agressor crescente no meio bancário, o assédio moral que pode se dá de forma individual, ou coletiva, ou como a doutrina denomina: forma institucional ou organizacional. Para tanto, iniciaremos este capítulo realizando apontamentos que caracterizam o trabalho bancário suscetível a agressores ambientais.

2.1. EVOLUÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO

Em crescimento paralelo ao capitalismo das máquinas de grande escala, devido a Revolução Industrial, tivemos o surgimento dos grandes setores bancários, haja vista o desenvolvimento do capitalismo financeiro, ou seja, tratava-se de alta demanda à época, pois o capital (dinheiro) impulsionava o crescimento industrial, bem como expandia os aglomerados urbanos.

Com a globalização acelerada, apoiada no neoliberalismo, ocorre o fortalecimento a nível mundial do sistema financeiro, a expansão de capital era veloz e se fazia sustentáculo para a economia global, financiando não apenas empresas ou indústrias, mas também países desenvolvidos ou não, aumentando o seu poder perante estes, pois controlavam e centralizavam a economia.

A centralidade e controle da economia, e a visão obstinada pelo lucro, tornaram os bancos, locais de intensa pressão sobre o trabalho dos seus colaboradores nas formas diretas e indiretas, suas formas de acumular capital, próprias (por meio de juros, empréstimos, créditos,

com alienação do valor-de-uso do capital) e complexas, com prazos imediatistas, e o papel que desempenham em todos os âmbitos da sociedade facilitam a ocorrência de assédio.

Vinicius da Silva Cerqueira⁴⁵, em seu livro *Assédio Moral Organizacional nos Bancos*, traça diversos apontamentos na evolução dos bancos e os seus efeitos no mercado, ante as empresas controlando-as por meio do valor-de-uso do capital, como podemos observar:

Os bancos dispõem de quase todo o capital-dinheiro disponível na economia. Na condição de intermediadores dos pagamentos das empresas e de emprestadores de dinheiro a juros, acumulam quantias cada vez maiores que podem ser emprestadas e aplicadas em empreendimentos cada vez maiores também. Quanto as empresas da produção e circulação crescem, aumentam a quantidade de capital entesourado no banco. O processo desenvolve-se com uma bola de neve

[...]

Se poucos grandes bancos centralizam a quase totalidade do capital-dinheiro disponível, as empresas que demandam crédito tornam-se reféns desses monopólios. As movimentações das contas dessas empresas avolumam-se em proporções gigantescas, dando um salto de qualidade. Primeiro, permitem aos bancos conhecer profundamente as condições de funcionamento de todas as empresas. Segundo, permite-lhes controlar essas empresas, liberando ou restringindo o crédito. Por fim, os bancos passam a decidir o futuro das corporações, determinando sua rentabilidade, capitalização, etc.

Os bancos expressam uma espécie de contabilidade geral da economia de mercado. Seu fortalecimento desenvolveu o capitalismo de forma concentradora, engendrando grandes corporações a esmagar as pequenas e médias em todos os ramos [...]. Monopólios, trustes, cartéis ameaçam econômico que se pretendia baseado em livre concorrência (sic)

O pensamento financeiro que ainda prevalece é o lucro rápido e instantâneo, e o avanço tecnológico acompanha esta demanda, na medida em que, por exemplo, acionistas, empresários, dirigentes e interessados em geral, acompanham a bolsa de valores, a qual varia diariamente, valorizando cada moeda, ação ou cotação econômica. Busca-se o lucro imediato, com o melhor custo benefício, a qualquer custo e as empresas e bancos devem se adaptar, acelerando sua produção, prestação de serviço, otimizando gastos e procedimentos, buscando rentabilidade imediata a curto prazo, no entanto, a parte mais fraca da relação laboral é a que mais sente, em termos de cobrança, pressão, atualização em prol do lucro.

Cerqueira⁴⁶, retrata como o Direito Trabalho, sofreu com o corporativismo bancário que obrigava, como condição para proporcionar linhas de créditos, a flexibilização do próprio mercado de trabalho, como podemos analisar:

⁴⁵ Cf. CERQUEIRA, Vinicius da Silva. *Assédio Moral Organizacional nos Bancos*. São Paulo: LTr, 2015, p. 92.

⁴⁶ Cf. CERQUEIRA, 2015, p. 97-98

Como os dirigentes devem satisfação apenas ao mercado de capitais, aumenta a pressão sobre o trabalho, precarizando os contratos de emprego e dificultando a associação sindical. Como tudo tem que dar lucro o tempo todo os recursos humanos também têm o seu valor medido em tempo real. Os trabalhadores tornam-se “agentes sociais de desempenho”⁴⁷. A financialização econômica acirra o conflito capital X trabalho em prol do primeiro.

[...]

O Direito do Trabalho sofreu com isso. O mundo financeiro não tem a menor preocupação com as condições de seus empregados e a globalização caracterizou-se por financeira e não por social. Os organismos multilaterais (FMI, BIRD, BID) pressionam os países a flexibilizarem seu mercado de trabalho, condicionando a concessão de empréstimos e financiamentos. Nem a crise de 2008 foi suficiente para reverter essa tendência, verificável na gestão que o FMI deu à atual crise europeia.

No fim das contas, a maior participação das instituições financeiras na economia é compactação e concentração de riqueza e poder. A busca incessante por mais lucro e mais capital é jogada sobre os ombros do trabalhador. Onde, assumindo uma posição de centralidade e controle, os trabalhadores também crescem, fazendo necessário a utilização de princípios ambientais de prevenção e precaução das agressões no ambiente laboral e o fortalecimento sindical da categoria para resistir a pressão imposta sem medidas e consequências.

Conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) os Títulos⁴⁸ inerentes ao serviço bancário são: Código 2525-40, Analista de produtos bancários; Código 3532-35, Chefe de Serviços Bancários; Código 4132-20, Conferente de serviços bancários; Código 1227-10 Diretor de Produtos Bancários; Código 4132 Escriturários de serviços bancários; Código 1417-05 Gerente de produtos bancários; Código 2532 Profissionais de comercialização e consultoria de serviços bancários; Código 3532-05 Técnico de operações e serviços bancários – câmbio; Código 3532-10 Técnico de operações e serviços bancários – crédito imobiliário; Código 3532-15 Técnico de operações e serviços bancários – crédito rural; Código 3532-20 Técnico de operações e serviços bancários – leasing; Código 3532-25 Técnico de operações e serviços bancários – renda fixa e variável; Código 3532 Técnicos em operações e serviços bancários e Código 5173-30 Vigilante Bancário.

A título de exemplificação das atividades realizadas pelos trabalhadores bancários, a descrição sumária de duas titulações do Serviço Bancário, mais recorrentes entre os tais: Código 3532 – Técnico em operações e serviços bancários, com a seguinte descrição sumária:

Descrição Sumária: Processam operações de crédito, investimento e serviços bancários, obedecendo normas externas, emanadas de órgãos governamentais, e

⁴⁷ Cf. GAULEJAC, 2007, p. 50 apud CERQUEIRA, 2015, p. 98.

⁴⁸ Disponível em: < <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf> >. Acesso em 16/11/2017.

internas, da instituição que os empregam. Controlam as operações de concessão de crédito, investimento e serviços a pessoas físicas ou jurídicas, a fim de cumprir e fazer cumprir as normas e regras internas e de órgãos regulamentadores, tais como: banco central do Brasil e secretaria da receita federal, entre outros. Atendem aos demais setores do banco, como seus clientes internos, e a órgãos governamentais, outros bancos e ao público em geral, como clientes externos, prestando-lhes informações sobre assuntos de sua competência. Podem coordenar recursos humanos, sob sua responsabilidade e exercer o monitoramento de serviços prestados por terceiros.⁴⁹

E Código 2525 – Profissionais de administração econômico-financeira:

Descrição Sumária: Administram fundos e carteiras de investimentos em instituições financeiras. Desenvolvem, implantam e administram produtos e serviços bancários. Analisam operações de crédito e de cobrança e operacionalizam contratos de financiamento e/ou empréstimos. Controlam recursos para crédito obrigatório e gerenciam cobranças. Preparam e consolidam informações gerenciais e econômico-financeiras. Estabelecem relacionamento entre empresa e mercado financeiro. Relatam aos setores, clientes e investidores, oralmente ou por escrito, a situação dos produtos e serviços.⁵⁰

Descrições totalmente diversas do Marco Inicial de fortalecimento do setor bancário no Brasil, contado a partir da industrialização getulista, onde ocorre a migração econômica de um modelo agrário para uma economia de base urbana, a qual os bancos financiavam e custodiavam o capital, dos setores da indústria, serviços e comércio. Aqui o trabalho era realizado de forma manual com escrituração de toda a movimentação bancária.⁵¹

Após, houve a implementação da produtividade por meio de inovações tecnológicas, as quais otimizaram de sobremaneira a produtividade dos empregados e a velocidade de realização de operações bancárias, erigindo, portanto, bases, para acumulação financeira exponencialmente crescente por parte dos bancos e aumentando o significado desse setor para a economia, bem como estimulando a concentração comum, onde diminuía as instituições de pequeno e médio porte e fortalecia cada vez mais as grandes empresas, com o aumento do número de agências, estas assumiram local de destaque, pois alcançavam a massa com suas ofertas e múltiplos serviços.

Cerqueira⁵² desde já traça o perfil do empregado do setor bancário e as exigências de aparência, modos, de forma padronizada, bem como os reflexos iniciais do trabalho estressante que configura as instituições financeiras, como podemos ver:

⁴⁹ Disponível em: < <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf> >. Acesso em 16/11/17.

⁵⁰ Disponível em: < <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf> >. Acesso em 16/11/17.

⁵¹ Cf. CERQUEIRA, 2015, p. 109.

⁵² Cf. CERQUEIRA, 2015, p.110.

Desde esse período, exigia-se dos empregados bancários a representação social de uma pessoa honesta, íntegra, merecedora de confiança para guardar as rendas dos clientes. Ou seja, sempre houve uma cobrança para que interiorizassem valores éticos e culturais das classes proprietárias. Contudo, eram (e são) trabalhadores e pagavam por isso.

O trabalho extenuante e o baixo salário eram responsáveis por problemas de saúde frequentes na categoria a ponto de se permitir que o estabelecimento denexo causal entre as atividades desempenhadas e as moléstias desenvolvidas.

Em 1938, os bancários contavam com um serviço de fisiologia que constatou que cerca de 23% dos empregados portavam tuberculose, por causa da combinação entre alimentação insuficiente, horários intensos e locais de trabalho insalubres. Em 1942, detectou-se “*psiconeurose bancária*”⁵³ em 259 bancários do Rio de Janeiro⁵⁴.

[...]

As matrizes divulgavam manuais de instrução e regimentos internos disciplinando uniformemente a conduta dos empregados nas agências. Essas condições propiciaram a autonomização bancária no país. Uma combinação de aumento do mercado pela numerosa e concorrida clientela formada, aceleração dos fluxos de informações entre a matriz e as agências e aumento da produtividade pela redução de custos.

No início da ascensão do poderio bancário no Brasil era possível verificar a ocorrência de doenças que afetavam o meio laboral, devido a pressão corporativa, de prazos e até na seara comportamental, causando reflexos físicos e psíquicos nos trabalhadores, chegando até a desenvolver doença própria da categoria.

Com o avanço das tecnologias, os bancos investiram maciçamente em alterações na estrutura de trabalho, de forma que aumentasse a produtividade, de forma que a era da informática afetou drasticamente os postos laborais dos bancários. Iniciou-se a guarda de informações por intermédio dos centros de processamentos de dados (1960), que agilizavam os registros, as operações, concentrando e dando segurança as informações diárias registradas, antes manualmente, por aquela instituição. O reflexo no trabalhador bancário restou demonstrado, pois o mesmo perdia conhecimento sobre a contabilidade bancária, e com a fragmentação do trabalho com as máquinas, tornou-se mais operacional.

As cúpulas administrativas, padronizavam a conduta dos bancários, tornando o trabalho menos autônomo, metódico e repetitivo. Buscava-se a racionalização para ganhar agilidade, por meio de normativos internos rígidos e cada vez mais detalhados.

Em 1970, implementou-se os sistemas *on-line* nas agências, com atualização automática e não mais diária, de toda movimentação bancária realizada. Muda-se a arquitetura das

⁵³ Doença que afeta as funções do cérebro, dando fraqueza, dificuldades de concentrar a atenção, dor de cabeça e irritabilidade. Surgem insônias e as fobias de várias espécies, ou seja, surgem medos e aversões que a vítima muitas vezes não associava ao ambiente laboral.

⁵⁴ Cf. JINKINS, 1996, p. 31, apud CERQUEIRA, 2015, p. 111.

agências, vende-se a eficiência e a modernidade dos bancos. A velocidade se traduz em lucro⁵⁵. O caixa teve seu trabalho ampliado, já que acessava simultaneamente as informações dos clientes em atendimento, aumentando, com isso, o número de pessoas atendidas, bem como a redução das margens de erro inerentes a função.

Nos anos de 1980 e 1990, o sistema de dados *on-line* saía dos bancos e permitia o acesso e realização de operações bancárias externas, pelo próprio cliente, através do *home banking*, os quais podiam acessar suas contas e utilizá-las por meio de computadores ou por telefone. Internamente leitoras ópticas realizavam a compensação automática de cheques, dispensando mais um trabalho manual do bancário.

Os serviços mais simples são informatizados, reduzindo ou eliminando os postos de trabalho da retaguarda⁵⁶. Não há mais necessidade de conferência de assinaturas, ou do saldo da conta para a compensação de um cheque, por exemplo; é tudo feito automaticamente por leitura eletrônica. Os empregos nessa área foram drasticamente reduzidos e o que sobrou foi terceirizado. Fechamento de Agências, centrais de processamentos de dados, de serviços e de compensação, além da extinção dos setores inteiros das instituições, têm implicado demissões em massa no setor.

[...]

As atividades que demandavam menor qualificação também foram extintas. Verificação de documentos e operações de cheques foram terceirizados. [...]

Canais externos de atendimento receberam pesados investimentos e foram informatizados. Caixas eletrônicos foram instalados aos milhares, inclusive fora das agências. Surgem os bancos 24 horas com atendimento em horário integral. A propagação da internet tornou possível realizar diversas operações pelo computador, sem sair de casa ou do trabalho. [...]

O conceito de banco virtual ganha força nessa época, com a ampliação das possibilidades de realização de atendimentos sem a presença física dos clientes. Estes passaram a dispor de cartões eletrônicos com *chips* que lhe abriam as portas à virtualidade. Cartões de crédito e débito disseminam-se, reduzindo o uso de cheques e dinheiro em papel.⁵⁷

Em meio a crises internacionais e desemprego crescente, a combinação entre automação laboral (substituição por máquinas, ou softwares especializados), terceirizações, processos empresariais de fusão, incorporação e privatização dos bancos, ocasionaram um abalo dramático no trabalho bancário. “A década de 1990 reduziu a menos da metade os empregos bancários: iniciou com cerca de 815 mil funcionários e terminou com 400 mil”⁵⁸

⁵⁵ Cf. CERQUEIRA, 2015, p. 113.

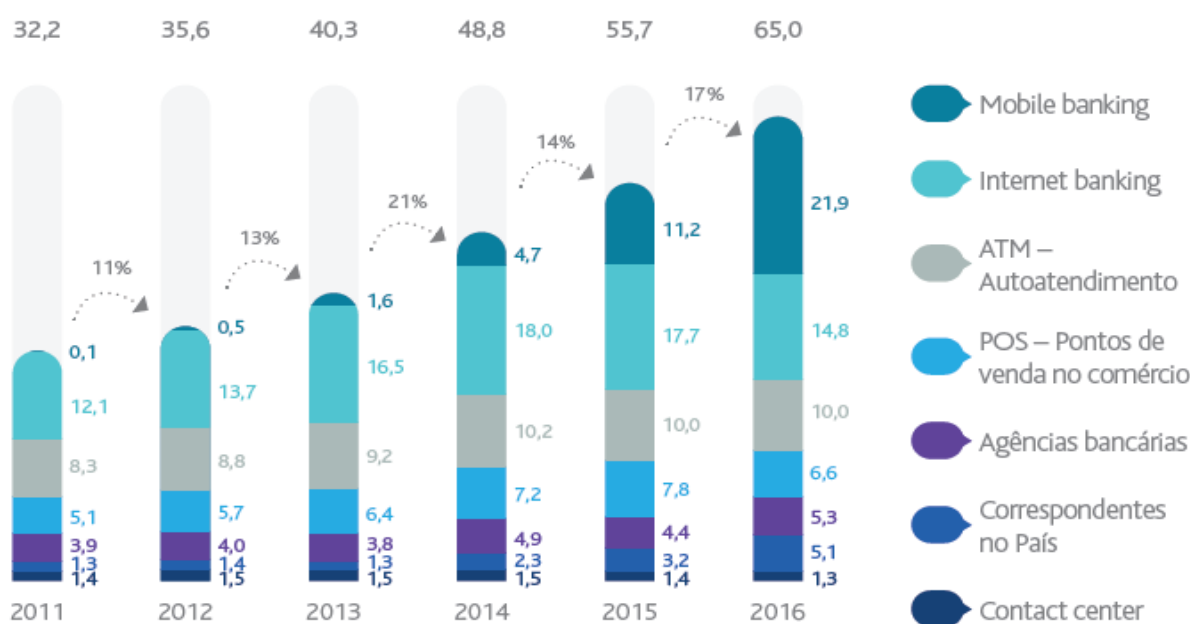
⁵⁶ No sentido de serviço administrativo, serviço de apoio.

⁵⁷ Cf. CERQUEIRA, 2015, p. 114-115.

⁵⁸ Cf. JINKINGS, 2002, p. 124, apud CERQUEIRA, 2015, p. 115.

Comprovando todo esse apanhado histórico de evolução do setor bancário, bem como de seus trabalhadores, planilhas elaboradas nos relatórios anuais da Febraban⁵⁹. No Relatório anual de 2016, temos o crescimento de 2011 a 2016 dos canais de atendimento com o cliente, nota-se o que os canais que se utilizam de meios humanos, crescem, no entanto de forma não expressiva, ou se mantêm.

Crescimento dos canais digitais (R\$ bilhões)



Apenas no relatório anual de 2015 fora incluído, o tópico relações trabalhistas, onde apresenta dados, implementados na tabela a baixo, onde comparamos os dados ano 2015 e 2016:

Relatório Anual Febraban	Empregados no Setor	Salário Médio	Empregados no Setor		
			Masculino	Feminino	PCD
2015 ⁶⁰	502.359 (dez/2015)	R\$ 6.400	50, 14%	49,86%	Qtd: 9.357
2016 ⁶¹	483.871 (dez/2016)	R\$7.093	50,2%	49,8%	Qtd: 9.363

Fonte: Relatórios Anuais FEBRABAN 2015 e 2016.

Com todo o transcorrer da evolução do trabalho bancário, nota-se uma mudança drástica de seu perfil, o qual se adapta as mudanças e inovações do mercado financeiro, em prol do capital e do lucro. Hoje fora reduzido o espaço dos escriturários e caixas, que agora dá espaço aos serviços informatizados, e cresce em importância o bancário vendedor, formal, com

⁵⁹ Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3048/19/pt-br/relatorio-anual>

⁶⁰ Disponível em: <https://relatorioanual2015.febraban.org.br/pt/destaques-institucionais.htm#relacoes-trabalhistas>

⁶¹ Disponível em:

https://relatorioanual2016.febraban.org.br/pt/destaques-institucionais-2016.htm#relacoes_trabalhistas

máxima qualificação profissional (Cf. relatórios anuais da FEBRABAN, com o tópico Relações Trabalhistas, mais de 90% dos bancários possuem nível superior), apto ao atendimento qualificado de qualquer cliente, onde por meio de sua assessoria, induz a compra de títulos, seguros, consórcios, previdências, investimentos, até planos de saúde, ou seja, o bancário atual, é vendedor de qualquer produto ou serviço dos bancos, sob regime de metas.

2.2.1. Conceito e características

Restando a conceituação do trabalhador bancário e apresentação das características do atual meio laboral a que está inserido, expressando, assim, o perfil solicitado do bancário. O conceito de empregado bancário é obtido pela convergência entre o conceito de empregado do artigo 3º da Consolidação das Lei do Trabalho - CLT e o conceito de empregador bancário. O art. 3º da CLT rege que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Em termos amplos, o empregado bancário é uma pessoa física, que presta serviço de caráter não eventual a determinada instituição bancária, sendo subordinado, respeitando as ordens diretivas e de gestão, e recebendo um determinado salário pela contraprestação dos serviços e ressaltando que o risco do negócio será sempre do banco, nunca passado ao empregado (Art. 2º, *caput*, CLT).

A habitualidade do bancário, assim como para a maioria das profissões, está diretamente ligada ao fato da prestação contínua de serviços para a configuração da relação jurídica-laboral. Não se admitindo que seja empregado aquele indivíduo que tenha prestado serviços a uma instituição financeira apenas numa determinada ocasião e queira que as normas dos empregados o acolham.

A características do meio laboral bancário, encontra-se no discurso incutido nos empregados de busca pela excelência, conforme afirma Cerqueira⁶² cada um é responsável pelo desempenho do banco e deve integra-se ao espírito institucional, ocorrendo, portanto uma mobilização psíquica, que visa o desenvolvimento de habilidades específicas e controle subjetivo do trabalhador.

As novas técnicas gerenciais utilizadas permitem que os bancos se apropriem das habilidades intelectuais e a experiência dos bancários, de modo que estes se integrem plenamente à ideologia dos seus empregadores e aumentem a sua eficiência e

⁶² Cf. CERQUEIRA, 2015, p.116.

produtividade. As metas preestabelecidas são rigorosamente controladas pelo aumento da pressão.⁶³

Os bancos estimulam a ambição individual, que bem estimulada, converte-se em lucros altos e cumprimento de metas. Profissionais proativos, polivalentes, que se integrem à ideologia e às práticas bancárias, ambiciosos, que pretendam galgar uma história na instituição. Esse é o novo perfil do empregado bancário.

2.2. DIREITO A SADIJA QUALIDADE DE VIDA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O meio ambiente do trabalho é indissociável e integra o meio ambiente, no entanto suas particularidades e aspectos se perfazem como direito fundamental, que solicitam uma análise mais aguçada, na medida em que se torna indispensável para o alcance do direito à vida do operário/trabalhador com qualidade e de forma sadia., obtendo por núcleo o homem em meio laboral, onde o meio ambiente equilibrado não pode se encontrar dissociado ao direito à vida, e um existência digna. Nesse sentido, citamos novamente, Sandro Nahmias Melo⁶⁴:

O meio ambiente do trabalho está inserido no ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição Federal), de modo que não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho.

[...]

A essencialidade da proteção ao meio ambiente de trabalho, como etapa importante para o equilíbrio do meio ambiente geral, justifica-se porque, normalmente, o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família.

Como resta claro, não só o local de trabalho, mas o ambiente em todos os aspectos: físicos, químicos, biológicos, psicológicos, interpessoais, têm relação determinante com a saúde, dignidade no desenvolvimento da atividade laboral, bem como na qualidade de vida.

Por exemplo, o trabalhador que é mal remunerado, de forma consequente, alimenta-se mal, mora mal, sofre desgaste físico e mental acentuado que refletirá em sua baixa produtividade, e em doenças laborativas ou não, que ocasionam ausências ou licenças do trabalho.

⁶³ Cf. CERQUEIRA, 2015, p.116.

⁶⁴ Cf. MELO, 2001, P. 70.

Para tanto, Melo⁶⁵, aponta que o alcance da qualidade de vida no meio ambiente de trabalho, deve andar correlativamente aos processos econômicos de desenvolvimento, não sendo pedra de tropeço, desde que trabalhem de forma simbiótica para o crescimento conjunto.

Ao alcance da qualidade de vida, no meio ambiente do trabalho, corresponde tanto um objetivo do processo econômico como uma preocupação da política ambiental, afastando-se a ideia de que as normas de proteção do meio ambiente, no enfoque do meio ambiente do trabalho, seriam servas da obstrução de processos econômicos e tecnológicos. A partir desta análise, é forçosa a conclusão pela necessidade de uma compatibilização entre os processos de produção e as sempre crescentes exigências do meio ambiente.

Além do processo econômico de desenvolvimento, inclui aqui os atos de gestão do empregador, que não devem buscar somente o capital e o lucro, mas também a sadia qualidade de vida do trabalhador, haja vista que esta reflete em sua produtividade, de modo a beneficiar diretamente o empregador.

No âmbito bancário, os atos de gestão são utilizados para manter o trabalhador a par dos objetivos do banco, integrando-o por intermédio de motivação para o desempenho de seu labor, a problemática se encontra quando esta de forma velada começa a deturpar os benefícios concedidos a categoria, como a redução da carga horária diária, pressionando por metas inatingíveis, sob constante ameaças de demissão, colocando em jogo o direito fundamental a saúde e a qualidade de vida no ambiente laboral, já que são os primeiros aspectos sensibilizados, quando deixam de compatibilizar as exigências ambientais do trabalhador, com a dignidade de tratamento e cobranças que realizada de forma contumaz caracteriza-se Assédio Moral.

Neste sentido, resta conceituar, bem como, delimitar os tipos de Assédio Moral e de forma breve suas motivações e a forma como atinge a sadia qualidade de vida do trabalhador e a sua dignidade, isto porque em seu processo, os efeitos produzidos, comprometem a capacidade laboral do trabalhador, comprometendo-lhe a saúde física e psíquica, de forma temporária ou permanente, para que então no terceiro capítulo, seja demonstrado a utilização de princípios ambientais da prevenção e precaução como forma de coibir tal prática.

2.2.1. Conceito de Assédio Moral

O assédio Moral nas relações laborais, configura um dos problemas de gestão, mais delicados nas relações interpessoais e psicológicas no meio ambiente do trabalho e que confrontam a dignidade, a saúde e a qualidade de vida do trabalhador, posto que deriva de um

⁶⁵ Cf. MELO, 2001, p. 75.

conjunto de fatores, quais sejam: a visão da produção e lucro, cobrança por agilidade laboral através de determinação patronal de cumprimento de ordens e metas manifestadamente impossíveis; Onde o modelo encontrado de organização de trabalho, caracterizado pela globalização econômica predatória, se dá por meio da competição agressiva e opressão dos trabalhadores, a partir do medo, humilhações, pressão psicológica e ameaças de demissão, mesmo que de forma velada. O assédio moral, corresponde a um fenômeno da sociedade atual, de amplitude global, sendo, também ser reconhecido com outras nomenclaturas, haja vista o estudo e combate mundial, tais como: *Harcèlement moral* (assédio moral), *Bullying* (tiranizar), *Mobbing*⁶⁶ (molestar).

O termo assédio moral em termos legislativos surgiu no Brasil, pela primeira vez, no texto do Projeto de Lei nº 425/1999 apresentado à Câmara Municipal de São Paulo, que versava sobre a aplicação de penalidades à prática desse comportamento no âmbito da administração direta municipal.

Apesar do pioneirismo deste projeto de lei, elaborado em 1999, o mesmo somente foi convertido em lei municipal somente (Lei 13.288) em 2002, e, neste intervalo de tempo, enquanto se aguardava a aprovação pela Câmara do Município de São Paulo, foi publicada, pelo município de Itacemópolis, a primeira lei municipal brasileira sobre assédio moral⁶⁷, a Lei nº 1.163/2000, com o seguinte teor:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:
[...]

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

O assédio moral pode ser definido, doutrinariamente, como toda conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, que

⁶⁶ Termo ainda muito utilizado na Jurisprudência e doutrina acerca do assédio moral.

⁶⁷ Após surgiram outras definições municipais, por meio dos seguintes municípios: Cascavel – PR (Lei nº 3.243/01), Guarulhos – SP (Lei nº 358/01), Sidrolândia – MS (Lei nº 1.078/01), Jaboticabal – SP (Lei nº 2.982/01), São Paulo – SP (Lei nº 13.288/02), Natal – RN (Lei nº 189/02), Americana – SP (Lei nº 3.671/02), Campinas – SP (Lei nº 11.409/02) e São Gabriel do Oeste – MS (Lei nº 511/03).

atente, por repetição ou sistematização, e põe em perigo seu emprego, ou degrada o ambiente e o clima de trabalho⁶⁸

Neste Sentido, Cerqueira⁶⁹ aponta os elementos caracterizadores do assédio moral, bem como ressaltando seus aspectos de delimitação e diferenciação de outros atos atentatórios ao meio ambiente do trabalho e ao trabalhador, como podemos observar:

Percebem-se aqui presentes diversos elementos caracterizadores do assédio moral, como a ação, a sistematicidade, o estabelecimento de um alvo, a intencionalidade do agressor e a degradação da vítima e do ambiente de trabalho.

[...]

O caráter sistemático das agressões é sempre ressaltado, pois o assédio moral visa destruir a vítima, aniquilá-la física ou psiquicamente. Um ato violento isolado não constitui assédio, pois este deve ser prolongado no tempo. Por isso, é possível falar também em processualidade, pois a repetição dos ataques dá a ideia de uma violência processual que causa danos muito mais graves do que ataques individuais; o assédio é sempre repetitivo, sem trégua.

[...] não é impossível que o alvo seja mais de uma pessoa. Melhor fazem aqueles que consideram o alvo a pessoa ou as pessoas agredidas, porque o assédio moral pode se dar contra vários ou contra um grupo. É plenamente possível que um grupo seja inteiramente perseguido por um chefe mais grosseiro ou uma empresa que submeta seus empregados a métodos violentos de gestão [...].

Outras definições podem ser apresentadas, como as de Thereza Cristina Gosdal e Lis Andrea Sobol⁷⁰ que compreendem o assédio moral como "[...] processo sistemático de hostilização, direcionado a um indivíduo, ou a um grupo, que dificilmente consegue se defender dessa situação. Esse processo pode ter efeito, ou resultado, algum tipo de prejuízo para o agredido, que pode ser simplesmente a criação de um ambiente hostil, que traga desconforto físico e emocional, ou até o adoecimento e a exclusão do grupo".

Bem como, também, leciona Márcia Novaes Guedes⁷¹, “no mundo do trabalho, assédio moral significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente chefe, 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 vida.

[...] o assédio moral deflagra uma verdadeira guerra psicológica no local de trabalho, agregando dois fenômenos: a manifestação de abuso de poder, o qual é rapidamente

⁶⁸ Cf. HIRIGOYEN, 2010, p. 17, apud CERQUEIRA, 2015, p. 21.

⁶⁹ Cf. CERQUEIRA, 2015, p. 21.

⁷⁰ Cf. GOSDAL, SOBOLL, 2009, p. 17, apud CERQUEIRA, 2015, p. 23.

⁷¹ Cf. GUEDES, 2008, p. 33, apud CERQUEIRA, 2015, p. 24.

desmascarado e não é aceito necessariamente pelos empregados, bem como a manipulação perversa, instalando-se de forma insidiosa, mas não menos devastadora que o abuso de poder.

O assédio nasce como algo inofensivo, propagando-se insidiosamente. Inicialmente, as pessoas envolvidas negam-se em reconhecer que estão ofendidas, levando desavenças e maus-tratos na brincadeira. Porém, os ataques multiplicam-se com o passar do tempo, e a vítima passa a ser acuada, inferiorizada, ademais, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.⁷²

Pelos conceitos acima colacionados, facilmente se infere que alguns aspectos se afiguram essenciais para a caracterização do fenômeno: a regularidade dos ataques e a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima, afastando-a do trabalho.

Imprescindível, portanto, que exista uma conotação de perseguição nos atos praticados, caracterizada pela repetição sistemática da violência durante considerável lapso de tempo, aliada à finalidade inabalável de destruir psicologicamente a vítima até sua completa eliminação do ambiente de trabalho.

As primeiras manifestações do assédio moral são quase imperceptíveis e somente com a reiteração das práticas vexatórias é que o fenômeno se identifica e incorpora. Com a permanência e a intencionalidade dos ataques, a vítima se desestabiliza emocionalmente e fica fragilizada, sofrendo efeitos em sua saúde física e psíquica.

O assédio moral não pode ser confundido com o simples estado biológico de estresse ou com agressões pontuais, nas quais não se vislumbra a intencionalidade, a repetitividade e o intuito persecutório necessários. Esta patologia da solidão vai além, fere a dignidade da pessoa humana e gera consequências devastadoras que comprometem a identidade e as relações afetivas e sociais do trabalhador podendo levá-lo, inclusive, a cometer o suicídio.

Releva esclarecer que o assédio moral não se caracteriza apenas por atitudes ou comportamentos esporádicos, haja vista que esta prática envolve, sobretudo, uma situação prolongada no tempo, que se configura a partir de atitudes reiteradas de desrespeito, desprezo e humilhações direcionadas ao (s) subordinado (s) e/ou superior hierárquico. Embora seja um constrangimento de difícil prova, mas que se mostra diuturnamente presente nas relações interpessoais, principalmente nos ambientes laborais, ocasiona inequívocos danos à saúde psicológica e, não raras vezes, à saúde física da vítima.⁷³

A violência psicológica nas organizações de trabalho geralmente emerge como produto da inveja, rivalidade e ciúme sentidos pelo perverso que, se satisfaz ao isolar, ignorar,

⁷² Cf. RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wassem. **Assédio Moral no Trabalho: O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013, p. 42.

⁷³ Cf. RAMOS, GALIA, 2013, p. 44.

inferiorizar e destruir a individualidade e a autoestima da vítima. Tal demonstração de poder torna-se ainda mais prazerosa para o perverso se praticada perante os colegas de trabalho do assediado, pois estes ao invés de se sensibilizarem, tornam-se meros espectadores, mantendo-se alheios ao sofrimento da vítima.

Instaura-se, então, um verdadeiro pacto de silêncio e de tolerância no ambiente laboral, onde os colegas de trabalho da vítima, seja por medo do desemprego, de serem também humilhados ou por estímulo à competitividade, se quedam inertes e rompem os laços afetivos com ela existentes, contribuindo, sobremaneira, para o sucesso da manipulação perversa empreendida pelo agressor.

2.2.1.1. Tipos de Assédio Moral

O assédio moral pode ser analisado por dois prismas: o **psicológico/interpessoal** que leva em conta histórico pessoal dos envolvidos, classificado em duas modalidades: o vertical e o horizontal. O assédio moral vertical, por sua vez, pode se subdividir em ascendente e descendente, e o **organizacional/institucional** que leva em conta a gestão aplicada no meio ambiente do trabalho.

Quanto ao assédio moral psicológico temos: **assédio moral vertical ascendente** é o de mais rara ocorrência, e se verifica naqueles casos em que os subordinados se insurgem e perversamente investem ataques contra o superior, retirando-lhe a autoridade e forçando-o à demissão, geralmente emergindo quando o empregador escolhe para ocupar o cargo de chefia um empregado jovem e inexperiente que, ao demonstrar o mínimo de insegurança no exercício de suas atividades, se torna presa fácil nas mãos de subalternos perversos e invejosos.

Os subordinados procuram, então, retirar a autoridade de seu chefe, primeiro resistindo e descumprindo ordens por ele exaradas e depois debochando de algumas atitudes adotadas. Os ataques tornam-se intensos e o superior começa a duvidar da própria competência e da capacidade de liderar pessoas, tendo reduzida, assim, a sua autoestima.

Ante a insubordinação instalada, o chefe se anula no meio ambiente de trabalho e opta por não comunicar o ocorrido ao empregador, pois teme que a exposição de suas fraquezas implique na perda do seu cargo. Desta forma, desrespeitado e sem conseguir impor a sua autoridade, o superior hierárquico se isola, não sendo raros os casos de afastamento para tratamento psicológico, pedido de demissão e até de suicídio.

A outra modalidade de assédio vertical é o **descendente**, isto é, aquela forma de assédio onde a violência é cometida de cima para baixo, fundando-se em questões de hierarquia. O assédio moral vertical descendente é o tipo que se verifica com mais frequência no dia a dia, sendo perpetrado pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador, sócio ou dono da empresa.

Esta forma de violência geralmente está atrelada a relações de trabalho autoritárias, nas quais predomina o desrespeito e o rigor excessivo do chefe. Nestes casos, transparece o desvirtuamento do poder diretivo do empregador, que receoso de perder o controle ou pela necessidade que possui de rebaixar os outros para se engrandecer, abusa do seu direito de fiscalizar e punir os empregados, desestruturando o ambiente de trabalho.

O superior hierárquico geralmente valendo-se do seu status dentro da organização empresarial e visando eliminar o empregado da empresa, submete-o a tratamentos constrangedores e humilhantes, isolando-o do grupo e esvaziando suas atribuições afim de deixá-lo no ócio.

Assim, ainda que aviltado em sua dignidade humana, o empregado, por temer perder o emprego, se sujeita aos ataques sofridos, dando continuidade a essa relação doentia de trabalho até ter sua autoestima completamente aniquilada pelo perverso.

Por fim, existe outro tipo de assédio moral, o **horizontal**, praticado por colegas de trabalho de mesmo patamar hierárquico que a vítima. Os motivos ensejadores desta violência moral, via de regra, são o excesso de individualismo, a inveja e a competitividade, embora o preconceito racial, a xenofobia e a opção sexual também sejam apontados como causas imediatas desse tipo de perversão. Saliento, outrossim, que como nos demais casos de assédio, também no assédio moral horizontal o empregador poderá ser judicialmente responsabilizado pelos danos ocasionados à vítima, a uma porque era dever seu, imposto pela Constituição e legislação infraconstitucional, garantir um meio ambiente de trabalho sadio ao empregado, bem como, estabelece ser o empregador responsável, objetivamente, pelos atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Quanto ao **assédio moral organizacional ou institucional**, difunde-se a ideia de que tudo é permitido para se chegar aos objetivos da empresa, e os chefes são estimulados a cometer abusos, perseguições, cobranças violentas que redundem em assédio moral. As empresas também tolgem a criatividade do trabalhador, quando o enquadram em seus perfis metódicos,

de forma absolutamente conservadora, para que se conformem com a normatização padronizada. Como tal modelo é imposto de cima para baixo, os chefes da hierarquia enquadram os seus submetidos de forma tirânica, onde o problema organizacional possui caráter comissivo; a gestão, em si é o agente agressor.

Agora entende-se que a própria empresa é a agressora, por utilizar mecanismos de gestão agressivos e tirânicos. Onde a direção estimula a violência interna, não intervêm para interromper os ataques e ainda respaldam os agressores na própria instituição, haja vista que o assédio moral se torna uma regra cultural, uma filosofia de funcionamento para extrair o máximo do trabalhador, em meio a cobrança de metas. E é neste ambiente agressivo e permissivo que surgem os abusos e humilhações generalizados, explícitos ou não, praticados por qualquer meio e a qualquer hora.

Cerqueira ⁷⁴diferencia os dois prismas de análise do assédio moral da seguinte forma:

As diferenças residiriam nos seguintes fatos: o assédio organizacional está inserido nas práticas de gestão e na política da empresa; visa atingir determinados objetivos institucionais (controle dos trabalhadores, aumento da produtividade, cumprimento de metas e resultados e redução de custos); é praticado pelos dirigentes da organização; o alvo é determinável (grupos ou totalidade dos trabalhadores); ocorre o estímulo e promoção do assédio pela instituição. De outro lado, o assédio interpessoal visa humilhar e excluir o assediado; pode ser praticado por superiores ou inferiores hierárquicos ou pessoas de mesma hierarquia; o alvo é determinado (normalmente uma pessoa ou um pequeno grupo) e conta com a omissão da empresa.

O fundamental de todo este apanhado doutrinário, é caracterizar o assédio moral como parte da estratégia das empresas, dos bancos, de forma a controlar seus empregados e aumentar sua produtividade por meio de práticas violentas de gestão do trabalho. A pressão pelo cumprimento de metas, o constrangimento e a humilhação de quem não atinge os resultados estabelecidos, as agressões a um grupo de empregados da empresa que queira dispensar após uma fusão ou uma incorporação, a discriminação de empregados que se afastem temporariamente por motivos legais (previdenciários, ou estabilidade da CIPA), tudo isso acarreta uma deterioração do ambiente de trabalho, que destrói a saúde física e mental dos trabalhadores, configurando uma forma de assédio muito pior e mais danosa do que o assédio interpessoal.

2.2.1.1.1. Características do Assédio Moral Institucional

⁷⁴ Cf. CERQUERIA, 2015, p. 34.

O fenômeno do assédio moral institucional tem sua origem, pela própria imposição da política empresarial, que de forma velada exige metas, produtividade, agilidade e lucro, ainda que não ocorra, mas quando seleciona sua liderança e cobra desta, resultados, muitas vezes inatingíveis, sem qualquer direcionamento, corre o risco de que o superior hierárquico escolhido venha a assediar um empregado ou um grupo de empregados. O processo de consolidação do assédio moral institucional correlaciona-se com a sua política de gestão, seja pela ação ou omissão.

Aqui nos valem dos ensinamentos de Ramos e Galia⁷⁵, para tecer apontamentos que caracterizam o assédio moral institucional. A primeira característica que o assédio moral apresenta é a tendência de assemelhar todos os seus trabalhadores, ou seja, reprime-se ou não se aceita alguém que possua uma diferenciação, ou um traço de criatividade ao trabalhar, aqui as instituições se valem de normativos, rotinas procedimentais metódicas, a serem seguidas fielmente, sem qualquer mudança para que durante todo processo acompanhe a produtividade de seus trabalhadores, onde aqueles que falham ou se tornam menos produtivos, em alguns aspectos que os demais, são alvos de críticas, chacotas, humilhações, sejam diante apenas do superior hierárquico ou do grupo de trabalhadores que participa. Ao padronizar, facilita a comparação entre uns e outros, bem como acarreta uma predisposição de imposição de metas, haja vista que se um trabalhador consegue atingir determinada produção, outro também deve acompanhá-lo.

A segunda característica é o estímulo a competição entre os trabalhadores, promovido pela empresa não como estímulo, mas como uma forma de reduzir os não desejados, transformando o local de trabalho em um verdadeiro “ringue”, onde é fomentado a disputa entre os mais jovens e os mais velhos, os inexperientes e os experientes, os estudados e qualificados contra os autodidatas, tornando esta rivalidade estimulada, uma forma de isolar os que não se adequam e se padronizam, pressionando-os a demissão, reduzindo os custos de rescisões.⁷⁶ Instala-se o terrorismo psicológico, a desconfiança, onde ataca para não ser atacado.

É de se ressaltar que o assédio moral institucional apresenta-se de várias formas, tais como: ignorar a existência do ofendido, determinar a execução de tarefas que estão em desacordo com a função exercida, como, por exemplo, servir cafezinho ou limpar banheiro; rigor excessivo por parte dos superiores; inatividade forçada, sendo-lhe negada atribuição de qualquer tarefa, exposição ao ridículo; desqualificar a função exercida; atribuir tarefas acima de sua capacidade; dar instruções confusas; estabelecer horário injustificável ou que não pode ser cumprido pelo trabalhador; boicote no fornecimento de material necessário para o trabalho... Enfim, condutas que

⁷⁵ Cf. RAMOS, GALIA, 2013, p. 48 e ss.

⁷⁶ Cf. RAMOS, GALIA, 2013, p. 49

visam atingir a autoestima do trabalhador ou funcionário, desestruturando suas defesas psíquicas e somáticas⁷⁷

2.2.2. Estatística nos Tribunais

Adriana Calvo, em sua tese de doutorado, o qual cominou no livro⁷⁸ que dá base de comparação e elaboração a este subtítulo, apresenta tabelas com toda pesquisa jurisprudencial que realizou sobre assédio moral institucional até 01/12/2012, bem como realiza ponderações e percepções no decorrer da apresentação de dados, que até hoje permanecem.

Ressalte-se, que a busca pela tutela de proteção e inibição do assédio moral institucional/coletivo/organizacional no Brasil se deu de forma tardia, onde o primeiro caso de assédio moral institucional reconhecido no Brasil foi o da AMBEV (Companhia Brasileira de Bebidas S.A.), no qual o Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte teve reconhecido o seu pedido de danos morais coletivos perante o Tribunal da 17ª Região em 23/08/2006, apenas 11 anos atrás.

Para fins de pesquisa, os parâmetros que foram utilizados: Os sites de busca foram os sítios eletrônicos de cada tribunal regional do trabalho (Por meio dos links de Jurisprudência ou Base Jurisprudencial, em 1º e 2º grau, os quais se encontram somados), pelos seguintes termos "assédio moral coletivo" & "bancário" com a seguinte margem de pesquisa de um ano anterior ao término deste subtítulo, ou seja, de 27/11/2016 a 27/11/2017, para os processos que serão efetivamente analisados.

A princípio, será realizada a comparação em números gerais de ações propostas, seguido de uma análise dos processos julgados pelo TRT da 11ª Região (Amazonas-Roraima), com observação do pedido realizado na inicial trabalhista e se fora configurado ou não o assédio moral, e a motivação apresentada na decisão monocrática ou acórdão.

Quadro 1 – Processos Trabalhistas divididos por tribunal

TRIBUNAL	NÚMERO DE PROCESSOS ⁷⁹ (até 01/12/2012)	NÚMERO DE PROCESSOS (até 27/11/2017)
1ª Região	01 processo	1269 processos
2ª Região	14 processos	25 processos

⁷⁷ Cf. RAMOS, GALIA, 2013, p. 50

⁷⁸ CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: O combate ao Assédio Moral Institucional Visão dos tribunais.** São Paulo: LTr 2014, p. 22 e ss.

⁷⁹ Cf. CALVO, 2014, p. 22.

3ª Região	01 processo	749 processos
4ª Região	05 processos	1930 processos
5ª Região	04 processos	200 processos
6ª Região	01 processo	401 processos
7ª Região	Nenhum processo	não retornou registros
8ª Região	02 processos	não retornou registros
9ª Região	02 processos	Não retornou registros
10ª Região	15 processos	454 processos
11ª Região	Nenhum processo	32 processos
12ª Região	Nenhum processo	301 processos
13ª Região	01 processo	35 processos
14ª Região	02 processos	124 processos
15ª Região	12 processos	596 processos
16ª Região	03 processos	05 processos
17ª Região	09 processos	48 processos
18ª Região	01 processo	307 processos
19ª Região	01 processo	03 processos
20ª Região	Nenhum processo	Não retornou registros
21ª Região	01 processo	63 processos
22ª Região	Nenhum processo	30 processos
23ª Região	01 processo	212 processos
24ª Região	Nenhum processo	97 processos
TST	-	660 processos
TOTAL:	76 PROCESSOS	7.541 PROCESSOS

Fonte: Elaborada pela aluna.

Adriana Calvo aponta que dos 76 processos, a maioria das empresas Reclamadas são de porte médio a grande, bem como atuam no setor comercial e bancário. Destes, há 54 empresas acusadas de prática de atos de assédio moral institucional/organizacional/coletivo, destas 54, 06 são bancos e 02 instituições financeiras.

Após a análise dos 76 processos, Calvo⁸⁰ conclui que a grande maioria dos alegados fatos tipificadores do assédio moral institucional, são: 1. Ocorre no setor comercial e bancário; 2. Praticado por gestores contra toda a equipe, principalmente da área de vendas; 3. Há alguma referência com a forma de cobrança de metas efetuadas pelos gestores e 4. Afeta a saúde mental dos trabalhadores provocando diversos sintomas, desde estresse até a síndrome de *burnout*.

⁸⁰ Cf. CALVO, 2014, p. 27.

Quadro 2: Processos sob parâmetro de pesquisa do TRT 11ª Região.

Processo	RT	Provas	Decisão
0000025-79.2010.5.11.0018 (HSBC BANK BRASIL S.A. – BANCO MULTÍPLO)	Indenização por danos morais no valor de (...) decorrente do assédio moral sofrido, na forma de pressões psicológicas que giravam em torno da obrigatoriedade do cumprimento das metas, estipuladas de forma unilateral pelo empregador e num patamar quase que insustentável;		Assédio Moral configurado, danos morais concedidos.
0000073-12.2017.5.11.0012 (BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.)	Aduz a autora fazer jus ao pagamento de indenização por danos morais, com fundamento em duas teses e pleiteando os seguintes valores: a) Indenização por danos morais - enorme constrangimento, temor e ansiedade - venda de produtos não bancários, mormente seguros de todo tipo - empresa obrigar empregado a exercício ilegal de outra profissão (R\$ 150.000,00); b) Assédio Moral (R\$ 100.000,00). Narra que as cobranças pelo atingimento das metas eram exacerbadas e humilhantes, bem como que a imposição de vender produtos não bancários lhe expunha a situações constrangedoras.	A prova oral e documental produzida pela reclamante não demonstrou que ela foi alvo de grave violência psicológica ou que foi exposta a situação vexatória, mas apenas que havia cobrança de metas por parte do empregador, sem evidências de que fossem abusivas, ou que houvesse qualquer punição. Ao contrário, a cobrança de metas configura exercício legítimo do poder diretivo do empregador, para fazer frente às exigências de um mercado cada vez mais competitivo. No meio bancário, altamente competitivo em que o autor resolveu ativar-se profissionalmente, a possibilidade de dispensa daqueles empregados que não apresentam os melhores desempenhos é inerente ao ramo, não podendo ser encarada como ofensa ou terrorismo psicológico se exercida sem exageros e visando ao aprimoramento deste profissional. Não se olvide que tal fato acontece igualmente na magistratura, onde se estabelecem metas a serem cumpridas, de prazos, julgamentos, etc.	Assédio Moral NÃO configurado, danos morais NÃO concedidos
0001445-85.2015.5.11.0005 BANCO BRADESCO AS	Alega o reclamante que fora vítima de assédio moral de seus superiores hierárquicos, decorrente do constrangimento abusivo para satisfação de metas de vendas. Afirma que nas reuniões semanais eram estabelecidas metas impossíveis de serem alcançadas, sempre com a cobrança para o cumprimento da	Pois bem, analisando a prova oral produzida nestes autos, constata-se que, de fato, havia a cobrança de metas para a venda de produtos, porém não de forma abusiva, como quer fazer crer o reclamante, tanto o é que os depoentes não souberam apontar qualquer punição efetivada em razão do não cumprimento das metas.	Assédio Moral NÃO configurado, danos morais NÃO concedidos

	<p>meta, sob pena de demissão ou rebaixamento.</p> <p>Prossegue afirmando que, por vezes, a cobrança excessiva para o cumprimento de metas inatingíveis era perpetrada na frente dos colegas de trabalho, de forma humilhante, o que lhe reduzira a autoestima, além de configurar afronta a sua dignidade</p>	<p>Além do mais, conquanto alegado que as metas era inatingíveis, todas as testemunhas ouvidas em Juízo confirmaram que tais metas eram batidas pelos funcionários, inclusive pelo autor, o que demonstra claramente que não havia qualquer abusividade na distribuição de metas entre os empregados da agência.</p>	
<p>0000889-13.2016.5.11.0017</p> <p>ITAU UNIBANCO S.A., ITAU VIDA E PREVIDENCIA S.A.</p>	<p>A reclamante sustenta que: "O alcance de objetivos por si só não configura prejuízo a ordem moral e social da trabalhadora, todavia, no presente caso, existia nítida aplicação de mecanismos depreciativos a imagem em honra dos trabalhadores, os quais eram submetidos a uma estafa mental e física constante. A referida cobrança ocorria quando da realização de reuniões, por exemplo, com a exposição da imagem de trabalhadores aos demais colegas, os quais não conseguiam atingir as metas, e-mails da superintendência do banco cobrando/citando os empregados, ranking, entre outras. Esta prática não pode ser encarada como "mera cobrança", pois as metas impostas beiravam o impossível, inatingíveis, justamente para exigir além do limite de seus empregados, sujeitando-os a esgotamento mental e físico, bem como os colocando em situação vexatória quando cobradas em reuniões e por e-mails perante seus colegas.</p>	<p>Pois bem, analisando a prova oral produzida nestes autos, constata-se que, de fato, houve a cobrança de metas para a venda de produtos, porém não de forma abusiva, como quer fazer crer o reclamante, tanto é que os depoentes nem sequer apontaram qualquer punição efetiva do reclamado em razão do não cumprimento das metas.</p> <p>Ademais, não se pode considerar ilegal a cobrança de metas pelas empresas dado o sistema capitalista em que vivemos, sendo a busca pelo lucro a sua principal característica e a gênese do sistema.</p> <p>Assim, é dever de um gerente ou de qualquer outro chefe distribuir, fiscalizar e cobrar as tarefas pertinentes a cada empregado. Todavia, tudo deve ocorrer com a devida atenção aos princípios constitucionais da proporcionalidade e razoabilidade, conforme o grau de instrução e função do trabalhador. Não há relatos de gritos, xingamentos, ou atitude que exorbitasse o poder de fiscalização e mando do empregador.</p>	<p>Assédio Moral NÃO configurado, danos morais NÃO concedidos</p>
<p>0000706-15.2015.5.11.0005</p> <p>BANCO BRADESCO SA</p>	<p>O reclamante noticia que sofreu assédio moral durante o contrato de trabalho. Narra que participava de reuniões onde eram estabelecidas metas, as quais eram impossíveis de serem alcançadas. Aduz que a referida cobrança ocorria quando da realização de reuniões, por exemplo, com a exposição da imagem de trabalhadores aos demais colegas, os quais não conseguiam atingir as metas, e-mails da gerencia e</p>	<p>Quanto ao primeiro evento narrado pelo autor - metas abusivas - não há nenhuma prova nos autos no sentido de sua existência.</p> <p>Quando ao segundo fato narrado, ofensas e humilhações durante as reuniões, tenho que de fato ocorreram, visto o que fora declarado por todas as testemunhas durante a audiência.</p>	<p>Assédio Moral configurado, danos morais concedidos.</p>

	<p>superintendência do banco cobrando/citando os empregados, ranking, entre outras</p> <p>Acrescenta que muitas vezes foi xingado em reuniões pelo gerente geral por não bater as suas metas abusivas, de modo que foi xingado de "imprestável", na mesma ocasião lhe foi dito: "porra, caralho, só precisava de um, imprestável, vagabundo como você, para prejudicar toda a agência. Está vendo esse quadro aqui? O seu nome está no final. Você é um peso morto para a agência. Como uma pessoa bate a meta e você não consegue?"</p>	<p>A própria testemunha trazida a rogo da reclamada presenciou situações envolvendo reclamante e o Gerente Wellington, tendo declarado: "<i>que chegou a trabalhar com o Sr. Wellington, que era uma pessoa bem difícil, inclusive gritando e ofendendo os funcionários; que presenciou o Sr. Wellington gritando e ofendendo o reclamante durante as reuniões; que o Sr. Wellington gritava com os funcionários na frente de todo mundo, inclusive com palavrões</i>". Inclusive alguns funcionários teriam, <u>formalmente</u>, reclamado do Sr. Wellington para a gestão do banco, que aparentemente nada fez.</p> <p>Não há nenhum indício de que a reclamada tenha tomado qualquer providência no sentido de investigar/solucionar as reclamações de seus colaboradores, em total descaso com a situação que lhe foi apresentada. Quando funcionários chegam a denunciar um colega é sinal de que a situação já saiu totalmente do controle. Se a reclamada nada fez, compactuou com a conduta da assediante e deve ser responsabilizada.</p>	
<p>0001829-12.2015.5.11.0017</p> <p>AYMORE CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO S.A. E BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.</p>	<p>As cobranças ocorriam através de e-mails, telefonemas constantes, pessoalmente em Manaus/AM principalmente através de reuniões, sempre com a imputação de métodos constrangedores e ameaçadores, objetivando sempre o lucro a qualquer custo. Os resultados trazidos pelo reclamante e demais colegas sempre foram destaque, indo além, pois cumpria os seus objetivos e ainda era compelida a dobrar sua produção para cobrir o número reduzido de empregados. Tinha sensações de sufocamento, náuseas, dores de cabeça constantes, onde as cobranças avassaladoras além de trazerem prejuízo psicológico, refletiam fisicamente em seu organismo, a qual não existia quando de sua contratação. A referida cobrança ocorria quando da realização de reuniões, por exemplo,</p>	<p>Pois bem, analisando a prova oral produzida nestes autos, constata-se que, de fato, houve a cobrança de metas para a venda de produtos, porém não de forma abusiva, como quer fazer crer o reclamante, tanto é que os depoentes nem sequer apontaram qualquer punição efetiva do reclamado em razão do não cumprimento das metas.</p> <p>Ademais, não se pode considerar ilegal a cobrança de metas pelas empresas dado o sistema capitalista em que vivemos, sendo a busca pelo lucro a sua principal característica e a gênese do sistema.</p> <p>Assim, é dever de um gerente ou de qualquer outro chefe distribuir, fiscalizar e cobrar as tarefas pertinentes a cada empregado. Todavia, tudo deve ocorrer com a</p>	<p>Assédio Moral NÃO configurado, danos morais NÃO concedidos</p>

	<p>com a exposição da imagem de trabalhadores aos demais colegas, os quais não conseguiam atingir as metas, e-mails da gerencia cobrando/citando os empregados, ranking, entre outras. Esta prática não pode ser encarada como "mera cobrança" pois as metas impostas beiravam o impossível, inatingíveis, sendo renovadas/majoradas ao final do mês justamente para exigir além do limite de seus empregados, sujeitando-os a esgotamento mental/físico, bem como os colocando em situação vexatória quando cobradas em reuniões e por e-mails perante os demais. Tal prática é abominável, pois o empregado luta e reluta por uma ascensão profissional, doando-se ao empregador, quando em troca recebe cobranças desconformes e demasiadas, sem qualquer critério objetivo, justamente para levarem sua capacidade laboral além do limite.</p>	<p>devida atenção aos princípios constitucionais da proporcionalidade e razoabilidade, conforme o grau de instrução e função do trabalhador.</p> <p>Não há relatos de gritos, xingamentos, ou atitude que exorbitasse o poder de fiscalização e mando do empregador.</p>	
<p>0001959-59.2016.5.11.0019</p> <p>ITAU UNIBANCO S.A</p>	<p>A reclamante reporta ter sido cobrada, de maneira a depreciar sua imagem e honra, motivo pelo qual pleiteia indenização por danos morais. Como exemplos desta depreciação subjetiva, narra a reclamante a adoção das seguintes práticas: exposição de resultados em reuniões e na frente de colegas, ranqueamento.</p>	<p>Consabido é que a imposição e cobrança de meta, em si, nada representam de atentado a direitos da personalidade, vez que estão inseridas no poder diretivo do empregador, quem detém os meios de produção para a consecução de seus fins societários. (...)</p> <p>Das testemunhas ouvidas, colho um episódio isolado narrado por KILME RODRIGUES REIS, no qual interpretou como estando o superior hierárquico da Reclamante vasculhando e-mail e celular da obreira.</p> <p>Um episódio isolado, ainda que de gravidade discutível (já que para afirmar que o superior estivesse vasculhando meios de comunicação pessoais da Reclamante, implicaria em dizer que a própria testemunha também o estivesse, a ponto de tanto saber), é insuficiente para o enquadramento requerido na exordial.</p>	<p>Assédio Moral NÃO configurado, danos morais NÃO concedidos</p>
<p>0001956-74.2015.5.11.0008</p>	<p>Relata o reclamante que era assediado, diariamente, para cumprimento das cobranças de metas,</p>	<p>No caso concreto, embora comprovado que havia a cobrança de</p>	<p>Assédio Moral NÃO configurado,</p>

<p>BANCO SAFRA S A</p>	<p>que eram cobradas através de reuniões, e-mails, telefonemas constantes, com a exposição de imagem de trabalhadores aos demais colegas, os quais não conseguiam atingir as metas, sempre com a imputação de métodos constrangedores e ameaçadores, objetivando sempre o lucro a qualquer custo, além de que novas metas eram definidas, faltando poucos dias para encerrar a contabilização das vendas, em decorrência do não atingimento dos objetivos por outras agências (GAP de sua regional).</p> <p>Fatos estes que o deixavam com sensações de sufocamento, náuseas, dores de cabeça constantes, onde as cobranças avassaladoras além de trazerem prejuízo psicológico, refletiam fisicamente em seu organismo, a qual não existia quando de sua contratação.</p>	<p>metas, não vislumbro a ocorrência do assédio moral.</p> <p>As cobranças eram generalizadas a todos os empregados indistintamente e de forma abrangente, conforme afirmou o próprio reclamante em seu depoimento.</p> <p>Ora, está inserido no poder diretivo da Reclamada a cobrança das atividades laborais e de resultados.</p>	<p>danos morais NÃO concedidos</p>
<p>0000275-84.2015.5.11.0003</p> <p>HSBC BANK BRASIL S.A. - BANCO MULTIPLO</p>	<p>Pleiteia a reclamante a indenização por danos morais decorrentes de assédio, oriundo de suposta cobrança de metas abusivas referentes a vendas de produtos bancários e não bancários, realizada em reuniões diárias na agência.</p>	<p>É fato incontroverso neste processo a existência de metas comerciais e administrativas na estrutura organizacional da reclamada, de modo a fomentar o aprimoramento dos resultados por ela alcançados, mas também para ampliar sua margem de lucro.</p> <p>Todavia, não vislumbro qualquer conduta idônea a ensejar o deferimento do pedido de danos morais pretendidos pela reclamante, visto que a sua causa de pedir se restringe à cobrança do êxito quanto à obtenção daqueles objetivos e, considerando que é prerrogativa do empregador a cobrança quanto ao aprimoramento da produtividade de seus empregados quando no desempenho de suas atribuições.</p>	<p>Assédio Moral NÃO configurado, danos morais NÃO concedidos</p>
<p>0000554-21.2016.5.11.0008</p> <p>BANCO BRADESCO AS</p>	<p>Informa o reclamante ter sofrido cobranças excessivas por parte da reclamada, mediante imposição de metas inatingíveis e exposição de desempenho perante colegas de trabalho. Em razão dos constrangimentos sofridos, requer o</p>	<p>No presente caso, embora as testemunhas hajam confirmado o estabelecimento de metas de desempenho, não restou demonstrado qualquer episódio de rigor excessivo ou de postura configuradora de assédio moral.</p>	<p>Assédio Moral NÃO configurado, danos morais NÃO concedidos</p>

	pagamento de indenização por danos morais.	Com efeito, a primeira testemunha relatou a estipulação de percentuais mínimos a serem atingidos para fins de permanência no emprego ou promoção, procedimento absolutamente regular no âmbito empresarial. Por seu turno, a segunda testemunha mencionou que todos os funcionários estão sujeitos ao programa de metas, todavia não há evidências de qualquer situação vexatória no ambiente de trabalho.	
0001639-46.2015.5.11.0018 BANCO BRADESCO SA	A reclamante noticia que sofreu assédio moral durante o contrato de trabalho. Narra que participava de reuniões onde eram estabelecidas metas, as quais eram impossíveis de serem alcançadas. Aduz que a referida cobrança ocorria quando da realização de reuniões, por exemplo, com a exposição da imagem de trabalhadores aos demais colegas, os quais não conseguiam atingir as metas, e-mails da gerência e superintendência do banco cobrando/citando os empregados, ranking, entre outras	A prova oral produzida pela reclamante não demonstrou que ela foi alvo de grave violência psicológica ou que foi exposta a situação vexatória, mas apenas que havia cobrança de metas por parte do empregador, sem evidências de que fossem abusivas, ou que houvesse qualquer punição vez que ele mesmo declara em seu depoimento que sempre atingiu as metas, assim como suas testemunhas e caso não atingisse nunca houve punição por isso. Ademais, mesmo assim a reclamante foi galgando promoções na reclamada. Ao contrário, a cobrança de metas configura exercício legítimo do poder diretivo do empregador, para fazer frente às exigências de um mercado cada vez mais competitivo. No meio bancário, altamente competitivo em que o autor resolveu ativar-se profissionalmente, a possibilidade de dispensa daqueles empregados que não apresentam os melhores desempenhos é inerente ao ramo, não podendo ser encarada como ofensa ou terrorismo psicológico se exercida sem exageros e visando ao aprimoramento deste profissional. Tal fato acontece igualmente na magistratura, onde se estabelecem metas a serem cumpridas. Registre-se que em nenhum momento ficou demonstrado que a autora tenha sido exposta a situação	Assédio Moral NÃO configurado, danos morais NÃO concedidos

		constrangedoras ou vexatória conforme notícia a inicial	
<p>0000574-19.2015.5.11.0017</p> <p>BANCO BRADESCO S.A</p>	<p>Alega a reclamante que: " Por todo o período em que laborou nas agências bancárias, a Reclamante fora vítima de agressão moral, decorrente do constrangimento abusivo para satisfação de metas abusivas (100% a 150%) de vendas de produtos bancários e não bancários, perpetrado pelos seus superiores hierárquicos. Em reuniões semanais, que eram realizadas, as metas eram estabelecidas, metas abusivas e impossíveis de alcançar, onde a Reclamante tinha que atingir 100% no mínimo sob pena de ser demitida ou rebaixada. Com efeito, as exigências do cumprimento de metas abusivas de vendas de produtos seguidas de ameaça de demissão perpetrada pelos seus superiores, por certo, configuram abuso de direito passível de indenização por danos morais".</p> <p>Aduz a reclamante em sua inicial que: "no curso do seu contrato de trabalho sempre sofreu discriminação por parte de seus Superiores Hierárquicos, a GERENTE GERAL Sra. MARILETE COELHO - AGÊNCIA 3715 - e Sra. PATRÍCIA LAGOA - CHEFE NA REGIONAL, as quais a diariamente assediavam a reclamante em decorrência do seu porte físico, mandando a reclamante emagrecer, realizar dietas, pois em decorrência disso não recebia promoção, contudo, em decorrência da necessidade de manter seu emprego, aceitava os maltratos a sua Dignidade, pois não poderia nem pensar em ficar desempregada."(...)</p>	<p>A testemunha, Sr. ARISSON SILVA LIRA, relatou que: (...) "se não cumprissem a meta, eram ameaçados de perda do emprego; que eram constrangidos perante os colegas; que nas reuniões diárias eram citados nomes individualmente de quem cumpria e não cumpria metas. (...)que as metas eram abusivas, porque teriam que ser batidas acima de 100% em relação às metas anteriormente já cumpridas; que as exigências também eram direcionadas a reclamante; que a pessoa que fazia as exigências eram a gerente geral, que na época da reclamante era a sra Marilete."</p> <p>Já a testemunha, Sra. HILDA DOS REIS SILVA DE ARAÚJO, afirmou: (...)que a reclamante vendia produtos, tais como: capitalização, previdência, seguro, cartão de crédito; que não recebia nada pela venda dos produtos; <u>que as metas eram repassadas mensalmente pelo gerente geral; que havia reunião mensal; que não sabe informar se havia prestação de contas individualizada, mas sim por agência;</u> que as metas era definidas por dia a depender do produto; que os treinamentos eram realizados(...)(sublinhou-se)</p> <p>Outrossim, a testemunha, Sr. IZAIAS CAVALCANTE DE ARAUJO, relatou em Juízo que: "que eram realizadas reuniões diárias para definição das metas mensais; que essas metas eram distribuídas dentro da agência pelo gerente de conta pessoa física e pessoa jurídica; que acredita que a reclamante atingia as metas (...)</p> <p>Analisando as provas orais produzidas nestes autos, constata-se que, de fato, havia cobrança de metas para a venda de produtos, porém não de forma abusiva, como</p>	<p>Para o assédio institucional Assédio Moral NÃO configurado, danos morais NÃO concedidos</p> <p>Para o assédio moral interpessoal: Assédio Moral configurado, danos morais concedidos</p>

		<p>quer fazer crer o reclamante, tanto é que os depoentes sequer apontaram qualquer punição efetiva do reclamado em razão do não cumprimento das metas.</p> <p>As ameaças ventiladas pela primeira testemunha mencionada, no tocante à perda do emprego, não se mostram verossímeis, uma vez que não foi relatado qualquer caso de dispensa de empregados por não cumprimento de metas.</p> <p>Ademais, não se pode considerar ilegal a cobrança de metas pelas empresas dado o sistema capitalista em que vivemos, sendo a busca pelo lucro a sua principal característica e a gênese do sistema.</p> <p>Assim, é dever de um gerente ou de qualquer outro chefe distribuir, fiscalizar e cobrar as tarefas pertinentes a cada empregado. Todavia, tudo deve ocorrer com a devida atenção aos princípios constitucionais da proporcionalidade e razoabilidade, conforme o grau de instrução e função do trabalhador.</p> <p>Não há relatos de gritos, xingamentos, ou atitude que exorbitasse o poder de fiscalização e mando do empregador. Pelo que ficou provado, as metas eram direcionadas ao grupo de funcionários das agências, não restando qualquer evidencia de exorbitância nas cobranças, tampouco que eram direcionadas exclusivamente para a reclamante.</p> <p>_____</p> <p>A testemunha arrolada pela reclamante, Sr. ARRISON SILVA LIRA, afirmou em seu depoimento que : <u>que presenciou comentários da Sra Marilete a respeito de porte físico da reclamante; que a Sra Marilete afirmava para a reclamante que esta precisava emagrecer; que a gerente informou que existia um padrão físico para promoção na carreira da reclamada; que o depoente</u></p>	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p><u>presenciou isso; que o fato ocorreu na frente de outros funcionários; que isso ocorreu somente com a reclamante;</u> que não sabe informar a constância desses comentários, mas presenciou duas a três vezes(...).(grifou-se)</p> <p>A testemunha, Sra. HILDA DOS REIS ARAÚJO, relatou que: <i>presenciou a gerente Marilete falar para a reclamante sobre seu peso; que isso ocorreu na cozinha da agência; que somente presenciou esse fato uma única vez(...)</i></p> <p>A testemunha ouvida a rogo da reclamante, Sra. Lucilene Santana Panza, por carta precatória, afirmou de forma categórica que:" 20) <u>que a Sr^a Patrícia dava muito palpite a vida pessoal das suas subordinadas em relação a vestimenta e até mesmo peso, inclusive controlando alimentação;</u> 21) <u>que a autora sofria um pouco mais com a gerente Patrícia por conta de estar acima do peso;</u> 22) <u>que a gerente Patrícia dizia à autora que a mesma sequer seria promovida por conta de seu peso e de sua aparência;</u> 23) <u>que a autora pediu demissão alegando que não suportava mais as pressões da gerente Patrícia principalmente em relação ao seu físico;</u> 24) <u>que a depoente presenciava essas pressões sendo que às vezes, relamente, passava do ponto;</u>25) <u>que a gerente Patrícia inclusive controlava o que a autora, e até mesmo a depoente, comiam no café da manhã no Banco;</u>" (grifou-se)</p> <p>(...)</p> <p>Nesse sentido, reputo que a conduta da reclamada foi abusiva e contrariou o comportamento razoável que deve nortear a relação de trabalho. Ao imiscuir-se indevidamente na intimidade da reclamante, a empresa agride a sua dignidade e abala sua autoestima, causando-lhe dor e sofrimento em face das humilhações perpetradas inclusive na presença dos demais colegas.</p>	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>Ressalte-se, ainda, que tal fato é de tamanha gravidade que ensejaria até mesmo a rescisão indireta contratual, e, por isso, é irrelevante a quantidade de episódios em que ocorreram tais comentários, sendo um único suficiente para abalar moralmente a reclamante.</p>	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fonte: Elaborada pela aluna

Quanto aos processos encontrados em pesquisa ao sítio eletrônico do TRT 11^a, selecionamos 12 processos, onde em 9 não restou configurado o assédio moral institucional por exigência de metas, e em 4 processos houve configuração de assédio moral, sendo que em um dos processos em análise, a reclamação trabalhista solicitava a indenização e configuração de dois tipos de assédio moral, o institucional, onde o juízo não se restou convencido e o interpessoal descendente, onde a superior hierárquica da reclamante atingia a sua dignidade por meio de xingamentos.

Nesses 13 processos, nota-se o juízo criterioso quanto ao assédio moral institucional e sua configuração, não bastando a mera alegação ou a prova testemunhal, em muitas decisões se aponta que a cobrança por metas faz parte do poder diretivo e de gestão do empregado, não sendo demonstrada outra prova, como os rankings de produção ou e-mails com cobranças, até mesmo alguma dispensa por não cumprimento de metas, faz com que toda a alegação de metas inatingíveis não prospere.

3. PRINCÍPIO AMBIENTAIS DO TRABALHO DA PREVENÇÃO E PRECAUÇÃO

O Meio Ambiente do Trabalho como parte indissociável do Meio Ambiente é um direito fundamental inerente a toda coletividade, pois funciona como medida garantidora da sadia qualidade de vida. Não se pode falar em meio ambiente equilibrado, sem tratar do aspecto do meio ambiente do trabalho adequado. E uma das maneiras de se alcançar esse equilíbrio ambiental preconizado na constituição federal e em muitos outros diplomas legais, dá-se por meio dos princípios.

Extraídos das delimitações do ordenamento jurídico de cada ciência jurídica, os princípios são balizas de interpretação, fundamentação legislativa e de aplicação de direitos fundamentais.

Para Luis Paulo Sirvinkas, princípios são:

[...] a base, o alicerce, o início de alguma coisa. É a regra fundamental de uma ciência.
[...]

[...] não podem ser aplicados diretamente ao caso em espécie como uma regra jurídica. Deve-se estabelecer uma relação com as normas constitucionais e infraconstitucionais. No entanto, é por meio dos princípios que se estabelecerá o seu conteúdo valorativo.⁸¹

Para Vólia Bomfim Cassar⁸², entende-se por princípios:

[...] é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, têm função interpretativa.

[...]

Servem não só de parâmetro para a formação de novas formas jurídicas, mas também de orientação para a interpretação e aplicação das normas já existentes. Designam a estruturação de um sistema jurídico através de uma ideia mestre que ilumina e irradia as demais normas e pensamentos acerca da matéria.

Portanto, complementam as regras jurídicas e se alicerçam nas normas gerais de direito, sendo diretrizes de valor genérico que condicionam e encaminham o ordenamento jurídico, que

⁸¹ Cf. SIRVINKAS, 2010, p. 118-119.

⁸² Cf. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

em análise total, representa um conjunto em harmonia que impede que aquela doutrina possua elementos desconexos.

Dessa forma, verifica-se que os princípios jurídicos desempenham papel importante, podendo auxiliar na interpretação de outras normas jurídicas, possibilitar a integração das lacunas e servir de padrão para se verificar a validade das leis. No âmbito do direito ambiental, eles servem ainda para balizar a atuação do Estado em relação à tutela do ambiente.⁸³

3.1. CONCEITO E BASE JURÍDICA

3.1.1. Princípio da Prevenção

Conforme os ensinamentos de Camargo e Melo ⁸⁴, podemos apresentar a definição do princípio da prevenção, onde, objetiva evitar danos ao meio ambiente, através de medidas preventivas, por atividades efetiva ou potencialmente causadoras de danos. Neste caso, os riscos ou as causas de possíveis danos ambientais são conhecidos, cabendo ao potencial poluidor e aos responsáveis diretos ou indiretos (o povo e o Poder Público, nos termos do Art. 225, *caput*, CF/88) possa se valer de medida preventivas cabíveis.

Encontra seu fundamento no princípio de nº 14 da Declaração do Rio de Janeiro, de 1992, o qual determina que os Estados devem prevenir a transferência para outros Estados de qualquer substância ou atividade que cause dano ambiental, bem como o de nº 8 que também se relaciona com o princípio da prevenção, ao estabelecer que os Estados devam reduzir e/ou eliminar padrões insustentáveis de produção e consumo, no intuito de se alcançar o desenvolvimento sustentável, bem como uma melhor qualidade de vida.

No que se refere ao meio ambiente do trabalho, o princípio da prevenção não só é aplicado, como deve ser observado de forma mais pungente, pois é no ambiente laboral em que o homem sofre efetivamente os danos, enquanto trabalhador.

No aspecto natural, por exemplo, a degradação do meio ambiente pode atingir direta ou indiretamente o ser humano, enquanto no meio ambiente do trabalho é o homem trabalhador atingido direta e imediatamente pelos danos ambientais, razão por que no âmbito trabalhista se deve levar à risca este princípio fundamental [princípio da prevenção], expressamente previsto na CF (art. 7º, inciso XXII), que estabelece como direito do trabalhador urbano e rural a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.⁸⁵

⁸³ Cf. CAMARGO; MELO, 2013, p. 31.

⁸⁴ Cf. CAMARGO; MELO, 2013, p. 63.

⁸⁵ Cf. MELO, 2008, p. 44 apud CAMARGO, MELO, 2013, p.65.

Além do mais, Camargo e Melo⁸⁶ são categóricos quanto a efetividade das medidas preventivas, ressaltando sua dependência com a observância de direitos fundamentais dos trabalhadores, como podemos observar:

[...] observância aos direitos dos trabalhadores à informação ambiental, à educação ambiental, à participação através da apresentação de propostas para eliminação dos riscos, ao abandono do local de trabalho no caso de risco grave e iminente à saúde e, por fim, à adoção de medidas preventivas individuais e coletivas

3.1.2. Princípio da Precaução

Previsto na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Rio-92, o princípio da precaução no princípio de nº 15 foi conceituado como aquele que visa proteger o meio ambiente a ponto de que os Estados observem qualquer indício capaz de produzir danos irreversíveis, ainda que haja a ausência científica não vislumbrando possíveis danos

O princípio da precaução faz parte da própria finalidade do direito ambiental, sendo um de seus objetivos primordiais, já que representa uma proposição de cuidado e de cautela na manipulação e transformação do meio ambiente. Como justificativa têm-se o fato de que o dano ambiental é absolutamente indesejável por sua alta probabilidade de irreversibilidade.⁸⁷

Em termos gerais, o princípio da precaução segue as bases do princípio da prevenção, qual seja evitar danos, a diferença concreta é que enquanto o segundo é realizado mediante a certeza científica de danos, o primeiro por sua vez trabalha com a dúvida em prol do meio ambiente.

O comportamento de cautela diante do desconhecido não deve corresponder a uma prostração frente ao medo, que impeça ou estagne o desenvolvimento científico ou tecnológico, mas apenas deve buscar a segurança do meio ambiente, que é indispensável à manutenção da vida.⁸⁸

Embora o princípio da precaução não esteja previsto expressamente na constituição federal, pode ser constatado em algumas normas infraconstitucionais, a exemplo do art. 4º, inciso V, da Lei nº 9985/2000, quando cita como objetivo do Sistema Nacional de Unidades de

⁸⁶ Cf. CAMARGO, MELO, 2013, p. 66.

⁸⁷ Cf. CAMARGO; MELO, 2013, p. 91-92.

⁸⁸ Cf. CAMARGO; MELO, 2013, p. 73

Conservação, “promover a utilização dos princípios e práticas de conservação da natureza no processo de desenvolvimento”⁸⁹

A respeito do meio ambiente do trabalho, Camargo e Melo⁹⁰ citam que embora as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego utilizem o termo *prevenção*, muitas de suas medidas servem para evitar ou diminuir os riscos, incluindo os abstratos, motivo pelo qual pode se afirmar que o princípio da precaução está implícito. De forma expressa, o art. 157, inciso II, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estipula que é dever das empresas “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”.

3.2. AÇÕES INSTITUCIONAIS DE CONCRETIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS

As consequências trazidas pelo assédio moral no meio ambiente profissional, problematização apresentada no capítulo II, mostram-se extremamente negativas e de intensa gravidade e, extirpar este fenômeno quando já inserido no meio laboral, torna-se tarefa de destacada dificuldade, principalmente, pelo pacto de tolerância e silêncio que geralmente acompanham esta forma de violência psicológica e interpessoal.

Urge, então, a necessidade de agir com antecedência, através da adoção de políticas e ações institucionais eficazes e concretas de prevenção e precaução do assédio moral no ambiente de trabalho, que minimizem as consequências desta prática não apenas para vítima, mas também para a instituição, a qual possui responsabilidade objetiva, não interessando se houve intenção ou não do agente, ensejando o fato à reparação por danos, principalmente em ambiental, nos termos do Art. 225, §3º da Constituição Federal de 1988.

O direito do trabalho e o direito ambiental podem coadunar em proteção do trabalho e concretizar os princípios da prevenção e precaução, por intermédio de seus diversos instrumentos de defesa, tais como greve ambiental, inquérito civil (IC) e ação civil pública (ACP), termo de ajustamento de conduta (TAC), Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) e negociações coletivas

⁸⁹ Cf. CAMARGO; MELO, 2013, p. 92.

⁹⁰ Cf. CAMARGO; MELO, 2013, p. 93.

3.2.1. Greve ambiental

Não há previsão legal específica para o conceito de greve ambiental, no entanto, há base legal para o direito a greve no art. 9º da Constituição Federal, a qual não pode ser interpretada de forma restritiva, segundo princípios de hermenêutica jurídica.⁹¹

A greve é um direito fundamental do homem social tão relevante quanto os principais direitos fundamentais da pessoa humana, pois por meio deste instrumento podem se defender. Assim, verifica-se que a greve é um direito fundamental de destaque em razão da sua natureza instrumental, se inserindo no conceito de garantia constitucional. Em outros termos, ela é o instrumento para o exercício de um direito fundamental material que, no caso da greve ambiental, é o direito à saúde dos trabalhadores, enquanto desdobramento do direito à vida.

A conceituação de greve ambiental, no entanto, ainda é inexistente na legislação e escassa na doutrina pátria. Melo⁹² a conceitua como sendo:

[...] a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador de serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho de quaisquer agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores.

O conceito apresentado traz duas inovações no instituto da greve: a paralisação individual e os requisitos de deflagração. Enquanto a greve, em sentido *lato*, tem o aspecto unicamente coletivo, a greve ambiental pode ser vista sob a óptica individual, por estar atrelada a um bem maior – a defesa do direito à vida e à saúde.

Outro diferencial são os pressupostos de validade da greve ambiental, cuja finalidade é implementar adequadas e seguras condições de trabalho, enquanto bem de uso comum do povo. O objetivo específico de tutela é a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. No caso em que os trabalhadores reivindicam melhorias dessas condições em razão de um risco comum, a greve deve obedecer às formalidades previstas na Lei nº 7.783/89, de 28 de junho de 1989.

A greve ambiental está consolidada como instituto do direito ambiental do trabalho. [...] é um direito ambiental do individual de exercício coletivo. Em síntese, o direito do trabalhador de não ter sua incolumidade física e psíquica posta em risco grave ou iminente pode ser exercido de forma individual; todavia, tal prática não poderá ser considerada greve. Neste caso, ter-se-ia apenas o *jus resistantiae* do empregado. O exercício coletivo do direito individual de abstenção ao trabalho, como meio de pressão ao empregador para que adote medidas protetoras do meio ambiente do trabalho, é que enfeixa, corretamente, o conceito de greve ambiental.⁹³

⁹¹ Cf. MELO; CAMARGO, 2013, p. 108.

⁹² Cf. MELO, 2010, p. 5845-5852.

⁹³ Cf. MELO; CAMARGO, 2013, p. 118.

3.2.2. Inquérito Civil e Ação Civil pública

O inquérito civil e a ACP possuem proteção constitucional com o art. 129, III, que estabelece, como uma das funções institucionais do Ministério Público, “[...] promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos. ”

O inquérito civil é um procedimento administrativo, de caráter investigatório, com instauração facultada ao órgão público ministerial, destinado a coletar provas e quaisquer outros elementos de convicção que possam fundamentar eventual ação civil pública.⁹⁴ O art. 8º, §1º da Lei nº 7.347 de 24 de junho de 1985 prevê a competência do Ministério Público para instaurar e presidir inquérito civil, que pode fazê-lo de ofício ou mediante representação, denúncia ou notícia de ocorrência de lesão ao meio ambiente.

Para tutela do meio ambiente do trabalho, representa o Inquérito Civil importante instrumento, porque, além de apurar a existência de lesão ambiental, propicia ao órgão ministerial solução imediata mediante assinatura, pelo inquirido, de um Termo de Ajustamento de Conduta às normas legais. É ágil, informal e barato, além de não se submeter aos emaranhados da legislação processual, como ocorre nas demandas judiciais.⁹⁵

A ACP, por sua vez, é um instrumento judicial de defesa dos interesses da sociedade (coletivos e difusos). Seu surgimento modificou a óptica pessoal da Justiça, que passou a também pensar a sociedade como um todo, como uma coletividade. A Lei nº 7.347/85 trata sobre a ACP de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. Sua aplicação na Justiça do Trabalho, apesar de inicialmente ter sido controversa, foi expressamente prevista pelo art. 83, III da Lei Complementar nº 75/93 para defesa de interesses coletivos, no caso de inobservância dos direitos sociais garantidos constitucionalmente.

Nos termos do art. 5º da referida Lei, possuem legitimidade para propor a ACP, ação principal e cautelar, o Ministério Público; a Defensoria Pública; a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; e associação que observe os critérios especificados na lei. No caso da ACP trabalhista, seriam legitimados ainda os sindicatos.

⁹⁴ Cf. MELO; CAMARGO, 2013, p. 123.

⁹⁵ Cf. MELO, 2008, p. 106-107 apud MELO; CAMARGO, 2013, p. 123-124.

Para Melo⁹⁶, a ACP é um instrumento efetivo que está revolucionando a tutela coletiva do ambiente laboral, ao proporcionar extraordinários benefícios para os trabalhadores, e para a própria sociedade brasileira como um todo, no que concerne a prevenção e a eliminação dos riscos laborais.

3.2.3. Termo de Ajustamento de conduta

A defesa do meio ambiente pode ser efetivada através de termo de ajustamento de conduta às exigências legais que os órgãos legitimados poderão tomar dos interessados, sendo este ato jurídico processual ou extraprocessual pelo qual a pessoa física ou jurídica que esteja a lesar os bens jurídicos tutelados assume, inequívoca vontade de ajustar-se às exigências estabelecidas em lei, afetado por ato comissivo ou omissivo considerado ilícito.⁹⁷

O Código de Defesa do Consumidor modificou o art. 5º da Lei de ACP, que passou a prever em seu §6º a possibilidade de órgãos públicos tomarem “[...] dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial. ”

O TAC também está previsto no art. 876 do Consolidado Trabalhista, que dispõe sobre a execução de termos de ajuste de conduta firmados pelo Ministério Público do Trabalho. Dessa forma, o TAC trabalhista também se apresenta como um negócio jurídico com natureza de título executivo extrajudicial, podendo ser diretamente executado pela Justiça do Trabalho se não plenamente cumprido.

O TAC é utilizado de forma contumaz para adequar a conduta do empregador às exigências legais, proporcionando um ambiente laboral hígido e equilibrado, sem a necessidade de ajuizamento de ações cíveis públicas, sendo um instrumento mais prático e célere. Esse instrumento se ajusta com eficiência ao princípio da prevenção no ambiente laboral, contribuindo para redução da litigiosidade neste aspecto das relações de trabalho, haja vista evitar maiores danos ao bem jurídico tutelado, mediante assinatura do termo que pode custar graves sanções ou cominações de multa. Contudo, ele também é um instrumento precaução de defesa do ambiental laboral, podendo ser usado após verificada a possibilidade de danos ao ambiente laboral e quando já houver breve indício sem a mensuração total do possível dano.

⁹⁶ Cf. MELO, 2008, p. 109 apud MELO; CAMARGO, 2013, P. 124.

⁹⁷ Cf. RAMOS; GALIA, 2013, p. 187.

3.2.4. Negociações Coletivas

Tendo em vista que a categoria bancária é uma das mais fortes, com maciça organização sindical representativa, e alto grau de filiação, suas lutas por um meio ambiente hígido demonstra que os bancários possuem condição de iniciar a mediação e combate de todas as atitudes organizacionais de assédio moral, por meio de negociação coletiva.

A negociação coletiva é a série de atos que visam alcançar o ajuste e equilíbrio entre as partes. Pode ser utilizada para dirimir qualquer conflito que eventualmente surja, mas tem como escopo principal o estabelecimento de uma convenção ou um acordo coletivo que tenha efeito de norma jurídica entre as partes. Sendo, portanto, um meio de solução de conflitos de interesse entre o sindicato e a empresa, sem que seja necessário a inclusão de um terceiro independente ao conflito. Resulta em fixação das condições de trabalho e a regulação da relação mútua.⁹⁸

As convenções e acordos coletivos são expressões plenas do pluralismo em geral e do pluralismo jurídico em particular. A possibilidade de estabelecer um acordo ou convenção entre um sindicato de empregados e uma empresa ou um sindicato de empresa é um direito de produzir direitos. A convenção ou acordo é norma jurídica constitucionalmente prevista produzida pelas partes contratantes e tem eficácia sobre toda a categoria representada pelo sindicato, inclusive entre os empregados não sindicalizados⁹⁹

A evolução do trabalho que motiva subjetivamente o bancário e o mensura por meio de metas, deu azo ao assédio moral coletivo, institucional, organizacional, com reflexos imediatos nos trabalhadores, onde atenuou-se os problemas relacionados à saúde mental que se igualaram aos problemas de saúde física. Cabendo ao sindicato, já que vivenciam tal realidade, tentar mediar, combater e coibir este velado ato de gestão.

Conforme Cerqueira, o início das atividades preventivas dos sindicatos conta-se a partir de 2006, onde realizaram uma pesquisa nacional com 2.609 bancários para analisar a ocorrência de atos negativos no ambiente de trabalho, relacionados a saúde e organização laboral. Tal pesquisa apontou que quase 40% da categoria sofre humilhações organizacionais e que tem problemas generalizados de estresse, e desde então os sindicatos deram vistas a prevenção de conflitos e melhora do meio ambiente laboral. Como resposta surgiram campanhas ,como a “-Metas, + Saúde” dos sindicatos de São Paulo (2008), elaboração de cartilhas que incentivava a denúncia de situações de assédio causadas pela pesada cobrança pelo cumprimento das metas, a

⁹⁸ Cf. CERQUEIRA, 2015, p. 170.

⁹⁹ Cf. CERQUEIRA, 2015, p. 181.

inclusão em pauta de conferências nacionais (11ª em 2009), reivindicações a luta contra o assédio moral e as metas abusivas.¹⁰⁰

O que se aguarda das negociações coletivas e da atuação sindical é que suas conquistas paulatinas, mesmo que de contra ao setor patronal, resultem no fim dos instrumentos de gestão baseados na instrumentalização dos bancários como o intuito de atingir os objetivos e metas dos bancos. Combatendo os atos de gestão que agridem e atingem a dignidade da pessoa humana, baseados em um ambiente de trabalho destrutivo e degradante a saúde física e psíquica no meio ambiente de trabalho falsamente equilibrado que tolhe aos poucos a sadia qualidade de vida dos trabalhadores.

3.3. JURISPRUDÊNCIA

A busca por jurisprudência sobre a aplicação, ou fundamentada nos princípios da precaução e prevenção no meio ambiente de do trabalho, ocorreu por meio da utilização das seguintes palavras chaves de forma combinada: “assédio” e “organizacional” e “institucional” e “coletivo” e “ambiente” e “prevenção” e “precaução” e “saúde”. Quanto ao STJ não houve retorno de dados, no entanto em pesquisa ao Sítio Eletrônico do TST fora possível processos os quais dois seguirão em análise, devido a clara fundamentação e concretização dos princípios da prevenção e precaução:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR. DOENÇA OCUPACIONAL. DEPRESSÃO E ANSIEDADE ASSOCIADOS AO LABOR (R\$ 5.000,00). INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. METODOLOGIA DE CÁLCULO DO PIV, CONTROLE DAS PAUSAS DE IDA AO BANHEIRO E DIVULGAÇÃO DE METAS DOS EMPREGADOS VIA CORREIO ELETRÔNICO (R\$ 8.000,00). A jurisprudência desta Corte tem admitido a revisão do valor da indenização por danos morais nos casos em que o *quantum* indenizatório foi fixado em valor excessivamente módico ou estratosférico sem relação de proporcionalidade à extensão dos danos, o que não se observou nos autos. Com efeito, quanto ao **assédio** organizacional, o acórdão recorrido manteve a indenização por danos morais, arbitrada em sentença, no valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais), montante esse que, além de compensar o sofrimento suportado pela reclamante, se mostra apto a punir a conduta praticada pela reclamada e inibir sua reiteração. No que tange a doença ocupacional, o *quantum* indenizatório, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), foi fixado pelo Tribunal Regional com razoabilidade e proporcionalidade, tendo em vista a ausência de incapacidade para o trabalho, a gravidade da conduta faltosa, o caráter punitivo e pedagógico do provimento jurisdicional, bem como a condição econômica do ofensor e o grau de sua culpabilidade, não se justificando, portanto, a excepcional intervenção desta Corte. **Recurso de revista não conhecido.**¹⁰¹

¹⁰⁰ Cf. CERQUEIRA, 2015, p. 227.

¹⁰¹ TST. 2ª Turma. Rec. de Rev. 1382-57.2013.5.09.0661 – Rel. Ministra Delaíde Miranda Arantes – J. em 31.05.2017..

Na Reclamação Trabalhista a autora relata: cobranças constantes, feitas de forma mal-educada e pouco civilizada. Constante pressão dos supervisores no sentido de cobrar, de qualquer forma possível as metas estabelecidas. Que sucumbiu psicologicamente, diagnosticadas com as doenças CID F41 e F43, fazendo prova de que se encontra em tratamento psiquiátrico.

Houve laudo pericial, onde constatou nexos causais entre as alegações da autora e o dano, como podemos observar:

O excesso de cobrança, segundo informado, está relacionado às metas de atendimento que refletiam nos rendimentos mensais de toda a equipe. A forma de remuneração em cascata informado pela autora sabidamente torna o ambiente de trabalho estressante uma vez que o seu supervisor somente recebe "bônus" caso os subalternos atinjam determinadas metas o que acaba por estimular as cobranças.

Neste sentido há a valorização excessiva da quantidade de atendimentos realizados com rapidez em detrimento da qualidade de atendimento, apesar do objetivo explícito em satisfazer o cliente. É uma organização paradoxal que fixa normas rígidas (tempos e número de atendimentos a serem realizados), e os seus controles usualmente desconsideram uma série de fatores que interferem na execução da tarefa.

(Trecho do Laudo Pericial, elaborado pelo *Expert* Wallinson Morais da Silva)

Ao caso fora reconhecido o assédio moral organizacional, considerando os relatos da reclamante, as pausas de ida ao banheiro para influenciar a remuneração variável e a divulgação das metas atingidas pelos Empregados mediante e-mails, onde restou configurado pelo Juízo *a quo* um perverso sistema de gestão por pressão, em evidente abuso do poder diretivo da empregadora, em detrimento a dignidade do trabalhador, que se vê obrigado a trabalhar incessantemente em busca de maior produtividade em um ambiente hostil de trabalho

É ônus do Empregador demonstrar que providenciou elementos preventivos exigíveis, a fim de impedir acidentes de trabalho e doenças profissionais, em atenção ao art. 7º, XXII, da Constituição Federal, o qual dispõe que é direito do Trabalhador a "redução dos riscos inerentes ao trabalho", orientando e fiscalizando de modo adequado seus Empregados para adoção de práticas de precaução e atenção às Normas de Segurança do Trabalho, em atenção ao disposto no artigo 157, incisos I e II, da CLT (nesse sentido, decidiu esta E. 1ª Turma - v. Acórdão prolatado nos Autos 10667-2013-673-09-00-3, publicado em 10-11-2015, da lavra da Exma. Des. Neide Alves dos Santos).

Logo, incumbia à Ré propiciar um ambiente saudável, a fim de evitar doenças ocupacionais, incluindo-se a ausência de assédio moral e cobrança exagerada de metas entre os integrantes da Equipe e a liberdade de pausas para uso do banheiro, sem repercussão na remuneração, o que, no caso, não foi demonstrado e exsurge do próprio reconhecimento de assédio moral organizacional pelos fatores já citados.

No caso, o Recurso de Revista, não fora conhecido pois o Ministro Relator não vislumbrou motivos para majorar a condenação de Danos morais, devido ao assédio moral

institucional, sofrido pela reclamante. No entanto, em seus argumentos aponta o ônus suportado pelo empregador para manter o meio ambiente laboral equilibrado, com adoção de práticas de precaução, ou seja, mesmo que não saiba os efeitos do assédio moral, o mesmo por princípios ambientais suporta o ônus de evita-lo.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - DANOS MORAIS - VALOR - VIOLAÇÃO NORMATIVA INEXISTENTE. Nos termos do art. 896, "c", da CLT, o recurso de revista somente tem cabimento quando comprovada violação literal de dispositivo da Constituição da República ou de lei federal, o que não ocorreu na hipótese, tendo em vista a impertinência dos preceitos normativos invocados.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS INDENIZATÓRIOS - DANOS MATERIAIS - DESCABIMENTO. A indenização material pelos custos com a contratação de advogado é descabida no processo do trabalho. Consoante o disposto no art. 791 da CLT, o processo trabalhista assegura às partes o *jus postulandi*. Logo, a rigor, a contratação de advogado particular para defender os interesses do empregado é opcional e deriva apenas da vontade do trabalhador.

Agravo de instrumento da reclamante desprovido.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - NÃO OCORRÊNCIA. Para o reconhecimento da nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional é necessário que a parte esgote as medidas processuais cabíveis na Instância ordinária e instigue o Colegiado *a quo* a adentrar na questão, com a oposição de embargos de declaração, o que não ocorreu na hipótese. Incide a Súmula nº 184 do TST.

Recurso de revista do reclamado não conhecido.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - TRATAMENTO HUMILHANTE, OFENSIVO E DESRESPEITOSO - LESÃO A DIREITO DA PERSONALIDADE DA EMPREGADA. Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. No caso, o Tribunal Regional deixou claro que o preposto do reclamado e superior hierárquico da autora praticava assédio moral contra a reclamante e dispensava tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante, com cobranças excessivas, despropositadas, ameaças e terror psicológico. Tal situação viola direito da personalidade da reclamante e enseja o pagamento de danos morais.

Recurso de revista do reclamado não conhecido.

DANOS MORAIS - VALOR DA INDENIZAÇÃO - APELO DEFUNDAMENTADO. Para possibilitar a revisão do valor atribuído aos danos morais, a parte recorrente deve apontar, explicitar e demonstrar inequivocamente em seu recurso de revista o desequilíbrio entre o valor da indenização e o dano extrapatrimonial causado ao empregado. Não basta simplesmente afirmar que houve falta de proporcionalidade e razoabilidade na fixação do valor da reparação moral.

Recurso de revista do reclamado não conhecido.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - REQUISITOS PREENCHIDOS - CABIMENTO. Nos termos do art. 14 da Lei nº 5.584/70 e da Súmula nº 219, I, do TST, na Justiça do Trabalho a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios exige a observância conjunta dos requisitos afetos à prestação de assistência jurídica pelo sindicato profissional e à insuficiência econômica do empregado, que restaram atendidos. Incide a Súmula nº 219, I, do TST.

Recurso de revista do reclamado não conhecido¹⁰².

¹⁰² TST. 7ª Turma. Ag. de Inst. em Rec. de Rev. 1402-13.2011.5.09.0663. Rel. Ministro Vieira de Melo Filho. J. em 15.06.2016.

Em Juízo *a quo* restou demonstrado a prática de assédio moral organizacional, bem como fora comprovado que não houve adoção de qualquer conduta de prevenção aos riscos que possam afrontar o meio ambiente de trabalho hígido e a saúde mental dos empregados. Para tanto foi concedida a indenização por danos morais, a qual a reclamante pleiteava sua elevação em sede recursal, o pedido lhe fora negado pois, não guarda relação direta a quantificação do dano moral e os dispositivos invocados em Ag. de Instrumento em Recurso de Revista.

Quanto ao Assédio Moral Organizacional fora comprovado: que a reclamante fora submetida a nítido processo de assédio moral perpetrado por seu gerente, superior hierárquico, por meios de práticas e condutas abusivas que afrontavam os direitos de personalidade e violavam diretamente os atributos da dignidade da pessoa humana, onde os atos de gestão visavam excluir, humilhar e inferiorizar a Reclamante no local de trabalho.

O Juízo *a quo* ainda ressalta que a conduta ilícita é tão evidente que não houve eventuais providências adotadas pelo empregador, mesmo diante de denúncia por vias adequadas, no caso ouvidoria e denúncia direta a superintendência, não foram tomadas medidas para manter a higidez no meio ambiente do trabalho.

E quanto ao meio ambiente do trabalho é ressaltado e confirmado em sede recursal:

Em se tratando de meio ambiente de trabalho, vigora o **princípio da prevenção e precaução**, exigindo-se do Recorrente uma postura de escolha adequada dos empregados que ocuparão cargos de gerência em suas agências bancárias, de modo a evitar condutas que, buscando apenas o lucro da instituição, possam denegrir a **saúde** e higidez do local de trabalho.

Conforme estipulado no Enunciado nº. 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, promovida pelo TST, "É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da **saúde** mental, **coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores**, passíveis de indenização".

Na situação, o Tribunal Regional, ao decidir o litígio, empreendeu acurada e detalhada análise do acervo probatório para a formação de seu convencimento - mormente a prova testemunhal - e concluiu que o preposto do reclamado e superior hierárquico da autora (gerente Rodney) praticou **assédio** moral contra a reclamante, visto que agiu de modo a excluir, humilhar, menosprezar e inferiorizada a reclamante; o gerente Rodney perseguia e cobrava excessivamente a autora em reuniões, com ameaças e praticando terror psicológico; e a instituição financeira teve conhecimento das denúncias (ouvidoria e superintendência) e não tomou nenhuma providência.

A partir das circunstâncias fáticas fixadas pela Corte regional, fica evidente o **assédio** moral praticado pelo preposto do reclamado, violando os direitos da personalidade da reclamante e sendo passível de reparação moral.

No caso, o Recurso de Revista, não fora conhecido pois o Ministro Relator não vislumbrou motivos para majorar a condenação de Danos morais, devido ao assédio moral institucional, sofrido pela reclamante, bem como seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório dos autos para provimento recursal. No entanto, em seus argumentos aponta o ônus suportado pelo empregador para manter o meio ambiente laboral equilibrado, com adoção de práticas de precaução, ou seja, mesmo que não saiba os efeitos do assédio moral, o mesmo por princípios ambientais suporta o ônus de evita-lo.

CONCLUSÃO

Ao fim de toda pesquisa bibliográfica, baseados em doutrina e jurisprudência, pode-se constatar que embora exista um amparo legal fundamentado na tutela constitucional que busca de forma holística a essencial qualidade de vida, nos termos do Art. 200, VIII, e Art. 225 da Constituição Federal e infraconstitucional por meio dos princípios de Direito Ambiental do Trabalho aplicados pelo legislador, o labor bancário, continua em violação, de forma velada, comissiva ou omissiva, sendo desrespeitados os direitos fundamentais a dignidade, a sadia qualidade de vida, a saúde.

Através de uma gestão agressiva o empregador pratica Assédio Moral por meio de seus atos, quando impõe: estabelecimento de meta inatingíveis, supervisão rigorosa, humilhações em meio a equipe, exigências além da capacidade laborativa do trabalhador, obrigando-o a ser multifuncional, pressão para inexistência de erros, padronização excessiva por meio de normativos metódico, tais imposições organizacionais vêm ocasionando malefícios para a saúde física, psíquica, interpessoal do bancário. Categoria esta que devido ao mercado econômico financeiro, o qual se busca lucro e capital em pouco tempo, está suscetível sem escrúpulos a toda derivação de gestão acima mencionada.

Tais meios de organização e gestão laboral, podem ser veementemente combatidos através da tutela do meio ambiente do trabalho, ciência jurídica autônoma, e seus princípios correlatos, pois, põe-se como meta fundamental a consciência em preservar a todo o custo o material humano, visão antropocêntrica, proporcionando aos trabalhadores os meios e equipamentos necessários, além, é claro, da preparação suficiente para libertá-los das contingências desfavoráveis no ato de execução do labor, por meio de ações concretizadoras jurisdicionais, ou de igual caráter, como: ação civil pública, inquérito civil, termo de ajustamento de conduta, ou não, como: greves ambientais ou negociações coletivas através de sindicatos.

Portanto, é dever e ônus do empregador respeitar e proporcionar a dignidade humana do trabalhador, por via de preservação de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. O trabalho a ser executado pelo trabalhador deve ser digno em todos os sentidos, ou melhor, não só no plano material, mas, em especial, no aspecto imaterial – físico, mental e interpessoal, de modo a assegurar-lhe um labor hígido e de plenas condições.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 06 de setembro de 2017.

_____. Lei nº 6.938/81 de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a Política Nacional de Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm>. Acesso em 09 de novembro de 2017.

_____. Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11 ed. rev. e atual.. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

_____. **O Princípio da Precaução e o Meio Ambiente do Trabalho.** Manaus, UEA, 2011. Dissertação de Mestrado em Direito Ambiental, Escola Superior de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Amazonas, 2011.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: O combate ao Assédio Moral Institucional Visão dos tribunais.** São Paulo: LTr 2014.

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

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em 16/11/2017.

DECLARAÇÃO DO RIO SOBRE O MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>>. Acesso em 09 de novembro de 2017.

FEBRABAN. **Relatório Anual 2015.** Disponível em: <<https://relatorioanual2015.febraban.org.br/pt/index.htm>>. Acesso em 31 de nov. de 2017.

FEBRABAN. **Relatório Anual 2016.** Disponível em: <<https://relatorioanual2016.febraban.org.br/pt/index.htm>>. Acesso em 31 de nov. de 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O Meio Ambiente do Trabalho e a Responsabilidade Civil Patronal: Reconhecendo a Danosidade Sistêmica. **Direito Ambiental do Trabalho. v.1: Apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho.** São Paulo: LTr, p. 11-26, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro.** 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho e greve ambiental. **Hiléia: Revista de Direito Ambiental da Amazônia,** Manaus, v.1. n.7, 151-165, julho-dezembro 2006.

_____. **Meio ambiente do trabalho:** direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

_____; ALBUQUERQUE, Iza Amélia de Castro. **O Direito Ambiental do Trabalho: Princípios e Afirmação de uma Disciplina Jurídica.** XXV Encontro Nacional do CONPEDI. Direito Ambiental e socioambientalismo II. Florianópolis: CONPEDI, 2016. p. 477-497. Disponível em:

<<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/q923c0e2/4mP00t3PrI0Hn4uC.pdf>>.

Acesso em 06 de novembro de 2017.

RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wassem. **Assédio Moral no Trabalho: O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013.

ROCHA, Julio Cesar Sá da. **Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: Dano, Prevenção e Proteção Jurídica**. São Paulo: LTr, 1996.

_____. **Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SIRVINKAS, Luís Paulo. **Manual de direito ambiental**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

URIAS, João. Indivíduo ou Ambiente? Para um novo caminho de enfrentamento da infortúnica no Trabalho. **Direito Ambiental do Trabalho. v.1: Apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho**. São Paulo: LTr, p. 27-42, 2013.