



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**

DANIEL GUEDES COSTA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO BANCÁRIO

**SOUSA - PB
2011**

DANIEL GUEDES COSTA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO BANCÁRIO

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Me. Osmando Ney.

**SOUSA - PB
2007**

DANIEL GUEDES COSTA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO BANCÁRIO

BANCA EXAMINADORA

Prof^o Ms. OSMANDO NEY
Orientador

Membro da Banca Examinadora

Membro da Banca Examinadora

SOUSA-PB
2007.2

Dedico este trabalho a minha esposa BEFRANIA e A MINHA FILHA MARIA EDUARDA, pela colaboração, confiança, carinho e dedicação, e eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter nos dados coragem e determinação para conclusão deste trabalho de conclusão de curso e força para resistirmos às tentações de seguir por caminhos mais fáceis.

A minha família, por estar sempre ao meu lado e por ter feito o possível para que eu concluísse a minha graduação, em especial a minha mãe VERA LUCIA, que é responsável pela minha determinação e vontade de vencer.

A todos os amigos e amigas do curso de Direito da UFCG-Campus de Sousa pela amizade e apoio durante a realização desta graduação.

Ao Prof^o. OSMANDO NEY, nosso orientador, pela paciência, profissionalismo e apoio contínuo que nortearam a execução deste trabalho.

Aos os meus professores e professoras do Curso de Direito desta Universidade, pela dedicação, carinho e respeito, em especial ao prof^o. JOSE FORMIGA

Aos funcionários da UFCG, pela forma atenciosa e cordial com que nos receberam durante a realização da graduação.

A todos os nossos amigos de sala de aula pela convivência salutar e o espírito de cordialidade.

Por fim deixamos o nosso muito obrigado a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a realização do nosso trabalho acadêmico.

"A injustiça que se faz a um, é uma
ameaça que se faz a todos"

(Montesquieu)

RESUMO

A prática do assédio moral, faz com que, o ambiente de trabalho vire o principal palco das pressões e competições, além da cobrança de resultados, convi-se com o medo de perder o cargo ocupado, que vem sendo ameaçado pelas novas tecnologias, assim, crescem as oportunidades de assédio moral. O presente trabalho monográfico teve por estudo mostrar a ocorrência do assédio moral na relação de trabalho bancária. A idéia de confeccionar esta monografia surgiu das observações sobre o trabalho cotidiano da categoria bancária, onde a pressão psicológica para o cumprimento de metas é cada vez mais desumana, verificando-se assim o estresse no ambiente laboral, e o conseqüente crescimento do processo de assédio moral. Através de uma pesquisa essencialmente bibliográfica e informações retiradas da Internet, em sites que tratam especialmente sobre o tema. Este trabalho visa apresentar o dano moral no direito do trabalho, especialmente na rede bancária privada. Trata ainda de caracterizar as formas de assédio moral, os sujeitos ativos (agressores) e as conseqüências para os sujeitos passivos (as vítimas escolhidas) dessa forma de agressão, e os danos que a humilhação causa à saúde física e mental da vítima. Por isso conceituamos o dano, para a melhor compreensão do assédio moral e suas conseqüências realizando um breve histórico no Brasil. Após houve a necessidade de analisar as conseqüências do assédio moral, como prevenir e combater o dano que ele causa, e por fim verificar a legislação nacional e sua aplicabilidade.

Palavras chave: Trabalho Bancário, Assédio Moral, Coação Moral, Humilhação, Constituição

ABSTRACT

The practice of the moral blockade, does with that, the work atmosphere turns the main stage of the pressures and competitions, besides the collection of results, convi-if with the fear of losing the busy position, that comes being threatened by the new technologies, thus, the blockade opportunities grow moral. The present work monograph he/she had for study to show the occurrence of the moral blockade in the bank work relationship. The idea of making this monograph appeared of the observations on the daily work of the bank category, where the psychological pressure for the execution of goals is more and more inhuman, being verified like this the stress in the ambient laboral, and the consequent growth of the process of moral blockade. Through a research essentially bibliographical and retired information of the Internet, in sites that especially negotiate on the theme. This work seeks to present the moral damage in the right of the work, especially in the private bank net. It is still about characterizing the forms of moral blockade, the subject active(aggressores) and the consequences for the subject passive(as chosen victims) of that aggression form, and the damages that the humiliation causes to the victim's physical and mental health. That we considered the damage, for the best understanding of the moral blockade and its consequences accomplishing a brief one historical in Brazil. After there was the need to analyze the consequences of the moral blockade, as to prevent and to combat the damage that he causes, and finally to verify the national legislation and it's applicable.

Words key: Work Bank, Morality Blockade, Morality Coercion, Humiliation, Constitution

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO	14
1.1 Conceito de Dano Moral	14
1.2 A Indenização no Dano Moral Trabalhista	19
1.3 A Tutela dos Direitos Personalísticos.....	22
CAPÍTULO II ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL BANCÁRIO	26
2.1 Considerações Sobre a Profissão de Bancário(a).....	25
2.2 A Humilhação Causada Pelo Assédio Moral	27
2.3 A Prova da Agressão Moral	31
2.4 O Assédio Moral na Legislação Brasileira	32
CAPÍTULO III O CUMPRIMENTO DE METAS SOB COAÇÃO	35
3.1 O Tratamento Desumano para Cumprir Metas de Trabalho	34
3.2 O Bradesco e o Cumprimento de Metas	37
CAPÍTULO IV AS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL	39
4.1 A Aflição para o Empregado Assediado	40
4.2 O Empregado Assediante e as Graves Consequências	40
4.4 A Constituição Federal de 1988	41
4.5 Os Aspectos do Código Civil	46
4.6 A Necessidade de Prevenir e Combater o Assédio Moral	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

O fenômeno do assédio moral, no mundo jurídico, tem sido tema de calorosos debates por especialistas de todo o país, e os tribunais do trabalho do Brasil, têm manifestado decisões sobre o assunto.

O assédio moral envolve questões de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias estabelecidos na Carta Magna vigente.

Também está relacionado a direitos e liberdades conquistados e consolidados pelos trabalhadores, expressos no nosso ordenamento jurídico, em especial na CLT, estão também relacionado à própria jurisprudência trabalhista, pois o tema vem sendo discutido e reconhecido pelos tribunais do país.

A prática do assédio moral evidencia uma brutal violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois expõe o trabalhador a pressões psicológicas desumanas, condições de trabalho precárias, além de desrespeitar direitos sociais fundamentais, como a intimidade, a honra e a moral no trabalho.

No entendimento do ministro do Tribunal Superior do Trabalho João Oreste Dalazen, o assédio moral é caracterizado pela “violência psicológica extrema à qual uma pessoa é submetida por um chefe ou mesmo por um colega de trabalho” e ressalta que “é preciso haver uma perseguição sistemática” para tipificar a situação como assédio.

A ministra Maria Cristina Irigoyen Predruzzi baseia suas decisões no artigo 1º, inciso III da Constituição, que define o direito à dignidade humana e também o artigo 6º, que trata do direito à saúde, principalmente a saúde mental, e no artigo 5º, inciso X, que aborda o direito à honra.

Portanto, a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, que ocorre geralmente em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, configura-se assédio moral. O medo individual faz aumentar a submissão coletiva construída e alicerçada no terror psicológico. Por medo os trabalhadores e trabalhadoras, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demitidos/as.

Num país com altíssimas taxas de desemprego e uma tradição autoritária, herança da escravidão, submeter o empregado a situações degradantes, humilhantes e repetitivas deve ter o viés pedagógico oferecido pelo poder judiciário, ou seja, de indenização por dano moral, pois esta prática precisa ser repelida com rigor pela justiça brasileira.

O nosso Direito Constitucional evoluiu para integrar no país o dano moral no direito do trabalho, no qual a subordinação deve ser respeitada.

A globalização e a terceirização acirraram a concorrência no campo do trabalho, agora a solidariedade perde espaço para atitudes individualistas, ações de desprezo, provocações, inveja, perseguições, boatos e o clima de terror, acelera um processo de violência psicológica que pode até ser fatal para o empregado vítima.

O assédio moral é caracterizado por condutas abusivas repetitivas, manifestadas por comportamentos, gestos, palavras e atos que ferem a dignidade do trabalhador.

Agora o círculo de medo, competição e terror, aumentam cada vez mais, sobretudo, por causa do fantasma do desemprego, que ameaça os empregados e empregadas de bancos privados.

O assédio moral do ponto de vista jurídico, é considerado um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, por meio de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

Nos bancos públicos também ocorre a prática nefasta do assédio moral, mas o nosso trabalho está voltado, para o estudo do ambiente laboral nos bancos privados, que favorece e incentiva o assédio moral, visto que, a busca por produtividade e a competitividade a qualquer custo, sem se preocupar com a valorização do trabalho em equipe, despreza o ser humano.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que pode evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Neste trabalho monográfico estudar-se-á o assédio moral no ambiente do trabalho bancário privado, em face da violação do dever contratual previsto no art. 483 da CLT.

Nessa esfera, o interesse no campo pessoal, fundamenta-se na importância percebida pelo autor da questão do assédio moral e o tratamento dado a esta problemática pelos bancos privados, uma vez que o tema é de grande relevância para a sociedade contemporânea.

No que tange ao campo social e jurídico, a pesquisa tem sua relevância dada à análise do assédio moral pelo nosso ordenamento jurídico, a fim de garantir proteção jurídica aos direitos

violados na relação trabalhista, visto que, a Justiça do Trabalho é competente para examinar casos que se referem a danos morais, sobretudo, quando são demonstradas as existências de relação jurídica empregatícia.

Quanto ao aspecto científico a pesquisa mostra-se totalmente vinculada à questão da necessidade de uma discussão ampla para um debate no sentido de se encontrar soluções para um problema tão crítico e problemático que é o do assédio moral, nos bancos do país, em especial na área privada.

Todavia, frente a essa justificativa, aponta-se a seguinte problemática:

O assédio moral é uma das principais questões enfrentadas pelos bancários(a), sobretudo, pelos portadores de (DORT) Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, que são discriminados, submetidos a situações de constrangimento e pressionados a pedir demissão, em bancos privados.

Tal problemática induz ao levantamento das seguintes hipóteses:

A banalização do fenômeno do assédio moral possui umnexo-causal com a forma de organização do trabalho bancário na iniciativa privada nos dias atuais.

O crescente individualismo, a flexibilidade, a competição para cumprir metas, contribuem de modo significativo para o crescimento da prática de assédio moral.

Os distúrbios de saúde mental relacionado com as condições de trabalho no ambiente bancário vêm causando depressões, angústias e outros danos psíquicos, que causam um grande desequilíbrio na relação trabalhista cotidiana.

Assim, o objetivo geral do trabalho acadêmico, consiste em analisar a degradação das condições de trabalho, no ambiente laboral dos bancos privados do país, em especial no Bradesco, e as práticas humilhantes e vexatórias de assédio moral, que compromete o bem-estar físico e mental da categoria de trabalhadores e trabalhadoras do sistema bancário.

Como objetivos específicos, verifica-se: Analisar a tortura psicológica, destinada a destruir a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarga de tarefas inúteis, sonegação de informações e menosprezo.

Analisar os aspectos sociais e jurídicos que envolvem o processo de assédio moral, e a conseqüente indenização por dano moral.

Observa-se ainda frente ao campo metodológico que a pesquisa em questão é bibliográfica, mesmo observando a complexidade do tema em tela, mas dada à própria dinâmica social do mundo do trabalho e a grande abrangência de obras publicadas e de diversos artigos, escolhemos alguns autores de renome, como Amauri Mascaro Nascimento, Alexandre de

Moraes, Juarez de Oliveira, Maria Aparecida Alkimin, Maria Helena Diniz, Márcia Novaes Guedes entre outros, que enriquecem a pesquisa jurídica.

Portanto, para consecução do referido estudo acadêmico ter-se-á como estrutura, a confecção de quatro capítulos, os quais seguem o seguinte roteiro: um primeiro capítulo que abordará o Dano Moral no Direito do Trabalho, seus aspectos gerais, o segundo capítulo que tratará sobre a questão do assédio moral no ambiente do trabalho bancário, em face da violação do dever contratual previsto no art. 483 da CLT.

O terceiro capítulo será responsável por focar a pressão para cumprir metas, como a principal forma de assédio moral entre a categoria bancária e por último num quarto capítulo as conseqüências do assédio moral, e a luta por dignidade no ambiente de trabalho bancário privado.

Ao primeiro capítulo caberá fazer uma conceituação, e conseqüente evolução do contexto do dano moral, em especial o dano moral no mundo do trabalho, sobretudo, em relação à tutela dos direitos personalísticos.

No segundo capítulo caberá fazer uma abordagem, que tratará sobre a questão do assédio moral no ambiente do trabalho bancário, em face da violação do dever contratual previsto no art. 483 da CLT, e o conseqüente dano moral oriundo deste contexto.

O terceiro capítulo será responsável por focar o cumprimento de metas sob coação psicológica, como a principal forma de assédio moral na categoria bancária, no sentido de demonstrar, a relação jurídica trabalhista violada com esta prática constrangedora e humilhante e por último num quarto capítulo as conseqüências sociais e jurídicas do assédio moral, a luta por dignidade no ambiente laboral dos bancos privados, no enfrentamento desta triste realidade que vem causando graves doenças físicas e mentais e gerando desemprego, através deste tipo de prática perversa e desumana que é o assédio moral.

Para serem tecidas as considerações finais da monografia em tela, que se pautará no estudo sócio-jurídico realizado, através dos aspectos envolvidos com questões de grande relevância para a sociedade brasileira, que busca por uma solução para amenizar e resolver as motivações que contribuem para o crescimento da prática de assédio moral em bancos privados do país.

1. DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO

1.1 Conceito de Dano Moral

Os danos morais são compreendidos em relação à esfera da subjetividade, ou no plano valorativo da pessoa na sociedade, alcançando os aspectos mais íntimos da personalidade humana, ou seja, a intimidade, a consideração pessoal, a valoração da pessoa no meio em que vive e trabalha, e a reputação social, que abaladas se constituem em agressão à personalidade humana.

O dano moral emerge de toda e qualquer lesão ocorrida em nosso patrimônio moral, o professor Carlos Alberto Bittar¹ assim explicita o dano moral:

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais àqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social).

A vida em sociedade com o impacto constante de direitos e deveres, tanto jurídicos como éticos e sociais, provoca sem dúvida, freqüentes e inevitáveis conflitos e aborrecimentos, com reflexos psicológico, que chegam a ser grave e ocasionam indenizações por dano moral.

Portanto, a verba indenizatória por danos morais incide em casos de abuso de direito, abuso de autoridade, abalo de crédito, racismo, discriminação, injúria, calúnia e difamação, dano à imagem, ofensa aos direitos autorais, dano estético, por quebra de promessa, quebra de contrato, dano moral puro etc...

Na reparação do dano moral, que tem feição preventiva e punitiva, não se busca atribuir preço à honra, ao afeto, à imagem, à vida, mas oferecer uma compensação, um alento à vítima ou a seus familiares, pela dor injustamente sofrida, assim o sofrimento é reduzido, minimizado

¹ BITTAR, Carlos Alberto. Reparação Civil por Danos Morais, 2º ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, n. 5, 1993, p.41.

os efeitos da lesão e não eliminado o dano, porque uma vez perpetrado não é possível a sua reversão.

Encontra plena justificação à luz da moral, da equidade e da mais elementar noção de justiça, se é exato que todo bem jurídico da pessoa, integridade, personalidade, honra etc..., não pode ser violado impunemente. Contudo, não se pretende vender o bem moral, mas fazer com que esse seja respeitado.

O Dano Moral é teoria que remonta aos primórdios da civilização, antes da época clássica, oriunda do berço da civilização romana, maior legado da humanidade, de onde vem se desenvolvendo até os dias atuais. É uma valoração do patrimônio, que no caso em tela representa a vida humana, no que contempla o seu espírito, seu íntimo, o bem supremo, hoje resguardado pela Constituição Federal vigente.

assédio moral é um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, ultrajado/a, pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento².

Embora o dano moral seja um sentimento de pesar íntimo da pessoa ofendida, para o qual não se encontra estimativa perfeitamente adequada, não é isso razão para que se lhe recuse uma compensação.

Os doutrinadores modernos enfatizam que o dano é simples diminuição do bem jurídico, e para Reis³:

A concepção normalmente aceita a respeito do dano envolve uma diminuição do patrimônio de alguém, em decorrência da ação lesiva de terceiros. A conceituação, nesse particular, é genérica. Não se refere, como é notório, a qual o patrimônio é suscetível de redução.

O dano pode ser considerado em sentido estrito, como uma lesão ao patrimônio, sendo esse o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro, mas em sentido amplo o dano vem a ser a lesão de qualquer interesse jurídico tutelado, patrimonial ou não, causado por ação ou omissão do sujeito infrator.

² BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações, dissertação de mestrado em Psicologia Social defendida em 22/05/2000 na Puc/SP.

³ REIS, Clayton. Dano moral. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p.1.

O dano moral direto são aqueles que repercutem imediatamente na personalidade e nos atributos das pessoas (física ou jurídica).

Para Maria Helena Diniz⁴, dano moral direto:

Consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação ou ao gozo de um bem jurídico extrapatrimonial. Contido nos direitos da personalidade ou (a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (o nome, a capacidade, o estado de família).

No dano moral indireto, diz a mesma doutrinadora⁵:

Consiste na lesão a um interesse tendente à satisfação ou ao gozo de bens jurídicos patrimoniais, ou seja, que provoca prejuízo a qualquer interesse não patrimonial, devido à lesão a um bem patrimonial. Por exemplo, sumiço de coisa com valor afetivo (perda de um anel de noivado). Portanto, deriva do fato lesivo a um interesse patrimonial.

Denota-se do conceito da mestra que danos morais indiretos não decorrem de lesões imediatas ao patrimônio moral do indivíduo, mas decorrem, outrossim, indiretamente, de lesões a bens patrimoniais.

O dano poderá decorrer da agressão a direitos personalíssimos, ou extrapatrimoniais. E tal agressão é sofrida pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico.

O Direito busca resguardar os atributos do ser humano, sancionando atentados à individualidade de cada um, à dignidade e ao respeito que todos merecem. O Código Civil sanciona a conduta do lesionante, imputando ao seu autor a obrigação de repará-la, seja qual for a modalidade do dano, pois tanto os danos patrimoniais como os morais não escapam da incidência desse comando genérico, como explicita Teresinha Rosvany Cordeiro, citando Ihering⁶:

A pessoa tanto pode ser lesada no que tem, como no que é. E que se tenha um direito à liberdade ninguém o pode contestar não se pode, ainda que se tenha um direito a sentimentos afetivos, a ninguém se recusa o direito à vida, à honra, à dignidade, a tudo

⁴ c.f. DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro - Teoria geral do direito civil. São Paulo: Editora Saraiva, 2004.

⁵ Op. cit. DINIZ, 2004.

⁶ CORDEIRO, Teresinha Rosvany. O dano moral, os seus fundamentos jurídicos e o Código de Defesa do Consumidor. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p.21.

isso enfim, que sem possuir valor de troca na economia política, nem por isso deixa de construir em bem valioso para a humanidade inteira. São direitos que decorrem da própria personalidade humana. São emanações diretas do eu de cada qual, verdadeiros imperativos categóricos da existência humana.

O dano é indispensável para a configuração da responsabilidade civil, pois o comportamento da parte inadimplente que deixa de cumprir a obrigação convencionalizada carrega em si a presunção do dano, sem esse elemento não haveria o que indenizar, portanto não haveria responsabilidade. O dano é sem dúvida o vilão da responsabilidade civil, de acordo com o pensamento de Cavalieri⁷. Portanto não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano.

Para a indenização, deve-se levar em conta a condição de quem paga e de quem recebe, de um lado para tentar recompor o dano interior, a mágoa e a sua imagem perante a sociedade, de outro punir, sancionar, coibir novas práticas, coagindo o causador do fato danoso, de modo a não voltar a praticar novos atos contra a sociedade.

Na responsabilidade civil subjetiva⁸, onde a obrigação de reparar o dano é da pessoa diretamente responsável pelo prejuízo, a culpa se caracterizará quando o agente causador do dano atuar com negligência ou imprudência. Então, podemos verificar que a obrigação de reparar o dano (indenizar) é a conseqüência juridicamente lógica do ato ilícito. Portanto, cada um responde pela própria culpa.

Na responsabilidade objetiva, onde o dolo ou culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, haja vista que somente será necessária a existência de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável, para que surja o dever de indenizar, qualquer que seja a modalidade do risco que lhe sirva de fundamento(risco profissional, risco proveito, risco criado), o dano constitui o seu elemento preponderante. Tanto é assim que, sem dano não haverá o que reparar, ainda que a conduta tenha sido culposa ou dolosa.

É inegável que o Código Civil de 2002, embora tenha mantido a responsabilidade civil subjetiva, também veio contemplar a responsabilidade objetiva, todavia, não com base no risco integral, mas sim com fundamento na teoria do risco criado ou desenvolvido pelo agente.

O dano no Direito Civil, não atinge somente apenas interesses individuais, mas também derivado de um ilícito civil, e dirigido a uma só pessoa, interessa a coletividade, pois vivemos em sociedade, e um prejuízo causado a uma pessoa interessa a todos e afeta o equilíbrio social,

⁷ CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

⁸ Cf. RODRIGUES, Silvio. Curso de Direito Civil, vol. 4, São Paulo: Saraiva, 1993.

ou seja, é a violação do patrimônio moral ou material de um indivíduo que repercute na esfera pessoal de seu semelhante.

Para Dias⁹:

(...) do ponto de vista da ordem social, consideramos infundada qualquer distinção a propósito da repercussão social ou individual do dano. O prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social. É, a nosso ver, precisamente nesta preocupação, é neste imperativo, que se deve situar o fundamento da responsabilidade civil. Não encontramos razão suficiente para concordar em que na sociedade o ato só atinge em seu aspecto de violação da norma penal, enquanto que a repercussão do patrimônio do indivíduo é parte da sociedade; que ele é cada vez mais considerado em função da coletividade; que todas as leis estabelecem a igualdade perante a lei, fórmula de mostrar que o equilíbrio é interesse capital da sociedade.

A constituição vigente prevê que, é possível a qualquer pessoa pleitear junto aos tribunais de justiça do país, indenização moral, independentemente da indenização material, portanto, cabe ao trabalhador reclamar por dano moral em razão das relações de trabalho agredidas.

De acordo com o professor Yussef Said Cahali¹⁰ :

O dano moral é aquele que incide sobre bens de ordem não-material, lesionando pessoas, físicas ou jurídicas, em certos aspectos de sua personalidade, como a liberdade, a honra, a reputação, a integridade psíquica, a segurança, a intimidade, a imagem.

Na CLT(Consolidação das Leis do Trabalho) o ato lesivo da honra ou da boa fama, está enquadrado juridicamente nessa conduta em relação ao dano moral. O Direito do Trabalho parece ser um campo fértil, para gerar processos de indenização moral, e também o mais competente para dirimir os conflitos dessa natureza, que é própria da justiça trabalhista¹¹.

O ato praticado pelo empregador contra o empregado ou pessoa de sua família, lesivo da honra ou boa fama, que ofenda sua moral, já está discriminado na letra e, do art. 483 da CLT¹² como passível de rescisão indireta do contrato, podendo o empregado requerer a devida indenização.

É relevante ressaltar, que o direito do trabalho confere especial dimensão à tutela da personalidade do trabalhador empregado, em virtude do caráter pessoal, subordinado e

⁹ DIAS, José de Aguiar. Da responsabilidade civil. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

¹⁰ CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 2 ed. São Paulo: Editora Ltr, 1999.

¹¹ SANCHES, Gislene A. Dano Moral e suas implicações no Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1997.

¹² CLT. Consolidação das Leis do Trabalho. In: VADE, Mecum. ed.Saraiva: São Paulo, 2006, p.867.

duradouro da prestação de serviço, portanto, a proteção ao direito personalíssimo do trabalhador é um dos deveres do empregador, e quando existe a agressão cabe uma reparação por dano moral trabalhista.

1.2 A Indenização no Dano Moral Trabalhista

Desde os fins do século passado, a jurisprudência começou de modo lento e gradual, a reconhecer os direitos do lesado em ações intentadas para a defesa de direitos da personalidade. A reparação dos danos sofridos teve de percorrer longo caminho através dos tempos, até firmar-se vitoriosa na doutrina e jurisprudência nacional e estrangeira com o advento da Constituição Federal de 1988.

A interpretação de que todo aquele que ofender um bem juridicamente tutelado, ainda que imaterial, deve repará-lo prevaleceu, mas deve haver a relação direta e sincera, entre ato ilícito e a lesão. Apesar do reconhecido aspecto extrapatrimonial dos danos morais, a partir de determinado momento tornou-se insustentável tolerar, que ao ter um direito personalíssimo atingido, ficasse a vítima irressarcida, criando-se um desequilíbrio na ordem jurídica, na medida em que estariam presentes o ato ilícito e a lesão ao direito.

O caráter punitivo deve ser fundamental quando tratamos de reparação, para que o autor do dano, pelo fato da condenação, seja castigado pela ofensa que praticou, e o caráter compensatório para a vítima, compensando o mal sofrido.

Portanto, aquele que sofre um dano moral deve ter direito a uma satisfação de cunho compensatório, uma vez que tal dano não é propriamente indenizável, e em caso de lesões extrapatrimoniais não é possível devolver o patrimônio da vítima ao que era antes.

Na reparação do dano moral, o dinheiro não representa função de equivalência, como no dano material, mas sim, função satisfatória, e na ausência de um referencial ou medida, facilmente uma justa satisfação compensatória pela dor que atingiu o lesado, pelo sofrimento causado pelo dano.

O pressuposto de reparação do dano é a prática de um ato ilícito, gerando para o autor do prejuízo a obrigação de ressarcir. Em nosso direito positivo a regra é de que a responsabilidade é individual, direta, desde que emanada de um fato próprio, no entanto, pode ocorrer a responsabilidade indireta, quando o indivíduo responde, não pelo fato próprio, mas pelo fato de outrem ou de coisa.

Em relação à responsabilidade civil e a reparabilidade do dano¹³:

A reparidade do dano está condicionada ao fato de que tenha sido praticado por pessoa que ostente a livre determinação da sua vontade, ou a plena liberdade de querer, situação que torna a responsabilidade civil dependente da capacidade.

A responsabilidade civil pressupõe que para o dano ser reparado faz-se necessário que o agente seja imputável, ou seja, que o agente possua condições pessoais de ser juridicamente imputada a prática de um fato.

O titular do direito à reparação pelo dano moral é a vítima do ato ou do fato ilícito, ou seja, o indivíduo lesado direto que sofreu o impacto do dano¹⁴.

Titulares do direito à reparação, lesados ou vítimas, são as pessoas que suportam os reflexos negativos de fatos danosos; vale dizer, são aqueles em cuja esfera de ação repercutem os eventos lesivos(...).

Portanto, tradicionalmente, investem-se de titularidade quaisquer dos entes personalizados, públicos ou privados.

A indenização em decorrência do dano moral se fundamenta na restauração da moral, ou seja, indenizar em dinheiro algo que é inviolável, a dignidade e a honra.

A fixação do dano moral é complexa e difícil, porém a Carta Magna impõe uma indenização e é assim que se procede, oferecendo ao lesado uma compensação econômica. Dois são os sistemas que o direito oferece para a reparação dos danos morais: o sistema tarifário e o sistema aberto.

A indenização tarifária trabalhista busca promover o ressarcimento de um dano específico: a perda do emprego pelo empregado, fundando-se em responsabilidade objetiva pelo empregador. Há uma predeterminação do valor da indenização. O Juiz apenas o aplica a cada caso concreto, observando o limite do valor estabelecido para cada situação.

Porém a indenização civil por dano moral trabalhista deriva de dano distinto da simples perda do emprego, através da violação a direitos personalíssimos tutelados pela ordem jurídica, ainda que o empregador haja ocasionado o dano de forma conexa ou concomitante com a despedida do empregado¹⁵.

¹³ SANTOS, Carvalho. Código Civil Brasileiro Interpretado. São Paulo: Saraiva, volII, 1995, p. 318.

¹⁴ BITTAR, Carlos Alberto. Reparação civil por danos morais. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1993.

¹⁵ Cf. DA SILVA, Wilson Melo. O Dano Moral e sua Reparação. Rio de Janeiro: Forenses, 1994.

Na fixação do valor, o julgador normalmente subordina-se a alguns parâmetros procedimentais, considerando a extensão espiritual do dano, a imagem do lesado e a do que lesou, a intenção do autor do dano danoso, como meio de ponderar o mais objetivamente possível direito ligados à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas. O dano moral é o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos das pessoas.

A dificuldade em avaliar o dano moral, não pode ser considerada como fator impeditivo para o pagamento de indenização, pois na verdade existe o dano e este deve ser reparado. No que diz respeito ao contrato de trabalho, que passa necessariamente por uma relação de trabalho firmada entre o empregador e o empregado, que como qualquer outro, deve ser executado de boa-fé, e que o princípio da execução contratual de boa-fé tem, principalmente, um alto sentido moral.

O dano moral é aquela espécie de agravo constituída pela violação de algum dos direitos inerentes à personalidade. Enquanto se discutia no direito comum a possibilidade de reparação econômica do dano exclusivamente moral, a Consolidação das Leis do Trabalho, desde a sua promulgação, já contemplava o dano moral e a sua reparação pelo empregado ou pelo empregador, em decorrência da ruptura do contrato de trabalho pela prática de ato lesivo da honra ou da boa fama (artigos 482, letras j e k, e 483, letra e), mediante o pagamento ou desoneração de pagamento das indenizações correspondentes ao distrato do pacto laboral motivado por essa justa causa.

Antigamente a vinculação da ofensa à honra e a boa fama, eram feitas diretamente ao Código Penal de 1940, que configura como delitos a calúnia, a difamação e a injúria¹⁶ (artigos 138, 139 e 140). Mas, na sociedade atual, faz-se à ligação com a Constituição Federal vigente, pois é mais atual fazer referência aos Direitos da Personalidade, originando-se daí toda a problemática sobre a competência da Justiça do Trabalho para conhecer de processos sobre indenização de dano moral e sobre critérios para fixar o valor da indenização, no caso de acolhimento do pedido.

Segundo o professor Pedreira¹⁷:

(...) Enquanto nas contratações privadas se acham normalmente em jogo valores econômicos e como exceção podem ser afetados bens pessoais dos contratantes, geralmente de forma indireta, no contrato de trabalho, o trabalhador pela sua situação de dependência pessoal em que se encontra, arrisca permanentemente seus bens mais valiosos(vida, integridade física, honra e dignidade. (...).

¹⁶ Cf. ANGHER, Anne Joyce. Código Penal. São Paulo: Editora Rideel, 2001.

¹⁷ PEDREIRA, Luiz de Pinto. A reparação do dano moral no direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 1994, p.554.

Há elementos, no entanto, em que estão de acordo com a doutrina e a jurisprudência caracterizadores do assédio moral:

- A intensidade da violência psicológica é necessário que seja grave, na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada à própria personalidade da vítima do que à hostilidade no local de trabalho.

- O prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não o caracteriza.
- Que tenha por fim ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho.

A indenização deve ser ocasionada pela violação de um bem jurídico tutelado sem repercussão patrimonial, por isso, deve-se provar a relação entre o ato ilícito e o lesionamento íntimo, independentemente de afetação econômica.

Portanto, no Direito do Trabalho a razão está na subordinação a que está sujeito o trabalhador na satisfação de seu débito, embora haja uma grande dificuldade na fixação da indenização, a Justiça do Trabalho tem se respaldado em critérios subjetivos e objetivos para melhor cumprir o seu papel.

1.3 A Tutela Dos Direitos Personalísticos

O Código de Hamurábi já estabelecia e previa sanções para o caso de lesões à integridade física ou moral do ser humano.

No direito grego, a proteção da personalidade partia da idéia de *hybris* (excesso, injustiça), que justificava a sanção penal punitiva. É na filosofia grega que se encontra a maior contribuição para a teoria dos direitos da personalidade, com o surgimento do dualismo: um direito natural e um direito positivo, contudo posteriormente, o Cristianismo criou e desenvolveu a idéia da dignidade humana.

Na proteção jurídica que o direito romano dava à pessoa, no tocante aos aspectos essenciais da personalidade, temos a *actio iniuriarum*, além de dispositivos da Lex Aquilia e da Lex Cornelia, que reforçavam a tutela jurídica da personalidade no direito romano¹⁸.

¹⁸ Cf. ALVES, José Carlos Moreira. Direito Romano. 6. ed. Rio de Janeiro; Forense, 1998.

Na Idade Média, já foram asseguradas algumas garantias legais contra a violação de direitos em favor da assistência e amparo a necessitados, principalmente no que diz respeito à garantia de acesso à justiça.

O Renascimento e o Humanismo no séc. XVI e o Iluminismo nos sécs. XVII e XVIII que reconheciam o indivíduo como valor central, logo se desenvolve a teoria dos direitos subjetivos como tutela dos interesses e dos valores fundamentais da pessoa, admitindo-se, como objeto desses direitos, a própria pessoa humana.

A conquista de direitos subjetivos é fundamental na ciência jurídica moderna, encontra sua positivação mais perfeita no direito italiano. No Brasil tem sido objeto de interesse doutrinário.

A tutela jurídica dos direitos da personalidade desenvolve-se em um nível de natureza constitucional, que reúne os princípios que organizam e disciplinam a organização da sociedade.

A Constituição Brasileira estabelece como princípio fundamental à dignidade da pessoa humana na seqüência do valor, também fundamental, da igualdade. Outros direitos de natureza constitucional são as inviolabilidades do direito à vida, à liberdade, à igualdade, o direito de resposta, o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, o direito de autor, a proteção à participação individual em obras coletivas e à reprodução da imagem e da voz humanas¹⁹.

Em face dos princípios, normas e conceitos que formam o sistema brasileiro dos direitos da personalidade, podemos concluir que a tutela jurídica dessa matéria se estabelece em nível constitucional, civil e penal.

Os direitos da personalidade podem sintetizar-se no direito à integridade física proteção jurídica ao próprio corpo, quer na sua totalidade, quer em relação a partes suscetíveis de individualização.

No direito à integridade intelectual, o que protege o direito moral do autor. E no direito à integridade moral a proteção que a ordem jurídica concede à pessoa no tocante à sua honra, liberdade, intimidade, imagem e nome, conforme representem a proteção jurídica desses bens ou valores.

Os direitos à vida e à integridade física ocupam posição capital no sistema dos direitos da personalidade. A vida humana é bem jurídico fundamental, uma vez que se constitui na origem e suporte dos demais direitos. Sua extinção põe fim à condição de ser humano e a todas as manifestações jurídicas que se apóiam nessa condição.

¹⁹ Cf. BASTOS, Celso Ribeiro. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva, 1989.

A integridade física é a incolumidade do corpo humano, o estado ou qualidade de intacto, ileso, que não sofreu dano.

A proteção jurídica da vida humana e da integridade física tem como causa final a preservação desses bens jurídicos, desde o começo até o término da vida.

O valor da vida e da integridade física torna extremamente importante a sua defesa contra os riscos de sua destruição ou de alteração da estrutura ou funcionamento normal do corpo humano, inclusive a simples ameaça contra a saúde.

O direito subjetivo que tem a vida humana como bem jurídico, pressupõe três titulares do dever jurídico de respeitá-lo: o próprio indivíduo, as demais pessoas e o Estado.

O direito à integridade moral consiste na proteção que a ordem jurídica concede à pessoa no tocante à sua honra, liberdade, recato, imagem e nome²⁰, vejamos:

- A honra é a dignidade pessoal e a consideração que a pessoa desfruta no meio em que vive. É o conjunto de predicados que lhe conferem consideração social e estima própria, a boa reputação.

- A liberdade é a ausência de impedimentos, pois o direito protege a liberdade física e a liberdade de pensamento em preceitos constitucionais e penais.

- O direito ao recato consiste no direito de cada um ter preservado a intimidade de sua vida privada da indiscrição alheia. Traduz-se no direito à imagem, no direito ao sigilo da correspondência e da comunicação telegráfica ou telefônica.

- O direito à imagem é o direito que a pessoa tem de não ver divulgado seu retrato sem sua autorização, salvo nos casos de notoriedade ou exigência de ordem pública.

- O direito à integridade intelectual é o que consiste na proteção à liberdade de pensamento e no direito autoral de personalidade, no poder que o autor tem de ligar seu nome à obra que produziu.

A proteção dos direitos da personalidade é tão relevante que as suas disposições de princípio estão hoje contidas no texto constitucional vigente, atribuindo-se, portanto, uma posição superior no ordenamento jurídico nacional, que orienta o legislador e incide imediatamente.

Os direitos da personalidade é a encruzilhada entre o direito privado, a liberdade pública e o direito constitucional.

²⁰ C.f. MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

Os direitos da personalidade são considerados um direito subjetivo que tem, como particularidade inata e original, um objeto inerente ao titular, que é a sua própria pessoa, considerada, nos seus aspectos essenciais e constitutivos, pertinentes à sua integridade física, moral e intelectual.

Caracterizam-se os direitos da personalidade por serem essenciais, inatos e permanentes. São inerentes à pessoa, intransmissíveis, inseparáveis do titular. São absolutos, indisponíveis, irrenunciáveis, imprescritíveis e extrapatrimoniais.

O objeto dos direitos da personalidade é o bem jurídico da personalidade, como conjuntos unitários, dinâmicos e evolutivos dos bens e valores essenciais da pessoa no seu aspecto físico, moral e intelectual.

Temos um direito geral da personalidade, que a considera um bem objeto da tutela jurídica geral, e defende a inviolabilidade da pessoa humana, nos seus aspectos físico, moral e intelectual, e temos também direitos especiais, correspondentes a esses aspectos parciais da personalidade.

Portanto, os sujeitos titulares dos direitos da personalidade são todos os seres humanos, no ciclo vital de sua existência, desde a concepção até a morte, quando a personalidade humana se extingue.

2 ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL BANCÁRIO

2.1 Considerações Sobre a Profissão de Bancário(a)

É preciso esclarecer que a profissão de bancário abrange muito mais do que aquela figura que estamos habituados a enxergar nos balcões de agências bancárias.

Os bancários são responsáveis pelo conjunto de nosso sistema financeiro, relacionado aos bancos, como por exemplo a "câmara de compensação", que processa todos os cheques emitidos em todo território nacional, cada qual dentro de seu tempo hábil, estabelecido por legislação específica.

Conforme o artigo 224 da CLT, que trata especificamente da classe profissional bancário.

Art. 224 A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6(seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30(trinta) hora de trabalho por semana²¹.

Diferente de algumas outras profissões, a jornada de trabalho do Bancário, pode ser cumprida no horário compreendido entre 7 e 22 horas, tendo o profissional direito a um intervalo de 15 minutos para sua alimentação.

No entanto, essa jornada de trabalho não é aplicável aos profissionais que ocupam cargos de confiança e/ou chefia, como por exemplo gerentes, diretores, fiscais e equivalentes, mas desde que o valor da gratificação não seja inferior a um adicional de 1/3 de seu salário efetivo.

Em situações específicas, a jornada de 6 horas diárias poderá ser prorrogada a até 8 horas diárias, mas não pode exceder o limite de 40 horas semanais.

Ainda gozam desta mesma jornada de trabalho, os profissionais responsáveis por serviços de portaria, limpeza, telefonistas, contínuos e serventes, mas desde que devidamente contratados segundo a CLT, tendo como empregador uma instituição financeira denominada banco e/ou casas lotéricas, desde que sob concessão da Caixa Econômica Federal.

²¹ CLT. Consolidação das Leis do Trabalho. In: VADE, Mecum. ed.Saraiva: São Paulo, 2006, p.847.

Nestes casos, quando o funcionário é contratado sob regime da CLT, não goza dos benefícios estabelecidos pela CLT no tópico que estabelece as normas especiais de tutela do trabalho nas disposições especiais sob duração e condições de trabalho dos bancários.

Ainda abordando aqueles profissionais que são funcionários de bancos, mas que efetivamente exercem funções como porteiros, faxineiros e outros, verificamos que as escalas de trabalho determinadas pelos bancos devem contemplar um expediente que se antecipe 30 minutos ao expediente ao público, e 30 minutos pós-expediente, mas sem ultrapassar o limite máximo de 6 horas de trabalho diárias.

Os bancários têm segundo a CLT, todas as garantias e direitos fundamentais, estando da mesma forma que os demais trabalhadores, sujeitos a deveres individuais e coletivos, no que diz respeito às relações trabalhistas.

2.2 A Humilhação Causada Pelo Assédio Moral

O assédio moral pode ser compreendido como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego²².

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância

²² cf. GLOCKNER, César Pacheco. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo: Editora Síntese, 2004.

e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do 'novo' trabalhador: 'autônomo, flexível', capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar 'apto' significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho²³.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos²⁴.

As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do mal estar na globalização, onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

Fases da humilhação no trabalho

A humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal. O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'.

Exige-se dos trabalhadores/as maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais a baixo custo.

²³ Cf. HIRIGOYE, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 5^a. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

²⁴ Cf. NASCIMENTO, Sônia A.C Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho. Jus Navigandi, Teresina, a.8,n.371,13 jul.2004. Disponível em: <http://jus.com.br/doutrina/texto>. Acesso em: 10 out.2007.

A flexibilização inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Se para os empresários competir significa 'dobrar-se elegantemente' ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global.

A flexibilização, que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores/as, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho.

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforça atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a 'cultura do contentamento geral'. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que carregam a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os 'improdutivos', humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho.

O trabalhador passa a ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, constrangido e ultrajado pelo seu semelhante. Sente-se sem valor, inútil, e isto como consequência causa dor, tristeza e sofrimento, ocorre geralmente com as mulheres e os adoecidos, alguns com DORT, são os mais responsabilizados pela queda de produção.

A humilhação é geralmente realizada nas condutas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade, tornando-se prática costumeira no interior das empresas,

onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores, que muitas vezes mesmo adoecidos continuam trabalhando²⁵.

A manifestação dos sentimentos nas situações de humilhação são diferenciadas segundo o sexo. Pois, enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimento e mágoas, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, envergonhados diante da família, traídos e têm vontade de vingar-se. Como consequência, os homens isolam-se, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a viver sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas, ocasionando-lhe graves distúrbios a saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Para realizar a sua intenção o agressor utiliza atitudes hostis e propositais tais como, segundo Moura²⁶:

- Escolher a vítima e isolar do grupo;
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares;
- Culpar e responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive o espaço familiar;
- Retirar da vítima a autonomia;
- Não repassar informações úteis para a realização de tarefas;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Desestabilizar emocional e profissional a vítima, que vai gradativamente perdendo sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou muito superiores à sua competência;
- Destruir a vítima, desencadeando o agravamento de doenças pré-existentes. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente álcool;
- Agir de modo a impedir uma promoção;

²⁵ Cf. SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

²⁶ Cf. MOURA, MAURO. Chega de humilhação. Disponível em: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em 12 out.2007.

- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Induzir a vítima ao erro;
- Enviar comunicados apenas por escrito;
- Colocar a vítima em lugar separado dos outros;
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade;
- Ameaçar com violência física ou tratar aos gritos;
- Atribuir-lhes tarefas humilhantes.

Portanto, geralmente as vítimas são obrigadas a tomar certas atitudes, que vão do pedido de demissão, ou ao extremo da tentativa de suicídio e, até mesmo de sua concretização, como é um caso de suicídio de uma ex-funcionária do Bradesco citado neste trabalho.

2.3 A Prova da Agressão Moral

O trabalhador precisa tomar alguns cuidados em registrar a agressão moral sofrida como:

- Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
- Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Procurar o sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

Essas informações servem para que os trabalhadores possam exercer o seu direito constitucional de acesso ao poder judiciário, numa eventual ação indenizatória.

2.4 O Assédio Moral na Legislação Brasileira

A ausência de uma legislação específica constitui um instrumento eficaz para estabelecer o conceito de assédio moral, com as infrações e sanções nesse terreno, e as medidas para evitar essa prática, as Convenções Coletivas²⁷.

O artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas²⁸ pode dar fundamento para se julgar o assédio moral. Amparado em várias alíneas desse artigo (como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores à força do trabalhador, ofensa à honra e boa fama), o empregado poderá rescindir o contrato e pedir indenização por danos morais e/ou materiais.

A rescisão indireta ocorre quando o empregador dá causa grave contra o empregado, que devido a essa falta, o empregado pode pedir a rescisão do contrato.

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho relaciona essas faltas graves que deu origem à rescisão indireta:

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

Entende-se como sendo a exigência de trabalhos físicos ou intelectuais inapropriados à idade, saúde ou habilidades que o empregado não tem.

Art. 483. [...]

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

O legislador diz do rigor excessivo como sendo atos de perseguição e intolerância ao empregado, através de repressões, medidas disciplinares sem causa ou desproporcionais ao ato cometido.

Art. 483. [...]

²⁷ MONTEIRO DE BARROS, ALICE. "Assédio Moral", exposição feita na AMATRA (Recife), em 14/07/2007, apud www.assediomoral.org.

²⁸ CLT. Consolidação das Leis do Trabalho. In: VADE, Mecum. ed.Saraiva: São Paulo, 2006 p.867.

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

O mal considerável é a exposição do empregado a riscos, em virtude da falta de cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho.

Art. 483. [...]

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

Na letra "d" esta se referindo ao descumprimento das cláusulas do contrato de trabalho, bem como de todas as Normas Legais; Constituição Federal, C.L.T., Normas Coletivas de Trabalho.

Art. 483. [...]

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

O ato lesivo da honra e bom fama são atos de acusações de calúnia, injúria ou difamação contra o empregado.

Art. 483. [...]

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

As ofensas físicas são atos de agressão física dentro ou fora da empresa contra o empregado, pelo empregador, superior hierárquico ou mesmo colega de trabalho a mando do empregador ou superior hierárquico.

Art. 483. [...]

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A redução do trabalho é o ato de deixar propositadamente o empregado na ociosidade, quando percebe por comissões ou tarefa, ou mesmo afastado do trabalho com percepção de salários. Estabelece o § 1º do artigo 483 da CLT que:

Art. 483. [...]

§ 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

O § 3º, segundo as hipóteses das letras "d" e "g" expõe que:

Art. 483. [...]

§ 3º. Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão do seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço ate final decisão do processo:

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Para o reconhecimento da Justa Causa do Empregador e a conseqüente rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregado deve ajuizar Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

3. O CUMPRIMENTO DE METAS SOB COAÇÃO

3.1 O Tratamento Desumano para Cumprir Metas de Trabalho

No sistema de trabalho bancário, o que importa para os bancos é o cumprimento da meta global. Pois, com esta estratégia, consegue selecionar os funcionários utilizando o próprio funcionário, fazendo com que ele se sinta coagido e saia do emprego, pois os culpa pelo não cumprimento das metas. E com isso os bancos ganham, pois não terá que pagar totalmente as verbas trabalhistas.

O já conhecido plano de metas faz com seus empregados extrapolem a jornada de trabalho para cumprirem as determinações estabelecidas. E caso algum grupo de trabalho não cumpra suas metas, estes serão visto como os funcionários culpados pelo não cumprimento, e então serão colocados de lado, e até menosprezados.

E com isso o banco ganha, pois deixa de dar os aumentos exigidos pelos sindicatos em troca do plano de metas. A empresa acaba enganando o funcionário dizendo que eles vão receber o valor de uma vez só, sem desconto nenhum, com exceção do Imposto de Renda, caso ultrapasse a base de cálculo do mesmo. Mas deixam de mostrar a seus funcionários que eles também ficaram sem o FGTS sobre estes valores e no caso de uma rescisão contratual, a base de cálculo de seu salário será totalmente sem aumento real.

A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores, ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelo resultados da empresa²⁹

O departamento de Recursos Humanos que deveriam zelar pelo bom desempenho dos funcionários é o primeiro a contrariar essa norma, simplesmente fazendo reuniões com todos os funcionários expondo-os a vexame; mostrando a todos, quem é o Responsável pelo não

²⁹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O Direito do Trabalho e o assédio moral. <http://www.sinescontabil.com.br/noticias/id12numero42.htm>, acesso 11/10/2007.

cumprimento da metas. Outras vezes faz aquela publicação do tipo funcionário do mês, logicamente tem aqueles que são mais lentos e com certeza são apontados.

A função dos Recursos Humanos serve atualmente para legitimar o assédio moral, encobrendo os atos da chefia, e quando alguém o procura para fazer alguma reclamação, tentam reverter esta situação, mostrando que o funcionário é que está errado. Analisando este assunto chega-se a conclusão que:

É importante que a administração da empresa e o departamento de Recursos Humanos conheçam e orientem todos os seus colaboradores sobre quais aspectos podem ser considerados assédios morais, quais prejuízos a empresa pode ter e principalmente quais as reações às pessoas podem manifestar quando submetidas à agressão moral. A prevenção consiste em sanear melhores condições de trabalho, melhorar o diálogo e a comunicação na empresa³⁰

Tem algumas brincadeiras, como colocar uma tartaruga na mesa da pessoa, para deixar claro que esta pessoa é lenta como uma tartaruga. Agora, a integridade física e psíquica do empregado está cada vez mais ameaçada, enquanto isso os funcionários ficam submetidos à tortura mental, que muitas vezes podem resultar em suicídios.

E quando o funcionário toma coragem e procura ajuda na empresa, a resposta é para que os mesmos tenham calma, paciência, pois como seu superior encontra-se num cargo de chefia, dificilmente este será dispensado, enfim não tomam as atitudes que deveriam ser tomadas. E com isto este funcionário fica desmotivado, desanimado, arrasado, levando muitas vezes esses problemas para o seu lar.

Os agressores começam a sobrecarregar seus subordinados com tarefas impossíveis de serem cumpridas na sua jornada de trabalho normal, então este se vê na obrigação de estender suas horas de trabalho para tentar cumprir o que lhe foi ordenado. E com isso o funcionário vai perdendo a sua produtividade, pois não teve o descanso que rege na CLT. E com essa desculpa de baixa produtividade o agressor acaba demitindo este funcionário, dizendo que este não está cumprindo com todas as suas obrigações.

O agressor, também se camufla de bonzinho, amigos de todos, fica calmo, analisando cada subordinado, então ele elege a pessoa que ele pensa que pode ameaçá-lo quanto a sua ascensão na empresa, então a partir desde momento começa o plano de tortura, alta jornada de trabalho, tentam sugar esta pessoa ao máximo, colher todas as informações as mais rápidas

³⁰ Op. cit. CAVALCANTE, 2007.

possíveis, e para isso eles precisam aumentar a carga horária. Muitas vezes sem o pagamento de horas extras, e como o empregado precisa deste emprego se submete a isso. Enfim, depois que o agressor já conseguiu tudo que ele queria, este tem que se livrar da vítima, então a partir deste momento, começa a torturá-lo, cortando todos os benefícios que o funcionário tem, como bolsa de estudo, cursos de especialização, determinam tarefas impossíveis de serem cumpridas e aumentam a cobrança sobre o trabalho do funcionário.

3.2 O Bradesco e o Cumprimento de Metas

Vale lembrar o caso da gerente geral de uma agência do Bradesco em Santos no litoral de São Paulo, que se chamava Marli da Costa Souza Gonçalves, e tinha 44 anos, que no ano de 2005, não agüentou a pressão para cumprir metas e suicidou-se. Há menos de um ano já havia sofrido infarto. Bancária há 25 anos, depois de ter trabalhado em vários bancos, ela reclamava que sua vida mudou para pior quando o Bradesco adquiriu o BBV. A gerente vinha sendo assediada moralmente pelo banco com ameaças de demissão para cumprir metas impossíveis, fazia acompanhamento médico utilizando antidepressivos.

A morte de Marli³¹ é o desfecho mais dramático de uma rotina infernal que persegue os trabalhadores do Bradesco pelo país afora, é uma realidade perversa e desumana. Os sindicatos de bancários denunciam que, apesar de ser o banco com o maior índice de crescimento e lucratividade no país, com lucros astronômicos, dobrando a cada ano, é o banco campeão em ganância e exploração de funcionários adotando práticas que incluem sobrecarga de trabalho, pressão de chefia para cumprimento de metas e para não fazer horas extras, o que significa trabalhar em ritmo alucinante, sem falar no medo constante de ser o próximo da lista dos demitidos.

Atualmente bate recordes em casos de DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), e também muitos casos tem surgido de bancários com Síndrome do Pânico, doenças gastrintestinais, entre outras. Segundo a Confederação Nacional dos Bancários (CNB-CUT) o banco Bradesco, produz doentes, e essas práticas não são privilégio do Bradesco, mas ocorrem em todo o sistema financeiro, conforme vem denunciando há tempos esta entidade.

O sofrimento mental da categoria bancária vem se agravando nos últimos anos, sobretudo, entre as mulheres, que são as vítimas potenciais do assédio moral. De cada 10 bancários que sofrem desse tipo de assédio, oito são do sexo feminino.

³¹ Disponível em www.vermelho.org.br/diario/2005/0513/0513_bradesco.asp. Acesso em: 20 out. 2007.

Esses dados são confirmados no projeto de pesquisa “Assédio Moral na Categoria Bancária: uma experiência no Brasil”, lançado recentemente. A pesquisa começou a ser formatada em 2002, quando o Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Crédito de Pernambuco (SEEC-PE) fez um trabalho de caracterização de assédio moral como acidente de trabalho³².

As mulheres primeiramente são vítimas do assédio sexual no ambiente de trabalho, culminando com o assédio moral. Nos bancos, assim como nos diversos segmentos laborais, existe ainda a questão racial e o assédio moral contra as minorias, como é o caso dos homossexuais. Portanto, o cumprimento de metas aliado ao perfil dos superiores, que adotam uma postura rígida e grosseira com os subordinados, potencializa o fenômeno do assédio moral nos bancos.

Outro caso, de assédio moral é que aconteceu no início do ano na agência da avenida Paulista, em São Paulo. O Gerente-geral³³ da agência da Praça Oswaldo Cruz, na capital paulista, faz da vida dos funcionários um tormento, pois os bancários que trabalham na agência Oswaldo Cruz do Bradesco, na avenida Paulista, em São Paulo, não é nada fácil. Apesar de serem os responsáveis por um dos melhores resultados do banco, os funcionários sofrem com a pressão e o assédio do gerente-geral. Alguns trabalhadores até já desistiram do emprego diante de tamanha pressão e se transferiram para outras empresas.

³² Disponível em : <http://www.sindbancariospe.com.br/assedio/fale.htm>. Acesso em 27 out 2007.

³³ Disponível em : http://www.fetecsp.org.br/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=30280. Acesso em 25 out. 2007.

4. AS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

4.1 A Aflição Para o Empregado Assediado

As palavras e gestos que são dirigidos ao assediado com intuito de humilhá-lo, fazer com que seja invadido tanto a sua vida íntima como profissional³⁴:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítima justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuos no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconsciente, seja cúmplice da própria agressão.

Mas, quando o assédio não atinge o assediado profissionalmente, a alternativa é atingir a vida pessoal do empregado, tentando estigmatizar as pessoas com invenções de fofocas, que nunca são provadas. De acordo com Maria Aparecida Alkimim³⁵:

Vítima ou sujeito passivo do assédio moral é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e conseqüentemente queda na produtividade; além dos danos pessoais a vítima que somatiza e reveste em dano à saúde mental e física, acaba gerando, conseqüentemente, incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio.

Portanto, temos como conseqüência do assédio moral:

- Prejuízos a saúde psíquica e física, tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e auto vigilância acentuada, e abalo nas emoções .
- Prejuízos no convívio familiar e social, o assédio gera um ambiente tenso, tanto dentro como fora da empresa, e muitas vezes para tentar esquecer as humilhações que vem

³⁴ Cf. GUEDES. Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: Ltr, 2003, p.63.

³⁵ ALKIMIN. Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. Curitiba: Juruá Editora, 2005, p.63.

sofrendo, recorre ao álcool e outras drogas e com isso a família, também sofre os reflexos do assédio.

- Baixa auto-estima pessoal e profissional, pois o assediador trabalha principalmente a auto-estima do assediado, este fica com ela em baixa, ficando inseguro quanto a sua competência, e isso faz com que ele tenha problemas, caso seja demitido, para uma futura recolocação.

- Queda da produtividade, um funcionário insatisfeito em seu ambiente de trabalho, devido a forte pressão ou perseguição, terá uma produtividade baixa.

- Existe situações, em que o funcionário fica com medo de ser demitido, e então começa a realizar jornada excessiva, assim, tendo um desgaste físico e stress de sobrecarga de trabalho, gerando a depressão.

Portanto, a vítima é escolhida por despertar no agressor o medo, a inveja e a insegurança.

4.2 O Empregado Assediante e as Graves Conseqüências

O agressor é movido pela inveja, ele é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder, não levando em conta o que tenha que fazer para conseguir este poder. Ele pensa que é o dono da verdade acredita ser especial, gosta de ser admirado, sente inveja daquelas pessoas têm algo a mais que ele ou tem inveja daquelas pessoas que tem prazer da vida. Eles sentem prazer em criticar os outros. Quando erram, jogam seus erros nas costas de outros, não importando quem seja, pois sempre encontram desculpas para justificarem seus erros, para que sua imagem não seja imaculada perante seus superiores.

Geralmente o agressor sente prazer em diminuir seus subordinados de forma maliciosa, cruel ou humilhante. E dirige ao pessoal aos gritos, e impõe a sua forma de trabalhar, pois ele acredita fielmente que se existe uma forma correia, com certeza é a dele. Não aceita opiniões de ninguém³⁶.

[...] os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação.

³⁶ ALKIMIN. Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. Curitiba: Juruá Editora, 2005, p.45.

O assediante poderá ser dispensado por justa causa se preencher os seguintes requisitos: tipificação legal, ou seja, a conduta do empregado se enquadrar no artigo 482 da CLT e respectivas letras "b", "j" e "k". De acordo com artigo 482 da CLT³⁷,

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

O mau procedimento é aquele ato que é praticado pelo funcionário que torna impossível a sua convivência com os demais colegas de trabalho, como por exemplo, fazer piadas humilhantes, e usar palavrões. Quanto à incontinência da conduta.

Art. 482. [...]

j) ato lesivo a honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Neste caso deixa claro que pode ser praticados o ato lesivo a honra e boa fama, tanto pelo superior hierárquico ou pelo empregado, fica explícito o assédio moral ascendente e o horizontal³⁸.

4.3 A Constituição Federal de 1988

A dignidade da pessoa humana constitui-se, ao lado do direito à vida, núcleo essencial dos direitos humanos. É parte essencial da pessoa, portanto, é prévia ao direito, não necessitando de reconhecimento jurídico para sua existência, mas para a legitimidade do ordenamento jurídico. É requisito indispensável o reconhecimento da dignidade.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana como fundamento da ordem política e paz social tem grande dose de relatividade, superando os limites do âmbito jurídico. Desta forma³⁹:

[...] a dignidade se encontra unida, de modo indissociável, às idéias de liberdade e igualdade. E por isso ambas se erigem em valores jurídicos fundamentais. O

³⁷ CLT. Consolidação das Leis do Trabalho. In: VADE, Mecum. ed. Saraiva: São Paulo, 2006, p.866.

³⁸ OLIVEIRA, Juarez de. Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

³⁹ FONTENELLE, Danilo. A intervenção do Estado na economia e o Princípio da Dignidade da diante a nova Lei Ambiental. Revista CEJ, v. 10, jan.-abril/2000, p. 30.

reconhecimento jurídico da dignidade supõe, então que o Direito garanta o respeito à dignidade nas relações interpessoais, e nas relações entre o poder e os indivíduos.

A dignidade não é só o que o Direito diz que é, pois existem várias versões de seu reconhecimento em nível jurídico, mas não deixam de ser apenas aproximações de um retrato da dignidade da pessoa humana, ou seja, complementam a dignidade da pessoa humana. Um ato é digno quando supera a condição humana de quem o realiza, e só será percebido na ordem prática do dia a dia jurídico.

As circunstâncias e valores sociais são mutáveis, portanto, o que em um momento pode resultar em uma conduta digna, pode não o ser em um outro momento ou contexto distinto. Certas medidas podem ir contra a dignidade de umas pessoas e não contra a de outros. Partindo deste ponto de vista, a violação ou não da dignidade corresponderia à própria pessoa. Mas a dignidade não pode ser tratada somente do ponto de vista individual, pois acarretaria grandes doses de subjetivismo e relatividade, e determinados tratamentos tidos como degradantes pela maioria, poderiam não ser por uma pessoa determinada.

O conteúdo natural do termo dignidade é vago, mas esta assertiva não é considerada por alguns autores renomados, que acreditam ser um termo ambíguo. A palavra dignidade pode ter a ampliação ou restrição de seu conteúdo em cada campo da ordem social e mesmo em cada uma destas ordens, dentro de contextos que podem diferir no tempo e no espaço, por isso possui vários significados.

Os limites dos significados provêm de influências religiosas, filosóficas e morais, portanto diferem de uma sociedade para outra e de um espaço para outro. Há várias definições do conteúdo da palavra dignidade, são distintas, porém relatam a mesma realidade. Porém, uma pessoa não pode ser vista como meio, mas sempre como fim.

O vocábulo dignidade possui múltiplos significados, daí poder-se afirmar que é dotado de amplitude conceitual que extravasa o campo do direito positivo, assumindo conotações de ordem subjetiva, moral, religiosa e social, dentre outras.

Portanto, pode-se dizer que a dignidade é um estado, uma condição de todo ser humano, que deve ser tutelada pelo ordenamento positivo e assegurada pela ação efetiva do Estado. É importante ressaltar que, a expressão dignidade da pessoa humana não tem o mesmo sentido de dignidade humana. Aquela expressão dirige-se ao homem concreto e individual; esta à humanidade, entendida como qualidade comum a todos os homens ou como conjunto que engloba e ultrapassa.

O novo texto constitucional, no entanto, tornou indubitosa a sua reparação, fazendo cessar a idéia de que o dano simplesmente moral não é indenizável.

Assim prescreve o art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988⁴⁰:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à propriedade, nos termos seguintes:

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O que vale atualmente é o princípio da reparabilidade do dano moral. Quer por ter a indenização à dupla função reparatória e penalizante, quer por não se encontrar nenhuma restrição na legislação privada vigente em nosso país. Ao contrário, nos dias atuais, destacáveis são os comandos constitucionais quanto ao agravo através da violação da intimidade, estabelecido no inciso X do art. 5º da Constituição Federal.

O dano moral deve ser reparado, e o seu fundamento está no fato de que o indivíduo é titular de direitos de personalidade que não podem ser impunemente atingidos. A Constituição de 1988 não deixa dúvida aos que restringiam à reparação do dano moral, pois os direitos constitucionais não podem ser interpretados restritivamente⁴¹.

A vida humana não é apenas um conjunto de elementos materiais. Integram-na, outrossim, valores imateriais, como os morais, e a moral individual sintetiza a honra da pessoa, o bom nome, a boa fama, a reputação que integram a vida humana como discussão imaterial. Ela e seus componentes são atribuídos sem os quais a pessoa fica reduzida a uma condição animal de pequena significação. Daí porque o respeito à integridade moral do indivíduo assuma feição de direito fundamental. Por isso é que o direito penal tutela a honra contra a calúnia, à difamação e a injúria. A legislação brasileira acolhe a reparabilidade do dano moral.

A prática do assédio moral é o total desrespeito a esta norma constitucional, citada abaixo⁴² .:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana

⁴⁰ CONSTITUIÇÃO, Federal(1988). Constituição da República Federativa do Brasil. In: VADE, Mecum. ed.Saraiva: São Paulo, 2006, p. 07

⁴¹ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Responsabilidade Civil. 2ºed. São Paulo: Forense, 1990.

⁴² CONSTITUIÇÃO, Federal(1988). Constituição da República Federativa do Brasil. In: VADE, Mecum. ed.Saraiva: São Paulo, 2006, p.7.

Este princípio é um dos mais atingidos pelo assédio moral no trabalho, pois os empregados devem ter efetiva ocupação durante a jornada de trabalho, o que dizer das empresas que desrespeitam esta cláusula contratual, deixando o trabalhador muitas vezes sem fazer nada, para que este se sinta envergonhado perante seus colegas e acabe se demitindo.

A dignidade está relacionada com a idéia de personalidade, que possui constitucionalmente direitos invioláveis, inerentes a ela mesma⁴³.

[...] a dignidade da pessoa humana é o valor constitucional supremo que agrega em torno de si a unanimidade dos demais direitos e garantias fundamentais do homem, expressos na Constituição. Daí envolver o direito à vida, os direitos pessoais tradicionais, mas também os direitos sociais, os direitos econômicos, os direitos educacionais, bem como as liberdades públicas em geral.

Os direitos invioláveis, de desenvolvimento da personalidade, do respeito à lei e o respeito aos direitos dos demais, são conseqüências do reconhecimento constitucional da dignidade. Assim os direitos da personalidade inerentes à pessoa existem em razão de sua dignidade. Todos os direitos fundamentais possuem como núcleo a dignidade pessoal.

Os direitos invioláveis inerentes à pessoa estão elevados nos artigos 1º e 5º da Constituição Federal como fundamento da ordem político-constitucional, pelo valor constitucional da dignidade da pessoa humana⁴⁴.

A dignidade apresenta, assim, uma triplíce dimensão e função ao fundamentar o ordenamento, orientar o trabalho interpretativo e de integrar o ordenamento. A estas funções se poderia adicionar uma quarta, a de ser uma norma de conduta que limita o exercício dos direitos

Os artigos 1º e 5º da Constituição possuem uma norma jurídica vinculante e exigem a sua executividade na legitimação da ordem política, na medida em que esta respeita e tutela a dignidade da pessoa humana, nos seus direitos individuais e no livre desenvolvimento de sua personalidade, na função de promover o desenvolvimento da personalidade de todos e principalmente na função hermenêutica, uma vez que o ordenamento gira em torno do núcleo da dignidade.

⁴³ BULOS, Uadi Lammêgo. Constituição Federal anotada: jurisprudência e legislação infraconstitucional em vigor. São Paulo: Saraiva, 2002, p.235.

⁴⁴ FONTENELLE, Danilo. A intervenção do Estado na economia e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana ante a nova Lei Ambiental. Revista CEJ, Brasília, v. 10. p. 26-33, jan.-abril/2000,p.32.

A dignidade é um marco na nossa Constituição, influenciando toda a matéria dos direitos fundamentais, bem como todo o atuar interpretativo das normas, supondo um limite no exercício dos direitos próprios e um dever genérico de respeito aos direitos próprios e alheios

Deve o empregado ter direito ao repouso, para seu bem-estar físico e espiritual, pois a lei lhe faculta este entre as jornadas, durante a jornada e anual, mas o que temos são jornadas excessivas, desrespeitando totalmente esse direito do trabalhador.

Para Nascimento⁴⁵ são princípios gerais do direito, aplicáveis no direito do trabalho, os princípios constitucionais fundamentais da Constituição Federal de 1988. A dignidade da pessoa humana está ligada diretamente ao trabalho do homem, pois este precisa se sentir útil no seu local de trabalho, e o assédio moral no trabalho vêm contrariar este mandamento, pois o seu agressor a todo tempo mostra que este empregado é um incompetente para cumprir as tarefas designadas.

O direito do trabalho deve servir como instrumento de melhoria da condição social do trabalhador, buscando sempre o respeito à dignidade deste, como aos princípios fundamentais. O trabalhador é um ser humano e não uma mercadoria ou elemento da produção. E o que vemos são os trabalhadores sendo tratados simplesmente como um número para que seja alcançada a produtividade.

A Constituição Federal assegura no artigo 5º, incisos V e X, o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do trabalhador, inclusive com a indenização por danos morais.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, a segurança e a propriedade, nos termos seguintes:

V — é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou a imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação⁴⁶;

A Constituição Federal, nestes incisos acima deixa explícita que todo aquele que tiver sido prejudicado de forma material, moral ou a sua imagem, deve pleitear uma indenização.

⁴⁵ cf.NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Editora LTr, 2002.p.118.

⁴⁶ CONSTITUIÇÃO, Federal(1988), op. cit., p.7.

Ressalte-se, entretanto, que de nada adiantam a conscientização dos trabalhadores ou o estabelecimento de regras éticas ou disciplinares, se não forem criados, na empresa, espaços de confiança, para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas.

Tais espaços podem ser representados pelos Ouvidores ou pelos comitês formados nas empresas, especialmente indicados para receberem denúncias sobre intimidações e constrangimentos, garantindo-se sempre o sigilo das informações, ou ainda, por meio de caixas postais, para que as vítimas depositem, anonimamente, suas denúncias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vê-se, pois, que o presente trabalho monográfico alcançou os objetivos pretendidos, pois o tema revelou a crescente evolução do processo do assédio moral no ambiente laboral bancário.

Iniciando com uma abordagem do dano moral no direito do trabalho, especialmente focada no aspecto da indenização no dano moral trabalhista. O objetivo foi alertar sobre a importância de estabelecer uma forma (pecuniária) para que se crie um impacto social, impedindo a prática de novos atentados, com intuito de compensar a dor, mas, em especial, estabelecer uma forma de respeito ao acervo de bens morais, visto que o Direito do Trabalho confere especial dimensão à tutela da personalidade do trabalhador empregado, em virtude do caráter pessoal, subordinado e duradouro da prestação de trabalho.

O assédio moral é um tema que vem se confirmando na doutrina trabalhista, repercutindo, assim, gradativamente, na jurisprudência, conforme as várias decisões obtidas por vários tribunais trabalhistas do país, no sentido de uma adoção da reparabilidade desse dano, na relação de trabalho, pois e não se deve permitir é que o trabalhador seja lesado no que ele tem de mais valioso, a sua honra.

Assim, o direito à indenização nasce quando causado o prejuízo ou simplesmente violado o direito de alguém. Como foi verificado nesta monografia, no que tange à reparação por danos morais, nossa Carta Magna nos retrata a parte que concerne aos direitos e garantias fundamentais da pessoa humana.

Nesse passo, considerando a importância do ser humano, sua honra, dignidade e o fato de que todos somos trabalhadores, sofredores de tal problema, uma vez que, pela inegável relação de inferioridade a que está exposto, portanto, com base nos dispositivos constitucionais, o dano moral, ocasionado por assédio moral, será sempre reparável.

Admite-se, pois, que diante de todo o exposto no trabalho em tela, é fácil perceber que o acirramento do fenômeno do assédio moral está ligado diretamente com as condições degenerativa de trabalho em bancos privados e públicos.

De toda essa discussão pode ser deduzido que, conquanto a indenização de dano moral pertença ao âmbito do Direito Civil, se o pedido decorrer ou tiver como origem um contrato de trabalho, a competência para julgar o caso será da Justiça do Trabalho e não da Justiça Comum.

Portanto, caberá ao juiz a difícil tarefa de melhor aproximar essa reparação, e ninguém melhor do que os tribunais trabalhistas, impregnados de sentimento de Justiça social, para saber

usar da medida adequada ao ressarcimento devido. O importante é que se observe um mínimo de procedimento moral, para não converter um instrumento de justiça em um instrumento injusto.

Salienta-se que, foi demonstrado que há uma profunda relação entre os dois pontos relevante deste estudo, ou seja, a degradação das condições de trabalho no ambiente laboral dos bancos privados, e as práticas humilhantes de assédio moral.

Buscou-se, o entendimento dos direitos da personalidade, como aqueles reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e também nas projeções que a sociedade faz dela. Se a dignidade da pessoa humana é um valor em si mesmo e absoluto que não admite troca ou venda, então está intrinsecamente ligada à noção de honra, de respeito à intimidade e à integridade psíquica do trabalhador.

Relata-se, ainda, que a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho, e atingida a honra do trabalhador, sua dignidade também será atingida.

Acredita-se que uma forma de diminuir o assédio moral seria os assediados terem coragem de denunciar os seus agressores, e ajuizarem, as devidas ações judiciais preteando seus direitos. A partir do momento que os bancos sentirem que tem a possibilidade de sofrer condenações de valores altos, eles provavelmente irão organizar uma estrutura preventiva.

Portanto, violados os direitos da personalidade, será também, violada a dignidade da pessoa, quanto à sua honra. Nossa perspectiva quanto a este trabalho é de que este venha a contribuir para obrigatoriedade do respeito à dignidade do trabalhador, como um dever geral imposto aos bancos, no sentido do cumprimento da legislação vigente no ordenamento jurídico do país.

REFERÊNCIAS

- ALVES, José Carlos Moreira. **Direito romano**. 6. ed. Rio de Janeiro; Forense, 1998.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá Editora, 2005.
- ANGHER, Anne Joyce Angher. **Código Penal**. 2. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2001.
- BARRETO, MARGARIDA. **Uma jornada de humilhações**, dissertação de mestrado em Psicologia Social defendida em 22/05/2000 na PUC/SP.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**, 2º ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 5, 1993, p. 41.
- BRASIL. Leis, decretos e etc. **Código Penal**. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BRASIL. **Leis, Constituição da República Federativa do Brasil**. 31ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BRASIL. Leis, decretos e etc. **Consolidação da Leis do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada: jurisprudência e legislação infraconstitucional em vigor**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2ª Edição. São Paulo: Editora RT, 1999.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 2000.
- CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. In: VADE, Mecum. ed. Saraiva: São Paulo, 2006.
- CÓDIGO, Civil(2002). **Código Civil**. In: VADE, Mecum. ed. Saraiva: São Paulo, 2006.
- CONSTITUIÇÃO, Federal(1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. In: VADE, Mecum. ed. Saraiva: São Paulo, 2006.
- CORDEIRO, Terezinha Rosvany. **O dano moral, os seus fundamentos jurídicos e o código de defesa do consumidor**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro - Teoria geral do direito civil**. São Paulo: Editora Saraiva, 2004.

Disponível em www.vermelho.org.br/diario/2005/0513/0513_bradesco.asp, Acesso em: 20 out. 2007.

Disponível em : <http://www.sindbancariospe.com.br/assedio/fale.htm>. Acesso em 27 out 2007.

Disponível em: http://www.fetecsp.org.br/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=30280. Acesso em 25 out. 2007.

FONTENELLE, Danilo. **A intervenção do estado na economia e o princípio da dignidade da diante a nova Lei Ambiental**. Revista CEJ, v. 10, jan.-abril/2000.

SANTOS, Carvalho. **Código Civil Brasileiro Interpretado**. São Paulo: Saraiva, volII, 1995.

SILVA, Wilson Melo da. **O dano moral e sua reparação**. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GLOCKNER, César Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Editora Síntese, 2004.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 1995.

HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5ª. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Editora LTr, 2002.

NASCIMENTO, Sônia A.C Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, a.8,n.371,13 jul.2004. Disponível em: <http://jus.com.br/doutrina/texto>. Acesso em: 10 out.2007.

OLIVEIRA, Juarez de. **Consolidação da Leis Do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

PEDREIRA, Luiz de Pinto. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1994.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 2ªed. São Paulo: Forense, 1990.

RODRIGUES, Silvio. **Curso de direito civil**, vol. 4, São Paulo: Saraiva, 1993.

REIS, Clayton, **Dano moral** . RJ: Forense, 1995.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SANCHES, Gislene A. **Dano moral e suas implicações no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.