



UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS
CURSO DE MESTRADO

Gonzalo Martin Salcedo

Direitos Humanos e Assédio Moral: um estudo sobre
processos judiciais de bancários no Recife

Recife – PE
2017

Gonzalo Martin Salcedo

Direitos Humanos e Assédio Moral: um estudo sobre
processos judiciais de bancários no Recife

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação
em Direitos Humanos da Universidade Federal de
Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do grau
de mestre em Direitos Humanos

Orientadora: Prof^a. Dr^a Maria José de Matos Luna

Co-orientadora: Profa. Dra. Juliana Teixeira Esteves

Recife – PE
2017

Catálogo na fonte
Bibliotecário Jonas Lucas Vieira, CRB4-1204

S161d Salcedo, Gonzalo Martin
Direitos humanos e assédio moral: um estudo sobre processos judiciais de bancários no Recife / Gonzalo Martin Salcedo. – Recife, 2017.
130 f.: il., fig.

Orientadora: Maria José de Matos Luna.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Artes e Comunicação. Direitos Humanos, 2017.

Inclui referências e apêndices.

1. Assédio moral no trabalho. 2. Dignidade da pessoa humana. 3. Direitos humanos do trabalhador. 4. Processos trabalhistas de bancários. 5. Teorias e dinâmicas organizacionais. I. Luna, Maria José de Matos (Orientadora). II. Título.

341.48 CDD (22.ed.)

UFPE (CAC 2017-87)

Gonzalo Martin Salcedo

Direitos Humanos e Assédio Moral: um estudo sobre
processos judiciais de bancários no Recife

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação
em Direitos Humanos da Universidade Federal de
Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do grau
de mestre em Direitos Humanos

Data da defesa: 21/02/2017

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a Dr^a Maria José de Matos Luna
Presidente e Orientadora

Prof. Dr. Marcelo Luiz Pelizzoli
Examinador Interno

Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso
Examinador Externo

A minha família: pai (*in memoriam*), mãe, irmãos, as companheiras de meu pai e irmão e a secretária de minha mãe, presente desde sempre.

A minha sobrinha, já nos passinhos, no profundo desejo de que jamais venha a trabalhar na Fábrica.

Às pessoas que já passaram pela longa tempestade, que de tão longa por vezes parece não ter fim, e sofreram os seus efeitos.

Às mãos e afetos que ajudam a superá-los.

AGRADECIMENTOS

A Ignacio Hernan Salcedo, meu pai; Antonia Enriqueta Lewinsky, minha mãe; Diego Andres Salcedo e Andrea Carolina Salcedo, meus irmãos. Nada seria possível, desde sempre, sem o apoio, a paciência, a escuta incentivadora, o diálogo – por vezes conflituoso, mas sempre, ao final, positivo – os momentos em que a ausência de diálogo se fez razão de necessária reflexão, as críticas propositivas e as reflexões ao longo da pesquisa. No caso específico de pai, mãe e irmão, o auxílio em questões específicas de desenvolvimento da pesquisa e revisão da dissertação.

A Vânia Fraga e Tatiana Toraci, companheiras, respectivamente, de meu pai e meu irmão, pelo apoio, incentivo, observações, sugestões e paciência na escuta.

A Natália Barroca, amiga de longa data e egressa do mesmo programa. Pela amizade, pelo incentivo, pelas oportunidades e pelo apoio irrestrito desde sempre, seja no campo pessoal, seja no âmbito profissional.

A Kaline Borges, grande amiga, pela paciência, pela escuta e pelo afeto.

A Prof^a. Dr^a. Maria José de Matos Luna, orientadora e já uma querida amiga, pela humanidade, pela confiança, pelas críticas e pelo incentivo enquanto orientadora. Em especial pela compreensão quanto às problemáticas pessoais, certo de que levarei para sempre, como exemplo de condução de orientação acadêmica, os ensinamentos dessa grande professora.

À Prof^a. Dr^a. Juliana Teixeira Esteves, minha co-orientadora, por ter aceito o convite, pelo suporte, incentivo e paciência, por quem já nutria grande admiração e agora inigualável apreço.

À Prof^a. Dra^a. Yumara Lúcia Vaconcelos, professora convidada da Universidade Federal Rural de Pernambuco e a quem tive o prazer de ter como docente em disciplina eletiva. Pela paciência, pelos ensinamentos, pela disponibilidade em auxiliar sempre que foi preciso.

Aos colegas da turma com quem construí, nesses dois anos, laços de amizade e afeto: Ana Cristina, Bruno Arrais, Bruno Correia, Denise Moura, Eduardo Scanoni, Elis Costa, Fabiana Moura, Fernanda Matos, Heloísa Santos, Jefferson França, João Paulo, Julieta Jacob, Mariana Arcoverde e Rafael Morato. A esses humanistas, acadêmicos e militantes, pelo convívio, pelo afeto e pelo compartilhar de visões de mundo, valores, percepções e afetos que, de tão distintos e particulares, contribuíram de forma inestimável para meu crescimento e amadurecimento.

Aos queridos Karla e Ênio, técnicos da secretaria do Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos, por suas gentilezas e disposição em sempre ajudar a qualquer um que bata na porta da secretaria do Programa.

À coordenação do Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos e a todo o corpo docente do Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos e do Programa de Pós-graduação em Direito. Os ensinamentos e as reflexões em sala de aula, bem como as leituras indicadas, foram um componente essencial para o amadurecimento.

À turma da disciplina Democracia Constitucional e Direitos Humanos, do Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, em especial a Ivna Cavalcanti Feliciano, pelo incentivo e pelo empréstimo dos livros a respeito da dignidade da pessoa humana

A Maura Francinete e demais membros da Comissão de Direitos Humanos Dom Helder Câmara.

Ao Prof. Dr. Marcelo Luiz Pelizzoli e ao Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso pelos valiosos apontamentos no exame de qualificação, que permitiram o aperfeiçoamento da dissertação.

Aos amigos e amigas, pela compreensão das ausências.

Aos servidores da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, que possibilitam, mesmo com todas as dificuldades, o funcionamento dessa Instituição de Ensino e o aproveitamento, por seus discentes, de oportunidades únicas de desenvolvimento pessoal e profissional.

À Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior – CAPES pela minha inclusão no Programa de Demanda Social – DS/CAPES.

A todos, que de uma forma ou de outra contribuíram em cada passo de minha trajetória.

Muito obrigado!!!

Fábrica

(Renato Russo)

Nosso dia vai chegar
Teremos nossa vez
Não é pedir demais
Quero justiça

Quero trabalhar em paz
Não é muito o que lhe peço
Eu quero um trabalho honesto
Em vez de escravidão

Deve haver algum lugar
Onde o mais forte
Não consegue escravizar
Quem não tem chance

De onde vem a indiferença
Temperada a ferro e fogo?
Quem guarda os portões
Da fábrica?

O céu já foi azul
Mas agora é cinza
O que era verde aqui
Já não existe mais

Quem me dera acreditar
Que não acontece nada
De tanto brincar com fogo
Que venha o fogo então

Esse ar deixou minha vista cansada
Nada demais

RESUMO

A pesquisa partiu da percepção, pelo pesquisador, da reiterada inclusão de empresas do setor bancário no polo passivo de processos judiciais trabalhistas, em parte envolvendo acusações de assédio moral. Também resultou da percepção que empresas do setor bancário podem ser propícias à violação de direitos humanos do trabalhador em face de sua dinâmica organizacional. Assim, a pesquisa objetivou analisar a importância relativa do assédio moral na violação dos direitos humanos do trabalhador, a partir de dois objetivos específicos. O primeiro se deteve no estudo do assédio moral e sua relevância sob os prismas teórico e jurídico. O segundo se voltou à investigação quanto à possível constituição do assédio moral em uma temática frequente para os direitos humanos do trabalhador. Realizou, para isso, pesquisa quali-quantitativa a partir de uma amostra de processos judiciais trabalhistas movidos por bancários na cidade do Recife. Estabeleceu um referencial teórico interdisciplinar, decorrente de revisão de literatura e pesquisa documental. A revisão de literatura se debruçou sobre o estudo do assédio moral utilizando, especialmente, o pensamento de Marie-France Hirigoyen. A pesquisa também refletiu sobre a dignidade da pessoa humana e o trabalho, enquanto fenômeno e direito, sob os primas teórico e normativo. Realizou apontamentos sobre o capital, as dinâmicas organizacionais e alguns de seus reflexos, inclusive no direito do trabalho. Investigou também o panorama jurídico-normativo relativo ao assédio moral. A pesquisa utilizou uma amostra representativa composta de 136 processos judiciais trabalhistas, na cidade do Recife, contra uma empresa do setor bancário. Essa amostra corresponde a processos com tramitação via Processo Judicial Eletrônico – PJE, autuados de 2009 a 2014 perante 8 (oito) de 23 (vinte e três) Varas do Trabalho do Recife. Utilizando o método indutivo, apresentou tanto na qualitativa como na quantitativa resultados compatíveis com os objetivos propostos. A quantitativa demonstrou, dentre outros resultados, a provável ausência de conexão entre os dados investigados e o discurso de que existe uma indústria do dano moral em processos judiciais trabalhistas, especialmente os que envolvem assédio moral. Evidenciou a necessidade de se refletir sobre as origens e possíveis motivações, inclusive ideológicas, desse discurso, abrindo caminho para novas pesquisas interdisciplinares. Por meio de análise de conteúdo, a pesquisa qualitativa permitiu inferir a importância relativa do assédio moral como um dos graves problemas que afetam o trabalhador. Da mesma forma, que as questões organizacionais podem ter relevância na ocorrência do assédio moral. O estudo também demonstrou a importância do assédio moral enquanto temática frequente para estudo e pesquisa no campo dos direitos humanos. Permitiu, ainda, formulação de proposições de enfrentamento, inclusive no plano normativo.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho. Dignidade da pessoa humana. Direitos humanos do trabalhador. Processos trabalhistas de bancários. Teorias e dinâmicas organizacionais.

ABSTRACT

The research came from the perception, by the researcher, of the repeated inclusion of companies in the banking sector as defendants in judicial proceedings at Labour Courts of Justice, in part involving allegations of moral harassment at work. It has also resulted from the perception that companies in the banking sector may be propitious to the violation of workers' human rights in the face of their organizational dynamics. Thus, the research aimed to analyze the relative importance of moral harassment at work in the violation of workers' human rights, based on two specific objectives. The former focused on the study of moral harassment at work and its relevance under the theoretical and legal prisms. The second turned to the investigation into the possible constitution of moral harassment at work in a frequent theme for the worker's human rights. For this, it was carried out qualitative-quantitative research based on a sample of labor lawsuits filed by bankers in the city of Recife. It established an interdisciplinary theoretical reference, resulting from literature review and documentary research. The literature review focused on the study of moral harassment at work, in particular, the thought of Marie-France Hirigoyen. The research also reflected on the human dignity and on the labor, as a phenomenon and law, under theoretical and normative perspectives. It was made notes on capital, organizational dynamics and some of its reflexes, including labor law. It also investigated the legal-normative panorama on moral harassment at work. The survey used a representative sample of 136 labor lawsuits in the city of Recife against a company in the banking sector. This sample corresponds to lawsuits filed through the Electronic Judicial Process (PJE), assessed from 2009 to 2014 before eight (8) of 23 (twenty three) Labor Courts of Recife. Using the inductive method, it presented both qualitative and quantitative results compatible with the proposed objectives. The quantitative study showed, among other results, a lack of link between the data investigated and the discourse that there is an industry of moral damages in processes. It evidenced a need to reflect on origins and possible motivations, including ideological, of this discourse, paving the way for new interdisciplinary research. Using the content analysis technique, the qualitative research allowed to infer the relative importance of moral harassment at work as one of the serious problems that affect the workers. Likewise, that the organizational issues may have relevance in the occurrence of moral harassment at work. The study also demonstrated the importance of moral harassment at work as a frequent theme for study and research in the field of human rights. It also allowed the formulation of proposals for confrontation, including at the normative level.

Keywords: Moral harassment at work. Human dignity. Worker's Human rights. Labor lawsuits of banks employees. Organizational theories and practices.

RESUMEN

La investigación comenzó a partir de la percepción, del investigador, sobre la repetida inclusión de empresas del sector bancario como acusado en demandas laborales, siendo parte de ellas acusaciones de acoso moral. Asimismo, la percepción de que las entidades bancarias pueden ser conducentes a la violación de los derechos humanos de los trabajadores, como consecuencia de la dinámica de la organización. Por lo tanto, la investigación tuvo como objetivo analizar la importancia relativa del acoso moral en la violación de los derechos humanos de los trabajadores, a partir de dos objetivos específicos. La primera se detuvo en el estudio del acoso moral y su relevancia desde los puntos de vista teórico y jurídico. El segundo se dedicó a la investigación del acoso moral como temática frecuente en los derechos humanos del trabajador. Realizó para ello investigación, cualitativa y cuantitativa, a de una muestra de demandas laborales presentadas por los bancarios en la ciudad de Recife. Estableció un marco teórico interdisciplinario, derivado de revisión de la literatura y investigación en documentos. La revisión de la literatura se ha centrado en el estudio del acoso moral utilizando, especialmente, las ideas de Marie-France Hirigoyen. La investigación también abarca una reflexión sobre la dignidad de la persona humana y, además, el trabajo como fenómeno y derecho, desde los puntos de vista teórico y de las normas. Puntualizó cuestiones sobre el capital, las dinámicas organizacionales y algunas de sus consecuencias, incluyendo la legislación laboral. También investigó el panorama jurídico-normativo sobre el acoso moral. La investigación utilizó una muestra representativa de 136 demandas laborales, en Recife, contra una empresa en el sector bancario. Esta muestra corresponde a las con procesamiento según las normas del “Processo Judicial Eletrônico – PJE”, iniciados entre 2009-2014, ante ocho (8) de 23 (veintitrés) Tribunales de la Justicia Laboral en Recife. Utilizando el método inductivo, presentó, tanto en la investigación cualitativa como en la investigación cuantitativa, resultados compatibles con los objetivos propuestos. La cuantitativa demostró, entre otros resultados, la probable ausencia de conexión entre los datos investigados y el discurso que existe una industria del daño moral en demandas judiciales laborales laborales, especialmente las relacionadas al acoso moral. Se puso de relieve la necesidad de reflexionar sobre los orígenes y los posibles motivos, entre ellos el ideológico, de ese discurso, allanando el camino para nuevas investigaciones interdisciplinarias. A través de análisis de contenido, la investigación cualitativa permitió inferir la importancia relativa del acoso moral como uno de los graves problemas que afectan al trabajador. Asimismo, que las cuestiones organizacionales pueden ser relevantes en la incidencia del acoso moral. La investigación también demostró la importancia del acoso moral como un tema frecuente de estudio e investigación en el campo de los derechos humanos. También permitió la formulación de propuestas de confrontación del problema, incluso en el plan normativo.

Palabras-clave: Acoso moral. Derechos humanos del trabajador. Dignidad humana. Procesos laborales de bancarios. Teorías y dinámicas organizacionales.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BACEN – Banco Central do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CC/02 – Código Civil de 2002

CPC – Código de Processo Civil

CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho

CR/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

FEBRABAN – Federação Brasileira dos Bancos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MPV – Medida Provisória

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

PIDESC – Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos e Sociais

PL – Projeto de Lei

PLP – Projeto de Lei Complementar

PLC – Projeto de Lei da Câmara

PJE – Processo Judicial Eletrônico

PJE-JT – Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho

PLS – Projeto de Lei do Senado

SIDH – Sistema Interamericano de Direitos Humanos

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TRT6 – Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

URSS – União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS	13
1 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	17
1.1 Tipologia	17
1.2 Detalhamento da pesquisa em processos judiciais trabalhistas	19
1.3 Detalhamento dos procedimentos de coleta e tratamento dos dados coletados	24
2 FUNDAMENTOS DO ASSÉDIO MORAL PARA OS DIREITOS HUMANOS	25
2.1 Sobre a dignidade da pessoa humana	25
2.2 O trabalho enquanto fenômeno e direito	33
3 DO ASSÉDIO MORAL	40
3.1 Entendendo o assédio moral	40
3.2 Da trajetória do capital a partir da revolução industrial	51
3.2.1 Do Taylorismo ao Pós-Fordismo	52
3.2.2 Teorias clássicas e teorias críticas	59
3.3 O assédio moral nos planos normativo e jurisprudencial	67
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	77
4.1 Perfil da empresa	77
4.2 Discussão dos resultados da análise quantitativa	77
4.3 Análise qualitativa	86
4.3.1 Considerações iniciais	86
4.3.2 Das categorias analíticas	88
4.3.3 Discussão dos resultados da análise de conteúdo	90
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	93
REFERÊNCIAS	95
Apêndice A	102
Apêndice B	111

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O atual momento da trajetória humana se caracteriza, dentre outros aspectos, pelo amplo acesso à informação, seja por meio dos jornais impressos, seja pela televisão e por mídias sociais. Nesse contexto, o indivíduo é exposto, diariamente, a situações em que pessoas têm os seus direitos violados, de forma mais ou menos grave, não raro por meio de atos agressivos. Dentre esses direitos, os direitos humanos.

As discussões acerca de violações de direitos humanos, no meio social e sem a intervenção de especialistas, seja por força de sua formação acadêmica, seja em razão de sua prática profissional, ou ambos, costuma se referir a questões de natureza penal. Assim, o que se verifica de forma intuitiva é que as discussões sobre violações de direitos humanos, especialmente na imprensa e nas mídias sociais, parece se limitar à esfera da violência física, do ilícito penal.

Diante do leque de direitos tidos como direitos humanos – vida, liberdade, segurança pessoal, igualdade perante a lei, nacionalidade etc. – grande é a quantidade de violações de direitos humanos do indivíduo, para além das questões penais.

Ocorre que há outras formas de violação de direitos humanos que se expressam com formas mais sutis de agressão, dentre elas a verbal, a não verbal, o abuso do poder. Essas formas mais sutis se fazem presentes no mundo do trabalho, em especial o trabalho relacionado à relação de emprego nos termos da CLT.

Em razão da atuação do discente na advocacia privada, primordialmente no âmbito da Justiça do Trabalho, chamou sua atenção as reiteradas inclusões de instituições financeiras no polo passivo de ações trabalhistas, nelas incluídas as que possuem pedidos de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral¹.

Acredita-se na relevância dessa percepção em razão de seus contornos sociais e jurídicos, bem como no fato de que as condenações por assédio moral costumam apresentar como um de seus fundamentos a afronta, na relação de trabalho, a dignidade do trabalhador.

Ressalta-se que a dignidade do trabalhador é frequentemente utilizada como fundamento dessas decisões pelo fato de a dignidade da pessoa humana ser um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme o disposto na sua Constituição.

Ademais, no momento em que o Juiz ou Juíza do Trabalho se convence da prática do

¹ O assédio moral e o dano moral serão abordados de forma mais detalhada no decorrer deste trabalho. De antemão, a fim de viabilizar a rápida distinção entre ambos, pode-se afirmar que o assédio moral é o fato social, o fenômeno que pode causar, em suas vítimas, um ou mais males. Pode provocar um dano. O direito admite a existência de mais de um tipo de dano; um deles é o dano moral. Situa-se na esfera pessoal, para além do patrimônio material, palpável; atinge o patrimônio imaterial. Assim, pode-se dizer que o assédio moral é a conduta repudiada pelo direito que, se provocar um dano, pode fazer com que a empresa tenha de indenizar a vítima.

assédio moral, a partir da análise dos fatos apresentados pelo trabalhador, dos argumentos da defesa e das provas² apresentadas pelas partes envolvidas no processo, enquadra o assédio moral como ilícito civil, condenando a empresa em questão a indenizar a vítima – o trabalhador – pelos danos injustamente suportados por ele.

Essa percepção fez surgir a primeira indagação: qual seria a importância relativa do assédio moral no ambiente de trabalho de empresas de grande porte, diante de outros problemas em seu cotidiano? A segunda indagação diz respeito a se o assédio apontado pelos trabalhadores pode ser decorrente da forma como a empresa está estruturada, sua dinâmica organizacional. Mesmo que a resposta à segunda indagação não venha a ser esclarecida na pesquisa realizada, considera-se que são questões relevantes, pois o assédio moral que vitima o trabalhador atinge a sua dignidade, com possíveis consequências sobre sua saúde³ – física e/ou psíquica.

Parte-se da percepção que empresas do setor bancário podem ter um ambiente de trabalho propício à violação de direitos humanos do trabalhador, inclusive em face de sua dinâmica organizacional. Considera-se que tão grave quanto a ocorrência do assédio moral é a possibilidade que esse não seja relacionado a um caso isolado, mas um fenômeno que pode permear o ambiente de trabalho juntamente com outras questões também graves, como doenças relacionadas ao trabalho.

Para isso foi proposto como objetivo geral analisar a importância realtiva do assédio moral enquanto instrumento de violação dos direitos humanos do trabalhador, levando-se em consideração outras graves problemáticas, sob a perspectiva do trabalhador, na atividade bancária. Esse objetivo geral foi desdobrado em dois objetivos específicos, por meio dos quais se pretende apresentar um panorama teórico-normativo que, fornecendo subsídios para a análise dos dados coletados, possibilite o alcance do objetivo geral.

Os objetivos específicos são os seguintes: a) estudar o fenômeno do assédio moral e sua relevância, sob os prismas teórico e jurídico; e b) analisar se o assédio moral se constitui

² Embora cada processo judicial possua uma dinâmica própria, não sendo produzidos os mesmos tipos de provas em cada processo, as partes buscam apresentar como prova documentos diversos, como mensagens de e-mail, documentos internos da empresa e documentos médicos, como os produzidos pelo INSS, além de testemunhas – que se necessário depõem sob juramento – e, se for possível, requerem a realização de perícia médica no trabalhador, inclusive de natureza psicológica ou psiquiátrica. Contudo, não é incomum que as partes celebrem acordo – por meio do qual o banco paga um determinado valor ao trabalhador, sem que isso signifique confissão de culpa ou de veracidade das alegações do autor no processo. Em sendo celebrado o acordo o processo é, em princípio, finalizado – aguardando-se a quitação, pelo Banco, de suas obrigações nesse processo para seu arquivamento.

³ Não obstante o presente trabalho não tenha por foco a medicina do trabalho, observe-se que, nos termos da Constituição da Organização Mundial da Saúde – OMS, a saúde é um princípio basilar para “a felicidade dos povos, para suas relações harmoniosas e para sua segurança” e se constitui em “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”, bem como que “gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social” (OMS, 1946).

em uma temática frequente para os direitos humanos do trabalhador, a partir de uma amostra de processos judiciais trabalhistas movidos por bancários.

Inicia-se com a apresentação dos aspectos metodológicos, a fim de deixar o leitor a par das opções metodológicas de condução da investigação. Em seguida é realizada uma abordagem teórica sobre os direitos humanos no que diz respeito a questões essenciais ao recorte proposto, ou seja, o trabalho. Buscamos refletir sobre a dignidade da pessoa humana, especialmente enquanto fundamento jurídico-constitucional, analisando o trabalho enquanto fenômeno e direito. Em seguida analisamos o trabalho enquanto fenômeno e direito. Essa abordagem teórica e normativa é realizada partindo do entendimento de que estas são questões fundamentais para o estudo do assédio moral a partir da ótica dos direitos humanos.

Posteriormente é realizado estudo sobre o assédio moral. A pesquisa aponta questões tidas como essenciais para o entendimento do assédio moral. Sem deixar de abordar as principais características do assédio moral, avança no estudo da trajetória do capital; a uma apresentando um panorama dessa trajetória a partir do século XIX; a duas tecendo considerações sobre teorias clássicas, ou conservadoras, e críticas no âmbito do direito do trabalho. Ademais, a pesquisa também aborda a questão do assédio moral nos planos normativo e jurisprudencial, inclusive no que diz respeito à responsabilização civil da empresa e ao valor da reparação devida.

A partir de então, tendo sido apresentado um panorama teórico e jurídico-normativo que serve de base à pesquisa, é apresentado um breve perfil da empresa objeto do estudo e, em seguida, passa-se às questões relativas à pesquisa de campo. São apresentados os resultados da pesquisa quali-quantitativa e, então, a correspondente discussão a respeito desses resultados.

Relativamente ao perfil da empresa, entende-se que é importante a sua apresentação para que se tenha uma visualização do seu porte sem que se faça necessário apresentar a identidade da pessoa jurídica em questão, inclusive para resguardar os seus direitos de personalidade. Em tempos de viralização⁴, não raro distorcida, de dados e afirmações nas redes sociais, para atender a interesses diversos mesmo que em prejuízo do autor das afirmações ou do “alvo” dos comentários, por exemplo, em mídias sociais ou *websites* e portais de notícias de credibilidade duvidosa, é essencial ter esse cuidado.

E, se por um lado a pesquisa não abarcou a maioria ou a totalidade dos processos judiciais movidos contra a empresa estudada, seja em meio físico ou eletrônico, por outro está

⁴ Palavra utilizada atualmente para se referir à rápida disseminação de informação nas mídias sociais, especialmente *facebook* e *whatsapp*. A palavra faz referência a vírus, em virtude da forma exponencial com que se alastra durante um certo período de tempo.

baseada na análise qualitativa e quantitativa de processos que não estão mantidos sob segredo de Justiça. Trata-se, portanto, de dissertação cuja pesquisa de campo se debruçou sobre documentos mantidos à disposição do público em geral.

Fica, portanto, a ressalva de que não serão apresentados dados específicos do processo relativos à identidade de quaisquer dos envolvidos.

A proposta foi apresentar um panorama com vistas a embasar, no bojo desta dissertação, as análises decorrentes da investigação empírica. Logo, buscamos apresentar elementos essenciais acerca dessas questões, o que necessariamente importa em apresentar um texto sucinto e, sempre que possível, de leitura leve, deixando a apresentação de um estudo profundo sobre cada um desses temas para os respectivos clássicos e os pesquisadores que os tem como eixo central dos respectivos projetos de pesquisa.

A pesquisa empírica revela, quando analisada juntamente com as demais questões postas no presente texto, a possibilidade de novas reflexões no campo dos direitos humanos do trabalhador.

Ao final, contribuiremos com a produção de conhecimento sobre o trabalho enquanto direito humano em tempos de aparente supervalorização do capital e da empresa em detrimento da dignidade dos reais produtores da riqueza: o trabalhador.

Por fim, considerando-se também o rico material decorrente da coleta de dados de campo e aquele já identificado como existente, mas ainda não coletado (o que possibilita inúmeras pesquisas adicionais, inclusive com outros recortes), e o aprendizado decorrente do planejamento e da realização da pesquisa que permitiu a elaboração desta dissertação, crê-se que o projeto de pesquisa que ora se encerra deixou aberto um campo fértil, seja em estudos de pós-graduação mais avançados, seja no âmbito de grupos de pesquisa.

Ressalta-se, em tempo, que pela forma como foi conduzida a pesquisa, seja no que diz respeito ao referencial teórico, seja com relação à pesquisa de campo e os aspectos metodológicos correspondentes, não se entende como oportuna uma abordagem a partir do olhar das práticas restaurativas, não obstante estudos futuros poderão propor esse tipo de análise com vistas a tratar da questão do assédio moral a partir de um outro interessante olhar.

Buscamos, portanto, estudar o assédio moral a partir de um arcabouço teórico e jurídico que, com o suporte em dados obtidos a partir da análise de processos judiciais trabalhistas, permitisse realizar inferências sobre os direitos humanos do trabalhador para além da dogmática.

Por todo o exposto, acreditamos que a investigação realizada se justifica no âmbito da linha de pesquisa teoria e fundamentos de direitos humanos, do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da UFPE.

1 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Neste capítulo são explicitadas as opções metodológicas utilizadas na pesquisa realizada.

1.1 Tipologia

No que diz respeito à natureza dos dados, a partir da amostragem que foi realizada em campo, pode-se afirmar que a pesquisa é quali-quantitativa.

O aspecto quantitativo decorre do fato de que não se tratou de mera coleta de processos e a análise de seus conteúdos. Até que se pudesse chegar à amostra cujos processos são objeto de análise qualitativa, foi preciso realizar separação e contagem de processos amostrados. Vale ressaltar que os dados que se mostravam relevantes para fins de catalogação não foram previamente definidos, mas se revelaram na medida em que ia sendo realizada a coleta e sua análise preliminar.

Ademais, a análise quantitativa dos resultados da coleta permitiu estabelecer a importância relativa desses resultados, a exemplo da relevância quantitativa dos processos de assédio moral em relação ao total de processos coletados e em comparação com processos em que há pedidos de dano moral por outras motivações. Essas análises podem apontar, inclusive, caminhos para novas pesquisas e reflexões acerca do cenário laboral no setor bancário.

Ocorre que não se mostra adequado o uso exclusivo de métodos quantitativos para analisar as questões tratadas nesta pesquisa. Nesse sentido,

O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam e suas ações (CHIZZOTTI, 2008, p. 79).

Já a natureza qualitativa da pesquisa decorre do fato de que parte dos processos tem o seu conteúdo analisado, sendo objeto de estudo elementos subjetivos como sentimentos, valores, comportamentos, critérios, opiniões e perspectivas dos sujeitos envolvidos em processos judiciais trabalhistas, nos quais há pedidos de reparação civil em face da ocorrência de assédio moral.

Já no que se refere aos objetivos se trata de uma investigação do tipo exploratório-descritiva.

O aspecto exploratório resulta da necessidade de se realizar uma pesquisa de base a fim de mapear o entendimento da doutrina acerca do assédio moral enquanto mecanismo de violação dos direitos humanos, em especial dos bancários.

Já o aspecto descritivo da pesquisa é consequência da necessidade de caracterizar os eventos investigados, a fim de que, descritas as relações entre os conceitos, as normas e os dados obtidos na pesquisa de campo, seja possível realizar a análise necessária à consecução dos objetivos propostos.

Por fim, no tocante aos sujeitos da investigação proposta, são eles: o empregado, o empregador, as testemunhas e o Juiz Federal do Trabalho.

Foram utilizadas técnicas de documentação indireta, englobando pesquisas bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio de revisão de literatura, via leitura de livros e artigos publicados em periódicos físicos e eletrônicos, a partir de um eixo teórico central, o assédio moral, e um eixo transversal (questões sociológicas e jurídicas), esse com dois componentes: a dignidade humana e o labor.

O eixo central tem como referencial o pensamento de um conjunto de autores, e não de um autor específico, haja vista que em função das abordagens de cada um deles acabam por ser, em relação aos demais, complementares. Assim, temos como eixo teórico referencial o conhecimento produzido por Marie-France Hirigoyen (2012) e José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli e Marcos Júlio Olivé Malhadas Júnior (2015), dentre outros.

Com relação aos eixos transversais, também foi preciso utilizar mais de um autor, em face de que não foi utilizado, assim como no eixo teórico central, o pensamento de apenas um autor. A respeito da dignidade humana foram utilizados textos de autores como Ingo Wolfgang Sarlet (2012) e Luis Roberto Barroso (2014). Ao tratar de dignidade da pessoa humana também se fez referências à fraternidade, conforme o pensamento de Ana Maria de Barros (2012).

É importante ressaltar a referência ao pensamento de Immanuel Kant, conforme referido por João Costa Ribeiro Neto (2013) e, também, a pensadores ligados ao estudo do diálogo e das relações humanas, a exemplo de Martin Buber (1977) e Hans-Georg Gadamer (2001), embora o presente estudo não tenha como objeto uma abordagem estritamente filosófica da dignidade humana. Não obstante, entendemos essencial – ao tratar de questões como dignidade e relações interpessoais – fazer referências a esses pensadores.

Os eixos transversais também exigiram o estudo de questões ligadas à trajetória do capital, teorias clássicas (ou conservadoras) e teorias críticas, e as pressões pela flexibilização das normas de proteção do trabalho e do *welfare state*. Nesse campo, apoiamos-nos em textos produzidos, especialmente, por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2012, 2016), Fábio Túlio Barroso (2009, 2010), Juliana Teixeira Esteves (2015) e Ricardo Antunes (2009).

Já a pesquisa documental foi conduzida por meio de coleta de informações em legislação, em decisões judiciais e em processos judiciais trabalhistas.

A pesquisa de legislação e de decisões judiciais incluiu a análise da CR/88 e outras normas de interesse, seja no âmbito dos direitos humanos (em especial o trabalho), seja no que diz respeito ao assédio moral.

Quanto às decisões judiciais, foram pesquisadas via internet decisões judiciais de TRTs, do TST e do STF. Adverte-se que a pesquisa de decisões judiciais em Tribunais se deu de forma pontual, com vistas a apresentar, em partes específicas do texto, o entendimento de uma Turma de um Tribunal acerca de um determinado ponto (sendo certo que pode haver o surgimento de resultados diversos se realizada pesquisa jurisprudencial a partir de critérios relacionados a uma pesquisa de campo, com recortes espacial e temporal).

Essa ressalva é importante por não ser incomum a existência de divergência de decisões, sobre um mesmo tema, entre Turmas de um mesmo Tribunal ou de Tribunais distintos, a depender do tema analisado, da composição da Turma, do momento histórico e do conjunto de provas e alegações apresentados pelos litigantes⁵.

Passamos, então, a detalhar os procedimentos metodológicos acerca da pesquisa em processos judiciais trabalhistas.

1.2 Detalhamento da pesquisa em processos judiciais trabalhistas.

Esclarece-se, de logo, que foram omitidas informações que pudessem contribuir na identificação da empresa pesquisada. Em substituição, apresenta-se o seu perfil – o que se entende seja suficiente para situar a empresa como banco comercial, ou de varejo, de grande porte e, assim, contextualizar as análises realizadas na pesquisa.

Foram realizados dois recortes (espacial e temporal), necessários à exequibilidade da pesquisa em tempo hábil.

O conjunto de processos resultante desse recorte, exceto aqueles com impossibilidade de acesso a conteúdo, foram objeto de análise quantitativa. Dentre esses, foram selecionados aqueles em que o trabalhador, empregado ou ex-empregado do banco, requer indenização por danos morais. Esses processos compõem a amostra objeto de análise qualitativa. Essa questão metodológica será pormenorizada.

De início, é importante ressaltar que grandes bancos comerciais de varejo⁶ (doravante apenas bancos) são réus em uma grande quantidade de processos. Não foi possível constatar

⁵ A CR/88 dispõe sobre o Poder Judiciário, e sua organização, a partir do artigo 92 (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 38-48). Ademais, cada Tribunal possui seu Regimento Interno, e outras normas internas, onde se explicitam de forma pormenorizada as normas relativas a seu funcionamento.

⁶ Segundo matéria publicada no *website* Valor Econômico, pesquisa realizada por grupo de economistas identificou “três modelos de negócio” no que diz respeito a instituições bancárias: “o banco comercial financiado principalmente pelos depósitos de varejo, o banco comercial de atacado que recorre ao mercado de capitais para se financiar e o banco de ‘trading’, essencialmente ativo nos mercados financeiros” (MOREIRA, 2014).

se existem processos contra bancos em todas as cidades em que a Justiça do Trabalho possui instalações no estado de Pernambuco. Ocorre que a CLT estabelece, em seu artigo 651⁷, *caput*, que o processo trabalhista é movido, em regra, contra a empresa no local em que o empregado presta(va) serviços (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 885).

Portanto, é possível presumir que haja processos trabalhistas contra bancos em todas as cidades em que existam Varas do Trabalho e, claro, funcionamento de empresas do setor bancário.

Conforme consulta realizada no *website*⁸ do TRT6, esse possui Varas do Trabalho nas cidades indicadas na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Relação de Varas do Trabalho em Pernambuco

Cidade	Número de Varas
Recife	23
Jaboatão dos Guararapes	05
Olinda	03
Caruaru	03
Ipojuca	03
Goiana	03
Petrolina	03
Barreiros	02
Cabo de Santo Agostinho	02
Igarassu	02
Nazaré da Mata	02
Palmares	02
Paulista	02
Ribeirão	02
Araripina	02

⁷ “Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. § 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. § 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário. § 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 885).

⁸ <http://goo.gl/2ZUVbN>

Belo Jardim	01
Carpina	01
Catende	01
Escada	01
Garanhuns	01
Limoeiro	01
Pesqueira	01
Salgueiro	01
São Lourenço	01
Serra Talhada	01
Timbaúba	01
Vitória de Santo Antão	01
Floresta (posto avançado)	01
Sertânia (posto avançado)	01

Fonte: (BRASIL, a)

Essas Varas foram sendo criadas gradualmente, conforme o aumento da demanda da população e a correspondente necessidade de o Poder Judiciário se fazer presente com vistas a proceder à prestação jurisdicional. Nesse sentido (BRASIL, b):

Figura 1 – Leis que resultaram na criação das Varas de Pernambuco

Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST
Varas do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região/PE

Leis de Criação das Varas do Trabalho

Número da Lei	Data de Publicação	Quantidade de VT
2.279	03/08/1954	02
4.088	12/07/1962	02
5.650	11/12/1970	08
7.471	30/04/1986	08
7.729	16/01/1989	04
8.432	11/06/1992	10
10.770	21/11/2003	19
12.476	02/09/2011	08
2.279	03/08/1954	09
Total		70

Fonte: (BRASIL, b)

É importante, ainda, esclarecer que:

- os processos trabalhistas possuem sua distribuição para as vinte e três Varas de forma automática e aleatória⁹, por meio de sistema informatizado.
- até 2013 os processos tramitavam em meio físico (papel). A partir de 2013 a tramitação se deu de forma eletrônica, via internet, por meio do PJE.
- parte dos processos que tramitavam em papel foram, por determinação judicial, convertidos para o meio eletrônico, por razões cuja análise excede os objetivos desta pesquisa.
- o sistema informatizado do PJE, como ocorria com os processos físicos, distribui aleatória e automaticamente, para as Varas do Trabalho do Recife, todos os processos distribuídos, ou autuados, pelos advogados. O advogado não escolhe a Vara; diversamente, apenas acessa o sistema do PJE e distribui a sua petição inicial nesse sistema, nele indicando a cidade em cujas Varas do Trabalho deve tramitar o processo, ficando a cargo do sistema do PJE direcionar o processo para essa ou aquela Vara do Trabalho, em regra independentemente de qual a empresa ré ou a matéria tratada no processo.

Portanto, é possível presumir que os processos movidos contra bancos são distribuídos de forma relativamente equitativa entre todas as varas do trabalho do Recife.

A partir dessas considerações, foram levantados os quantitativos de dois dos três bancos com o maior número de processos trabalhistas distribuídos, contra si, perante o TRT6.

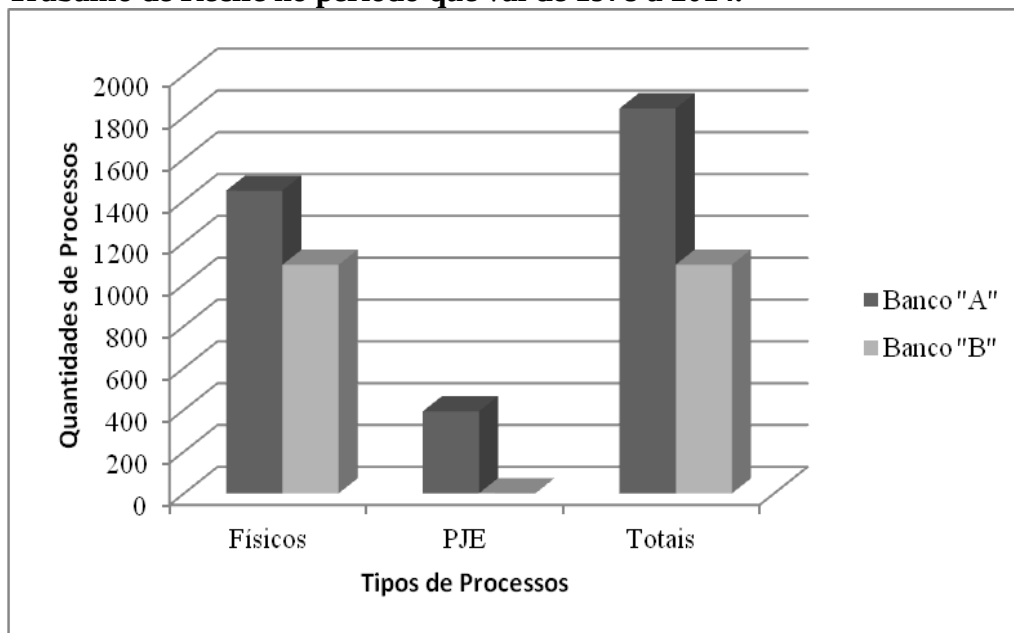
Ao analisar os quantitativos e os tipos de processo se verificou que um desses bancos, que doravante será denominado apenas de Banco A ou Empresa, possuía – em comparação com o outro banco, doravante apenas Banco B – uma grande quantidade de processos em tramitação no PJE.

Considerando-se as 23 Varas do Trabalho de Recife, foram distribuídas, contra o Banco A, de 1978 até 2014, 1.841 processos trabalhistas, sendo 393 no modo eletrônico e 1.448 no modo físico. Já contra o Banco B foram distribuídos de 1982 até 2014, 1.094

⁹ O CPC de 1973 determinava, em seu artigo 252, que “será alternada a distribuição entre juízes e escrivães, obedecendo a rigorosa igualdade” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 377). Essa regra foi mantida no CPC atualmente em vigor, o qual determina, em seu artigo 285, *caput*, que “a distribuição, que poderá ser eletrônica, será alternada e aleatória, obedecendo-se rigorosa igualdade” (OAB, 2015, p. 226). A respeito das regras do CPC de 2015, impondo regras como alternância, aleatoriedade, igualdade e publicidade, é importante ressaltar a sua importância. Nesse sentido, “O art. 285 do novo Código prevê alguns critérios envolvendo a distribuição (que pode ser eletrônica ou física): (a) esta deverá respeitar a necessária alternância entre os juízes competentes, de modo a não sobrecarregar um em relação a outro; (b) deverá ser aleatória, já que a competência, como corolário do direito ao juiz natural, não pode ser objeto de direcionamento ou favorecimento; (c) deverá respeitar rigorosa igualdade, impedindo que determinado juiz seja receba mais processos do que outro, se ambos detêm a mesma competência para as causas; (d) por fim, a lista de distribuição deverá ser pública, permitindo, portanto, o controle pela sociedade, pelas partes e pelo Ministério Público e Defensoria Pública (art. 289)” (OAB, 2015, p. 229). Por sua vez, a Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, determina em seu artigo 10 – no tocante à distribuição de ações judiciais – que “A distribuição da petição inicial [...] podem ser feitas diretamente pelos advogados [...] sem necessidade da intervenção do cartório ou da secretaria judicial, situação em que a autuação deverá se dar de forma automática, fornecendo-se recibo eletrônico de protocolo” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 1511). Em vista dessa Lei foi instituído o PJE-JT. A Resolução nº 136/2014, publicada em 24.04.2014 e republicada em 14.05.2014, manteve no âmbito do PJE-JT o comando legal do CPC, no que diz respeito, especialmente, à distribuição de processos judiciais, como disposto em seu artigo 26, *caput* (COSTA FILHO, 2016, p. 697).

processos trabalhistas, sendo 01 no modo eletrônico e 1.093 no modo físico¹⁰.

Figura 2 - Comparação do número de processos distribuídos, por meio físico e via PJE, contra os Bancos A e B, considerando-se as 23 Varas do Trabalho de Recife no período que vai de 1978 a 2014.



Fonte: O autor - Dados da pesquisa (2017).

O primeiro critério para realizar o recorte da amostra a ser obtida foi a possibilidade de acesso remoto aos processos judiciais, permitido pelo PJE, o que facilita sobremaneira a consulta a esses documentos. Uma vez que contra o Banco B foi distribuído, no período considerado, apenas um processo via PJE, direcionou-se a pesquisa para o Banco A.

Atendido o primeiro critério restava realizar, ainda, os recortes temporal e espacial.

O recorte temporal foi definido a partir do primeiro processo que tramitou no PJE, que corresponde a um processo de 2001, ou seja, já na vigência da CR/88.

Já o recorte espacial corresponde a aproximadamente 1/3 das Varas do Trabalho da cidade do Recife; no caso, foi definido que seriam analisados os processos distribuídos da 16ª à 23ª Varas do Trabalho de Recife.

Portanto, a amostra é composta por processos distribuídos, via PJE, para uma de oito Varas do Trabalho do Recife, sendo essas da 16ª à 23ª. Ao realizar o recorte espacial e por tipo de processo, o recorte temporal ficou limitado a processos distribuídos de 2009 a 2014.

A amostra correspondente, assim, a 136 processos. Desse total não foi possível analisar um total de 13, em razão de erro de sistema.

¹⁰ Há processos em que o Banco A ou o Banco B integram o polo passivo da ação com outras empresas, sejam bancos ou empresas prestadoras de serviço; no caso destas, em regra, trata-se de processos movidos por trabalhadores terceirizados que buscam obter, por meio do processo, o vínculo empregatício com o banco e o consequente pagamento dos valores que teriam recebido, desde o início do vínculo laboral, se fossem contratados como bancários.

Em síntese, a pesquisa de campo resultou em uma amostra correspondente a 34,60% dos processos distribuídos, via PJE, contra o Banco A nas Varas de Trabalho de Recife de 2009 a 2014. A relação desses processos consta no apêndice A.

No que diz respeito aos aspectos metodológicos da pesquisa qualitativa, serão apresentados em apartado no último capítulo.

1.3 Detalhamento dos procedimentos de coleta e tratamento dos dados coletados

Sob o ponto de vista operacional, no tocante à seleção e tratamento dos dados desde a sua obtenção junto à Justiça do Trabalho, foram realizados os seguintes procedimentos:

- Convertido arquivo pdf para Excel, de processos contra o Banco B, obtendo arquivo com duas planilhas: 01 com processos PJE, totalizando 20 processos em 24 linhas, e outra com processos apenas físicos, totalizando 1173 linhas (correspondente a 1099 processos).
- Convertido arquivo pdf para Excel, de processos contra o Banco A, obtendo arquivo com duas planilhas: 01 com processos PJE, totalizando 772 processos em 840 linhas, e outra com processos, em princípio, apenas físicos, totalizando 1583 linhas (correspondente a 1456 processos).
- Feita cópia de segurança do arquivo relativo ao Banco B e retiradas linhas que separaram grupos de arquivos, a fim de permitir o tratamento dos dados (o que não é possível quando há linhas intermediárias com colunas mescladas).
- Criadas as colunas Vara e Ano e Tipo de Processo (Físico ou PJE)
- Aplicados filtros.
- Lançados, a partir dos dados existentes, o ano, a vara e o tipo de processo nas colunas respectivas, para facilitar a organização em grupos de dados.
- Feita cópia de segurança do arquivo do Banco A e retiradas linhas que separaram grupos de arquivos, a fim de permitir o tratamento dos dados (o que não é possível quando há linhas intermediárias com colunas mescladas)
- Criadas as colunas Vara e Ano.
- Aplicados filtros.
- Lançados, a partir dos dados existentes, o ano, a vara e o tipo de processo nas colunas respectivas, para facilitar a organização em grupos.
- Realizado o download de processos contra o Banco X via PJE.
- Realizada análise quantitativa, com discussão de resultados.
- Separados os processos com pedidos de danos morais por assédio, exclusivamente, a fim de compor amostra visando à realização de análise qualitativa.
- Realizada análise qualitativa, com discussão de resultados

Foi realizada em uma das disciplinas do mestrado uma leitura exploratória-piloto de, ao menos, um processo trabalhista, com vistas a se buscar estabelecer as categorias de dados que viabilizariam a pesquisa qualitativa futura. No entanto, o processo em questão era relativo a outro Banco, diverso dos Bancos A e B. Assim, optou-se por estabelecer as categorias da análise quantitativa quando do início do tratamento dos dados coletados e da análise documental, o que será explicado adiante.

2 FUNDAMENTOS DO ASSÉDIO MORAL PARA OS DIREITOS HUMANOS

2.1 Sobre a dignidade da pessoa humana

Os estudiosos dos direitos humanos concordam, de forma ampla, que não se trata de direitos revelados, mas, assim como os demais, construídos (LAFER, 1997, p. 6); são direitos que têm sua origem na dor (VIOLA, 2015, informação verbal).

E, assim como os direitos humanos, também os valores a eles ligados tiveram sua construção ao longo do tempo. Assim é que o entendimento acerca da dignidade da pessoa encontrou diversas perspectivas de abordagem ao longo da história, em face das variadas correntes de pensamento, seja filosófico, seja jurídico.

Podemos afirmar, em linhas gerais, que a dignidade foi tratada, inicialmente, pelos gregos, tendo como pensadores mais relevantes (com todas as reservas que o uso da expressão relevante possui) Platão e Aristóteles. Outros filósofos também trouxeram contribuições, na história do pensamento, para a construção filosófica desses conceitos, a exemplo dos Estóicos e de Cícero (SIQUEIRA, PICCIRILLO, 2009).

O pensamento de Platão e de Aristóteles é reiteradamente afirmado como sendo essencial para a formação da base cultural que, desde a Grécia Antiga, chega aos nossos dias (PELÉ, 2006, 105). Por meio do pensamento de Platão se iniciou o processo de reconhecimento do caráter distintivo do ser humano em relação aos outros animais. Um dos traços da natureza humana, que distingue o homem dos demais seres vivos, é a sua racionalidade. O outro é sua dimensão divina, revelada pela racionalidade, uma vez que “o Homem possuía dita faculdade em virtude de sua alma que revelava seu parentesco com o divino e a possibilidade de se elevar ao seu encontro” (PELE, 2006, p. 101, tradução nossa)¹¹.

Importante, ainda, o surgimento dos rudimentos do conceito de consciência individual. Assim, o surgimento da ideia de indivíduo dotado de racionalidade e consciência individual levou ao pensamento abstrato e, em consequência, à capacidade do surgimento de conceitos como o de virtude (PELE, 2006, p. 102-103). Para Aristóteles, por sua vez, os Homens são seres “dotados de vontade, que se projetavam em sua existência e que configuravam desde sua autonomia o tipo de vida que podiam e queriam levar” (PELE, 2006, p. 219, tradução nossa)¹².

O instituto da dignidade sofreu influência, em sua trajetória, de inúmeros pensadores. Dentre esses se pode apontar, a exemplo, o pensamento de Cícero, que

defendia que era responsabilidade individual aliviar a vulnerabilidade alheia.

¹¹ “el Hombre poseía dicha facultad en virtud de su alma que revelaba su parentesco con lo divino y la posibilidad de elevarse hacia él” (PELE, 2006, p. 101).

¹² “dotados de voluntad, que se proyectaban en su existencia y que configuraban desde su autonomía el tipo de vida que podían y querían llevar a cabo” (PELE, 2006, p. 219).

Essa responsabilidade estava fundada no pertencimento comum ao gênero humano, o que requeria que cada um tivesse sua integridade protegida para que o conjunto fosse unido (PELE, 2006, p. 364, tradução nossa)¹³

Segundo Luís Roberto Barroso, Cícero teria sido “o primeiro autor” a utilizar a expressão dignidade humana de forma associada à razão e à “capacidade de tomar livremente decisões morais”, haja vista que

Cícero foi bastante influenciado por um autor grego, Panécio de Rodes, citado diversas vezes em *De Officiis*. O texto grego, contudo, foi perdido e, dessa forma, o escrito de Cícero permanece como o primeiro uso documentado da expressão “dignidade do homem” (BARROSO, 2014, p. 16).

Antonio Pelé também ressalta o pensamento de Sêneca, em especial com relação à questão da condição humana (PELE, 2006, p. 536), rechaçando a violência e a crueldade como reflexo da consciência e da vulnerabilidade humana, tanto a própria quanto a do outro (PELE, 2006, p. 538). Pele aponta que

apesar de reconhecer esta dignidade, não criticou a instituição da escravidão; humanizou-a sem a por abaixo. Com efeito, o que atentava contra a dignidade humana eram a violência e a crueldade que de que padeciam os escravos, mas não sua função [...] os seres humanos eram dignos *porque* eram iguais, quando a concepção contemporânea implica o oposto: os seres humanos são todos dignos *então* são iguais (PELE, 2006, p. 549, tradução nossa)¹⁴.

Vale registrar que Cícero influenciou sobremaneira a formação do direito romano a partir do pensamento grego. Essa construção foi lenta, mas permite que se perceba a influencia do pensamento grego desde Pláto até o tratamento da dignidade pelo pensamento medieval, essencialmente ligado à cristandade. De fato,

o direito romano, depois de Cícero, pondo em evidência a importância dos elementos subjacentes às regras jurídicas, plasmou, através da razão e da natureza humana, em princípios eternos, não o formalismo da lei, mas seu conteúdo jurídico através do anterior legado estoico-aristotélico [...] legou, ao mundo ocidental contemporâneo, sua mais específica técnica de juridicidade: a dos fundamentos éticos da norma abstrata, na ausência dos quais é impossível a qualidade axiológica justa da norma positiva (LITRENTO, 1982, p. 106).

Assim, pode-se entender a dignidade humana, entre o período helênico e a Idade

¹³ “defendia que era de la responsabilidad individual aliviar la vulnerabilidad ajena. Esta responsabilidad descansaba em la común pertenencia al género human que requeria que cada uno tuviera su integridad protegida para que el conjunt fuese unido” (PELE, 2006, p. 364).

¹⁴ “a pesar de reconocer esta dignidad, no criticó la institución de la esclavitud; la humanizo sin derrocarla. Em efecto, lo que atentaba a la dignidad humana eran la violencia y la crueldad que padecían los esclavos pero no su función [...] los seres humanos eran dignos *porque* eran iguales, cuando la concepción contemporánea implica lo contrario: los seres humanos son todos dignos *entonces* son iguales” (PELE, 2006, p. 539).

Média, agora com a ascensão do cristianismo e seus pensadores, como um contributivo essencial na formação dos fundamentos filosóficos do direito romano, o que se mostra relevante em face da influência do direito romano ao longo do tempo e inclusive no direito brasileiro.

A Idade Média e, por consequência, o pensamento cristão permitiram o surgimento de uma nova perspectiva de análise: a teológica, destacando-se as contribuições de Agostinho de Hipona e de Tomás de Aquino, ambos pensadores ligados à Escola Jusnaturalista. Assim é que a dignidade passou a poder ser estudada por dois vieses: o ontológico e o ético:

é possível refletir sobre o seu significado por dois caminhos: o ontológico e o ético. Através da via ontológica, pode-se conhecer uma realidade específica entre outras, que é a de ser pessoa. A via ética, por sua vez, permite pensar as razões alegadas para dizer que alguém é digno (SOARES, 2010).

Dentre os filósofos que tratam do conceito de dignidade, já na Idade Moderna, destaca-se Immanuel Kant. Isso porque, após uma longa influência teológica no pensamento filosófico, Kant desenvolve postulados que conferem à dignidade um status moral. Em outras palavras, a condição humana “gera um dever de tratar o ser humano com consideração e, ao mesmo tempo, de reconhecer que a condição de nenhum sujeito é intrinsecamente superior à de outro sujeito (RIBEIRO NETO, 2013, p. 35).

Não obstante, o pensamento de Kant encontra autores que sugerem seja apreendido com reservas, em face de que seria insuficiente, para os tempos atuais, o pensamento kantiano acerca de liberdade racional (QUEIROZ, 2005), o que sugere a leitura de pensadores posteriores a Immanuel Kant, a exemplo de Habermas.

Indo além da formação do conceito ao longo da história do pensamento, entendemos que mais importante do que conceituar com precisão o que é dignidade da pessoa, para os fins deste estudo, é tratar de sua importância e papel enquanto princípio jurídico.

Essa importância é evidente em face da ampla incorporação do princípio da dignidade humana pelas Constituições de diversos países:

Em relação ao Direito Constitucional doméstico, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, inúmeras constituições vieram a apresentar uma linguagem que exige a proteção da dignidade, sendo esse o caso de países como Alemanha, Itália, Japão, Portugal, Espanha, África do sul, Brasil, Israel, Hungria e Suécia, entre muitos outros. Em alguns países, referências à dignidade humana são feitas em preâmbulos de constituições, como ocorre com Irlanda, Índia e Canadá. No Canadá, por exemplo, apesar da inclusão da dignidade no preâmbulo e não no texto principal da Constituição, a Suprema Corte tem empregado o conceito de dignidade em diversas decisões. Em outros países, como Estados Unidos e França, não há referência textual à dignidade na constituição, o que não impede a Suprema Corte e o Conselho Constitucional de invocarem a sua força normativa e argumentativa nas

decisões que profere (BARROSO, 2014, p. 20-21).

Não obstante, o entendimento da necessidade de utilização da dignidade da pessoa humana como fundamento ou conceito jurídico não é unânime. E, para tanto, apresentam diversos argumentos. Dentre eles, de que não se encontra nos textos constitucionais de forma universal; de que, como no caso dos Estados Unidos da América, “não é um conceito enraizado na tradição” (BARROSO, 2014, p. 56).

Ainda no caso americano, “que esse conceito marcadamente europeu poderia enfraquecer o constitucionalismo americano que se baseia em direitos individuais e não em valores comunitários” (BARROSO, 2014, p. 56-57). Mais; a “ausência de um significado suficientemente específico e substantivo de dignidade humana e seu subsequente abuso, especialmente no campo da bioética” (BARROSO, 2014, p. 57).

Apesar da validade das críticas e oposições, alinhamo-nos a aqueles que entendem ser a dignidade da pessoa fundamento válido e necessário na construção, alteração, interpretação e aplicação de normas jurídicas. A esse respeito:

a dignidade humana, não menos do que inúmeros outros conceitos cruciais, precisa de boa teoria, debate público, consenso sobreposto e juízes prudentes. O trabalho a ser feito consiste em encontrar um conteúdo mínimo para a dignidade humana, que possa garantir a sua utilização como um conceito significativo e consequente, compatível com o livre arbítrio, com a democracia e com os valores seculares (laicos) (BARROSO, 2014, p. 57).

No que diz respeito ao direito interno, temos que a Carta Magna de 1988 incorporou as influências dessa trajetória, seja dos direitos humanos, seja do conceito de dignidade, em seu texto normativo. Diferentemente da fraternidade, que se encontra no preâmbulo, a dignidade foi alçada ao mais elevado patamar na norma constitucional: a dignidade da pessoa humana se encontra elencada, no artigo 1º¹⁵, III, da CR/88 como um dos fundamentos da República enquanto Estado que se pretende Democrático de Direito. (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 7).

A dignidade da pessoa humana também encontra previsão em outras partes da Carta republicana. A dignidade é considerada, pela Constituição de 1988, um dos princípios do planejamento familiar e na forma de o Estado garantir o exercício desse direito (art. 226¹⁶, §

¹⁵ “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: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 7).

¹⁶ “Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. [...] § 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada

7º) (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 74). Ademais, estabelece como dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito, dentre outros, à dignidade (art. 227¹⁷, *caput*¹⁸) (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 74). Determina que é dever da família, da sociedade e do Estado defender a dignidade, dentre a dignidade dos idosos (art. 230¹⁹, *caput*) (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 74-75).

Essas são as quatro menções da CR/88 à dignidade, sendo a primeira expressa em relação à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e as demais apenas ao termo dignidade.

O que se torna essencial ressaltar é que a inclusão da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República possui alta relevância em face de que a interpretação de todo o ordenamento constitucional deverá levá-la em conta:

as interpretações dos demais princípios constitucionais, bem como dos direitos fundamentais deverão se realizadas em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana. Esse pressuposto favorece que cada ser humano seja respeitado na sua integralidade, de modo a ter sua dignidade protegida e amparada na sua totalidade. Assim sendo, a ignorância ao princípio da dignidade humana amotina contra todo sistema constitucional e consequentemente, contra todos seus valores fundamentais (MARREIRO, 2013, p. 5-6).

A dignidade da pessoa enquanto fundamento republicano é a base jurídico-normativa que orienta, ou deveria orientar, a atuação dos diversos setores da sociedade, tanto na esfera pública quanto privada, com vistas a efetivar e proteger os direitos fundamentais.

Vale ressaltar que há autores que entendem que direitos humanos são distintos dos direitos fundamentais. Os direitos humanos seria aqueles reconhecidos no âmbito do direito internacional como inerentes à condição do homem enquanto ser, e que não encontram limites nas fronteiras dos Estados. Já os direitos fundamentais seriam os direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico-constitucional. (ANDRADE, 2008, p. 16).

Sob o prisma teórico a questão pode eventualmente se apresentar relevante, posto que nesse contexto os direitos humanos seriam

qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 74).

¹⁷ “Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 74).

¹⁸ Expressão de origem latina que significa cabeça. Segundo o Manual de Redação da Presidência da República, quando o assunto tratado em um artigo de norma jurídica requerer discriminações, o enunciado comporá o *caput* do artigo, e os elementos de discriminação serão apresentados sob a forma de incisos (BRASIL, 2002).

¹⁹ “Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 74-75).

processos de luta - social, política, cultural, jurídica, econômica - pelo acesso igualitário e não hierarquizado a priori aos bens materiais e imateriais, a uma vida digna de ser vivida, sejam eles de expressão, convicção religiosa, educação, moradia, meio ambiente, cidadania, alimentação, dentre tantos outros. A teoria da reinvenção defende uma concepção integral de direitos, que supera a divisão entre direitos individuais, sociais, econômicos e culturais. Reivindica, então, três tipos de direitos: direito à integridade corporal, à satisfação das necessidades e ao reconhecimento à diferença (CADEMARTORI, GRUBBA, 2012, p. 8).

Seguindo-se por essa linha de raciocínio se poderia afirmar que os direitos humanos seriam o ponto de partida para o surgimento das normas relativas a direitos fundamentais, no ordenamento jurídico interno dos países, a exemplo dos direitos contidos na CR/88 que, em seu Título II, trata dos direitos e garantias fundamentais, com a seguinte organização: dos direitos e deveres individuais e coletivos, dos direitos sociais, da nacionalidade, dos direitos políticos e dos partidos políticos (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 8-15).

Não obstante, o que parece relevante de fato, especialmente nos tempos atuais, é a necessidade de, indo além da discussão teórica acerca de se um determinado direito é humano ou fundamental, refletir acerca da sua efetividade. Veja-se, inclusive, que o artigo 7º²⁰, *caput*, da CR/88, ao tratar dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, prevê a possibilidade da existência de outros direitos – além daqueles dispostos no mesmo artigo 7º - voltados à melhoria da condição social desses trabalhadores; e, frise-se, o artigo 7º da CR/88 está inserto no Título II, da CR/88, o qual dispõem sobre os direitos e garantias fundamentais (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 12).

Ressalta-se: ao se referir a outros direitos que não os do próprio artigo 7º, não há menção ao tipo de direito, mas ao seu objetivo: melhorar a condição social do trabalhador. Para tanto parece importante, quando não essencial, tratar da questão da efetividade dos direitos sociais, sejam eles considerados, sob o prisma teórico, um direito fundamental ou um direito humano, seja emanado do ordenamento jurídico interno ou incorporado ao arcabouço jurídico pátrio a partir do plano do direito internacional.

Entendemos, contudo, que não se pode falar em dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento da República, sem ter em mente os valores e princípios que constam no preâmbulo da Carta Magna, dentre os quais destacamos a fraternidade.

O conceito de fraternidade está intrinsecamente ligado ao de dignidade da pessoa enquanto valores que orientam não só o agir dos atores sociais, mas principalmente o proceder institucional e as normas que fundamentam a atuação do Estado. De fato, não é à toa que tanto

²⁰ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...)” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 12).

a dignidade da pessoa humana quanto à fraternidade possuem menção expressa na Constituição de 1988.

A fraternidade encontra sua mais forte expressão, sob o aspecto político, a partir da Idade Moderna, como um dos três princípios da Revolução Francesa: Liberdade, Igualdade e Fraternidade. Todavia, e diferentemente dos outros princípios, a fraternidade parece não ter logrado um alcance, de forma clara e evidente, enquanto princípio político tendente a nortear as relações entre Estados e entre atores sociais em um mesmo Estado. (BARROS, 2012).

Diferentemente da fraternidade, os outros valores da Revolução Francesa encontraram grande repercussão e utilização ideológica, em especial no século XX. Enquanto a liberdade constituía um dos fundamentos dos Estados mercantilistas e, no século XX, neoliberais, servindo como um dos fundamentos para políticas das potências capitalistas, destacando-se a influência geopolítica dos Estados Unidos da América, a igualdade era, por sua vez, utilizada como fundamento para a ideologia que levou ao surgimento da URSS (BARROS, 2012).

Para Barros,

nem o liberalismo cumpriu sua promessa de que onde o homem fosse livre, necessariamente chegaria o mercado e a ciência que o tornariam livre da ignorância e da miséria. Em nome dessa liberdade oprimiu os trabalhadores, dominou as nações mais pobres, produziu o subdesenvolvimento, produziu guerras terríveis, disseminou o eurocentrismo, o racismo, reduzindo muitos homens a escravidão ou à produção em grande escala, países e pessoas transformadas em objetos de interesse econômicos. Outros em nome da igualdade, optaram por um modelo alternativo e socialista, sem classes, sem propriedade privada e com um Estado controlador. Em nome da igualdade vimos surgir regimes totalitários cruéis, dizimadores de qualquer oposição, de qualquer crítica, silenciador de intelectuais e violadores de direitos humanos. A miséria e a desigualdade do liberalismo e o autoritarismo dos regimes comunistas mataram a vida política de milhares dos seus cidadãos. Ou por destiná-los a miséria como humanos sem direitos ou como prisioneiros ou traidores de Estado, sem direito a liberdade política (BARROS, 2012, p. 112-123)²¹.

De fato, uma “polarização entre “direitos de igualdade” e “direitos de liberdade” continua sendo uma das grandes questões não resolvidas do debate atual sobre os direitos humanos” (TOSI, 2003, p. 8).

Não obstante ter sido relegada a um segundo plano, a fraternidade não deixou de ser preocupação de alguns setores da sociedade. Juntamente com outros conceitos de alta relevância, e diretamente ligados à fraternidade, como a tolerância, tiveram grande influência, por exemplo, na atuação da Igreja Católica nos países periféricos.

²¹ Não se pretende realizar comparação sobre as vantagens ou desvantagens desse ou daquele sistema ou regime político. O objetivo é chamar a atenção que tanto um quanto outro deixaram de privilegiar a fraternidade enquanto conceito político e, possivelmente em razão disso, possuem responsabilidades nas graves questões relacionadas aos direitos humanos em nível global desde meados da Revolução Francesa.

No que diz respeito à América Latina, verifica-se sua influência no surgimento de grupos, setores e doutrinas na Igreja Católica, com forte atuação política e social no combate às violações das liberdades civis por regimes ditatoriais e no combate à miséria. (BARROS, 2012).

Apesar disso, a fraternidade logrou encontrar espaço no artigo 1º da DUDH, por meio do qual fica estabelecido que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade” (UNIC, 2009).

Assim como as normas de direito interno, também o artigo 1º da DUDH deve ser interpretado à luz da norma que integra, e inclusive o seu preâmbulo²² (UNIC, 2009). Nesse sentido, a fraternidade “não se a

presenta apenas como enunciação de um conceito, mas como princípio ativo, motor do comportamento, da ação dos homens, com uma conotação essencialmente moral” (AQUINI, 2008, p. 133).

A Constituição brasileira incorporou em seu preâmbulo a fraternidade como característica essencial da sociedade que se pretende construir a partir daquele momento. (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 7).

Apesar de não possuir caráter normativo, ou seja, de não constituir norma jurídica com caráter impositivo, diferentemente dos artigos da Constituição da República, o preâmbulo se apresenta como o fundamento da Carta Republicana, a razão de ser do texto constitucional, a intenção primeira do legislador constitucional e que deve nortear toda a interpretação das normas constitucionais. (ALVES JR, 2008).

Nesse sentido, inclusive, já se manifestou o STF, em voto da Exma. Sra. Ministra Relatora, Dra. Carmem Lúcia²³ (BRASIL, 2008).

²² “Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 7).

²³ “Devem ser postos em relevo os valores que norteiam a Constituição e que devem servir de orientação para a correta interpretação e aplicação das normas constitucionais e apreciação da subsunção, ou não, da Lei 8.899/1994 a elas. Vale, assim, uma palavra, ainda que brevíssima, ao Preâmbulo da Constituição, no qual se contém a explicitação dos valores que dominam a obra constitucional de 1988 (...). Não apenas o Estado haverá de ser convocado para formular as políticas públicas que podem conduzir ao bem-estar, à igualdade e à justiça, mas a sociedade haverá de se organizar segundo aqueles valores, a fim de que se firme como uma comunidade fraterna, pluralista e sem preconceitos (...). E, referindo-se, expressamente, ao Preâmbulo da Constituição brasileira de 1988, escolia José Afonso da Silva que ‘O Estado Democrático de Direito destina-se a assegurar o exercício de determinados valores supremos. ‘Assegurar’, tem, no contexto, função de garantia dogmático-constitucional; não, porém, de garantia dos valores abstratamente considerados, mas do seu ‘exercício’. Este signo desempenha, aí, função pragmática, porque, com o objetivo de ‘assegurar’, tem o efeito imediato de

Da leitura do preâmbulo da DUDH e de seu artigo 1º (UNIC, 2009), bem como do preâmbulo da Carta Magna (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 7)., pode-se constatar que o respeito à fraternidade – se interpretada como sugere Aquini (2008) – conduziria a uma existência individual e coletiva bem diversa da que se tem hoje; uma existência inclusiva, respeitosa e digna. Não apenas no que diz respeito à relação do cidadão e do Estado, do governante para com o governado ou de grupos sociais entre si, mas do homem para com o seu semelhante, seja numa visão macro, seja numa escala micro, e inclusive na esfera das relações privadas, familiares.

Em verdade, e como esclarece Sarlet, a inserção da dignidade como fundamento da República deixa clara como se dá, ou se deve dar, a relação entre o Estado e o indivíduo. (SARLET, 2012).

Não mais se deverá falar em um Estado de Direito, mas sim em um Estado de Justiça. Ou, dito de outra forma, um Estado em que não importa apenas a Lei enquanto forma, aprovada de acordo com o processo legislativo vigente; importa, ademais da forma, e sobremaneira, a sua substância (MARTINS NETO, THOMASELLI, 2013).

Em outras palavras,

o nosso constituinte [...] reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal. [...] no momento em que a dignidade é guindada à condição de princípio constitucional estruturante e fundamento do Estado Democrático de Direito, é o Estado que passa a servir como instrumento para a garantia e promoção da dignidade das pessoas individual e coletivamente consideradas (SARLET, 2012, p. 80).

2.2 O trabalho enquanto fenômeno e direito.

O trabalho pode ser analisado sob o prisma dos direitos humanos, do direito constitucional ou, ainda, da legislação infraconstitucional. Nesse sentido, ressalta-se que o trabalho foi incluído na DUDH (UNIC, 2009) e em outros documentos jurídicos de ordem internacional.

Passando ao largo da trajetória histórica do trabalho enquanto direito, em face dos objetivos deste artigo, ressalta-se que no plano internacional foi fundamental, para as lutas relacionadas ao trabalho nos diversos países, a sua inclusão como direito na DUDH (UNIC, 2009), em seus artigos 23 e 24 (CALIL, 2010).

Dessa forma, ficou estabelecido no plano normativo internacional que os indivíduos

prescrever ao Estado uma ação em favor da efetiva realização dos ditos valores em direção (função diretiva) de destinatários das normas constitucionais que dão a esses valores conteúdo específico' (...). Na esteira destes valores supremos explicitados no Preâmbulo da Constituição brasileira de 1988 é que se afirma, nas normas constitucionais vigentes, o princípio jurídico da solidariedade” (BRASIL, 2008).

têm direito a ver respeitado um rol mínimo de direitos inerentes à sua condição humana, independentemente do Estado ao qual estão vinculados (SÜSSEKIND, 2010, p. 60).

A partir da DUDH os direitos humanos “passaram a ser concebidos como uma unidade interdependente, inter-relacionada e indivisível” (PIOVESAN, 2013, p. 50). Esses direitos foram pormenorizados posteriormente, dentre outras normas de direito internacional, por meio do PIDESC (SÜSSEKIND, 2010, p. 60).

O PIDESC foi introduzido no ordenamento jurídico por meio do Decreto 591, de 06.07.1992 (BRASIL, 1992), estabelecendo, em seu anexo, parâmetros extremamente relevantes no tocante ao trabalho no âmbito das normas de direito internacional.

Entre outras garantias, no plano normativo internacional, está o reconhecimento do direito ao trabalho (art. 6º²⁴) em condições justas e favoráveis (art. 7º²⁵), com respeito à liberdade sindical (art. 8º²⁶) e a proteção de crianças e adolescentes no que diz respeito a trabalhos novos e perigosos ou que lhes venha a prejudicar o desenvolvimento normal (Art. 10²⁷) (BRASIL, 1992).

²⁴ “ARTIGO 6º. 1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito. 2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais” (BRASIL, 1992).

²⁵ ARTIGO 7º. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: [...] i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; b) A segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos” (BRASIL, 1992).

²⁶ “ARTIGO 8º. 1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir: a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas. c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas [...] d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país. 2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública. 3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção” (BRASIL, 1992).

²⁷ “ARTIGO 10. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem que: 1. Deve-se conceder à família, que é o elemento natural e fundamental da sociedade, as mais amplas proteção e assistência possíveis, especialmente para a sua constituição e enquanto ele for responsável pela criação e educação dos filhos. O matrimônio deve ser contraído com o livre consentimento dos futuros cônjuges. 2. Deve-se conceder proteção especial às mães por

Como não poderia deixar de ser, o trabalho foi objeto de proteção no SIDH. Veja-se, por exemplo, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (OEA, 1948) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969).

No caso da Declaração Americana, esta aborda a temática do trabalho em dois artigos: um deles trata do “Dever do trabalho” (Artigo XXXVII²⁸) enquanto o outro dispõe sobre o “Direito ao trabalho e a uma justa retribuição” (Artigo XIV²⁹) (OEA, 1948).

Já a Convenção trata da temática do trabalho dispondo, em seu artigo 6³⁰, sobre a “Proibição da escravidão e da servidão” (OEA, 1969).

Destacam-se, ainda, as ações da OIT e do SIDH, em cujo âmbito são produzidos documentos e normas que influenciam, em graus diversos, as políticas internas dos países da América Latina (OEA, 2007). No que diz respeito à OIT,

a Cúpula Mundial do Desenvolvimento Social (Copenhague, março de 1995) considerou as convenções da OIT ns. 29, 87, 98, 100, 105, 111 e 1389 como tratados de direitos humanos fundamentais, a cujo elenco cumpre acrescentar a de n. 182, posteriormente adotada, que trata da abolição das piores formas de trabalho infantil (SÜSSEKIND, 2010, p. 63).

Além do ordenamento internacional, também as normas internas deram tratamento privilegiado ao trabalho enquanto direito, seja na esfera constitucional, seja no plano das normas infraconstitucionais.

um período de tempo razoável antes e depois do parto. Durante esse período, deve-se conceder às mães que trabalham licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários adequados. 3. Devem-se adotar medidas especiais de proteção e de assistência em prol de todas as crianças e adolescentes, sem distinção alguma por motivo de filiação ou qualquer outra condição. Devem-se proteger as crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social. O emprego de crianças e adolescentes em trabalhos que lhes sejam nocivos à moral e à saúde ou que lhes façam correr perigo de vida, ou ainda que lhes venham a prejudicar o desenvolvimento norma, será punido por lei. Os Estados devem também estabelecer limites de idade sob os quais fique proibido e punido por lei o emprego assalariado da mão-de-obra infantil” (BRASIL, 1992).

²⁸ “Artigo XXXVII. Toda pessoa tem o dever de trabalhar, dentro das suas capacidades e possibilidades, a fim de obter os recursos para a sua subsistência ou em benefício da coletividade” (OEA, 1948).

²⁹ “Artigo XIV. Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes” (OEA, 1948).

Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

³⁰ “Artigo 6. Proibição da escravidão e da servidão. 1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas. 2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa da liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de que proíbe o cumprimento da dita pena, imposta por juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso. 3. Não constituem trabalhos forçados ou obrigatórios para os efeitos deste artigo: a. os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado; b. o serviço militar e, nos países onde se admite a isenção por motivos de consciência, o serviço nacional que a lei estabelecer em lugar daquele; c. o serviço imposto em casos de perigo ou calamidade que ameace a existência ou o bem-estar da comunidade; e d. o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais” (OEA, 1969).

No Brasil o trabalho foi elevado à categoria de fundamento da República, o que demonstra a sua relevância no plano das normas que compõem o arcabouço jurídico nacional. No caso, o valor social do trabalho passa a ter a mesma importância da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana (que se realiza, no tecido social, por meio do trabalho), da livre iniciativa e do pluralismo político, como dispõe o artigo 1º da CR/88 (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 7). No que diz respeito à CR/88, indo além de seu art. 1º, IV, a palavra trabalho aparece mais de uma centena de vezes no texto constitucional (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013).

Em relação aos direitos e garantias fundamentais³¹, o trabalho é objeto de disposição nos artigos 5º, 6º e 7º do texto constitucional (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 8-13).

O artigo 5º, da CR/88, que trata dos direitos e deveres individuais e coletivos, especifica ao longo de 78 incisos os termos em que são garantidos aos brasileiros e estrangeiros residentes no País os direitos previstos em seu *caput*³². Dentre esses incisos, dois tratam da questão do trabalho: o inciso XIII³³ e o inciso XLVII, c³⁴ (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 8-10).

Ademais da alta relevância dos dispositivos constitucionais anteriormente citados, a Constituição foi além: definiu o trabalho como direito social (art. 6º³⁵) (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 11-12) e, ademais, conferiu *status* constitucional a diversos direitos do trabalhador, por meio do artigo 7º³⁶ (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 12-13).

³¹ Além do Preâmbulo a CR/88 possui 9 (nove) Títulos, numerados de I a IV, que tratam de grandes temas. O Título I trata dos Princípios Fundamentais, e seus artigos, 04 (quatro) no total, dispõem sobre os fundamentos da República, os Poderes da União, os objetivos fundamentais da República e os princípios que regem a República nas suas relações internacionais. Já o Título II dispõe sobre os direitos e garantias fundamentais. Está organizado em 04 (quatro) capítulos. O Capítulo I dispõe sobre direitos e deveres individuais e coletivos, possuindo apenas um artigo (art. 5º). O Capítulo II trata dos direitos sociais, e vai do artigo 6º ao artigo 11. O capítulo III trata da nacionalidade, e possui apenas 02 (dois) artigos. Por fim, o capítulo IV trata dos direitos políticos, do artigo 14 ao artigo 16.

³² “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 liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 8).

³³ “XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 8).

³⁴ “XLVII - não haverá penas: [...] c) de trabalhos forçados;” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 10).

³⁵ “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 11).

³⁶ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em

Essa previsão constitucional se mostra especialmente importante em face de que a alteração ou supressão de direitos pela via Constitucional, por meio de Propostas de Emendas Constitucionais, mostra-se, teoricamente, mais difícil em relação aos Projetos de Lei (ordinária). Uma das razões é que a Constituição dispõe de forma diversa em relação à proposição de Emendas à Constituição (art. 60³⁷) e Leis (art. 61 e seguintes³⁸) (CURIA;

convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 12-13);

³⁷ “Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal; II - do Presidente da República; III - de mais da metade das Assembléias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 32).

³⁸ “Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição. § 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que: I - fixem ou modifiquem os efetivos das Forças Armadas; II - disponham sobre: a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração; b) organização administrativa e judiciária, matéria tributária e orçamentária, serviços públicos e pessoal da administração dos Territórios; c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria; d) organização do Ministério Público e da Defensoria Pública da União, bem como normas gerais para a organização do Ministério Público e da Defensoria Pública dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios; e) criação e extinção de Ministérios e órgãos da administração pública, observado o disposto no art. 84, VI; f) militares das Forças Armadas, seu regime jurídico, provimento de cargos, promoções, estabilidade, remuneração, reforma e transferência para a reserva. § 2º A iniciativa popular pode ser exercida pela apresentação à Câmara dos Deputados de projeto de lei subscrito por, no mínimo, um por cento do eleitorado

CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 32-33).

Além da maior rigidez na possibilidade de ser apresentada Emenda, também é mais complexo o processo de sua provação.

O artigo 47 dispõe que “Salvo disposição constitucional em contrário, as deliberações de cada Casa e de suas Comissões serão tomadas por maioria dos votos, presente a maioria absoluta de seus membros” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 29).

Ademais, determina o artigo 65, *caput*, que “O projeto de lei aprovado por uma Casa será revisto pela outra, em um só turno de discussão e votação (...)”(CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 34).

Por outro lado, dispõe o artigo 60, § 2º, que “A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 32).

É evidente, portanto, a importância de que os direitos sociais do trabalhador tenham *status* constitucional, com vistas à sua proteção.

Há de se ressaltar que, ademais do texto constitucional, a sociedade brasileira conta com uma legislação trabalhista que se mostra um importante instrumento de proteção dos trabalhadores diante da hipersuficiência jurídica e econômica da empresa, não obstante críticas do setor empresarial acerca de sua suposta rigidez, haja vista que, em regra, o trabalhador possui como único instrumento, para o seu sustento, a sua força de trabalho.

Contudo, a efetividade do trabalho em condições que respeitem, de forma plena, o disposto no artigo 1º, III e IV, parece longe de ser uma realidade. A questão parece, à primeira vista, tanto mais grave quanto maior é o porte econômico do empregador.

Parte-se da premissa de que o processo de globalização, especialmente econômica, e de acirramento da competitividade nas empresas, em alguns setores de forma quase selvagem, faz com que essas exijam daqueles que integram o seu capital humano resultados cada vez maiores e melhores em tempo cada vez menor, sempre com foco na alta produtividade com o menor custo.

São incontroversas as intensas modificações no mundo do trabalho, em especial nas grandes empresas, muitas integrantes de verdadeiros conglomerados industriais ou de prestação de serviços em nível global, com atuação simultânea em mais de um país, onde o foco é, em regra, a redução de custos e a atração de investimentos, em detrimento, se necessário, de direitos trabalhistas e sociais – não raro com a subserviência do Estado

nacional, distribuído pelo menos por cinco Estados, com não menos de três décimos por cento dos eleitores de cada um deles” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 32-33).

interessado na atração desses investimentos (MATTOS, 2004).

Como resultado dessas modificações, e da alteração das estruturas produtivas e das formas de produzir riqueza, parece desenhar-se um crescente processo de precarização do trabalho e redução do humano ao status de objeto, de coisa, inclusive em trabalhos em condições análogas à de escravo (PEDUZZI, 2003, p. 26-27).

Ademais da precarização do trabalho, a ampla e intensiva utilização da tecnologia produtiva, logística e de comunicações – em face da concorrência das empresas por mercado, consumidores e, essencialmente, por lucro – produz um ambiente de trabalho que pode chegar a ser doentio.

Esse panorama acaba, pois inevitável, por contaminar o indivíduo que nele exerce seu ofício e que, a fim de atingir metas e se mostrar competitivo e útil para a empresa, não raro propicia a coisificação do indivíduo, a sua despersonalização, pois é preciso manter-se no emprego, sobreviver. É nesse cenário que se torna propício o surgimento não apenas de conflitos interpessoais, mas do assédio moral (ONESTI; PENHAKI; SANTOS, p. 77).

Passaremos, a partir de então, a tratar de forma mais específica sobre o assédio moral.

3 DO ASSÉDIO MORAL

3.1 Entendendo o assédio moral

O assédio moral tem sido objeto de estudos mais aprofundados, com repercussão transnacional e de forma mais intensiva, nas últimas décadas do século XX. Tem sido estudado por autores de áreas diversas do conhecimento, produzindo variadas conceituações. Admite uma abordagem interdisciplinar, tendo sido estudado por pesquisadores de áreas tão diversas como direito, sociologia, administração e psicologia, dentre outros.

São várias as conceituações ou definições sobre o assédio moral. Em análise comparativa das diversas definições, NUNES (2011, p. 50-52) apresenta quadro das definições de estudiosos da Europa e Estados Unidos da América, ora transcrito:

Tabela 2 – Quadro de definições sobre assédio moral conforme alguns autores da literatura estrangeira

AUTOR	Expressão	DEFINIÇÃO
Brodsky (1976)	Assédio	Tentativas repetidas e persistentes de uma pessoa para atormentar, puxar para baixo, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que persistentemente provoca, pressiona, amedronta, intimida ou caso contrário incomoda outras pessoas.
Thylefors (1987)	Scapegoating	Uma ou mais pessoas são expostas durante um período de tempo a repetidas ações negativas de um ou mais indivíduos.
Leymann (1990, 1996)	Mobbing / Terror psicológico / Psicoterror	Terror psicológico ou mobbing no trabalho envolve comunicação hostil e não ética direcionada de um modo sistemático por um ou mais indivíduos para um indivíduo que, durante o assédio, é posto em uma posição desamparada e indefesa, sendo mantido nesta condição por meio de ações assediosas.
Wilson (1991)	Workplace trauma	Desintegração do próprio empregado resultado da percepção ou do real tratamento malicioso, contínuo e deliberado de um empregador ou supervisor.
Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck (1994)	Work harassment	Ações repetidas, com foco de fazer dano psicológico (mas algumas vezes também físico) e direcionadas para um ou mais indivíduos que, por uma ou outra razão, não conseguem se defender.
Einarsen & Skogstad (1996)	Bullying	Bullying é um problema em alguns ambientes de trabalho e de alguns trabalhadores. Para que algo possa ser caracterizado como bullying tem que ocorrer repetidamente durante certo tempo, e a pessoa confrontada tem que ter dificuldades de defender-se. Não é bullying se duas partes de

		“poder” aproximadamente igual estão em conflitos ou se o incidente é um evento isolado.
Keashly, Trott & MacLean (1994), Keashly (1998)	Comportamento abusivo / abuso emocional	Comportamentos hostis verbais e não-verbais não ligados a conteúdo sexual ou racial, conduzidos por uma ou mais pessoas em direção a outro para arruiná-lo e assegurar a obediência aos outros.
O’Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Bullying	Bullying é um comportamento destrutivo. É uma agressão repetida, verbal, psicológica e física, conduzida individualmente ou por um grupo contra outros. Comportamentos agressivos de incidentes isolados, enquanto não tolerados, não devem ser caracterizados como bullying. Somente comportamentos agressivos impróprios que são sistemáticos e desfrutados podem ser considerados bullying.
Hoel & Cooper (2000)	Bullying	Uma situação onde um ou vários indivíduos persistentemente durante um período de tempo percebem estar sofrendo ações negativas de um ou várias pessoas, em uma situação onde o alvo do bullying tem dificuldades de se defender contra estas ações. Nós não nos referimos como bullying incidentes isolados.
Zapf (1999)	Mobbing	Mobbing no trabalho significa assédio, ofender, excluir alguém socialmente ou atribuir trabalho não digno da posição do indivíduo.
Salin (2001)	Bullying	Atos negativos repetidos e persistentes direcionados para um ou mais indivíduos, e que criam um ambiente de trabalho hostil. No bullying o alvo tem dificuldades de se defender; não é um conflito se as partes apresentam forças iguais.
Vartia (1993)	Harassment	Situações onde a pessoa é exposta a longas e repetidas ações negativas de um ou mais pessoas.
Kile (1990)	Health endangering leadership	Atos de humilhação e assédio contínuos e de longa duração conduzidos por um superior hierárquico, expressos publicamente ou secretamente
Adams (1992)	Bullying	Críticas e abusos persistentes em público ou secretos, que humilham ou desqualificam uma pessoa

Por sua vez, Hirigoyen propõe que se defina o assédio moral no trabalho

como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou

integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (2012, p. 17).

Importante observar o que seja conduta ou comportamento, a qual se diferencia de atitude (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 10). Para os autores, distingue-se a atitude da conduta ou comportamento em face do seu campo. Enquanto a atitude está no campo da vontade, a conduta está no campo da ação. Assim, o comportamento é a concretização da atitude por meio da ação concreta (FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2015, p. 10)

Ademais da conceituação de *mobbing*/terror psicológico/psicoterror, Leyman também define o assédio moral como sendo

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradouro (LEYMANN *apud* FIORELLI; FIORELLI; MALHADAS JUNIOR, 2012, p. 11).

Giuzio afirma, ao tratar do *mobbing*, que esse possui diversas denominações, quais sejam, “*mobbing*, assédio psicológico, assédio moral, intimidação no trabalho, perseguição no trabalho, perseguição psicológica”³⁹ (GIUZIO, 2011, p. 186, tradução nossa). Ressalta que se trata de uma das formas de violência no meio laboral, a partir da definição da OIT sobre violência no trabalho. Explica, nesse sentido, que se caracteriza pela degradação do ambiente de trabalho. Essa degradação teria como causa as condutas das pessoas no curso da relação laboral, sendo necessariamente abusivas e podendo ocorrer de um chefe em relação a seus subordinados, entre colegas de trabalho e de subordinados em relação ao chefe. No primeiro caso se fala de assédio vertical descendente, no segundo caso de assédio horizontal e no terceiro de assédio vertical ascendente. Em razão disso o trabalhador teria muita dificuldade para dar prosseguimento à relação de trabalho. Para Giuzio a ocorrência do assédio faz, para a vítima, com que se torne extremamente difícil prosseguir com a relação de trabalho, uma vez que o assédio ataca a dignidade pessoal do trabalhador, com consequências na saúde física e mental do obreiro (GIUZIO, 2011, p. 185-186).

Já Heloani entende que

o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina

³⁹ “*mobbing*, psicoterror; acoso psicológico, Acoso moral, Intimidación em el trabajo; Hostigamiento laboral; Hostigamiento psicológico, etc.” (GIUZIO, 2011, p. 186).

despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça. Essa dose de perversão moral – algumas pessoas sentem-se mais poderosas, seguras e até mesmo mais autoconfiantes à medida que menosprezam e dominam outras – pode levar com facilidade, a nosso ver, ao assédio moral, quando aliada à questão da hipercompetitividade (2004).

Trata-se de fenômeno de alta complexidade, haja vista que envolve a psique humana, as relações entre os indivíduos e suas interações no ambiente de trabalho, as quais ainda sofrem as influências do ambiente do trabalho, ou seja, a empresa e sua dinâmica organizacional.

Hirigoyen distingue, no entanto, o assédio moral de outras espécies, diferentemente do que parece ter feito GIUZIO. A exemplo, aponta que *mobbing* estaria mais relacionado a questões coletivas, e que “na forma como é utilizado atualmente, o termo *mobbing* corresponde de início às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física” (HIRIGOYEN, 2012, p. 76-78). Por sua vez o *bullying* estaria ligada a “uma acepção mais ampla do que o termo *mobbing*. [...] Refere-se mais a ofensas ou violência individual do que a violência organizacional” (HIRIGOYEN, 2012, p. 80).

A questão conceitual se mostra de grande relevância ao se considerar a ponderação de Hirigoyen no sentido das implicações da utilização de uma definição pouco precisa quando da realização de estudos e pesquisa (HIRIGOYEN, 2012, p. 81), ou mesmo, acrescentamos, na discussão em espaços públicos de diálogo no tocante à atuação do Estado em relação a esse fenômeno, seja por meio de políticas públicas, seja via edição de normas jurídicas voltadas para um ou mais setores da sociedade.

Nesse sentido,

as diversas terminologias remetem a diferenças culturais e organizacionais dos países e, de acordo com a definição adotada, os números apurados, em particular no que concerne ao número de pessoas vitimadas, podem variar e perder todo o significado (HIRIGOYEN, 2012, p. 85).

É essencial apontar que a origem do assédio esta relacionada a sentimentos, os quais eventualmente se transformam em comportamentos. A autora aponta sentimentos como a recusa da distinção, inveja, ciúme, rivalidade, medo, dentre outros, que podem compor um conjunto (HIRIGOYEN, 2012).

Para Hirigoyen “o assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença” (2012, p 37). Trata-se da diferença do outro em relação ao grupo, a diversidade em relação ao comum. Seja pela forma como o outro fala ou aquilo que fala, seu comportamento e o modo como interage com os demais integrantes do coletivo (seja uma pequena equipe ou

um grupo maior), aquilo que veste (HIRIGOYEN, 2012, p. 38).

No caso específico da cultura corporativa isso é bastante visível. Há inclusive *dress codes*. Para que não se saia de um padrão. Afinal, o coletivo espera que um advogado use terno, gravatas dentro de um determinado padrão (aceitando-se outro se o profissional, for, por exemplo, ligado a trabalhos mais “descolados” e ligados à criatividade). É preciso haver uma homogeneidade no grupo. Em outras palavras,

as atitudes de assédio visam antes de tudo a “queimar” ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema [...] procura-se fabricar o idêntico, clones, robôs interculturais e intercambiáveis [...] Formatar os indivíduos é uma maneira de controlá-los. Eles devem se submeter para melhorar os desempenhos e a rentabilidade. Essa formatação é frequentemente retransmitida pelos colegas, pois as empresas, como todo grupo social, geram em seu seio forças de autocontrole encarregadas de recolocar na linha os “alienígenas”. Eles tem de aceitar, por bem ou por mal, as regras do jogo. O assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo (HIRIGOYEN, 2012, p. 39).

A inveja também é, como dito, um dos sentimentos que motivam o assédio. Em razão do sentimento que se tem em relação ao que o outro tem e é, ou ao que se supõe que o outro seja ou tenha, deixa de ser um colega, um subordinado, um superior hierárquico e passa a ser um inimigo, o alvo de todos os sentimentos negativos e que deve ser destruído (HIRIGOYEN, 2012, p. 39).

A rivalidade, estimulada ou não pela empresa, também pode ser outro componente do assédio na visão de Hirigoyen. A esse respeito

a única coisa que conta é alcançar o que se espera seja alcançado, é só o que conta. E a empresa fará de tal maneira que você faça do lucro, desejo do dono do capital, o seu desejo. Esse é o golpe de violência simbólica que faz com que você passe a perseguir desejantemente um dinheiro que não é seu e para isso eles vão te dar camiseta, panetone, espelho, vão te fazer membro de uma comunidade, vão te dar até promoções, um pouquinho mais de salário, coisas irrisórias [...] se comparado a aquilo que você proporciona a seu chefe. Mas a empresa é mágica nesse quesito; ela fará com que você ame seu chefe, ela fará com que você considere o dono do capital um quase Deus, um indivíduo iluminado, alguém que saiu do nada, alguém que teve uma vida difícil, alguém que foi espetacular e que graças a sua genialidade incomensurável fez um império aonde você hoje se sente abrigado [...] e aí é bem bacana, você que nunca se enxergou muito bem, você que nunca soube bem quem é, você que nunca teve uma autoestima muito elevada, agora você tem alguma coisa a dizer sobre você [...] e aí todo sacrifício é válido para poder ser alguma coisa, e você empedernidamente vai puxar o tapete dos outros, vai ser sacana, vai ser escroto, vai lutar por promoções, vai ser indigno, vai denunciar, fofocar, mentir, em nome do quê? Em nome do capital, em nome do lucro para que o seu chefe consiga o dinheiro que você nunca vai alcançar (BARROS FILHO, 2016, 1:37:59, informação verbal)

Por outro lado, há de se ressaltar a indicação da doutrina de que nem tudo que ocorre

no ambiente de trabalho, não obstante causar incomodo ou impactar a vida do indivíduo, de forma mais ou menos destruidora, não configura assédio moral. A esse respeito, Hirigoyen aponta o estresse, o conflito, a gestão por injúria, as agressões pontuais, outras formas de violência, mas condições de trabalho e imposições profissionais.

Ao diferenciar o estresse do assédio moral Hirigoyen aponta a questão da intencionalidade ou, dito de outra forma, da má intenção do agente, do assediador. O estresse decorrente da sobrecarga de trabalho pode ser alto, e inclusive atingir de forma grave a saúde do trabalhador.

“O estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só. É claro que o estresse profissional feito de pressões e exagero de tarefas múltiplas e repetitivas pode esgotar uma pessoa e mesmo levá-la a um *burn out*, isto é, a uma “depressão por esgotamento”” (HIRIGOYEN, 2012, p. 20).

O que difere o assédio do estresse, decorrente especialmente da sobrecarga laboral, é a intencionalidade. Pode ocorrer que da sobrecarga se passe ao assédio, que surge quando a pessoa percebe a má intenção do assediador, quando o ambiente de trabalho passa a ser permeado por humilhações, por comportamentos injuriosos, quando a má-fé passa a ser a tônica. Hirigoyen aponta que as diferenças, embora não facilmente identificáveis, podem ser verificadas no quadro clínico⁴⁰ da vítima. Nesse sentido, as questões relativas ao estresses e dissociadas de assédio moral podem ser objeto de tratamento por meio de repouso e alterações positivas no ambiente de trabalho em que o trabalhador está inserido. Já no caso do assédio é diferente, pois “a vergonha e a humilhação persistem por um longo tempo, mesmo que o quadro possa se alterar um pouco em função da personalidade dos indivíduos” (HIRIGOYEN, 2012, p. 23). Nesse caso

o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo. Não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela incomoda (HIRIGOYEN, 2012, p. 23).

O conflito é, por sua vez, apontado como uma possível fonte de renovação. De fato, não se faz necessário que haja duas pessoas para que haja conflitos. Basta que o indivíduo exista para que haja conflitos (internos).

No que diz respeito a conflitos interpessoais, esses são distintos do assédio moral. Conflitos são inerentes às relações humanas, sendo o local do trabalho – onde há tensões diversas e a oposição de interesses e opiniões, agravadas pelas relações de poder decorrentes da hierarquia empresarial – o ambiente propício para o surgimento de rusgas nos

⁴⁰ Marie-France Hirigoyen é psiquiatra.

relacionamentos interpessoais.

Apesar da gravidade a que pode chegar uma contenda entre colegas de trabalho, eventualmente atingindo a esfera moral do ofendido ou mesmo, em situações extremas, descambiando para a agressão física, ainda assim esse conflito é bem distinto do assédio moral.

De fato,

um conflito é fonte de renovação e de reorganização, pois obriga a se reconsiderar e a se funcionar sob novas formas. Permite mobilizar as energias e reunir as pessoas, modificar as alianças, sair da complexidade e, sobretudo trazer um pouco de animação e novidade para os contextos profissionais muito rotineiros (HIRIGOYEN, 2012, p. 24).

Não obstante, conflitos precisam ser bem geridos e conduzidos com vistas a que surtam efeitos positivos, o que se torna algo complicado, as vezes parecendo inviável, em face de uma cultura pouco afeita ao aproveitamento do conflito como uma oportunidade para crescimento e renovação e ao diálogo genuíno, como tratado mais à frente.

Conflitos mal geridos ou não solucionados podem, segundo Hirigoyen, desenvolver-se para questões relacionais mais graves e complexas, podendo inclusive se transformar em comportamentos correspondentes ao assédio moral (HIRIGOYEN, 2012, p. 25), os quais fazem cair por terra o potencial renovador do conflito. A esse respeito se pode afirmar que

é um erro querer evitar os conflitos de qualquer maneira, pois eles constituem os momentos em que podemos mudar e levar em conta o outro, ou seja, momentos de enriquecimento. Ao contrário do conflito, o assédio moral é uma maneira de vedar qualquer mudança (HIRIGOYEN, 2012, p. 27).

No que diz respeito à gestão por injúria, pode-se falar sucintamente que se trata de uma forma de proceder do gestor, do superior hierárquico, e que é caracterizada por pressão excessiva e agressões verbais e, por vezes, físicas como instrumento de gestão, como forma = diga-se de todo equivocada – de exercício da autoridade. A gestão por injúria é explícita, evidente. Contudo, Hirigoyen adverte a

dificuldade em separar o assédio moral da gestão por injúria se deve ao fato de que esses dirigentes tirânicos às vezes também utilizam procedimentos perversos, que consistem, por exemplo, em colocar as pessoas uma contra as outras (HIRIGOYEN, 2012, p. 29).

Acerca de agressões pontuais, resta claro – por tudo que já foi exposto – que essas não se confundem com o assédio moral, mesmo que se trate de uma agressão extremamente grave, inclusive de ordem física. Hirigoyen também aponta outras formas de violência que não se confundem com o assédio moral, quais sejam, violência externa, violência física por si só (e

não como consequência ou uma das consequências do assédio) e violência de natureza sexual (HIRIGOYEN, 2012, p. 32-33).

Também é apontado por Hirigoyen a dificuldade de se distinguir quando as más condições de trabalho importam em assédio moral, assinalando que – tal qual no caso de estresse – a distinção deve se dar a partir do elemento intencionalidade. Vale ressaltar, no caso da sobrecarga de trabalho, que essa pode se configurar assédio moral quando for exagerada (HIRIGOYEN, 2012, p. 33). Vê-se, portanto, que a distinção de más condições de trabalho e assédio moral pode ser, em princípio, casuística.

Por fim, também se pode configurar assédio o abuso de poder por meio de imposições profissionais desarrazoadas. Assim, a organização do trabalho e o estabelecimento de metas e objetivos a cumprir que fogem do razoável, mesmo em setores competitivos da economia, pode ser considerada assédio moral, pois podem manter os empregados sobre permanente estado de tensão, podendo inclusive degradar a saúde física e/ou psíquica desses trabalhadores (HIRIGOYEN, 2012, p. 34-35); concorda-se com a autora, nesse sentido, que “o empregador é obrigado a fornecer ao assalariado os subsídios normais para executar sua missão, e a tarefa exigida deve corresponder às competências, à situação e ao salário do empregado” (HIRIGOYEN, 2012, p. 35).

Para parte da doutrina o assédio ocorre porque existe uma dependência econômica, uma necessidade de sobrevivência da vítima, de se manter por meio da permanência no emprego, submetendo-se ao assédio por força de sua hipossuficiência econômica (PAMPLONA FILHO). Esse entendimento tem reflexos, também, na jurisprudência:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO. Sabe-se que se caracteriza como assédio moral a prática de atos tipificados como condutas abusivas do empregador ou de seus prepostos, tais como perseguição, injusta pressão ou depreciação da pessoa do empregado, acarretando-lhe exposição a situações ridículas e constrangedoras, sendo definido pelos doutrinadores originalmente como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente e durante tempo prolongado sobre outra pessoa (BRASIL, 2015).

A ementa⁴¹ faz clara referência não somente à atuação dos prepostos do empregador, mas às condutas do empregador propriamente dito; ou seja, a empresa. Parece-nos importante considerar, então, que talvez o assédio moral, embora decorra de um ato humano, também possa ter sua gênese nas condições de trabalho, no ambiente em que as pessoas estabelecem as suas relações interpessoais, e não nas relações propriamente ditas. Não obstante uma das

⁴¹ Texto apresentado como resumo da decisão judicial a que se refere, e que deve ser publicada na Imprensa Oficial, conforme o que dispõe o artigo 205, § 3º, do CPC de 2015 (COSTA FILHO, 2016, p. 735).

questões centrais seja a intencionalidade, parte do juristas entende que, no mínimo, há um forte componente da forma como a empresa está estruturada, de suas normas internas e o do seu conjunto de dinâmicas no dia a dia.

Em outras palavras,

A imoralidade das relações interpessoais no trabalho, a intolerância com os erros e o mau desempenho não nascem de características de personalidade, mas das necessidades da concorrência intercapitalista. (...) As arbitrariedades dos pequenos chefes na distribuição de benesses e castigos informais (as “perseguições” sempre citadas nos casos de assédio) refletem as estratégias instrumentais para vencer a resistência dos trabalhadores que, por uma razão ou outra, criam obstáculos ao bom andamento da produção. Como de fato não é nem mesmo a produção por si mesma que importa, mas a reprodução ampliada do valor, a melhoria de desempenho tem que ser contínua, sem descanso; a meta alcançada em um ano é apenas o ponto de partida para a meta do ano seguinte e assim por diante, até que a capacidade ou a disponibilidade do trabalhador (que pode, por exemplo, ter a infeliz ideia de pensar em ter uma vida pessoal) cheguem a um limite. É quando sua serventia cessa que começa a surgir o assédio moral. Portanto, em nosso entendimento, o assédio moral é o reflexo de uma sociabilidade degradada e moralmente degradante instaurada pela lógica do valor. Isso quer dizer que, em um mesmo modo de produção com suas determinações gerais, podem existir formas de sociabilidade mais ou menos degradadas com efeitos morais diferenciados (LIMA, 2012, p. 265-266).

Nesse sentido, parece-nos interessante trazer o conhecimento oriundo da filosofia dialógica.

De início, observar que as alterações na estrutura produtiva impostas pelos atuais modelos de produção, em que os trabalhadores são organizados em células produtivas específicas, sem qualquer vinculação ou sentido coletivo enquanto trabalhadores (com prejuízos, inclusive, na esfera da representação sindical), tendem a levar à sua auto-alimentação no mundo do trabalho.

Essa estaria intrinsecamente ligada às mudanças no mundo do trabalho, vetor da formação da identidade do indivíduo na coletividade. Com a crescente especialização e individualização do trabalho se daria uma crescente auto-alimentação do homem, em um processo de crescente dificuldade de identificação do particular com o geral (GADAMER, 2001).

Importante ainda considerar a questão da coisificação do outro, ou seja, sob a ótica de determinadas empresas o trabalhador nada mais é do que uma coisa, um objeto, um meio para se atingir um objetivo, nada além de um custo em uma planilha financeira, um capital a ser gerido.

Ao discorrer sobre as relações humanas, Martin Buber trata de conceitos como Eu, Tu e Isso, abordando a questão da espiritualidade e das relações do homem para com o absoluto,

o seu semelhante e o mundo físico que o rodeia (o Isso). Mas o Isso pode ser estendido ao outro, quando esse passa apenas a ser uma ferramenta para que o Eu consiga atingir os seus objetivos pessoais (BUBER, 1977).

Nesse sentido, entendemos que a ausência de diálogo que parece cada dia mais presente, do alcance das metas a qualquer custo, leva a que as pessoas se vejam não como pertencentes a um grupo que deveria ser solidário e colaborativo, mas um ajuntamento de competidores internos. Dessa forma, resta dificultado – quando não impossibilitado – o estabelecimento de diálogos genuínos (BUBER, 1977).

Prima-se o racional com a completa desconsideração do afetivo (não no sentido emocional, mas no do olhar o outro como um ser e não como um objeto a seu serviço), o prático em detrimento do dialógico, as metas a serem atingidas em detrimento da preocupação com o outro (o que não significa, necessariamente, que a empresa necessite deixar de ser produtiva e competitiva). Esse, o concorrente ou competidor interno, um inimigo a ser pisado a fim de que não se corra riscos na manutenção do emprego, da subsistência (BUBER, 1977).

Esse processo, a auto-alienação em decorrência das estruturas produtivas e políticas corporativas e, também, da transformação do outro em coisa, em Isso, destinado apenas ao uso pelo Eu, incentiva a existência do indivíduo “que não crê e não se oferece ao encontro. Ele desconhece o vínculo; ele só conhece o mundo febril do “lá fora e seu prazer febril do qual ele saber se servir” (BUBER, 1977, p. 90).

Não obstante o caráter aparentemente apenas filosófico de Buber, Gadamer e outros, o fato é que o assédio moral caminha em sentido oposto ao das relações interpessoais em que se faz presente o diálogo genuíno.

A esse respeito, convém pontuar que o diálogo genuíno, sob o prisma da filosofia dialógica, exige a presença não do ouvir, mas da escuta. Isso porque o ouvir se refere a um processo fisiológico. Pode-se ouvir diversos sons ao mesmo tempo; isso não significa, necessariamente, escutar. A escuta é um processo distinto. A escuta não é apenas o prestar atenção. Requer mais; requer o se calar, em sentido profundo. O querer escutar. O prestar atenção plena, enquanto agente da escuta, ao que diz o outro.

Para que haja escuta é preciso que haja silêncio, mas o silêncio não como a ausência de emissão de sons e sim como a disposição verdadeira para escutar o outro, abrir-se para o outro. A escuta pressupõe a ausência do ego; calar o ego. Pôr em silêncio a predisposição para ter razão, para ganhar uma discussão, para transformar o diálogo em debate, em disputa (que leva à contenda e, eventualmente, ao assédio) e realmente estar silencioso, sem se arvorar como dono da razão. Escutar o outro com todos os sentidos. Apenas dessa forma é possível estabelecer o verdadeiro diálogo. Há de se fazer silêncio. (CICCHESE, 2011).

Em sentido diverso se dá o processo do assédio moral, em que não há diálogo, mas violência. O silêncio implica o se disponibilizar para o outro, e o calar o julgamento do outro. Essencial, portanto, a presença da alteridade. Em uma sociedade frenética, em que impera a velocidade, a tecnologia e o agir de modo automático, rápido, eficiente, impõe-se uma cultura do não-diálogo, pois esse requer o parar, o se dispor, o se abrir para o inesperado (CICCHESE, 2011).

A esse respeito Clovis de Barros Filho afirma:

quando abre o ano seu chefe liga o PowerPoint [...] o que é que ele vai botar [...] te dou três opções: estamos aqui pra ser feliz, e ser feliz é viver em harmonia com a natureza, portanto procure os seus talentos e veja se os seus talentos estão sendo adequados [...] segunda possibilidade é estamos aqui porque somos tementes a Deus e Deus quer pra cada um de nós uma missão, portanto procure a missão que Deus tem pra você e faça de tudo para alcançá-la que você será feliz. Terceira alternativa: nos temos que alcançar as metas que estão no Powerpoint e você será considerado bom funcionário se alcançá-las e será considerado mau funcionário se não as alcançar e provavelmente será substituído, mas isso provavelmente ele não diga, seria honesto demais para um chefe. Pergunto: qual das três?(...) (BARROS FILHO, 2016, 1:36:59, informação verbal)

É essencial pontuar, ainda, que o assédio por ter consequências sociais e sobre a saúde do assediado. Os danos econômicos dizem respeito não apenas à renda do trabalhador assediado, especialmente quando esse deixa a empresa, em face de que não raro tem dificuldade de voltar a se integrar de forma plena, saudável no mercado de trabalho. Além disso, o fenômeno tem implicações na empresa, inclusive no que diz respeito à moral dos colegas de trabalho, o que atinge diretamente o resultado do trabalho. Ademais, a autora aponta consequências sociais, seja no que diz respeito à ruptura do pacto laboral entre a empresa e o assediador, entre a empresa e a vítima – por diversas razões – e afastamento por razões médicas ou de “pré-aposentadoria” (HIRIGOYEN, 2012, p. 120-122).

Ademais das consequências econômicas e sociais, há de se considerar um outro aspecto, tão ou mais grave quanto os anteriores: as consequências sobre a saúde. Hirigoyen aponta que esse mal pode ter consequências tanto na saúde física quanto psíquica, ou em ambos. A autora aponta como consequências do assédio moral, de forma específica, a depressão e distúrbios psicossomáticos. Como uma das consequências mais graves da depressão, senão a mais grave, está o suicídio ou sua tentativa (HIRIGOYEN, 2012, p. 160).

Inúmeros são os problemas de ordem emocional que podem ser provocados pelo assédio moral, tendo sido esses apenas alguns exemplos da gama de consequências do assédio moral. Inequívoco, portanto, que se trata de um fenômeno de alta gravidade no mundo do trabalho e que requer, ou deveria requerer, a máxima atenção dos envolvidos – em especial

pelo capital, haja vista ser possivelmente o maior beneficiário da forma como o mundo do trabalho está hoje estruturado. A esse respeito, importante tecer alguns comentários acerca de sua trajetória, com vistas a embasar argumentações futuras no presente estudo.

3.2 Da trajetória do capital a partir da revolução industrial

Cremos essencial explicitar neste momento que embora parte dos estudiosos ressalte que o assédio possui um forte componente individual, qual seja, pode ser decorrente de inúmeros aspectos da psique do(s) envolvido(s), entendemos que não se pode afastar, *a priori*, as possíveis influências da empresa, da forma como essa é organizada, na ocorrência e no agravamento desse fenômeno.

Isso se observa em parte dos documentos que compõem a amostra analisada no presente estudo, com menção a questões relacionadas ao empregador – não um superior hierárquico, mas a empresa em si – como a origem do dano supostamente infligido.

Em vista disso se faz necessário apresentar, mesmo que de forma breve, considerações acerca da trajetória do capital a partir do surgimento da burguesia como classe cada vez mais poderosa para, em seguida, abordar a questão das teorias que tratam do trabalho no mundo do direito, as quais podem ser divididas, de forma mais ampla, em teorias conservadoras ou clássicas e teorias críticas.

Vale ressaltar que os conceitos e os elementos constitutivos das teorias clássicas, no âmbito da gestão, costumam ser elencados nos livros destinados aos estudantes de graduação dos cursos da ciência da administração, não raro no início de seus estudos, forjando-se desde logo uma mentalidade voltada para o mercado, a produtividade, a eficiência, sem maiores e mais profundas reflexões acerca de outras formas de ver o mundo do trabalho, as relações entre indivíduos e entre esses e a empresa, formas essas ligadas às teorias críticas.

A exemplo, a obra de Antonio Cesar Amaru Maximiano, *Introdução à Administração*, na qual esclarece:

Há várias maneiras de estudar administração e este livro enfatiza uma delas. A ênfase deste livro está no estudo das técnicas e no desenvolvimento das competências de administração geral dos estudantes, quais sejam,, as competências, principalmente, de: Entender organizações. Planejar. Organizar. Lidar com pessoas em um contexto de administração de organizações. Executar e controlar. Compreender o papel dos administradores no limiar do III Milênio (MAXIMIANO, 2006, p. xvi).

Apesar de ser um livro que se apresenta como uma edição compacta destinada a servir de texto de apoio, de sua leitura se extrai que são destinados dois capítulos às Teorias da administração. Ao longo da apresentação dos principais aspectos dessas teorias há menção ao

aspecto da qualidade de vida no trabalho, a cujo tema são dedicados 03 (três) parágrafos (MAXIMIANO, 2006, p. 43).

Tentaremos, assim, apresentar as linhas gerais dessas duas correntes de pensamento, no intuito de que sirvam de subsídio para, juntamente com os demais elementos que compõem o arcabouço teórico do presente estudo, possibilitar uma análise apropriada dos documentos que compõem a amostra coletada.

No tocante ao atual estado de coisas no mundo do trabalho, há que se ter clareza de que não é aleatório; ao contrário, o conjunto de teorias construídas ao longo do tempo atendeu a um objetivo determinado, qual seja, o de privilegiar os interesses dos poucos detentores do grande capital em detrimento do indivíduo. Frisa-se: não se está a afirmar que as regras do jogo são motivo de regozijo para o pequeno empresário, e que esse nutre total desprezo por seu empregado.

O ponto é que a construção dos valores, pensamentos e teorias de organização da empresa, com reflexo nas teorias jurídicas, notadamente no campo laboral, atendeu aos interesses das grandes empresas, essas cada vez maiores e mais lucrativas, não raro agora com atuação simultânea em escala planetária, em detrimento do ser humano individualmente considerado. Afinal, não obstante a construção de discurso politicamente correto para a gestão do negócio com base em premissas éticas, na prática o homem se apresenta, ao que nos parece, como apenas mais um fator da produção. Não é a toa que as pessoas são intituladas, enquanto conjunto, capital humano.

3.2.1 Do Taylorismo ao Pós-Fordismo

A análise parte do processo de industrialização ocorrido na Europa, com a derrocada do sistema feudal e a ascensão da burguesia nas *polis*. As dinâmicas econômicas e sociais levam ao fim o trabalho escravo e servil e, em seu lugar, surge o que os teóricos entenderam por denominar de trabalho livre e subordinado, o qual necessitou de uma reiterada construção discursiva, notadamente de cunho ideológico, a fim de se justificar e possibilitar o desenvolvimento da indústria e, em última análise, da empresa (LIRA, 2016, p. 52-53).

Essas teorias podem ser divididas em dois grupos: o primeiro deles se remete ao que se convencionou denominar de Administração Científica, tendo Henry Ford e Frederick Winslow Taylor como principais expoentes. Essas teorias remontam ao início do século XX. O segundo grupo é composto de teorias organizacionais denominadas pós-industriais, a exemplo do fordismo, do toyotismo, da reengenharia e do planejamento estratégico (LIRA, 2016, p. 24).

Outras teorias passam a se fazer presentes, especialmente a partir da financeirização da economia e da formação de oligopólios transnacionais, com forte utilização da tecnologia –

especialmente no tocante às comunicações – e a pressão política e econômica de grandes grupos empresariais com vistas à flexibilização de direitos e à redução do Estado Social, sob o discurso da necessária prevalência do Estado Mínimo em prol do desenvolvimento econômico e da geração de empregos, passando ao largo da discussão, com a mesma ênfase, da precarização do trabalho como decorrência dessas dinâmicas (BARROSO, 2010).

A exemplo, o PLC 30/2015 (BRASIL, 2015), atualmente em tramitação no Senado Federal, e que visa a legalizar a terceirização de atividade fim, em frontal ataque a direitos trabalhistas conquistados ao longo de décadas e com fortes reflexos nos direitos decorrentes de normas coletivas, no acesso ao mercado de trabalho por pessoas com deficiência⁴² (BRASIL, 1999) e na organização sindical. A esse respeito,

O que o empregador usuário busca é obter maior rentabilidade de seu negocio como nova forma de mais-valia. Mas não é somente um assunto econômico, de individualização do empregador ou de mera indenização pela não aplicação de uma CCT. Mais; avança-se na identidade, no pertencimento, em suma, no arcabouço de direitos do trabalhador. Isso, sem dúvida, resente o conjunto de trabalhadores e atomiza a representação sindical. O sindicato não o representa e se produz uma situação de fragilidade, de fato e no direito, pelo que o trabalho é instável, inseguro e não protegido⁴³ (MICALE, 2014, p. 131, tradução nossa).

Objetiva-se, ao final, “manter o controle – imaginário, simbólico -, a diminuição dos encargos sociais, a segurança e a eficácia e a eficiência do trabalhador. Tudo para garantir, no âmbito dessa competitividade autofágica, a própria sobrevivência da empresa capitalista” (LIRA, 2016, p. 25-26).

Para a autora, “a ciência social crítica e a filosofia contemporânea vem diagnosticando a perda de referência da sociedade industrial, a partir da inserção das novas tecnologias e da supremacia do capital financeiro sobre o capital produtivo” (LIRA, 2016, p. 26).

Veja-se que durante séculos, desde a expansão mercantil e o surgimento e a consolidação da grande indústria, seguida por sua expansão, temos que até o século XIX, e

⁴² “O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, estabelece que determinadas empresas devem empregar pessoas com deficiência. Entende-se que se a grande empresa, que conta com mais de 100 (cem) empregados, pode terceirizá-los, há um risco considerável de que passe a ter menos de 100 (cem) empregados, substituídos por um contingente de prestadores de serviços terceirizados, o que pode obstar o acesso de pessoas com deficiência a esses empregos. Nesse sentido: “Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: I - até duzentos empregados, dois por cento; II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou IV - mais de mil empregados, cinco por cento” (BRASIL, 1999).

⁴³ Lo que el empleador usuário busca es obtener mayor rentabilidad de su negocio como nueva forma de plusvalía. Pero no es solo un tema económico, de individualización del empleador o de mera adjudicación de um CCT que no se aplica. Sino que se avanza em La identidad, em La pertenencia, em suma, em el acumulado de derechos que determinam al trabajador. Ello, sin Duda, resiente el colectivo laboral y atomiza La representación sindical. El sindicato no lo representa y se produce uma situación de fragilidad, de hecho y em derecho, por lo que el trabajo es inestable, inseguro y no protegido.

durante o seu transcurso, “a luta era, essencialmente, por sobrevivência.” (LIRA, 2016, p. 74)
É preciso que se ressalte: tratava-se de lutar para não morrer em razão do trabalho. De fato,

A classe operária, na primeira fase de consolidação do capitalismo, destinava a sua luta a combater a exploração que levava à morte. O baixo valor dos salários, associado à falta de higiene, à subalimentação, à promiscuidade e à exaustão física impunham alta taxa de mortalidade na classe operária e o florescimento do banditismo, da violência e da prostituição (LIRA, 2016, p. 74).

O Estado atuava, por sua vez, “ao lado da burguesia, na defesa da propriedade privada” (LIRA, 2016, p. 74).

Com o advento do século XX surgem as primeiras normas trabalhistas, as quais buscavam impor limites aos horrores existentes na exploração do trabalho pelo capital; dito de outra forma, do ser humano pela empresa, essa enquanto materialização da vontade e dos interesses de seu(s) proprietário(s). Surge o movimento da administração científica (MAXIMIANO, 2006, p. 22), com o incremento da técnica. A produção industrial amplia a sua capacidade, sua velocidade e a qualidade, o que se fez necessário inclusive em face de eventos militares em escala continental (LIRA, 2016, p. 74).

Surgem, como dito, as primeiras normas trabalhistas; “limitação da jornada, a manutenção da salubridade do ambiente de trabalho, entre outras, publicadas sempre depois de intensos conflitos e de decorrido longo lapso...” (LIRA, 2016, p. 74).

Se por um lado a autora sustenta que o surgimento dessas normas possibilitou a ampliação das lutas operárias, há que se pontuar que, em nosso entendimento, por outro lado essas normas se revestiam, como se revestem as normas laborais ora vigentes, de forte conteúdo de controle social, a fim inclusive de limitar a pressão dos trabalhadores sobre o capital e o Estado.

Veja-se, a exemplo, o teor da Carta Encíclica *Rerum Novarum*, dada no Pontificado do Papa Leão XIII, em 1891. De um lado, a Encíclica se debruça sobre a condição de miserabilidade da maioria, em uma crítica à superexploração do trabalho pelo detentor dos meios de produção. De outro, a Encíclica buscou reforçar o sistema de dominação e a propriedade privada, em um ataque direto ao pensamento socialista⁴⁴.

⁴⁴ “2. Em todo o caso, estamos persuadidos, e todos concordam nisto, de que é necessário, com medidas prontas e eficazes, vir em auxílio dos homens das classes inferiores, atendendo a que eles estão, pela maior parte, numa situação de infortúnio e de miséria imerecida. O século passado destruiu, sem as substituir por coisa alguma, as corporações antigas, que eram para eles uma protecção; os princípios e o sentimento religioso desapareceram das leis e das instituições públicas, e assim, pouco a pouco, os trabalhadores, isolados e sem defesa, têm-se visto, com o decorrer do tempo, entregues à mercê de senhores desumanos e à cobiça duma concorrência desenfreada. A usura voraz veio agravar ainda mais o mal. Condenada muitas vezes pelo julgamento da Igreja, não tem deixado de ser praticada sob outra forma por homens ávidos de ganância, e de insaciável ambição. A tudo isto deve acrescentar-se o monopólio do trabalho e dos papéis de crédito, que se tornaram o quinhão dum pequeno número de ricos e de opulentos, que impõem assim um jugo quase servil à imensa multidão dos proletários [...]

E, dentre outras reflexões, glorifica o trabalho subordinado e cristaliza as diferenças e desigualdades; nesse sentido, “O primeiro princípio a pôr em evidência é que o homem deve aceitar com paciência a sua condição: é impossível que na sociedade civil todos sejam elevados ao mesmo nível” (VATICANA).

Data a extensão da Encíclica, muito se poderia seguir comentando acerca de seu teor. Não obstante houvesse o referido texto apresentado preocupações com relação ao estado de miserabilidade dos trabalhadores, parece-nos – como dito anteriormente – que se tratou de um dos inúmeros documentos de natureza extremamente conservadora, de manutenção do *status quo*, com a proteção da propriedade privada, da exploração do trabalhador pela empresa e, inclusive, pregando o combate ao movimento grevista.

Não é de se estranhar, inclusive, em face da época de seu surgimento; no caso, poucos anos após eclodiu a Revolução Russa.

Ademais do surgimento das primeiras normas trabalhistas, estabelece-se o modelo taylorista/fordista de produção industrial, que permitiram a forte expansão da produção industrial. Por um lado os trabalhadores passaram a realizar trabalhos de forma especializada, uma vez que as tarefas eram extremamente fracionadas. Lira (2016, p. 72-73) ressalta que ocorria de os trabalhadores não conseguirem entender todo o processo de produção em que estavam envolvidos, tamanha era a especialização da atividade realizada.

A organização da produção da indústria e, em especial, a contratação dos trabalhadores passou a ser objeto de estudo, de pesquisa. Para Taylor, a empresa bem administrada deveria reduzir ao máximo o custo de sua produção. Para tanto, era preciso que fosse estudada não apenas a melhor forma de execução das tarefas necessárias à produção,

A solução socialista. 3. Os Socialistas, para curar este mal, instigam nos pobres o ódio invejoso contra os que possuem, e pretendem que toda a propriedade de bens particulares deve ser suprimida, que os bens dum indivíduo qualquer devem ser comuns a todos, e que a sua administração deve voltar para - os Municípios ou para o Estado. Mediante esta transladação das propriedades e esta igual repartição das riquezas e das comodidades que elas proporcionam entre os cidadãos, lisonjeiam-se de aplicar um remédio eficaz aos males presentes. Mas semelhante teoria, longe de ser capaz de pôr termo ao conflito, prejudicaria o operário se fosse posta em prática. Pelo contrário, é sumamente injusta, por violar os direitos legítimos dos proprietários, viciar as funções do Estado e tender para a subversão completa do edifício social. A propriedade particular 4. De facto, como é fácil compreender, a razão intrínseca do trabalho empreendido por quem exerce uma arte lucrativa, o fim imediato visado pelo trabalhador, é conquistar um bem que possuirá como próprio e como pertencendo-lhe; porque, se põe à disposição de outrem as suas forças e a sua indústria, não é, evidentemente, por outro motivo senão para conseguir com que possa prover à sua sustentação e às necessidades da vida, e espera do seu trabalho, não só o direito ao salário, mas ainda um direito estrito e rigoroso para usar dele como entender. Portanto, se, reduzindo as suas despesas, chegou a fazer algumas economias, e se, para assegurar a sua conservação, as emprega, por exemplo, num campo, torna-se evidente que esse campo não é outra coisa senão o salário transformado: o terreno assim adquirido será propriedade do artista com o mesmo título que a remuneração do seu trabalho. Mas, quem não vê que é precisamente nisso que consiste o direito da propriedade mobiliária e imobiliária? Assim, esta conversão da propriedade particular em propriedade colectiva, tão preconizada pelo socialismo, não teria outro efeito senão tornar a situação dos operários mais precária, retirando-lhes a livre disposição do seu salário e roubando-lhes, por isso mesmo, toda a esperança e toda a possibilidade de engrandecerem o seu património e melhorarem a sua situação” (VATICANA).

mas o empregado alocado em determinado setor da produção deveria ser adequado para a tarefa em questão (MAXIMIANO, 2006, p. 23).

Dito de outra forma,

para implementar tal modelo produtivo, o recrutamento dos obreiros leva em consideração padrões de perfis psicológicos, definidos pela capacidade cognitiva apreendida pela empresa contratante no momento da contratação e, eventualmente, modificada no curso da relação de emprego (LIRA, 2016, p. 76).

Assim como Taylor, Henry Ford também teve importância central na expansão do capital no século XX, em especial a primeira metade, com a implantação de sua linha de montagem. De fato, Ford revolucionou a produção industrial ao produzir, de forma massificada, produtos padronizados e se utilizando de trabalhadores especializados (MAXIMIANO, 2006, p. 24).

Apesar de Taylor e Ford serem os dois dos principais expoentes das teorias organizacionais clássicas ou conservadoras, de certo não foram os únicos. Embora fuja ao escopo do presente estudo tratar das contribuições de outros importantes pensadores das teorias administrativas ou organizacionais, parece-nos essencial pontuar que, no âmbito da administração de empresas, também foram relevantes as contribuições de Fayol, Max Weber e Hawthorne, dentre outros (MAXIMIANO, 2006).

Contudo, o modelo passou a apresentar sinais de uma profunda crise após mais de meio século de intensa acumulação de capital. Diversos foram os fatores que levaram a essa crise, que passou a ser denominada de crise estrutural do capitalismo. Nesse sentido,

o tratamento detalhado da crise no mundo do trabalho, englobando um conjunto de questões, seria aqui impossível, dada a amplitude e complexidade dos elementos fundamentais para o seu entendimento. Podemos destacar como elementos constitutivos mais gerais da crise do movimento operário, além da crise estrutural do capital, bem como das respostas dadas pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva do capital, anteriormente mencionados, o desmoronamento do Leste Europeu, no pós-89, assim como suas consequências nos partidos e sindicatos, e também a crise do projeto social-democrata e suas repercussões no interior da classe trabalhadora (ANTUNES, 2009, p. 37).

Frisa-se: não mais se está falando em uma crise conjuntural em face da alteração, pontual, de elementos que compõem o sistema, mas da sua estrutura, dos elementos essenciais sobre os quais o sistema está organizado. Trata-se de uma crise que atinge questões nucleares em relação à organização dos setores produtivos ligados ao grande capital.

A esse respeito, Antunes ressalta alguns dos principais elementos da crise:

1) queda da taxa de lucro [...]; 2) esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais

fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava; 3) hipertrofia da esfera financeira [...] colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização; 4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; 5) a crise do Welfare State ou do “Estado do bem-estar social” e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado; 6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico (...) (ANTUNES, 2009, p. 31-32).

Essa reorganização do capital, que segundo a doutrina se verifica com especial força a partir dos anos 70 do século XX (ANTUNES, 2009, p. 49), apresenta diversos elementos. Dentre esses é possível ressaltar, inclusive por presentes até hoje, a pressão pelo desmonte do Estado Social.

Perez assinala que “o Estado Social pós-guerra-fria padece de um abalo estrutural, devido ao esgotamento do modelo regulação e a sua inadequação às mutações estruturais do sistema produtivo” (PEREZ, 2009, p. 17).

Ademais, verifica-se o uso intensivo e crescente da tecnologia, com especial ênfase para as telecomunicações e a robótica, e a adoção de novos modelos de produção e gestão. Ademais, a pressão pela modificação das legislações dos países, buscando a flexibilização das normas legais de proteção do indivíduo, em especial no que diz respeito ao trabalhador, tudo em prol do interesse da empresa. (ANTUNES, 2009).

Especificamente no que diz respeito à flexibilização, entendemos que esse processo contribui para o enquadramento dos trabalhadores em grupos sociais devidamente segmentados. Nesse sentido Barroso aponta a existência de ao menos três grupos: o trabalhador central, o periférico e o trabalhador por conta própria (BARROSO, 2009). Nesse diapasão,

O central participa ativamente da vida financeira e/ou operacional da empresa. Uma de suas características é o domínio do saber (tecnologia de ponta, cientistas, operadores superqualificados, etc). O outro lado da moeda está representado pelo trabalhador periférico, pouco qualificado ou até polivalente, com empregos precários e com escassa proteção social advinda de tipos de emprego a que está capacitado a desenvolver. Uma outra categoria está consagrada no seu tipo de trabalho, completamente à margem do trabalho formal. O trabalhador por conta própria, pertencente ao mercado informal de trabalho, muito característico nos países latino-americanos, e também o trabalho clandestino na Europa e Estados Unidos, como os imigrantes que não possuem o visto legal de estadia e trabalho nesses países (BARROSO, 2009, p. 41-42).

A respeito do toyotismo, nome surgido do modelo de produção industrial implantado na Toyota, criado por um engenheiro chamado Ohno (razão pela qual alguns falam de ohnismo ao invés de Toyotismo), mais importante do que elencar as suas principais características nos parece ser a percepção do seu grande impacto no mundo do trabalho, posto que motivou inovações e transformações no mundo do trabalho, na organização do processo produtivo, por todo o mundo. Contudo, ditas inovações se deram em benefício da empresa e não, necessariamente, dos trabalhadores. (ANTUNES, 2009).

É de se frisar que “a racionalização do processo produtivo, dotada de forte *disciplinamento* da força de trabalho e impulsionada pela necessidade de implantar formas de *capital* e de *trabalho intensivo*, caracterizou a *via toyotista*” (ANTUNES, 2009, p. 57).

Chama-se a atenção que um dos aspectos do toyotismo que teve grande impacto no mundo do trabalho, em escala global, do que o Brasil não se exclui, foi o esforço do capital para promover a flexibilização das normas do *Welfare State* no tocante aos trabalhadores, sendo irrelevante, para a grande empresa, se isso irá significar a precarização do trabalho e a piora das condições sociais, de forma geral, do trabalhador. E, nesse processo, a pressão ideológica pela implantação da terceirização – inclusive de pessoas – como componente essencial do processo produtivo.

É preciso que se ressalte que a pressão do capital, da grande empresa, parte integrante de dinâmicas sociais que envolvem poder e dominação, essas essenciais à submissão do Estado e da sociedade, e por consequência a massa de trabalhadores ávidos por sobreviver, a seus interesses, passa necessariamente pela ideologia.

A esse respeito Clovis de Barros Filho explica que a dominação ideológica, conforme o pensamento de Karl Marx, ocorre quando o oprimido

é o primeiro a achar que existe justiça aonde há um flagrante desequilíbrio. A dominação ideológica dispensa que você bata. Não precisa bater, o sujeito já está previamente convencido. De certa maneira, quais são os países que os Estados Unidos invadem militarmente? São aqueles que ideologicamente não se alinham. Não precisa invadir o Brasil; o Brasil é totalmente dócil à ideologia da globalização, da americanização do mundo. Aqui não precisa invadir, já estamos pré-convencidos. Quanto aos países não invadem aí fazemos pressão física, pressão econômica, retaliação e em ultimo caso a invasão militar. [...] Eu só vou recorrer à violência quando a ideologia não fez o seu papel. E quando é que a ideologia não faz o seu papel? Muito raramente. Muito raramente. Então eu acho que você entendeu que a dominação ideológica converte as relações de produção capitalista legítimas, confere legitimidade à forma particular de produção de bens na sociedade capitalista. E é por isso que a guerra, a revolução de classes, a revolução do proletariado é cada vez menos provável (BARROS FILHO, 2015, informação verbal).

3.2.2 Teorias clássicas e teorias críticas

O processo de dominação ideológica, como posto anteriormente, produz os seus efeitos nos mais diversos setores da sociedade. E, como não poderia deixar de ser, não foi diferente com o direito.

Assim, a análise do direito do trabalho e da forma como as teorias dessa área do direito foram formadas e consolidadas deixam claro que sofreram forte influência da ideologia do capital. Essas teorias são denominadas de teorias clássicas ou conservadoras do direito do trabalho.

Por outro lado, há autores que buscam demonstrar o conservadorismo dessas teorias, a forma como os autores que são reiteradamente estudados e, alguns, festejados nas faculdades de Direito do Brasil, ao longo do tempo, buscam explicar as relações no mundo do trabalho a partir da aceitação, mesmo que tácita, do processo de dominação não apenas ideológica, mas principalmente econômica e jurídica (ESTEVES, LIRA, 2015).

A configuração do modelo de trabalho, subordinado, é uma configuração que atende a um pensamento conservador, esse cunhado a partir da ascensão da burguesia e cunhado com vistas a, ideologicamente, justificar a relação de exploração do homem pelo capital.

Segundo Lira esse processo de ideologização do trabalho subordinado é consequência do novo modelo decorrente da ascensão da burguesia. Para a autora,

o discurso de exaltação ao trabalho industrial, fabril, operário, é indiscutível. [...] Não de qualquer trabalho, mas aquele destinado ao vasto laboratório de vida industrial, com simultâneas ameaças àqueles que não se dispuserem a colocar a sua força de trabalho à disposição da vida industrial (LIRA, 2016, p. 52).

Ademais,

uma das razões da evangelização dessa modalidade de trabalho é a necessidade de neutralização da sua condição paradoxal: trabalho considerado ao mesmo tempo livre e subordinado, cuja apropriação não se afasta substancialmente das alternativas anteriores, o trabalho escravo e servil (LIRA, 2016, p. 53).

Nesse sentido, se antes havia trabalho escravo/servil agora (antes) surge o trabalho livre/subordinado, anteriormente explorado por meio de mecanismos de gestão ligados ao Taylorismo/Fordismo e, agora, por meio de novas teorias e instrumentos de gestão, “tais como: a reengenharia; os círculos de qualidade total; e outros sistemas organizacionais do tipo “Just-in-case”, “Just-in-time”, “Kaban”, etc.” (LIRA, 2016, p. 20).

Parece não importar quais sejam as consequências para os trabalhadores enquanto indivíduos, e o quanto se possa caminhar para uma composição de valores e uma ideologia em que o que importa, ao final, é quanto alguém pode comprar, quanto o indivíduo vale

enquanto força de trabalho (e fonte de lucro). Em outras palavras,

O professor Lester Thurow (1997, p. 243) – ex-diretor da Sloan School of Management, do Massachusetts Institute of Technology (MIT), consultor de política econômica nos Estados Unidos, Editor da revista Newsweek e membro do conselho editorial do jornal New York Times, afirmou: indivíduos e empresas tornam-se eficientes para serem ricos. Colocando em termos claros, o capitalismo é perfeitamente compatível com a escravidão... Encontrar na economia oportunidades para ganhar muito dinheiro é o que move a eficiência do capitalismo... Tirar outros do mercado e levar suas rendas até zero... é a essência da concorrência. Uma vez adquirida a riqueza, as oportunidades para ganhar mais dinheiro se multiplicam, uma vez que a riqueza acumulada leva a oportunidades para ganhar dinheiro que não estão abertas aqueles que não têm riqueza. (Pontuação tal como no texto original.) Juntem-se a essas observações as práticas organizativas desencadeadas a partir do Séc. XX e centradas em três aspectos: a cultura organizativa, a reestruturação produtiva e a ergonomia. Seus objetivos: manter o controle – imaginário, simbólico –, a diminuição dos encargos sociais, a segurança e a eficácia e a eficiência do trabalhador. Tudo para garantir, no âmbito dessa competitividade autofágica, a própria sobrevivência da empresa capitalista (LIRA, 2016, p. 22-23).

Portanto, tratamos da questão da dominação; dominação do homem pelo homem, mas – especificamente – do trabalhador pelo capital⁴⁵. E, por se fazer necessário – em face da dominação ideológica – legitimar esse estado de coisas, o direito do trabalho – e seus autores tradicionais, ou ao menos parte deles – faz o seu papel.

Assim, o direito do trabalho é “um ramo do conhecimento jurídico que possui princípios e fundamentos próprios, um corpo de doutrinas, um arcabouço legislativo e uma autonomia didática que partem de um único objeto: o trabalho livre/subordinado/assalariado” (ANDRADE, 2012, p. 38).

Fala-se de trabalho livre/subordinado, aparente paradoxo, a fim de diferencia-lo do trabalho escravo/servil. Em relação a este a coerção se fazia sempre presente, não havendo outra opção ao indivíduo senão submeter-se ao poder do mais forte, o dominador, sob pena de, inclusive, ser-lhe ceifada a vida, quando não satisfeito o mais forte com castigos físicos.

Não é o caso do trabalho livre/subordinado, segundo a doutrina clássica, no qual alguém, de forma livre, opta por se subordinar ao comando do detentor do capital (ou de um empregado seu, esse também livre/subordinado mas superior a aquele na escala hierárquica do empreendimento empresarial). Não obstante, no campo prático, na realidade cotidiana, a questão se mostra mais crua do que o teorizado pela doutrina. Contudo, não raro os autores

⁴⁵ Preferimos nos referir a capital e não especificamente a detentor do capital em face de que, nos tempos atuais, não poucas empresas com atuação transnacional, inclusive algumas nacionais, possuem a sua propriedade compartilhada por diversas pessoas naturais e, inclusive, jurídicas. No caso específico de sociedades anônimas, que podem ser de capital aberto ou fechado, essas empresas podem ter a maioria de suas ações sob a propriedade de outras empresas e, inclusive, grupos econômicos, os quais – por sua vez – podem ser compostos de diversas empresas.

não ignoram as necessidades humanas, que fazem com que a expressão da vontade do trabalhador, ao aceitar as condições do emprego possível, passem ao largo – não raro – do exercício da autonomia da vontade na celebração de relações jurídicas no direito privado (ESTEVES, LIRA, 2015, p. 529)

Pinho Pedreira assinala, referindo-se à superioridade do empregador em relação ao empregado, que essa “lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco” (SILVA, 1996 *apud* ESTEVES, LIRA, 2015, p. 529).

Como não poderia deixar de ser, os autores vinculados às teorias clássicas também reconhecem essa inferioridade. Apenas a título de exemplo, Américo Plá Rodríguez afirma, ao tratar da inferioridade do trabalhador, no campo da realidade, fora do da abstração jurídica, que “em regra quase absoluta somente coloca a sua força de trabalho à disposição de outrem quem precisa do emprego para sobreviver com o salário que ele propicia, seu único e principal meio de subsistência” (1996, p. 20 *apud* ANDRADE, 2012, p. 39).

Ao tratar do tema do trabalho livre/subordinado, em especial no tocante à subordinação “no contexto do poder diretivo patronal” (BEZERRA, 2016, p. 23), aponta que vasta doutrina, incluídos os autores comumente estudados nos cursos de graduação em Direito, divergem muito pouco ao tratar da temática do trabalho livre/subordinado, bem como apresentar os seus fundamentos e princípios características. (BEZERRA, 2016).

Nesse sentido estariam as obras de Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros Vólia Bonfim Cassar, Amauri Mascaro Nascimento, Orlando Gomes, Elson Gottschalk, Antonio Monteiro Fernandes, Luciano Martinez e Gustavo Filipe Barbosa Garcia, dentre outros de mesma influência na academia trabalhista.

A doutrina clássica assinala que a subordinação é a essência da relação laboral tutelada pela legislação brasileira. Indica que por meio da subordinação do empregado o empregador passa a ser dotado do poder de dirigir ou comandar a prestação de serviços, regulamentá-la, fiscalizá-la e discipliná-la; de outro modo, segundo Cassar,

O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização. O primeiro se constitui na capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados. O terceiro é a capacidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções, bem como de escolher as estratégias e rumos da empresa (2014, p. 246 *apud* BEZERRA, 2016, p. 25-26)

Portanto, como assinala BEZERRA (2016), o objeto do direito do trabalho é o trabalho subordinado, ao menos no que diz respeito à doutrina clássica (também denominada tradicional ou conservadora).

Essa subordinação, essência da nova construção jurídica, seria consequência da derrocada do Estado feudal. Se antes o poder tinha na Monarquia e no Clero o seu núcleo central, sendo a mão de obra dominante composta ou de escravos ou de servos, agora – com advento tanto da revolução industrial quanto da ascensão da burguesia – estabeleceu-se uma nova relação entre a classe em ascensão e a mão de obra; surge o trabalho livre/subordinado (ANDRADE, MORAES, 2016, p. 73).

Indo além,

não se trata de um fenômeno transhistórico, mas datado. O trabalho vendido, comprado e separado da vida passa a se constituir como *locus* privilegiado da sociabilidade e o *a priori* das teorizações no campo da sociologia clássica, em geral, e do Direito do Trabalho, em particular. Neste contexto, um novo sistema jurídico aparece legitimado e universalizado (ANDRADE, MORAES, 2016, p. 74).

Também não há dissenso no tocante ao tipo de subordinação a que se refere a legislação trabalhista; no caso, a subordinação jurídica, essa relacionada à hierarquia funcional. Não obstante, assinala – referindo-se à obra de Vólia Bonfim Cassar – que também há outras espécies de subordinação; no caso, “existem os critérios da subordinação técnica - “realçado pelo necessário comando técnico do patrão dirigido ao empregado” – e subordinação econômica – “ligada à necessidade de subsistência do trabalhador”” (2014, p. 247 *apud* BEZERRA, 2016, p. 29).

Com o avanço da tecnologia e a adoção de novos modelos de gestão e de organização do capital, também a teoria clássica e seus doutrinadores precisaram se adaptar e ampliar, inclusive modificando, os entendimentos acerca da subordinação.

Especificamente no que diz respeito à implantação intensiva da tecnologia, com o uso de *pagers*, telefonia móvel, navegação e monitoração por satélite, sistemas de comunicação instantânea como e-mails e mensagens por meio de redes sociais, apresenta-se um desafio para o direito do trabalho e seus teóricos.

Nesse sentido, Zelia Costa Santos Bezerra assinala que

a tecnologia da informação e da comunicação auxilia o poder do direito e fiscalizatório do empregador. A ordem pode ser dada a qualquer momento, em qualquer lugar. Além disso, a fiscalização da tarefa também se tornou passível de ser feita a qualquer tempo [...] O trabalhador não sai do trabalho antes de checar seu e-mail. O celular é imprescindível a um trabalhador moderno. O sistema do trabalho pode ser acessado remotamente [...] Trabalhadores “conectados”, “24 horas plugados”, são eles que as organizações de trabalho estão procurando. O empregado tem que se adaptar

às demandas da empresa e submeter a sua forma de organização (BEZERRA, 2016, p. 104).

No campo legal, produz-se alteração na legislação, com vistas a salvaguardar os direitos do trabalhadores sujeitos ao controle, à distancia, de seu trabalho; dito de outra forma, ao exercício da dominação, pelo empregador, de forma remota ou à distância. Assim é que em 2011 surge a Lei nº 4702, a qual introduz alteração na CLT a fim de equiparar o trabalho realizado no estabelecimento empresarial, em domicílio ou à distância. Da mesma forma, promove equiparação entre formas presenciais e não presenciais de exercício do poder hierárquico⁴⁶.

Mas as novas formas de organização do capital e da gestão também desafiam a doutrina clássica. Sem ir além dos limites ideológicos de justificação do poder econômico sobre o indivíduo, mas aparentemente buscando apenas encontrar novos posicionamentos – nos limites anteriormente referidos – para as mudanças no sistema produtivo, surgem novas teorias e posicionamentos judiciais acerca da subordinação e do exercício do poder direito.

Assim é que, diante de formas flexíveis de organização empresarial, buscam-se novos caminhos no direito do trabalho. Surgem, então, os conceitos de subordinação estrutural, integrativa e reticular, dentre outros. O que há de comum nessas espécies de subordinação é a inexistência de um exercício direto do poder hierárquico pela grande empresa, aquela para a qual o trabalhador verdadeiramente labora, não obstante o vínculo empregatício formal, nos termos da CLT, tenha sido formado com outro empregador, seja uma pessoa física ou jurídica.

A respeito da diferenciação dessas espécies de subordinação, Fernanda Barreto Lira explica:

a) a subordinação estrutural, construção doutrinária que identifica a inserção do trabalhador ‘na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços, ou seja, na sua estrutura organizacional, independentemente de receber ordens diretas, como uma forma de caracterização da relação de emprego’ (LEITE, 2015, p. 157); b) subordinação integrativa, que se estabelece na medida em que, embora o fenômeno da terceirização se estabeleça em atividade-meio da tomadora ‘verifica-se no caso concreto que a atividade laborativa do trabalhador integra-se aos objetivos essenciais do empreendimento’ (LEITE, 2015, p. 157); c) Finalmente, e com base nas observações de Luciano Martinez, anuncia que vem “uma ‘nova forma de organização produtiva, em cuja raiz se encontra a empresa-rede (daí, por outro lado, a adjetivação ‘reticular’, que se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação’ (LEITE, 2015, p.157). (LIRA, 2016, p. 57).

⁴⁶ “Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (COSTA FILHO *et al*, 2016, p. 77).

Vale ressaltar, neste ponto, que inúmeras são as discussões acerca de outros conceitos relativos à subordinação, especialmente diante dos desafios encontrados pela doutrina ou pelas teorias clássicas a respeito das alterações no mundo do trabalho, e que – no olhar da autora e de outros estudiosos ligados ao campo das teorias críticas – “não tem uma resposta satisfatórias para esclarecer este fenômeno porque trabalha de forma isolada, com visão do alto e de fora do problema”.

Por outro lado, as teorias críticas divergem da doutrina clássica propondo uma abordagem distinta acerca não apenas das normas jurídica, mas – de forma mais ampla – relativamente à própria construção do direito do trabalho e suas premissas. Apontam que não há possibilidade de o direito do trabalho ter como objeto um trabalho que seja, ao mesmo tempo, livre e subordinado. Trata-se de um paradoxo insolúvel e que vai de encontro, inclusive, ao raciocínio aristotélico, para o qual não se pode conceber que algo seja o seu oposto de forma simultânea (ANDRADE, MORAES, 2014, p. 77).

Indo além, indagam a manutenção do trabalho denominado livre/subordinado como o objeto central do direito do trabalho diante da multiplicidade de situações sociais, decorrentes não apenas dos novos modelos de organização do capital, mas também do desemprego estrutural (ESTEVEES, LIRA, 2015, p. 529).

As autoras prosseguem nos questionamentos, com a seguinte assertiva:

como eliminar a desigualdade entre aqueles dois sujeitos – empregador e empregado – quando, de um lado, encontra-se aquele que admite, assalaria, dirige e disciplina a prestação pessoal de serviços – o empregador – e, de outro, aquele que fica jurídica, econômica e psicologicamente subordinado ao empregador – o empregado? Como eliminá-la se, em virtude dessa desigualdade, aparece uma coação jurídica, econômica e psicológica subjacente e que existe em potência? (ESTEVEES, LIRA, 2015, p. 530).

A fim de buscar as respostas a esses e outros questionamentos, os teóricos ligados às teorias críticas propõem análises baseadas não apenas no estudo de direito, mas com enfatizando uma abordagem interdisciplinar, indo além do diálogo do direito do trabalho apenas com outras fontes da ciência jurídica, apropriando-se de elementos das ciências humanas e sociais com vistas a buscar uma compreensão mais ampla dos fenômenos que permeiam o mundo do trabalho (ESTEVEES, LIRA, 2015, p. 530-531).

Parece-nos importante frisar a ênfase nas análises de autores ligados às teorias críticas no sentido de que é necessário partir do entendimento de que, no mundo do trabalho, se está a falar de relações de poder, e assim devem ser consideradas, não para que sejam legitimadas por meio de uma construção jurídica, mas revertidas em prol da maioria, qual seja, a classe trabalhadora.

Salta aos olhos ainda a relevância dada ao direito sindical. Esteves e Lira apontam a necessidade de que princípios do direito precedam a norma específica, e não o contrário. Em vista disso, ressaltam a relevância do Direito Sindical na busca pela construção de um novo direito do trabalho, no qual apontam haver uma equivocada ênfase com relação ao Direito Individual do Trabalho em detrimento daquele. E fundamentam o raciocínio sustentando que “se o Direito do Trabalho surge da luta operária, dos movimentos coletivos, as relações sindicais são mais importantes do que as relações individuais e o Direito Sindical mais importante do que o Direito Individual do Trabalho” (ESTEVES, LIRA, 2015, p. 533)

E, a fim de deixar claras as distinções na abordagem da doutrina tradicional do pensamento ligado às teorias críticas, apontam que enquanto a doutrina clássica aponta como princípios aqueles ligados ao direito individual do trabalho⁴⁷, ou à relação de emprego, o Direito do Trabalho deveria ser construído a partir da adoção de princípios ligados ao direito sindical⁴⁸, em face, segundo as autoras, da supremacia das relações sindicais sobre as relações individuais (ESTEVES, LIRA, 2015, p. 534).

Marco Antônio Calheiros de Siqueira aponta, ao tratar do pensamento de Everaldo Gaspar no tocante à questão dos princípios no âmbito das teorias críticas, que objetiva

re-contextualizá-los para, de forma inédita, desencadear o rompimento teórico-dogmático do modelo clássico estigmatizado na centralidade restritiva do trabalho da época do industrialismo – e suas características centradas na subordinação e no sindicalismo obreirista (2013, p. 117 *apud* ESTEVES, LIRA, 2015, p. 534).

Se por um lado o pensamento da teoria social crítica se encontra direcionado ou fundamentado, ao que nos parece, em conceitos e reflexões ligadas ao socialismo – sendo essencial, inclusive em face da dominação ideológica de que somos vítimas em nossa formação intelectual, não raro com a tendência de, *a priori*, estabelecer juízo de valor sem o necessário aprofundamento teórico sobre temáticas dessa natureza – as autoras aprofundam a exposição da negligência, pela doutrina tradicional, do pensamento de outras áreas do conhecimento, em prol, cremos, de uma essencial interdisciplinaridade.

Assim é que são ignoradas, pela doutrina tradicional, as relações do direito do trabalho com elementos, por exemplo, da Filosofia do Direito; sinalizam a relevância de se considerar,

⁴⁷ “Princípio da Proteção e suas variáveis – *in dubio pró-opérário*, a regra de aplicação da norma mais favorável, a regra da condição mais benéfica; o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos; o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego; o Princípio da Primazia da Realidade; o Princípio da Razoabilidade; o Princípio da Boa Fé” (ESTEVES, LIRA, 2015, p. 533-534)

⁴⁸ “Princípio da Prevalência das Relações Sindicais sobre as Relações Individuais; Princípio da Democratização da Economia e do Trabalho Humano; Princípio da Proteção Social; Princípio do Direito do Trabalho na Categoria de Direito Humano Fundamental; Princípio da Prevalência do Processo Negocial de Formação da Norma sobre o Processo Estatal dentro de uma Comunidade Real de Comunicação” (ESTEVES, LIRA, 2015, p. 534).

por exemplo o pensamento de Zygmunt Bauman, Karl Marx e Foucault, pensadores essenciais para o estudo de relações de poder, dos absolutos éticos, da ideologia como forma de dominação e do Direito como forma de legitimação do poder (ESTEVES, LIRA, 2015, p. 540).

Interessante, nesse particular, o apontamento feito por Bezerra que “uma forma de legitimar o poder e obedecer sem questionar é através do medo. O escravo obedecia porque tinha medo do açoite; o homem “livre” obedece porque tem medo do desemprego, da fome, da vergonha de não trabalhar” (BEZERRA, 2016, p. 56).

Reiterando o dito anteriormente acerca das teorias críticas, e agora de forma enfática, trata-se de “desvendar os mistérios da prevalência, nas relações jurídico-trabalhistas, do trabalho militarizado e revelar os sentidos da Cultura e do Poder nas organizações” (ESTEVES, LIRA, 2015, p. 85-86).

Nessa linha, sustentam que

Os estudos e pesquisas que os autores deste texto vêm desenvolvendo procuram demonstrar que a Divisão Social do Trabalho concebida a partir de Adam Smith – desde a era pré-capitalista -, consolidada por meio da chamada Administração Científica – Fordista/Taylorista - até chegar-se a configuração de sua passagem para o modelo de Acumulação Flexível tem, como pressuposto, estabelecer um controle e um domínio, um vigiar e um punir que envolve os fundamentos do Direito do Trabalho, em particular, mas envolve também os demais ramos do direito. Para uma visão analítica abrangente sobre o trabalho humano se torna imprescindível um diálogo do pesquisador com este outro ramo do saber social. Especialmente, para estabelecer um confronto entre as teorias organizacionais conservadoras e as teorias organizacionais crítica (ESTEVES, LIRA, 2015, p. 85).

As assertivas são de alta relevância, por se tratar o trabalho de direito social e levando em consideração, especificamente, os princípios e fundamentos do Estado brasileiro, consubstanciado na Constituição Federal e em Tratados firmados no plano internacional, como anteriormente referido.

Se o Direito do Trabalho veio, como sustenta Andrade, para “proteger a maioria da população economicamente ativa [...] mas, hoje, consegue proteger metade desse universo” (ANDRADE, 2012, p. 42) é evidente de que há questões fundamentais a serem analisadas e que merecem profunda reflexão e debate, especialmente se tendo em conta a redução do número de empregados formais, a clandestinização de trabalhadores, a precarização de mercados por meio de políticas de flexibilização de normas jurídicas, inclusive com fomento à terceirização irrestrita e a pejotização⁴⁹ de empregados.

⁴⁹ Fenômeno por meio do qual o empregado deixa essa condição para prestar o mesmo serviço, não raro ao mesmo antigo empregador, mas agora na condição de pessoa jurídica, agora sem o amparo de normas jurídicas

A esse respeito, das reflexões das teorias críticas, essencial apresentar o pensamento de Boaventura de Souza Santos, segundo o qual “no contexto da pós-modernidade, não é o trabalho que deve sustentar a cidadania. Hoje, o que torna inadiável é que a cidadania redescubra as potencialidades democráticas do trabalho” (ANDRADE, 2012, p. 43).

Também é importante observar a relação entre o adoecimento mental do trabalhador e as estratégias organizacionais e de gestão, em face de que “o aumento considerável da pressão produtiva decorre exatamente da evolução dos métodos de organização do trabalho, que provoca um isolamento e uma solidão e o aumento das patologias mentais resultantes do trabalho” (DEJOURS, 2009, p. 50 *apud* ANDRADE, 2012, p. 51).

A pesquisa empírica que resultou no presente estudo demonstra a percepção, por trabalhadores, de questões com alto poder de impacto em sua psique não apenas em face da conduta de colegas e/ou superiores hierárquicos, mas a partir da forma como a empresa está organizada.

Assim, existe a possibilidade que os males de que são vítimas trabalhadores de forma geral, mas especificamente os trabalhadores cujos processos judiciais trabalhistas foram objeto de estudo, sejam decorrentes de técnicas organizacionais que tem como característica o exercício do poder e a superexploração do trabalhador (LIRA, 2016, p. 91).

3.3 O assédio moral nos planos normativo e jurisprudencial

Não há no ordenamento jurídico brasileiro lei federal ou outra norma legal de alcance federal que trate da problemática do assédio moral nas empresas privadas. Isso se baseia em pesquisa realizada via *website* da Câmara dos Deputados, que permite a busca na base de dados da legislação federal brasileira.

A busca utilizou como critério a expressão assédio moral, utilizando como filtro – para eventual norma – a existência dessa expressão na indexação, no apelido, na ementa ou no texto integral de eventual norma que trate do assunto.

Ademais, foram estabelecidos como critérios de busca, quanto ao tipo de norma, os seguintes: emenda constitucional, lei complementar, lei ordinária, medida provisória, decreto legislativo, decreto, decreto-lei, resolução da Câmara dos Deputados, Ato da Mesa, Ordem de Serviço, Portaria e Resolução da Mesa.

A busca resultou em 19 dispositivos legais, sendo 14 Leis Ordinárias, 03 (três) Decretos e 02 (dois) Decretos Legislativos. Das 14 leis ordinárias, 11 são relativas a Leis de Diretrizes Orçamentárias de anos diversos. Todas as Leis de Diretrizes Orçamentárias

consultadas, de 2007 a 2016, possuem dispositivos semelhantes em relação ao assédio moral, a exemplo da Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2017; no caso,

Art. 115. As agências financeiras oficiais de fomento terão como diretriz geral a preservação e geração do emprego e, respeitadas suas especificidades, observarão as seguintes prioridades: § 1º. A concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelas agências financeiras oficiais de fomento não será permitida: [...] IV – para instituições cujos dirigentes sejam condenados por trabalho infantil, trabalho escravo, crime contra o meio ambiente, assédio moral ou sexual ou racismo (BRASIL, 2016).

Os outros dispositivos legais encontrados na busca foram os seguintes:

Lei nº 11.948/2009 – Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências⁵⁰ (BRASIL, 2009).

Lei nº 13.185/2015 - Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying)⁵¹ (BRASIL, 2015).

Lei nº 12.015/2009 – Altera o Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, que dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do inciso XLIII do art. 5º da Constituição Federal e revoga a Lei nº 2.252, de 1º de julho⁵² (BRASIL, 2009).

Decreto Legislativo nº 186, de 2008 – Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007⁵³ (BRASIL, 2008).

Decreto Legislativo nº 107/1995 – Aprova o texto da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, assinada em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994⁵⁴ (BRASIL, 1995).

⁵⁰ “Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente” (BRASIL, 2009).

⁵¹ A Lei 13.185/2015 será objeto de análise mais detalhada em outro momento da pesquisa.

⁵² “Assédio sexual. Art. 216-A. [...] § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos” (BRASIL, 2009).

⁵³ “Artigo 27 Trabalho e emprego. 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive [...] b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;” (BRASIL, 2008). Ressalta-se que a leitura mais atenta do Artigo 27 pode, e deveria, ensejar uma discussão mais aprofundada – o que não será feito no presente estudo, por fugir ao seu objeto – no tocante à questão do emprego e do trabalho, na ótica do que já foi tratado em relação ao trabalho livre/subordinado e as teorias clássica e crítica, haja vista que o referido Artigo trata, em alguns momentos, de trabalho e em outros de emprego – que nos remete, nos termos da legislação vigente, ao denominado trabalho livre/subordinado.

⁵⁴ “Artigo 2. Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica: [...]b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual,

Decreto nº 7.669/1880 – Aprova o Regulamento para o serviço das fortificações do Imperio e para o das guarnições⁵⁵ (BRASIL, 1880).

Decreto nº 6.949/2009 – Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007⁵⁶ (BRASIL, 2009).

Decreto nº 1.973/1996 – Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994⁵⁷ (BRASIL, 1996, p. 14471).

Ressalta-se a importância da Lei 13.185/2015 como um possível fundamento jurídico de decisões judiciais. Neste ponto é imperioso assinalar que o direito do trabalho não se baseia unicamente na legislação trabalhista, e muito menos apenas na CLT. É possível ao Juiz do Trabalho utilizar normas jurídicas diversas, e inclusive fundamentar suas decisões, no caso da ausência de uma norma jurídica, em outras fontes do direito, como decisões de Tribunais sobre a mesma matéria– o que inclusive é feito com frequência, a exemplo de processos envolvendo terceirização de mão de obra.

Longe de pretendermos tecer uma análise mais profunda acerca de hermenêutica jurídica e integração das fontes jurídicas, dentre outras questões, é importante pontuar que se parte da premissa de que se está a tratar de contratos individuais de trabalho regidos pela CLT. Ocorre que a CLT dispõe em seu artigo 8º, parágrafo único, que “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste” (COSTA FILHO *et al*, 2016, p. 78).

Em sendo assim, diante da lacuna na CLT, o julgador pode se utilizar de quaisquer normas de direito comum aplicáveis ao caso. É o que ocorre nos julgamentos da Justiça do Trabalho, em que são utilizados, de um lado, o artigo 1º, III, da Carta Magna, dentre outros, para apresentar como um dos fundamentos essenciais da decisão o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. E, da mesma forma, o inciso IV, do mesmo artigo, qual seja o valor social do trabalho, também fundamento da República (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 7).

tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e” (BRASIL, 1995).

⁵⁵ O Decreto nº 7.669/1880 não traz qualquer dispositivo acerca de assédio moral. Ocorre que, ao fazer a busca eletrônica, o sistema eletrônico de busca disponibilizado pelo *website* da Câmara dos Deputados encontrou a expressão moral no teor do referido Decreto, o que se transcreve apenas para fins de informação: “Aprova o Regulamento para o serviço das fortificações do Império e para o das guarnições. [...] Art. 37. O capellão da praça deverá ser do Exercito, e residir na fortaleza. Na falta de capellães militares poderá ser contratado capellão civil, que ficará sujeito á disciplina do Exercito. Tem por dever: [...] § 6º Desempenhar todas as obrigações de seu ministerio em relação ao serviço militar, e em dias designados de accôrdo com o commandante, fallar em nome da religião a bem da moral e do desempenho do serviço nacional” (BRASIL, 1880).

⁵⁶ Decreto da Presidência da República.

⁵⁷ Decreto da Presidência da República.

A Lei 13.185/2015⁵⁸ não trata especificamente do assédio moral e tampouco aplica quaisquer sanções aos praticantes desses atos, claramente repudiados pelo direito brasileiro. Trata-se de uma norma que se apresenta como propositiva, posto que institui normas gerais com vistas a possibilitar a celebração de convênios e parcerias entre entes e federados com vistas à “implementação e a correta execução dos objetivos e diretrizes do Programa instituído por esta Lei” (BRASIL, 2015). Ademais, impõe deveres aos estabelecimentos de ensino, aos clubes e às agremiações recreativas, no tocante à violência e à matéria tratada no bojo da Lei; e, inclusive, determina que “serão produzidos e publicados relatórios bimestrais das ocorrências de intimidação sistemática (bullying) nos Estados e Municípios para planejamento das ações” (BRASIL, 2015).

⁵⁸ Art. 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) em todo o território nacional. § 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. § 2º O Programa instituído no *caput* poderá fundamentar as ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, bem como de outros órgãos, aos quais a matéria diz respeito.

Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (bullying) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: I - ataques físicos; II - insultos pessoais; III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; IV - ameaças por quaisquer meios; V - grafites depreciativos; VI - expressões preconceituosas; VII - isolamento social consciente e premeditado; VIII - pilhérias. Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

Art. 3º A intimidação sistemática (bullying) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como: I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente; II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores; III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar; IV - social: ignorar, isolar e excluir; V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar; VI - físico: socar, chutar, bater; VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem; VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

Art. 4º Constituem objetivos do Programa referido no *caput* do art. 1º: I - prevenir e combater a prática da intimidação sistemática (bullying) em toda a sociedade; II - capacitar docentes e equipes pedagógicas para a implementação das ações de discussão, prevenção, orientação e solução do problema; III - implementar e disseminar campanhas de educação, conscientização e informação; IV - instituir práticas de conduta e orientação de pais, familiares e responsáveis diante da identificação de vítimas e agressores; V - dar assistência psicológica, social e jurídica às vítimas e aos agressores; VI - integrar os meios de comunicação de massa com as escolas e a sociedade, como forma de identificação e conscientização do problema e forma de preveni-lo e combatê-lo; VII - promover a cidadania, a capacidade empática e o respeito a terceiros, nos marcos de uma cultura de paz e tolerância mútua; VIII - evitar, tanto quanto possível, a punição dos agressores, privilegiando mecanismos e instrumentos alternativos que promovam a efetiva responsabilização e a mudança de comportamento hostil; IX - promover medidas de conscientização, prevenção e combate a todos os tipos de violência, com ênfase nas práticas recorrentes de intimidação sistemática (bullying), ou constrangimento físico e psicológico, cometidas por alunos, professores e outros profissionais integrantes de escola e de comunidade escolar.

Art. 5º É dever do estabelecimento de ensino, dos clubes e das agremiações recreativas assegurar medidas de conscientização, prevenção, diagnose e combate à violência e à intimidação sistemática (bullying).

Art. 6º Serão produzidos e publicados relatórios bimestrais das ocorrências de intimidação sistemática (bullying) nos Estados e Municípios para planejamento das ações.

Art. 7º Os entes federados poderão firmar convênios e estabelecer parcerias para a implementação e a correta execução dos objetivos e diretrizes do Programa instituído por esta Lei.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias da data de sua publicação oficial.

Neste ponto se poderá indagar a relação entre essas questões e o assédio moral ocorrido no trabalho.

A referida Lei não estabelece qualquer vedação ao uso da referida lei em questões relacionadas a agressões e/ou atos violência verbal, física e/ou psicológica para além de estabelecimentos de ensino, clubes ou agremiações recreativas e/ou desportivas, inclusive porque a Lei estabelece no artigo 4º, I, que um de seus objetivos é “Prevenir e combater a prática da intimidação sistemática (bullying) em toda a sociedade” (BRASIL, 2015).

Ademais, mesmo que eventualmente se considere que, sob o aspecto doutrinário, a palavra *bullying* está mal empregada na referida Lei, acredita-se que se trata de uma norma ampla cujo teor pode, ao menos em parte, ser relacionado ao assédio moral.

Nesse sentido, veja-se que a Lei estabelece, em seu artigo 2º, que a intimidação sistemática restará caracterizada quando houver violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda, aqueles previstos nos incisos I a VIII, do mesmo artigo (BRASIL, 2015).

Em continuação, chama-se a atenção para o disposto no artigo 3º, que classifica a intimidação sistemática a partir das ações que lhe deram causa (BRASIL, 2015).

Assim, a lei trata de comportamentos humanos agrupados de forma tal a constituir um determinado tipo de intimidação, quais sejam, verbal, moral, sexual, social, psicológica, física, material e virtual. Ocorre que não há qualquer vedação ou impossibilidade da interpretação da referida lei e sua aplicação, ao caso concreto, observando os diversos presentes na situação concreta em análise.

Exemplificativamente, um determinado caso sob a análise do setor de *compliance* de uma empresa, ou do Poder Judiciário, poderá conter informações de que o acusado da prática de assédio praticava as seguintes ações: a) apelidava pejorativamente a vítima; b) isolava a suposta vítima dos demais; c) ameaçava constantemente de demissão, até que a vítima passasse a se sentir amedrontada e/ou intimidada.

Essas ações são respectivamente classificadas, no artigo 3º, como intimidação sistemática do tipo verbal, social e psicológica, e sua interpretação considerando também os demais artigos da Lei, bem como os seus objetivos, permitiram concluir que o suposto agressor de fato praticou atos de violência psicológica. Assim, a aplicação da Lei, em complementação às já consolidadas doutrina e jurisprudência poderia contribuir com uma maior efetividade na atuação do(a) Juiz(a) do Trabalho.

Ainda no plano normativo, e considerando agora as proposições legislativas e não o direito posto, foi realizada busca⁵⁹, no *website*⁶⁰ da Câmara dos Deputados, por proposições legislativas que contivessem a palavra assédio, com vistas a obter o resultado mais amplo possível e, então, filtrar os resultados. A busca se baseou nos seguintes tipos de proposição parlamentar na Câmara dos Deputados: PEC, PLP, PL e MPV, a qual apresentou, como resultado, 176 projetos, estando 105 em tramitação e 71 arquivados.

Já no Senado Federal há um PLS (BRASIL, 2011) em tramitação, que dentre os diversos temas trata do assédio moral, mas especificamente no âmbito de medidas de proteção à mulher.

Os demais resultados da pesquisa eletrônica dizem respeito, em grande parte, a pedidos de realização de audiências públicas, no âmbito do Senado, para tratar de questões relativas ao assédio moral.

As temáticas de alguns dessas proposições legislativas serão tratada quando da análise de conteúdo dos processos relacionados a assédio moral e que compõem a amostra da pesquisa.

Pois bem; ao tratar da questão da disciplina do assédio moral pelo ordenamento jurídico brasileiro, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi acrescenta que há normas jurídicas tratando do assédio moral tanto na esfera municipal quanto na esfera estadual, apontando, nesse particular, a Lei nº 3.921/2002, do Rio de Janeiro (PEDUZZI, 2007, p. 30). Aponta, por fim, que o assédio moral também encontra previsão, embora não expressa, na legislação previdenciária, a partir do momento em que “é possível inserir, na previsão legal, hipóteses de assédio moral” (PEDUZZI, 2007, p. 30).

A autora frisa a possibilidade de se enquadrar o assédio moral como agente etiológico ou fator de risco de natureza ocupacional para fins de caracterização de doença ou acidente de trabalho (PEDUZZI, 2007, p. 30),

Não obstante, o fato é que ainda não há, como visto, legislação específica, no plano federal, relativamente ao assédio moral em empresa privada, inclusive no que diz respeito à reparação de danos injustamente suportados pela vítima do assédio moral.

Assim, da mesma forma como eventualmente poderia ser utilizada de forma subsidiária a Lei 13.185/2015 com vistas a fundamentar uma decisão no sentido de condenar a empresa pela ocorrência de assédio moral, a Justiça do Trabalho já se utiliza desse

⁵⁹ Uma vez acessado o *website* da Câmara dos Deputados, clicou-se no link Atividade Legislativa e foi selecionada, no menu deslizante que surgiu, a opção Projetos de Lei e Outras Proposições. No campo assunto foi inserida a palavra assédio e, no tipo de proposição, foram selecionadas as seguintes opções: PEC, PLP, PL e MPV. Os demais campos não foram preenchidos, e foi selecionada a opção Todas no campo Em Tramitação. Feito isso, clicou-se no botão Pesquisar. Obtidos os resultados é possível, inclusive, obter relatório da busca.

⁶⁰ WWW.camara.leg.br

instrumento legal – a aplicação subsidiária do direito comum – para responsabilizar civilmente a empresa em que ocorre o assédio moral.

Ocorre que, para que se atinja o fim que se objetiva com o processo, qual seja, fazer Justiça, é preciso que alguém seja condenado (mesmo que o fim da sentença seja outro diverso da simples punição). Se houve um mal, esse precisa ser reparado. Nesse sentido, é de se aplicar o disposto nas normas insertas no Código Civil, posto que tratam não apenas da licitude ou ilicitude dos atos das pessoas mas do direito a ter o mal reparado e do dever de se reparar o mal praticado. Em síntese: é preciso responsabilizar alguém. Nos dizeres de Hironaka, é necessária a “aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros” (HIRONAKA, 2000, p. 265).

A esse respeito, Azevedo define responsabilidade civil como “a situação de indenizar o dano moral ou patrimonial, decorrente de inadimplemento culposos, de obrigação legal ou contratual, ou imposta por lei, ou ainda, decorrente do risco para os direitos de outrem” (AZEVEDO, 2008, p. 244).

Ocorre que, nos termos da legislação civil – aplicável subsidiariamente, como visto, às normas trabalhistas – a obrigação de indenizar requer a satisfação de determinados requisitos. Para tanto, é preciso que os atos praticados pelo suposto assediador restem configurados como ilícitos civis, conforme artigos 186⁶¹ e 187⁶², ambos do Código Civil de 2002 (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013).

Ademais, é preciso que desse(s) ato(s) ilícito(s) tenha decorrido, por força de um nexo causal, um dano efetivo, seja patrimonial, moral ou de ambos os tipos, de acordo com o disposto no *caput* do artigo 927⁶³, também do Código Civil de 2002 (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 210).

Ocorre que, no caso específico de ato ilícito praticado no curso da relação laboral, como é o caso do assédio moral, a imputação à empresa da obrigação de indenizar a vítima do assédio em face dos ilícitos de seu superior hierárquico decorre da aplicação do artigo 932, III, do Código Civil⁶⁴ “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do

⁶¹ “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 169).

⁶² “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 169).

⁶³ “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 210).

⁶⁴ “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 210).

trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 210).

Não obstante, Peduzzi assinala que a indenização por dano moral apenas passou a ser possível a partir da Carta Magna⁶⁵, a qual influenciou de forma decisiva o texto do Código Civil, de 2002, e levou a uma modificação no entendimento da jurisprudência (PEDUZZI, 2007, p. 41).

No tocante ao direito à reparação em caso de restar provada a prática do assédio, a jurisprudência é pacífica no sentido da vítima ter direito a reparação, mediante pagamento de indenização pelo empregador; já a fixação do valor da indenização é eminentemente subjetiva (PEDUZZI, 2007, p. 41).

A autora aponta que, analisada a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, é possível chegar a algumas conclusões. A primeira é que, embora considere a temática recente, há um crescimento no número de processos julgados pela Justiça do Trabalho versando sobre assédio moral, considerando o período de 2003 a 2007. A segunda é que as regiões sudeste e sul concentram a maior quantidade de processos com esse tipo de pedido⁶⁶. A terceira diz respeito aos fatos mais apresentados nas queixas dos trabalhadores; no caso,

inação compulsória, humilhações verbais por parte de superiores – inclusive pela utilização de palavras de baixo calão –, coações psicológicas com a finalidade de adesão do empregado a PDV ou à demissão, atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo ou com o tempo em que são exigidas, divulgação de comentários maliciosos visando a subestimar esforços, com prejuízos à saúde mental do trabalhador (PEDUZZI, 2007, p. 36).

Já no tocante aos valores das indenizações, a autora afirma que os valores são altos, mas não homogêneos, havendo variação na fixação pelos diversos integrantes da Magistratura. Aponta, por exemplo, que em um caso a condenação foi de R\$ 3.500,00, enquanto em outros foi de R\$ 70.000,00. Contudo, que a condenação costuma oscilar entre R\$ 10.000,00 e R\$ 30.000,00. Sustenta, ademais, que a atribuição de valores a serem pagos, a título de indenização, levam em conta fatores como o porte econômico do empregador, a

⁶⁵ “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 liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (CURIA; CÉSPEDES; NICOLETTI, 2013, p. 8-11).

⁶⁶ Ao afirmar que os Tribunais Regionais do Trabalho são os mais solicitados a autora não informa se está a se referir ao quantitativo apenas, comparando números de processos dos Tribunais Regionais do Trabalho por região do país, ou se fez uma análise comparativa levando em consideração o número de processos por trabalhador, o que pode gerar, eventualmente, quantitativos diferentes entre os Tribunais Regionais do Trabalho.

extensão do dano e a gravidade da ofensa, mas não a remuneração do empregado (PEDUZZI, 2007, p. 36).

Vale ressaltar, nesse particular, que o direito brasileiro – no âmbito da responsabilidade civil na seara trabalhista – busca alcançar um equilíbrio entre a capacidade econômica do ofensor e a condição do lesado. Ou, como afirma a autora, “apurando-se o *quantum* indenizatório com base nas “possibilidades do lesante” e nas “condições do lesado”” (PEDUZZI, 2007, p. 42).

Embora seja um fundamento largamente utilizado nas decisões condenatórias por dano moral, há autores que – com toda propriedade – criticam tal fundamento. Fávio Costa Higa aponta, nesse sentido, que

o método proposto é completamente impossível. Em primeiro lugar, se o valor estipulado tem caráter punitivo-pedagógico, já que não visa a recomposição das perdas do lesado, é de uma notoriedade clamorosa que qualquer centavo arbitrado implicará enriquecimento (lícito) para a vítima. Aliás, nenhuma operação miraculosa poderia encontrar um valor que, a um só tempo, provocasse diminuição patrimonial do causador do dano e, entregue à vítima, não lhe acarretasse aumento no patrimônio (riqueza). Trata-se de negação lógica de transferência de renda (HIGA, 2013, p. 240).

Indo ao encontro do pensamento do autor, é preciso ponderar sobre o quão realista é a tentativa de se estabelecer uma indenização que, ao mesmo tempo, atenda ao caráter reparador, em relação ao trabalhador, e ao caráter pedagógico em relação à empresa, especialmente quando se trata de uma empresa de grande porte como, no caso da presente pesquisa, um banco. Nesse sentido, veja-se por exemplo a ementa de decisão do TRT da 1ª Região, a qual dispõe que

A finalidade da reparação do dano moral aponta para duas forças convergentes. Uma, de caráter compensatório, representa a atenuação da dor; outra, possui matriz punitivo. A pena expressa em pecúnia assume relevante significado na prevenção de novos danos. É o que a doutrina denomina caráter preventivo-pedagógico da indenização por dano moral. O quantum atinente à indenização será melhor arbitrado se alcançar o perfeito equilíbrio entre a possibilidade pecuniária do ofensor e a necessidade de reparação do ofendido, de modo tal que não se represente um minus em relação àquele, incapaz de fazê-lo repensar suas atitudes, e que não configure enriquecimento sem causa (BRASIL, 2013).

Esse parece ser o posicionamento uníssono no direito do trabalho na atualidade; o de que a decisão judicial deve buscar atender, a um só tempo, o binômio reparação;prevenção. A uma, buscar satisfazer a pretensão do trabalhador que moveu a ação trabalhista; a duas, buscar revestir a decisão de um caráter pedagógico, por meio da obrigação de pagar imposta à empresa condenada, com vistas a que a pena seja alta o suficiente para que a empresa tome todas as providencias com vistas a evitar ter de suportar nova sanção.

Não obstante, no caso das empresas do setor bancário, em especial os maiores bancos de varejo, dita assertiva pode parecer um tanto dissociada da realidade.

Veja-se que, segundo Peduzzi, as decisões condenatórias por dano moral decorrente de assédio costumam se situar entre R\$ 10.000,00 e R\$ 30.000,00.

Pois bem; conforme informação contida em documento produzido pela Febraban, o lucro líquido dos cinco maiores bancos do país em número de agências (dentre os quais estão os três maiores em ativos totais e os quatro maiores em lucro líquido) vai, individualmente, de R\$ 6.090.000.000 (seis bilhões e noventa milhões de reais) a R\$ 21.877.000.000,00 (vinte e um bilhões, oitocentos e setenta e sete milhões) (FEBRABAN, 2016, p. 97).

A esse respeito, há de se frisar a ponderação de Flávio da Costa Higa, para quem

ainda que desprezado o postulado em relação ao “enriquecimento”, consentindo-se com o emprego da locução na forma mais coloquial, a obtenção de um algarismo que não “enriqueça” o ofendido – na acepção leiga do termo – e, ao mesmo tempo, não seja “módico” para o ofensor, só tem validade universal se assumido o pressuposto da igualdade material entre os litigantes. Esse parâmetro é particularmente descabido em um ramo do Direito cuja gênese se justifica exatamente na desigualdade ontológica da relação capital e trabalho, da qual se infere a hipossuficiência do trabalhador e criam-se mecanismos intervencionistas próprios de tutela para essa relação contratual. Ora, numa demanda entre uma grande corporação e um empregado que perceba salário baixo, a discrepância de renda entre eles é tão abissal que não há numero mágico capaz de atender simultaneamente às duas exigências da regra enunciada (HIGA, 2013, p. 240).

Em vista disso, e ressaltando-se o fato de que o estudo do instituto da responsabilidade civil de forma mais profunda, inclusive tendo em conta outros institutos como o *punitive damage* do direito anglo-saxão, afigura-se como necessária uma reflexão acerca da real efetividade das decisões judiciais condenatórias, em casos relacionados a danos morais decorrentes de assédio moral, quando ditas decisões envolvem empresas de grande porte, em especial do setor bancário.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil da empresa

Para traçar o perfil da empresa foram utilizadas duas fontes de dados: a 7ª edição do Painel Econômico e Financeiro, produzido pela FEBRABAN em 2016, e relatório⁶⁷ obtido no *website* do BACEN. Frisa-se, em tempo, que os valores monetários são expressos em R\$ mil; ou seja, R\$ 100.000,00 em unidade R\$ 1000,00 equivale, na verdade, a R\$ 100.000.000,00.

De acordo com o relatório produzido pela FEBRABAN, o Banco analisado se encontra entre os 10 (dez) maiores bancos do país, sendo um dos 5 (cinco) maiores em quantidade de agências, isso considerando um total de 173 (cento e setenta e três) bancos em atuação no país, dos seguintes tipos: “Banco Múltiplo, Banco Comercial (inclusive bancos estrangeiros, com filiais no país), Banco de Desenvolvimento, Caixa Econômica Federal, Banco de Investimento e Banco de Câmbio” (FEBRABAN, 2016, p. 97-98).

Encontra-se também entre os 5 (cinco) maiores bancos em patrimônio líquido, sendo o menor deles de R\$ 51.019.464,00 (devendo-se recordar que esses valores são expressos em R\$ mil). No tocante ao lucro líquido a empresa analisada também se encontra entre as 5 (cinco) maiores, sendo o menor dos lucros líquidos, considerando-se esse grupo de bancos, correspondente a R\$ R\$ 1.490.093,00.

Trata-se, portanto, de empresa com porte e recursos suficientes para adotar quaisquer medidas que se façam necessárias com vistas a melhorar a qualidade do meio-ambiente laboral em suas instalações por todo o país.

Note-se, em tempo, que o Banco B – ao qual se faz menção no capítulo referente aos aspectos metodológicos – possui o mesmo perfil do Banco A.

4.2 Resultados e discussão: análise quantitativa

A primeira análise que pode ser feita, a partir dos resultados, é sobre a distribuição dos processos.

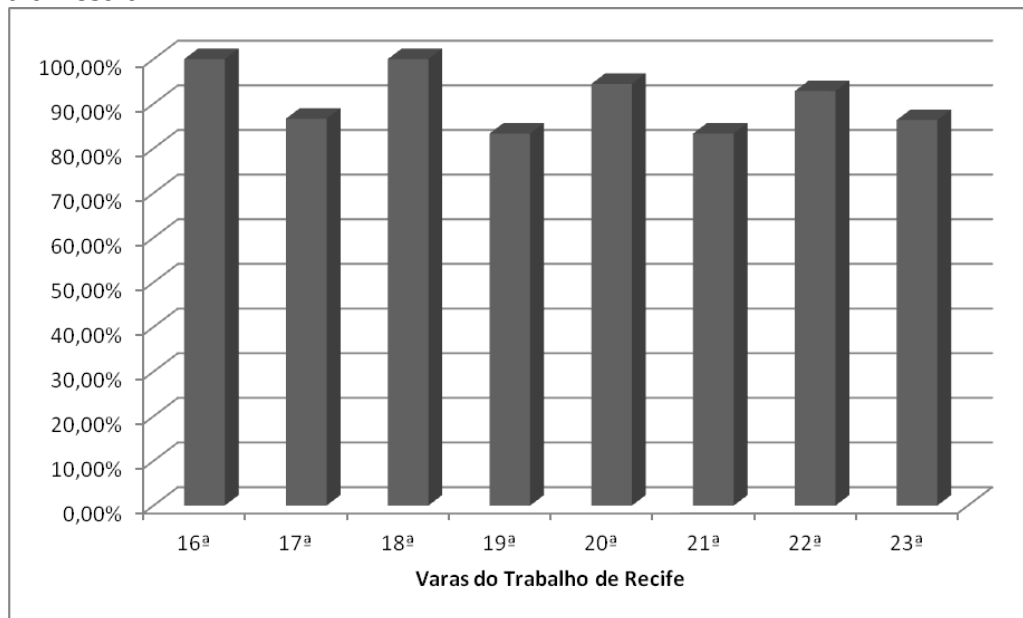
Do total de processos da amostra houve impossibilidade técnica a um total de 13 (treze), o que corresponde a 9,55%. Foram analisados, portanto, 90,44% dos processos que compõem a amostra, a qual corresponde, como dito anteriormente, a 34,60% dos processos

⁶⁷ Para a obtenção do relatório foi selecionada, na página do BACEN (<http://www.bcb.gov.br>), a opção Supervisão do Sistema Financeiro Nacional e, então, a opção Aplicativos e Sistemas. Em seguida foi selecionada a opção Novos Dados sobre o Sistema Financeiro, e logo a opção IF.data. Acessada a ferramenta IF.data foi escolhida a opção Mês/Ano Setembro/2016, para obter os dados mais recentes, e o Relatório do tipo Resumo. Uma vez clicado o ícone “Selecionar”, o sistema apresentou uma relação de opções de macrossegmento, tendo sido selecionadas as seguintes opções: b1 – Banco comercial, múltiplo com carteira comercial ou caixa econômica; b2 – Banco múltiplo sem carteira comercial e banco de investimento; b4 – Banco de desenvolvimento.

distribuídos, via PJE, contra o Banco A nas Varas de Trabalho do Recife de 2009 a 2014.

Entende-se, portanto, que se trata de uma pesquisa válida sob o aspecto da representatividade da amostra.

Figura 3 – Diferença percentual, em razão de erro de acesso/sistema, entre a quantidade de processos analisados e o total de processos que compõem a amostra



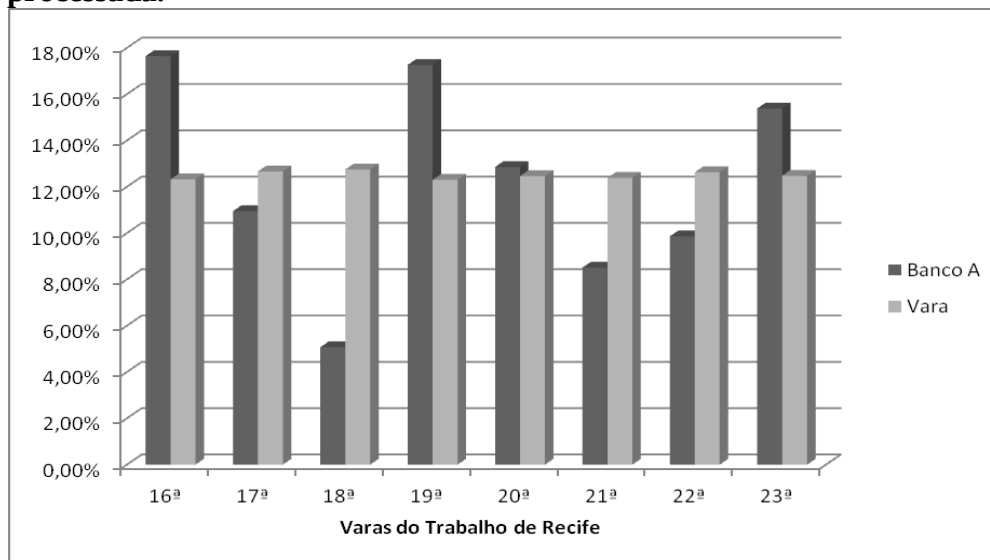
Fonte: O autor – Dados da pesquisa (2017)

Portanto, foram analisados – no que diz respeito à pesquisa quantitativa – entre 83,33% e 100% dos processos distribuídos para cada uma das Varas do Trabalho que compõem o recorte espacial,

Os dados preliminares permitem ainda realizar uma análise no tocante à distribuição dos processos judiciais perante as Varas do Trabalho do Recife.

A Figura 3, gerada a partir de análise comparativa entre as quantidades de processos que compõem a amostra, nos parece relevante em face da distribuição, ou autuação, automatizada e aleatória de processos: o não direcionamento dos processos contra uma empresa para uma Vara específica, salvo por motivos excepcionais, a fim de buscar assegurar a lisura na condução e no julgamento dos processos, bem como a intenção da lei de evitar o favorecimento de qualquer dos litigantes.

Figura 4 – Comparativo da homogeneidade da distribuição de processos por Vara do Trabalho, considerando os processos distribuídos contra o Banco A e os processos distribuídos independentemente da empresa processada.



Fonte: O autor – Dados da pesquisa (2017)

Analisando-se as colunas do tipo Total, que são correspondentes ao total de processos distribuídos para a Vara do Trabalho, independentemente da identidade das partes, vê-se que são homogêneos, atendendo ao disposto na legislação.

A análise dos dados relativos ao Banco A isoladamente pode levar à conclusão de que há uma grande discrepância entre a distribuição desses processos, por exemplo entre a 18ª e a 19ª Vara do Trabalho. Contudo, analisando-se os dados relativos ao Banco A com as colunas tipo Total, vê-se que os percentuais estão relativamente próximos, o que aponta para uma distribuição relativamente equitativa, entre as Varas do Trabalho que compõem a amostra.

Não obstante, embora os quantitativos das Varas do Trabalho, sem levar em conta a identidade das partes, seja homogênea, resta comprovado que essa homogeneidade não se reflete na distribuição dos processos do Banco. Isso pode ter diversas causas, e provavelmente a mais provável é o número de processos distribuídos contra outras empresas na mesma data.

Considerando-se que a amostra é representativa dos efeitos da distribuição automática, vista sistema, dos processos nas demais Varas do Trabalho do Recife, é possível inferir que o sistema – mesmo diante das discrepância no número de processos distribuídos, por exemplo, entre a 16ª e a 18ª Varas de Trabalho – assegura o não direcionamento a qualquer das partes.

Feitas essas considerações sobre a distribuição dos processos judiciais, ressalta-se que foi elaborada planilha – constante no apêndice a – a fim de colher dados que permitissem análises posteriores, mas com foco principal nos objetivos da pesquisa

É importante ressaltar que a categorização dos dados quantitativos não foi definida

aleatoriamente, mas revelada pela pesquisa de campo. Na medida em que os processos eram analisados foram identificadas essas categorias.

Na planilha em questão se encontram sombreadas as linhas correspondentes aos processos em que há pedidos por dano moral decorrente de assédio moral, bem como a coluna relativa ao pedido tipo dano moral por assédio moral.

Também são apresentados dados relativos a pedidos de indenização por danos decorrentes de fenômenos diversos do assédio moral. No entanto, ressaltamos que esses dados são apresentados apenas para fins ilustrativos, posto que o presente estudo se limita ao estudo do assédio moral.

Também é certo que os dados obtidos são ricos o suficiente para permitir, como dito anteriormente, a realização de diversos estudos futuros em relação a violações de direitos humanos no ambiente de trabalho do Banco (ou dos Bancos, considerando-se também o Banco B), razão pela qual foram devidamente catalogados.

No caso da letra L, os processos em que havia indicação de trabalho na condição de estagiário, foram encontradas duas situações: em uma delas, parte do contrato se deu como estagiário e parte como empregado com carteira de trabalho assinada pelo Banco; em outra, todo o vínculo se deu na condição de estagiário. Nos dois casos a parte autora requer o reconhecimento do vínculo como bancário durante o período de estágio, em regra com base em normas como a Lei do Estágio.

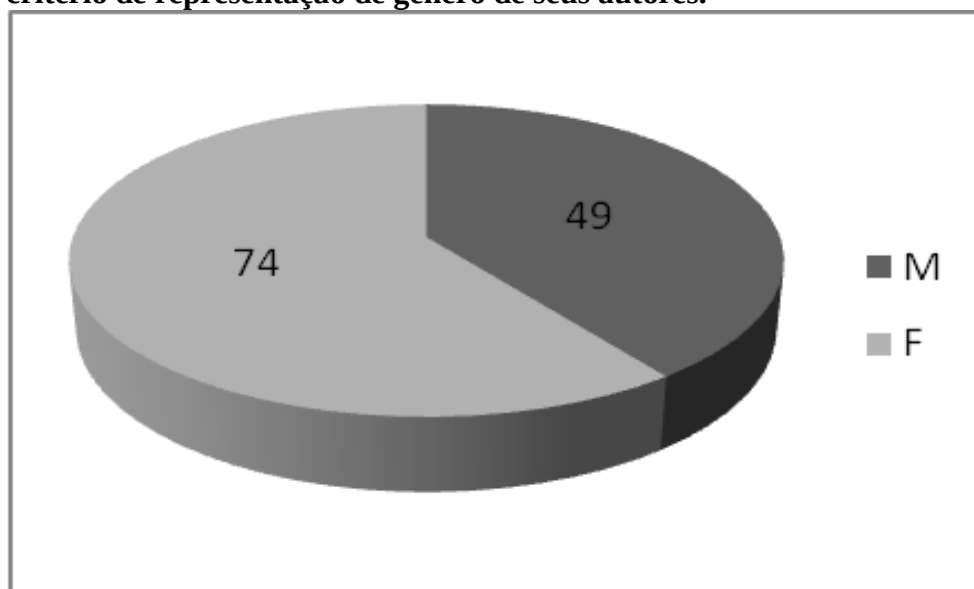
No caso da letra M, o pedido do pagamento de verbas trabalhistas se deu tanto no caso de condenação do Banco A de forma direta como no caso de sua condenação subsidiária. Contudo, na maioria dos casos esse pedido se deu de forma principal, ou seja, como decorrência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício direto, como bancária, da parte autora com o “Banco A”.

Observa-se, ademais, que mesmo no caso de empregados que já possuíam vínculo formalmente estabelecido com o Banco A, como no caso de gerentes, há pedido de pagamentos de direitos não respeitados; por exemplo, horas extras e participação em lucros e resultados.

A partir dos resultados é possível extrair algumas informações interessantes.

De logo, relativamente à representação de gênero enquanto autores de ações judiciais trabalhistas, verifica-se que houve praticamente a mesma quantidade de processos movidos por ambos grupos.

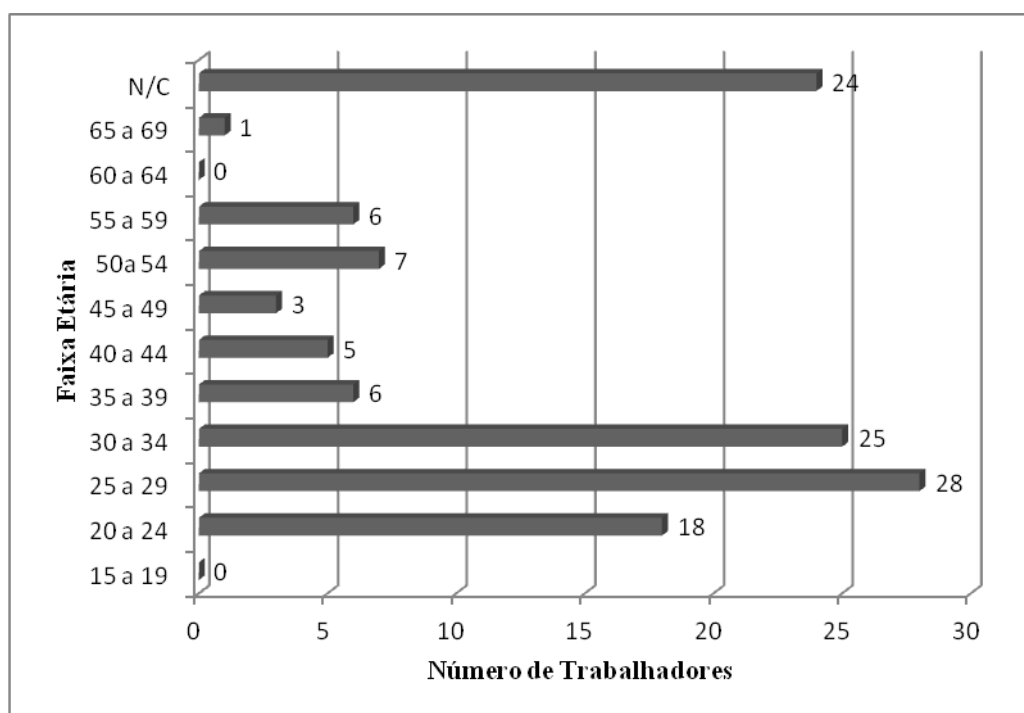
Figura 5 – Divisão percentual dos processos da amostra a partir de um critério de representação de gênero de seus autores.



Fonte: O autor – Dados da pesquisa (2017)

No tocante à idade, e utilizando como base as faixas etárias da pirâmide etária, de 2010, do IBGE (BRASIL, 2010), podemos agrupar os dados da amostra da seguinte forma:

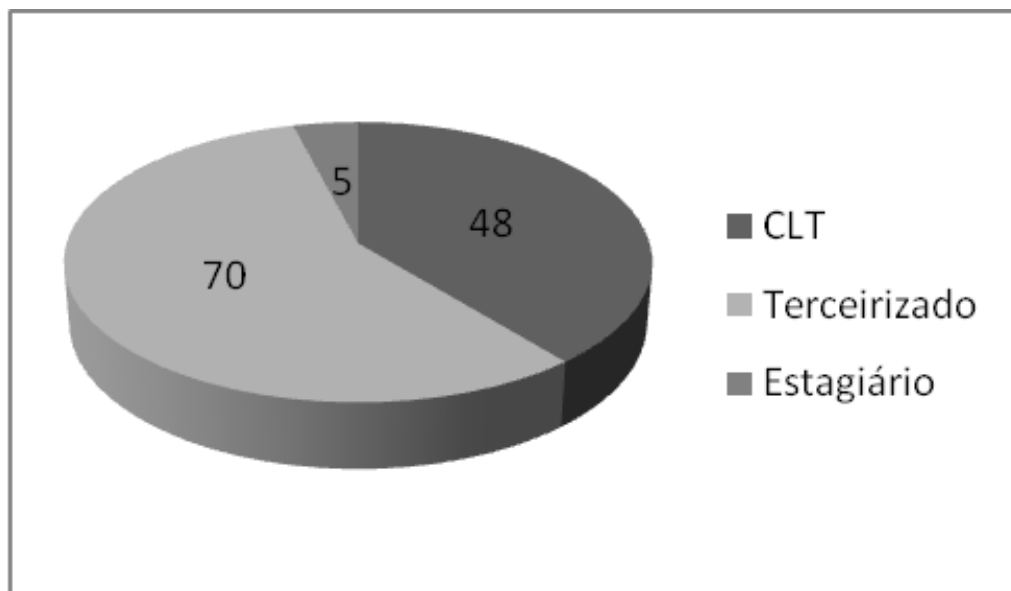
Figura 6 – Divisão do número de processos da amostra utilizando a faixa etária como critério de classificação



Fonte: O autor – Dados da pesquisa (2017)

Também é possível agrupar os processos de acordo com o tipo de vínculo existente entre a Empresa e os trabalhadores. Nesse sentido, podemos destacar as seguintes informações:

Figura 7 – Número de processos da amostra utilizando o tipo de vínculo com a Empresa como critério de classificação.



Fonte: O autor – Dados da pesquisa (2017)

Esses dados nos mostram a necessidade de realização de mais pesquisas acadêmicas, tanto quantitativas quanto qualitativas, a fim de melhor compreender as relações no mundo do trabalho e o papel da Justiça do Trabalho nesse contexto.

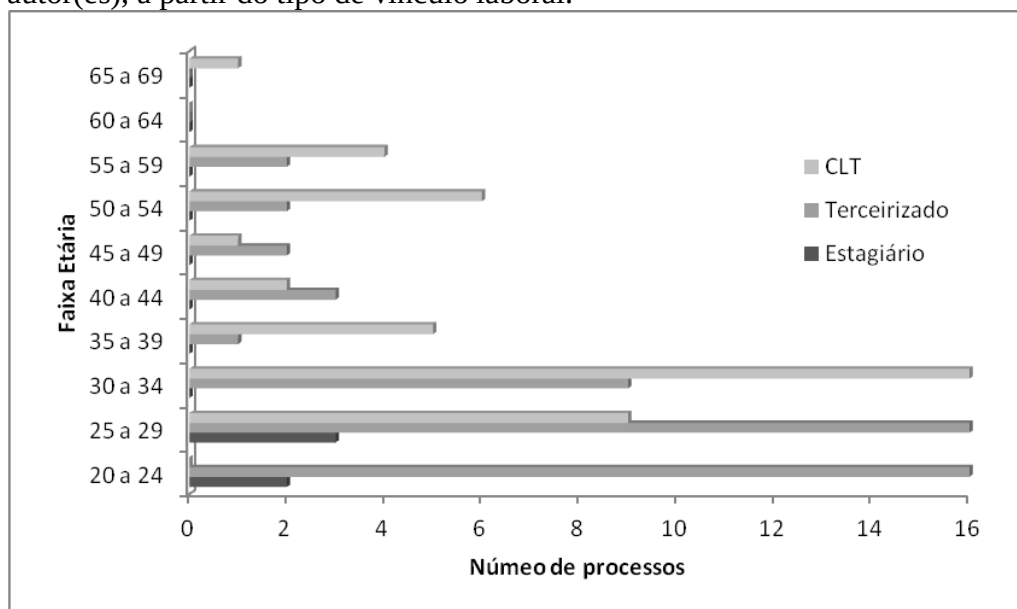
Também evidencia a necessidade de mais investigação no âmbito da acadêmica, necessariamente de cunho interdisciplinar, com vistas a se apreender a visão do trabalhador em relação a si, a empresa, essa relação jurídica e o acesso ao Poder Judiciário.

De fato, os dados obtidos por meio da análise da amostra podem ser estudados de inúmeras formas, a partir de diversas perspectivas.

É possível, por exemplo, cruzar os dados entre as faixas etárias dos autores de ações judiciais trabalhistas contra a Empresa e o tipo de vínculo existente no momento em que ação respectiva foi atuada.

Assim, considerando-se os dados disponíveis na amostra, pode-se apresentar o seguinte gráfico:

Figura 8 – Classificação dos processos de acordo com a faixa etária do(s) autor(es), a partir do tipo de vínculo laboral.



Fonte: O autor – Dados da pesquisa (2017)

A primeira análise que se pode realizar, diante desse tipo de gráfico, é no sentido de inferir sobre os potenciais efeitos da terceirização de atividade fim, por meio do PLC 30/2015, nos negócios do banco – e em especial em seu passivo trabalhista. No entanto, a fim de evitar o afastamento dos objetivos da pesquisa, avança-se na apresentação de resultados específicos e sua discussão; no caso, aqueles relativos a pedidos por danos morais decorrentes de assédio.

Feita essas reflexões em relação à amostra como um todo, e passando a análise quantitativa específica, ou seja, dos processos em que há pedidos relativos a danos morais decorrentes de assédio, tem-se que a amostra revela a existência de pedidos de indenização por danos morais em razão de razões diversas, as quais foram agrupadas em quatro categorias: assédio moral, gestão injuriosa, acidente ou doença do trabalho (como pedido de danos materiais e/ou morais e/ou estéticos) e razões diversas.

Não se verificou a existência de pedidos por danos decorrentes de assédio sexual. Embora esse resultado se mostre animador, em um primeiro momento, a partir de um viés de respeito aos direitos humanos e à dignidade do trabalhador, bem como visando ao estabelecimento e à manutenção de relações interpessoais saudáveis e respeitadas no ambiente de trabalho, entende-se que é preciso realizar pesquisas amplas, tanto no aspecto quantitativo quanto no qualitativo.

Por outro lado, a presente dissertação se baseia em análise de conteúdo a partir de pesquisa documental, utilizando fontes de documentação indireta. Nesse sentido, parece mais apropriada a realização de outras abordagens, pelo pesquisador, quando da realização de

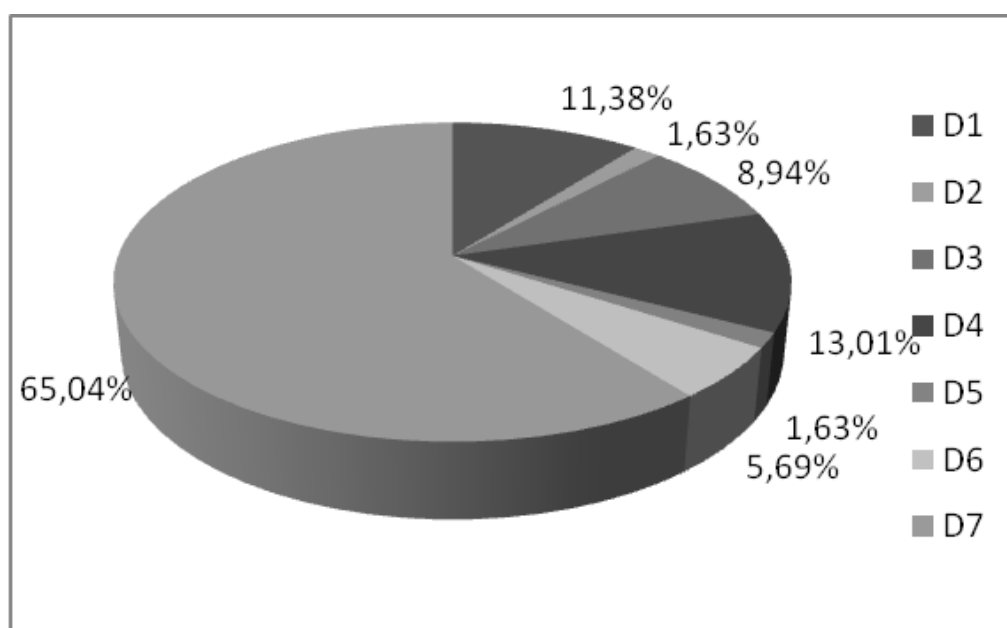
pesquisas relativas, especificamente, ao assédio sexual.

De fato, a inexistência de processos por assédio sexual, em contraste com processos por assédio moral e outros males relativos ao ambiente de trabalho, é indício da existência de cifras negras, o que apenas pode ser comprovado por meio de pesquisa específica.

Em vista disso, entende-se que não é possível chegar a conclusões – a partir da amostra – no que diz respeito à (in)existência de assédio sexual no Banco.

Já no tocante aos processos em que foram identificados pedidos de indenização por danos, foram obtidos os seguintes resultados:

Figura 9 – Divisão percentual dos processos em que há ao menos um pedido de condenação por danos morais.



Fonte: O autor – Dados da pesquisa (2017)

No caso, os processos por danos estão, no gráfico, agrupados da seguinte forma:

- D1 – dano moral apenas por assédio moral.
- D2 – dano moral por gestão injuriosa.
- D3 – dano moral, material ou estético decorrentes(s) apenas de acidente ou doenças do trabalho.
- D4 – dano moral decorrente apenas de ilícitos diversos.
- D5 – processos em que, ademais do pedido de danos morais em face do assédio moral, há pedidos de dano moral, material ou estético decorrentes(s) de acidente ou doenças do trabalho.
- D6 – processos em que, ademais do pedido de danos morais em face do assédio moral, há

pedido de dano moral decorrente de ilícitos diversos.

- D7 – processos em que não há pedidos de indenização por danos.

O pedido D1 corresponde à faixa de 11,38%, e os demais seguem em sequência no sentido horário.

Ademais, nos processos em que há pedidos por danos morais decorrente de assédio moral, não se verificam de forma concomitante pedidos por danos morais tanto pela motivação das colunas D2, D3 e D4.

Nesse sentido, frisa-se que nos processos em que também não há pedidos por danos morais decorrentes de assédio moral os pedidos das colunas D2, D3 e D4 não são apresentados por trabalhadores de forma concomitante.

Em suma: em alguns processos em que há acusação pelo trabalhador da ocorrência de assédio moral pode haver também acusação de outras questões, como demonstrado anteriormente. Contudo, quando não há pedidos relativos a assédio moral as demais causas eram individualizadas, não se encontrando nesses processos a presença concomitante de razões de pedir correspondente a D2, D3 e D4.

Dito de outra forma: nesses processos, há como motivação dos pedidos por danos morais a presença apenas de razões relativos às colunas D2, D3 e D4.

Esses resultados possibilitam que se reflita acerca do discurso que tem permeado as redes sociais e a mídia, oriundo de parte do setor empresarial e da comunidade jurídica, no sentido da existência de uma indústria do dano moral. Os resultados obtidos por meio da presente pesquisa podem vir a possibilitar, nos limites da amostra, indagar quanto à credibilidade desse tipo de assertiva para além do viés ideológico voltado ao enfraquecimento do instituto do dano moral enquanto instrumento de responsabilização civil do empregador pela prática de ato ilícito.

Vale ressaltar que o vocábulo indústria possui uma carga discursiva, de cunho simbólico, que remete à produção de algo em larga escala, o que nos parece distante dos resultados encontrados a partir da pesquisa de campo.

Não obstante, os dados apontam que 65,04% dos processos analisados na amostra não possuem pedidos de danos, seja por assédio moral, seja por gestão injuriosa, sejam danos morais, materiais ou estéticos decorrentes de doença ou acidente de trabalho e, tampouco, danos decorrentes da prática, na ou pela empresa, de dumping social, divulgação de justa causa e demissão por justa causa, dentre outros.

Os dados permitem ainda outra reflexão. Acredita-se que os percentuais de processos relativos a assédio moral devem ser analisados de forma relativa. Os dados comprovam que o

assédio moral não é o único problema grave que acomete os trabalhadores, haja vista a quantidade de e neste caso os bancários em Recife, mas por outro lado é um problema quantitativamente relevante no tocante à qualidade do ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador. Veja-se que, somados, os processos do tipo D1 e D3 (Figura 9) correspondem a mais de 20% dos processos da amostra, e os processos por assédio moral equivalem a mais da metade desses 20%. Trata-se de resultado quantitativo que demonstra a gravidade do problema e a relevância da problemática, com uma peculiaridade: o percentual é elevado o suficiente para se apresentar como uma questão que merece especial atenção, mas não tem a dimensão propagada no discurso de que os pedidos relativos a assédio moral e/ou dano moral agora são uma indústria inclusive como posto anteriormente).

Essas ponderações são especialmente relevantes por se tratar de uma amostra representativa do universo de processos movido contra nas demais Varas do Trabalho do Recife e, inclusive, outras cidades dentro e fora de Pernambuco em que haja agência do referido banco.

O estudo demonstra, ainda, que se faz necessário um debate no campo do direito sobre até que ponto uma decisão judicial que impõe obrigação de indenizar tentando compatibilizar a capacidade econômica do ofensor e a as condições do lesado será, de fato, pedagógica – diante de realidades opostas e tão díspares quanto um bancário vítima de assédio e um banco cujo lucro líquido, em um determinado ano, pode superar a ordem de R\$ 1.400.000.000,00 (um bilhão e quatrocentos milhões de reais). Tal debate pode requerer diálogo com institutos jurídicos de outros países, inclusive, eventualmente, sua incorporação pelo direito brasileiro, a respeito do *punitive damage* anglo-saxão. Esse debate permite a realização de estudos futuros na área da responsabilidade civil no direito do trabalho.

Essas questões podem permitir uma reflexão acerca da real efetividade das decisões judiciais trabalhistas, em casos relacionados a danos morais decorrentes de assédio moral, quando ditas decisões envolvem empresas de grande porte, em especial do setor bancário.

4.3 Resultados e discussão: análise qualitativa

4.3.1 Considerações iniciais

Os processos em que há pedidos de indenização exclusivamente em face de assédio moral correspondem a 14 processos, ou seja, 11,38% da amostra,

É importante tecer algumas considerações sobre a sistemática do processo judicial trabalhista, simplificando-o ao máximo.

A análise documental se debruça sobre processos judiciais em que há acusações de ocorrência de assédio moral. Essas acusações partem de um documento básico: a petição

inicial. É o primeiro documento, pois é nela que o suposto assediado expõe a sua versão dos fatos. Em regra, o trabalhador busca a orientação de um advogado, o qual é contratado para que distribua um processo perante a Justiça (todos os processos da tabela acima foram distribuídos por advogados).

A rigor, o profissional deveria expor todos os fatos⁶⁸, da forma como ocorreram ou, ao menos, foram relatados pelo trabalhador. Uma vez apresentados os fatos ao Juiz esse determina a realização de uma audiência, bem como que a empresa seja citada para apresentar sua versão dos fatos e a sua defesa.

Em audiência, caso não seja realizado acordo entre as partes – por meio do qual não se adentra no mérito do ocorrido – procede-se, caso haja, ao depoimento eventual das partes (a critério do Juiz se ouve o autor da ação e o representante da empresa) e as testemunhas, sendo primeiro ouvidas as testemunhas do trabalhador e, em seguida, as testemunhas da empresa.

Quem realiza perguntas é o Juiz, que inicialmente faz as suas e, em seguida, segue a audiência com as perguntas dos advogados (para cuja resposta se requer a autorização do Juiz, que pode desautorizar a parte contrária e/ou suas testemunhas a responderem a(s) perguntas(s) em questão).

Vê-se, de logo, que os dados existentes nos processos judiciais são permeados de subjetividade. A análise não terá acesso aos fatos propriamente ditos, mas às alegações acerca de fatos supostamente ocorridos. Ademais, a forma como os fatos são expostos podem estar contaminados pela percepção do advogado.

Da mesma forma com relação aos fatos postos em depoimento. Veja-se que o ambiente de uma audiência é, normalmente, um ambiente de litígio, em que as testemunhas podem se apresentar tensas e, com isso, ser prejudicada a real apreensão dos fatos ocorridos (sem considerar a possibilidade de mentir mesmo comprometido a dizer a verdade, sob as penas da Lei).

Mais; a testemunha responde para o Juiz e esse, então, dita para o seu assistente o texto que constará na ata, sendo certo que pode haver sutis, ou não tão sutis, alterações de linguagem ou mesmo de palavras.

Não obstante todas essas questões, entendemos que ainda se mostra válida a pesquisa com base em análise documental, considerando-se que relatos são, em essência, subjetivos.

⁶⁸ Frisa-se que a Lei não exige uma exposição pormenorizada de todos os fatos, com rica fundamentação jurídica, não obstante seja processualmente recomendável. O que a lei exige é uma breve exposição dos fatos e o pedido (COSTA FILHO, 2016, p. 162.). Contudo, diante da crescente complexidade das questões jurídicas, bem como da diversidade na formação pessoal, de toda ordem, dos Juízes e das Juízas do Trabalho, com impacto direto na forma de ver o mundo e interpretar o direito, os fatos e as provas, os advogados tem ido além da breve exposição dos fatos (por vezes apresentando textos com fundamentação de crescente complexidade).

No que diz respeito ao material resultante da coleta, pretendeu-se analisar, entre os inúmeros documentos existentes em um processo, os seguintes:

- Petição inicial e aditamento à petição inicial
- Contestação
- Documentos de natureza médica ou previdenciária
- Atas de audiência de instrução
- Sentenças

A análise documental demonstrará o que foi possível obter na análise desses processos, procedendo-se também à discussão sobre os resultados dessa análise documental. Nas hipóteses em que não foi possível analisar a totalidade desses documentos, em face de que ainda não haviam sido produzidos (a exemplo, coleta realizada quando ainda não havia sido realizada audiência de instrução), realizou-se a análise dos documentos existentes com as necessárias ressalvas quanto às dificuldades encontradas na análise.

Convém recordar que se pretendeu suprimir informações que pudessem levar à identificação dos envolvidos nos processos. Em vista disso, além de evitar transcrever frases inteiras contidas nos documentos analisados, foram suprimidos os números dos processos.

Quando do tratamento dos dados, chegando-se à lista de processos que compõem a Amostra, essa teve os números dos processos suprimidos quando reproduzida no apêndice a, os quais foram substituídos por numeração crescente iniciada em 01.

Em seguida foram estabelecidas as categorias analíticas que nortearam a análise de conteúdo, explicitadas a seguir. Os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo são apresentados no apêndice b. Para cada processo são apresentadas as informações relevantes contidas na petição inicial, na defesa, em documentos juntados pelas partes, em atas contendo depoimentos de testemunhas ou relatos de informantes e em eventual sentença. A exposição dos resultados inicia em uma nova página para cada um dos 14 processos analisados.

A discussão dos resultados decorrentes da análise de conteúdo, por sua vez, é realizada no corpo da dissertação, fazendo-se referencia, no início de cada discussão, sobre o processo a que se refere. Assim o leitor poderá fazer as consultas que entender necessárias aos dados dos processos analisados.

Pretendeu-se, com isso, tornar a leitura da discussão dos resultados mais agradável.

4.3.2 Das categorias analíticas

O estabelecimento das categorias analíticas é fruto da reflexão acerca de fontes diversas de informação.

De início se poderia optar apenas pela utilização de elementos a partir de uma doutrina já consolidada, essa referenciada anteriormente, com ênfase na produção de Marie-France

Hirigoyen.

Contudo, crê-se que isso não é suficiente. Por se tratar de processos judiciais, e considerando que o assédio moral é um fenômeno que tem sido objeto de reiteradas decisões no âmbito da Justiça do Trabalho, a jurisprudência é uma rica fonte de informações com vistas ao estabelecimento das categorias analíticas.

Entendeu-se que os dados apresentados por Peduzzi (2007), relativamente a ações e categorias, bem como o teor do Projeto de Lei 13.185/2015, permitia o estabelecimento de categorias analíticas a partir da expressão intimidação sistemática – bem como que as categorias analíticas vão ao encontro da doutrina no tocante a comportamentos relacionados ao assédio moral.

Por outro lado, é importante ressaltar que as categorias a seguir não esgotam a matéria e muito menos se pretende sugerir que possam ser limites, estanques, rígidos, para a discussão da temática do assédio moral, o que será abordado nas considerações finais.

Assim, a Tabela 3 abaixo apresenta uma coluna com categorias analíticas, às quais correspondem um conjunto determinado de comportamentos que podem permear as relações entre os indivíduos no trabalho.

Ressalta-se, em tempo, que a categoria 05 não consta na Lei 13.185/2015, tendo sido criada a partir da reflexão sobre o teor dessa Lei e também os dados apresentados

Tabela 3 – Categorias analíticas e comportamentos relacionados

CATEGORIAS ANALÍTICAS DE INTIMIDAÇÃO	COMPORTAMENTOS RELACIONADOS
Categoria 01: verbal	insultar, xingar e apelidar pejorativamente
Categoria 02: moral	difamar, caluniar, disseminar rumores, divulgar comentários maldosos para subestimar esforços
Categoria 03: social	ignorar, isolar e excluir
Categoria 04: Psicológica	perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear, infernizar e coagir
Categoria 05: Hierárquica	tratar com rigor excessivo, exigir o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, promover a inação compulsória por ausência de atribuição de serviços, cercear ou restringir injustamente o exercício de atividade profissional, impor a realização de atividades que resultem em exposição ao ridículo, exigir o cumprimento de metas “inatingíveis”

4.3.3 Discussão sobre o conteúdo dos processos

Inicia-se esclarecendo que não se fará uma análise de cada processo individualmente, mas em bloco. Isso porque a análise previa do conteúdo, cujos resultados se encontram no apêndice b, apresentaram ações judiciais em que os fatos e fundamentos da petição inicial e da defesa, no que diz respeito ao assédio moral, são bastante próximos, quando não idênticos. Trata-se da análise dos processos 6, 19, 47, 55, 67, 72, 77, 96, 99, 103, 106, 118 e 121.

Uma das possíveis razões é o fato de, embora a percepção das supostas vítimas seja única, e do mesmo modo a forma como interage com o mundo, com as pessoas, não raro os trabalhadores costumam procurar advogados recomendados por colegas de trabalho (quando não o advogado ligado ao sindicato obreiro). Ademais, as situações concretas vividas por trabalhadores de uma mesma empresa, em uma mesma função, e com procedimentos padronizados como costuma ser um banco, tendem a ser parecidas. Logo, essas podem ser algumas das razões pelas quais as petições iniciais são parecidas no tocante aos fatos e fundamentos.

Ademais, o direito processual do trabalho tem como um de seus princípios o da busca da verdade real. Aliando-se esses princípios com o dispositivo anteriormente mencionado, na CLT, que determina que a petição inicial deve conter um breve resumo dos fatos, também não é raro que um advogado que reiteradamente represente os trabalhadores de uma determinada categoria, movendo vários processos inclusive contra uma mesma empresa de grande porte – como inclusive ocorre com os bancos.

De fato, a experiência decorrente da prática profissional como advogado ensina que ainda impera na prática profissional o costume de apresentar fatos por vezes de forma não específica, apresentando os principais aspectos e fundamentos, aguardando-se o momento da audiência de instrução para, por meio da colheita de provas, especialmente a testemunhal, permitir ao(à) Juiz((à) a apreensão da verdade real, para além das alegações das partes na inicial e na defesa.

Indo além, também se deve observar que o fato de não se ter logrado a produção de prova testemunhal nos processos ora referidos, ou que nos processos em que houve depoimento de testemunhas não há informação a respeito do assédio, não é prova de sua inexistência. A não apresentação dessas informações pode ter razões diversas: a testemunha pode não se recordar, ou inclusive não ter presenciado de fato as agressões, o que não as retira do plano dos fatos; pode haver a dificuldade de o trabalhador lograr o comparecimento espontâneo de testemunhas para depor, bem como o receio de que essa testemunha seja ouvida em face de intimação ou condução coercitiva e venha a prejudicar o trabalhador por meio de seu depoimento; pode ocorrer do advogado do autor, ao conversar com a testemunha,

entender não ser conveniente fazer perguntas sobre o assédio, tendo em conta a estratégia jurídica global emprestada à causa. Pode, também, ser o caso da inexistência de assédio no caso específico.

Nesses processos também houve celebração de acordo. Nesses casos o processo é, uma vez quitado o acordo pela empresa que celebra o acordo, arquivado, em face de sua conclusão. É preciso ressaltar que, assim como nos processos que ainda não chegaram a seu final, a celebração no acordo não significa que o assédio não ocorreu. Pode significar, contudo, que de um lado o trabalhador prefere não correr o risco do julgamento pelo(a) Juiz(a), ou mesmo que já se encontra desgastado a tal ponto, inclusive com necessidades financeiras, que o acordo põem fim a um problema, pode permitir que siga em frente com sua vida e ainda sane questões pontuais ou utilize o valor do acordo para buscar novas perspectivas em sua vida pessoal e/ou profissional. O acordo, contudo, não significa que os danos foram sanados, mas apenas que as partes resolveram por fim a conflito judicial por meio de um pagamento pela empresa re. No caso, o trabalhador abre mão de uma parte do que talvez recebesse e a empresa paga uma parte do montante que talvez viesse a ter de desembolsar no futuro.

No que diz respeito às categorias analíticas, o que se pode deduzir é que as alegações das partes nesses processos revela que o banco pode ser um ambiente em que se faz presente, com frequência, a intimidação sistemática dos tipos psicológica e hierárquica, sendo menos frequentes as demais formas de intimidação.

Já no que diz respeito ao processo 23, salta aos olhos o quão crível se apresentam as suas alegações. Apresentou como razões para os problemas médicos o assédio enquadrado nas categorias analíticas de intimidação psicológica e hierárquica. Veja-se que não se trata de alegações sem fundamento. A influencia do local do trabalho, decisiva para o surgimento do problema e seu agravamento ao longo do tempo, é atestada por exame medico de perito indicado pelo(a) Juiz.

Apesar de ser aceitável que se alegue que nem todas as pessoas adoecem sob pressão, e que isso esta fortemente atrelado à individualidade e à subjetividade do indivíduo, o fato é que essa não pode ser uma fundamentação razoável em uma sociedade baseada nos princípios e fundamentos constitucionais como os da CR/88, que se pretende fraterna e fundada na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho.

Em verdade a ordem das coisas deveria ser a inversa: exatamente porque existe uma subjetividade, e exatamente porque o trabalhador não e uma maquina, mas um ser dotado de dignidade, pleno em direitos (e obrigações) e merecedor de todo o cuidado no ambiente de trabalho, com vistas a manutenção de sua saúde física e psíquica ao longo do contrato de

trabalho, é dever da empresa cuidar para que o seu ambiente de trabalho não seja como uma selva, ou seja, onde só os mais fortes sobrevivem, mas, ao contrário, um local onde pessoas com subjetividades diversas, aceitando a diferença do próximo, tenham espaço para trabalhar e exercer de forma plena a sua dignidade.

Em complementação, os documentos contidos no processo 23 reforçam a análise de que o alegado de que, no caso dos outros processos analisados, o que pode ocorrer é não ser possível a produção de prova testemunhal ou documental, especialmente de natureza médica, e em consequência não se ter o reconhecimento judicial da ocorrência do assédio. Contudo, há de se ressaltar: o pronunciamento judicial de improcedência da ação é sempre no sentido de que o trabalhador não logrou provar de forma satisfatória as suas alegações relativas ao assédio moral. Isso não significa, contudo, que o problema nunca existiu ou deixou de existir.

Os resultados obtidos na análise documental, e na dissertação como um todo, permitem concluir, ainda, pela real possibilidade de utilização da Lei que instituiu o “Programa Federal de Combate à Intimidação Sistemática como uma valiosa fonte jurídica, de utilização subsidiária na Justiça do Trabalho”, no que pertine à busca pela efetiva concretização dos direitos sociais e por um trabalho que não exponha o trabalhador a riscos para a sua saúde..

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se por meio da pesquisa ora encerrada realizar um estudo interdisciplinar abordando a questão do assédio moral em relação ao trabalhador bancário, com um olhar a partir dos direitos humanos e de seus fundamentos teóricos e do plano normativo deles decorrente.

A pesquisa tratou de apresentar questões essenciais acerca da dignidade da pessoa humana e do trabalho, seja enquanto fenômeno social, seja enquanto direito. Nesse sentido, entende-se que nenhuma interpretação das normas vigentes é aceitável, e pode assim ser acolhida, se ela for de encontro à dignidade da pessoa humana.

Restou demonstrado, alias, que enquanto fundamento da República a dignidade da pessoa humana deve ser o princípio e a referencia de qualquer decisão judicial, não obstante a dificuldade de se adequar essa exigência hermenêutica quando se esta a tratar de questões complexas no âmbito da prestação jurisdicional.

Também foi possível demonstrar a importância do trabalho na dinâmica social e como ele se constitui não só necessidade, mas direito – seja no plano do direito internacional, seja no ordenamento jurídico brasileiro.

A partir desses fundamentos, foi possível estudar as questões entendidas como essenciais para uma visão básica sobre o instituto do assédio moral, haja vista que objetivou-se apresentar os elementos teóricos e jurídicos necessários à uma discussão adequada dos resultados da pesquisa de campo.

Entende-se que o estudo permitiu demonstrar a importância relativa do assedio moral enquanto instrumento de violação dos direitos humanos do trabalhador, haja vista a existência de outras problemáticas, também graves, no ambiente laboral, a exemplo de doenças do trabalho. Isso foi possível porque, ademais de se ter estudado, como dito, o assedio moral e sua relevância sob os prismas teórico e normativo, a pesquisa permitiu – em face da pesquisa de campo – constatar que o assedio moral é uma temática frequente para os direitos humanos do trabalhador, merecendo atenção constante tanto do ponto de vista acadêmico quanto das instituições, a exemplo da Justiça do Trabalho, do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

O estudo realizado provoca uma reflexão, a qual não é necessariamente nova, mas que parece não ter sido satisfatoriamente enfrentada – pela Justiça do Trabalho – no que diz respeito à efetividade das decisões judiciais. Faz-se um contraponto: são de fato altos os valores das indenizações por assédio moral, normalmente oscilando entre R\$ 10.000,00 e R\$ 30.000,00, tendo-se como contraponto o porte econômico de empresas como a estudada, cujo

lucro líquido supera, conforme dados do Banco Central, o valor de 1,4 bilhão de reais no último trimestre de 2016?

Não se pretende adentrar nessa discussão, neste ponto, pois demanda uma pesquisa mais aprofundada e específica, de caráter eminentemente quantitativo, bem como doutrinária e normativa no âmbito da responsabilidade civil, com especial atenção ao instituto do *punitive damage* presente no direito norte-americano; mas certamente é uma temática que merece atenção em estudos futuros.

A pesquisa sugere ainda outras temáticas. A empresa é impotente na efetiva repressão do assédio moral? /a empresa (não)tem como objetivo(s), de fato, a implementação de práticas que visem à repressão, e prevenção, da ocorrência do assédio moral? As decisões da Justiça do Trabalho não têm o desejado efeito pedagógico decorrente de suas punições? E, em sendo o caso, isso não deveria provocar uma tomada de decisão com vistas a se buscar a mudança desse cenário, inclusive, se necessário, com a adoção de novas formas e, especialmente, patamares de condenação de empresas que, de forma recorrente, são condenadas pela ocorrência de assédio moral em seus estabelecimentos?

A pesquisa tornou clara, ainda, a possibilidade de se utilizar a Lei 13.185/2015 de forma subsidiária no direito processual do trabalho, em casos envolvendo acusações de assédio moral. Entendemos que dita Lei, ressalta-se, vem a complementar toda a construção doutrinária e jurisprudencial realizada pela Justiça do Trabalho no tratamento da questão no âmbito judicial. Não obstante, não nos parece razoável ignorar as contribuições que podem ser extraídas do uso dessa Lei, respeitadas as ressalvas anteriores em face de que, inclusive, o assédio moral está ligado ao campo dos comportamentos humanos, de mudança mais rápida que o conteúdo das normas jurídicas.

Acreditamos, ademais, que a utilização dessa norma pela Justiça do Trabalho pode estimular as empresas como um importante subsídio para a sensibilização das pessoas que integram o corpo das organizações. Não obstante, cremos que esses esforços poderão ser inócuos se o setor empresarial não lograr estender ao mundo do trabalho, e aos trabalhadores em especial, um olhar mais humano, para além do lucro.

Ao final, entendemos que é preciso refletir acerca da possibilidade da existência de um ambiente de trabalho saudável, em que as boas práticas internas não fazem parte, apenas, do discurso mercadológico das melhores práticas empresariais mas, ao contrário, do estabelecimento de processos e diretrizes empresariais que tenham, como premissa, um ambiente de trabalho em que o empregado não é apenas um componente no centro de custos da empresa, um capital a ser gerido, mas, em sentido diverso, sujeito de direitos e que deve ter a sua dignidade respeitada e valorizada.

REFERÊNCIAS

ALVES JR., Luís Carlos Martins. O preâmbulo da Constituição brasileira de 1988. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1649, 6 jan. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/10823>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. **O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial**. Banco do Conhecimento, 2008. Disponível em: <<http://goo.gl/wYqB9t>> Acesso em: 17 jul. 2015.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder as organizações. **Rev. TST**, Brasília, vol. 78, nº 3, jul/set 2012. Disponível em: <<https://goo.gl/TkPzXE>> Acesso em: 15 set. 2016.

_____; MORAES, I. B. Direito do trabalho e teoria social crítica: um diálogo indispensável entre este campo dos direito e os demais saberes sociais. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 3, n. 1, jan/abr. 2016. Acesso em: 15 dez. 2016.

ANTUNES, Ricardo. L. C. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. IN: BAGGIO, Antonio Maria (Org.). **O princípio esquecido**: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas. São Paulo: Cidade Nova, 2008.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria geral das obrigações e responsabilidade civil**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BACEN. **Banco Central do Brasil**: painel econômico e financeiro. 2016. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br>> Acesso em: 10 jan. 2017.

BARROS, Ana Maria de. Fraternidade, política e Direitos Humanos. IN: LOPES, Paulo Muniz (Org.). **A fraternidade em debate**: percurso de estudos na América Latina. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2012.

BARROS FILHO, Clóvis de. **Exemplo de dominação ideológica (Sob a ótica do Marxismo)**. Disponível em: <<https://goo.gl/bPPqX7>> Acesso em: 20 set. 2016

_____. **Maquiavel**: meios e fins. Disponível em <<https://goo.gl/Cgbdxu>> Acesso em: 15 set 2016.

BARROSO, Fábio Túlio. **Direito Flexível do Trabalho**: abordagens críticas. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2009.

_____. **Novo contrato de trabalho por prazo determinado: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BEZERRA, Zélia Costa Santos. **A subordinação no direito do trabalho**: as implicações da

tecnologia da informação e da comunicação na reconfiguração deste instituto. Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

BRASIL. **Censo IBGE 2010**. Disponível em: <<http://goo.gl/hpxf0t>> Acesso em: 25 jul. 2016

_____. Decreto nº 591. 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. **Diário Oficial da União**. Brasília, 07 de julho de 1992. Seção 1. Disponível em: <<http://goo.gl/nz97D5>> Acesso em: 27 jul. 2015.

_____. Decreto nº 1.973. 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Diário Oficial da União**. Brasília, 01 de agosto de 1996. Disponível em: <<https://goo.gl/a9SuSC>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Decreto nº 2.398. 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 21 de dezembro de 1999. Disponível em: <<https://goo.gl/v1uv6u>> Acesso em: 15 set. 2016.

_____. Decreto nº 6.949. 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**. Brasília, 26 de agosto de 2009. Disponível em: <<https://goo.gl/LpQqL8>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Decreto nº 7.669. 1880. Approva o Regulamento para o serviço das fortificações do Imperio e para o das guarnições. **Coleção das Leis do Império do Brasil**. Disponível em: <<https://goo.gl/qe5Isw>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Decreto Legislativo nº 107. 1995. Aprova o texto da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, assinada em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Diário Oficial da União**. Brasília, 01 de setembro de 1995. Disponível em: <<https://goo.gl/ejTwtX>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Decreto Legislativo nº 186. 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**. Brasília, 10 de julho de 2008. Disponível em: <<https://goo.gl/GvfSrO>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Lei nº 11.948. 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 17 de junho de 2009. Disponível em: <<https://goo.gl/u5opE8>> Acesso em: 20 jan. 2017

_____. Lei nº 12.015. 2009. Altera o Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, que dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do inciso XLIII do art. 5º da Constituição Federal e revoga a Lei nº 2.252, de 1º de julho de 1954, que trata de corrupção de menores. **Diário Oficial da União**. Brasília, 10 de agosto de 2009. Disponível em: <<https://goo.gl/yFw1g6>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Lei nº 13.185. 2015. Instituto o Programa de Combate à Intimidação Sistemática

(Bullying). **Diário Oficial da União**. Brasília, 09 de novembro de 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/dFvDPU>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Lei nº 13.408. 2016. Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO). **Diário Oficial da União**. Brasília, 27 de dezembro de 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/mi1g0t>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. PLS nº 136. 2011. Estabelece medidas de proteção à mulher e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural e urbano. **Atividade Legislativa**. Protocolizado em 31 de março de 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/rvaZJt>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Presidência da República. Portaria nº 91, de 04 de dezembro de 2002. Publicado no **DOU** em 05 dez. 2002. Disponível em: <<https://goo.gl/GcvBqo>> Acesso em: 01 out. 2016

_____. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015. **Atividade Legislativa**. Disponível em: <<https://goo.gl/bfsmbe>> Acesso em: 21 out. 2016

_____. Supremo Tribunal Federal. ADI 2.649, voto da rel. Min. Cármen Lúcia, julgamento em 8 mai. 2008, Plenário, Publicado no **DJE** em 17 out. 2008. Disponível em: <<http://goo.gl/8urqWb>> Acesso em: 19 jul. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 2013. Publicado no **DEJT** em 02 de setembro de 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/1dqX8M>> Acesso em: 20 jan. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 2015. Publicado no **DEJT** em 30 mai. 2016. Disponível em: <<http://goo.gl/VZ7B6B>> Acesso em: 01 jul. 2016

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. a. Disponível em <<https://goo.gl/whLO0p>> Acesso em: 15 set. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. b. Disponível em: <<https://goo.gl/w1sMZc>> Acesso em 15 set. 2016.

BUBER, Martin. **Eu e Tu**. São Paulo: Moraes, 1977.

CADEMARTORI, Luiz Henrique Urquhart; GRUBBA, Leilane Serratine. O embasamento dos direitos humanos e sua relação com os direitos fundamentais a partir do diálogo garantista com a teoria da reinvenção dos direitos humanos. **Rev. direito GV**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 703-724, Dec. 2012. Disponível em: <<http://goo.gl/Ab9ecL>>. Acesso em: 19 jul. 2015.

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. **Boletim Científico**. ESMPU, Brasília, a. II – nº 6, p. 91-98 – jan./mar. 2003.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direitos Humanos Do Trabalho: a proteção legal aos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 13, n. 76, maio 2010. Disponível em: <<http://goo.gl/j1eMqD>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 2008.

CICCHESE, Gennaro. **Antropología del Diálogo**: hacia el “entre” de la interculturalidad.

Buenos Aires: Cuidad Nueva, 2011.

COSTA FILHO, Armando Casimiro *et al.* **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

CURIA, Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI, Juliana (Org.). **Vade Mecum Compacto**. São Paulo: Saraiva, 2013.

ESTEVES, Juliana Teixeira; LIRA, Fernanda Barreto. Os fundamentos tradicionais do direito do trabalho: novas pautas hermenêuticas e teórico-filosóficas para sua reconfiguração, no contexto do constitucionalismo contemporâneo. IN: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de; CECATO, Maria Aurea Baroni. **Direito do trabalho e seguridade social**. Florianópolis: CONPEDI, 2015.

FEBRABAN. **Painel Econômico e Financeiro**. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/VqEliS>> Acesso em: 10 jan. 2017.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio moral: uma visão interdisciplinar**. São Paulo: Atlas, 2015.

GADAMER, Hans-georg. **Elogio da Teoria**. Lisboa: Edições 70, 2001.

GIUZIO, Graciela. **El mobbingo acoso moral em el trabajo. Um enfoque jurídico**. Revista de la Facultad de Derecho. Montevideo: jul./dez., 2011.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://goo.gl/40jfAv>> Acesso em: 08 jul. 2015.

HIGA, Flávio da Costa. **Os punitive damages no direito do trabalho: adequação e conformação**. Tese (Doutorado em Direito) — Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes. **Direito civil: estudos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

LAFER, Celso. A reconstrução dos direitos humanos: a contribuição de Hannah Arendt. **Estud. Av.**, São Paulo, v. 11, n. 30, Ago. 1997. Disponível em: <<http://goo.gl/FDbnIg>> Acesso em: 18 out. 2013.

LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes; VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, vol. 37, n. 126, 2012. p. 256-268.

LIRA, Fernanda Barreto. **Meio-ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado**. Tese (Doutorado em Direito) — Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

LITRENTO, Oliveiros. **Fundamentos filosóficos no direito romano e suas repercussões no**

pensamento jurídico contemporâneo. Revista de Ciência Política. Rio de Janeiro, set./dez. 1982. p. 103-114. Disponível em: <<https://goo.gl/z5NpAA>> Acesso em: 10 jan. 2017.

MARREIRO, Cecília Lôbo. Princípio da dignidade da pessoa humana e Constituição. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3476, 6 jan. 2013. Disponível em: <<http://goo.gl/OIYuyw>>. Acesso em: 16 jul. 2015.

MARTINS NETO, João dos Passos; THOMASELLI, Bárbara Lebarbenchon Moura. Do Estado de Direito ao Estado de Justiça. **Sequência**, Florianópolis, n. 67, p. 309-334, Dec. 2013. Disponível em: <<http://goo.gl/lXasVx>> Acesso em: 10 Jul. 2016.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. IN: SANTIAGO, Leonardo Ayres. Assédio moral nas relações de trabalho: noções conceituais e perspectivas. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 14, n. 91, ago., 2011. Disponível em: <<http://goo.gl/UPscws>> Acesso em: 13 jul. 2015.

MATTOS, Vivian Rodriguez. O trabalho na era da globalização: passos para a escravidão. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 226, fev., 2004. Disponível em: <<http://goo.gl/woyvYb>> Acesso em: 24 set. 2013.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

MICALE, Adriana A. **La tercerización: sus efectos en la protección del trabajador en materia de salud y seguridad del trabajo.** **Revista Derecho del Trabajo**. Año III. Nº 9. Buenos Aires: Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica, 2014.

MOREIRA, Assis. Banco de varejo lucra mais que outras instituições, aponta BIS. **Valor Econômico**. Disponível em: <<http://goo.gl/4fwjgf>> Acesso em 14 jul. 2016.

NUNES, Thiago Soares. **Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2011. 281p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. Disponível em <<http://goo.gl/wtJ7f5>> Acesso em 15 jul. 2016

OAB. **Novo Código de Processo Civil**. Porto Alegre: OAB RS, 2015.

OEA. **Documentos básicos em matéria de direitos humanos no sistema interamericano**. 2007. OAS/SER.L/V/I.4. Disponível em: <<http://goo.gl/eeNPac>> Acesso em: 06 jul. 2015.

OEA. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. 1969. Disponível em: <<http://goo.gl/R2UZUq>> Acesso em: 07 jul. 2015.

_____. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem**. 1948. Disponível em: <<http://goo.gl/ZtodVg>> Acesso em: 07 jul. 2015.

ONESTI, Lydia Akemi; PENHAKI, Juliana de Rezende; SANTOS, Ana Paula Bigheti dos. Globalização, Assédio Moral e Perversidade no Cotidiano. **Terra e Cultura**, Ano 19, n. 37. Disponível em: <<http://goo.gl/49SieX>> Acesso: 10 jul. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio Moral na Relação de Emprego: noções conceituais**. Disponível em: <<http://goo.gl/QMlZSh>> Acesso em: 15 jul. 2015.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Globalização, integração de mercados, repercussões

sociais: perspectivas do direito do trabalho no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, p. 21-39, jan./jun. 2003. Disponível em: <<http://goo.gl/4nFv6E>> Acesso em: 19 out. 2013.

_____. Assédio Moral. **Rev. TST**, Brasília, v. 73, n. 2, abr/jun 2007.

PELÉ, Antonio. **Filosofía e Historia en el Fundamento de la Dignidad Humana**. Tese (Doutorado em Direito) — Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2016.

PEREZ, José Luis Monereo. Introdução: o modelo de regulação da sociedade salarial e sua crise. IN: BARROSO, Fábio Túlio. **Direito Flexível do Trabalho**: abordagens críticas. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2009.

PIOVESAN, Flavia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2013.

QUEIROZ, Victor Santos. A dignidade da pessoa humana no pensamento de Kant. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 757, 31 jul.2005. Disponível em: <<http://goo.gl/GMBWfp>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

RIBEIRO NETO, João Costa. **Dignidade humana (Menschenwürde)**: evolução histórico-filosófica do conceito e de sua interpretação à luz da jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal alemão, do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Europeu de Direitos Humanos. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <<http://goo.gl/SV8WRI>> Acesso em: 08 jul. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; PICCIRILLO, Miguel Belinati. Direitos fundamentais: a evolução histórica dos direitos humanos, um longo caminho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 12, n. 61, fev 2009. Disponível em: <<http://goo.gl/3xIn3F>>. Acesso em: 04 jul. 2015.

SOARES, Andre Marcelo M. Um breve apontamento sobre o conceito de dignidade da pessoa humana. **Presbiteros**, 2010. Disponível em: <<http://goo.gl/pbJ0bm>> Acesso em: 08 jul. 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TOSI, Giuseppe. **História e atualidade dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://goo.gl/tpbcGa>>. Acesso em: 17 jul. 2015

UNIC. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio/005, Janeiro 2009 (DPI/876). Disponível em: < <https://goo.gl/bx8JAK>>. Acesso em: 08 jul. 2016.

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Nova York: ONU, 1946. Disponível em: < <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>> Acesso em: 20 jan. 2017.

VATICANA. **Carta Encíclica Rerum Novarum**. Disponível em: <<https://goo.gl/l8juH5>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

VIOLA, Solon. **Educação em Direitos Humanos**: pressupostos universais e pedagogias locais. Palestra ministrada no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da UFPE, por ocasião do início do semestre letivo. Recife: UFPE, 2015.

APÊNDICE A

Nº ORDEM	A	B	C	D	E	F	G	H	I	k	k	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	2009	16	0	3	0	1	0	9	0	110	0	9	0	0	1	1	1	1	1	
2	2011	22	0	3	0	0	0	10	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
3	2012	16	0	3	1	1	0	11	0	113	0	11	0	0	1	1	1	1	1	
4	2013	16	0	3	1	1	1	0	0	28	1	6	2	0	1	1	1	1	1	
5	2013	16	0	3	1	1	1	0	1	53	1	6	1	0	1	1	1	0	1	
6	2013	16	0	3	1	0	1	12	1	31	0		2	0	0	1	1	1	1	
7	2013	16	0	3	1	1	1	0	1	26	1		2	0	1	1	1	0	1	
8	2013	16	0	3	1	1	1	0	0	#VALOR!	1		0	0	1	1	1	0	1	
9	2013	16	0	3	1	1	1	13	0	32	0	12	1	0	1	1	1	1	1	
10	2013	17	0	3	1	1	1	0	1	26	1	6	2	0	1	1	0	1	1	
11	2013	18	0	3	1	1	0	1	1	#VALOR!	0	7	0	0	1	1	1	1	0	Dumping social
12	2013	18	0	3	1	1	1	0	0	33	1	0	1	0	1	1	1	1	1	
13	2013	18	0	3	1	0	1	14	0	58	0	13	0	0	1	1	1	1	1	
14	2013	18	0	3	1	1	1	13	0	27	0	12	1	0	1	1	1	1	1	
15	2013	19	0	3	1	0	0	15	0	113	0	14	1	0	1	1	1	1	1	
16	2013	19	0	3	1	1	1	0	1	51	1	15	1	0	1	1	1	1	1	
17	2013	20	0	3	1	1	1	0	0	33	1	0	1	0	1	1	1	1	0	Divulgação justa causa
18	2013	20	0	3	1	1	1	0	0	45	1	6	1	0	1	1	1	1	0	Demissão justa causa
19	2013	20	0	3	1	1	1	0	1	35	1	0	1	0	0	1	1	1	1	

20	2013	20	0	3	1	1	1	16	1	26	0	16	0	0	1	1	1	1	1	
21	2013	21	0	3	1	1	1	0	1	32	1	6	2	0	1	1	1	1	1	
22	2013	22	0	3	1	0	1	14	0	41	0	17	0	0	1	1	1	1	1	
23	2013	22	0	3	1	1	1	0	0	32	1	6	1	0	0	1	1	1	1	
24	2013	23	0	3	1	1	1	0	0	31	1	6	1	0	1	1	1	1	1	
25	2013	23	0	3	1	1	1	0	1	43	0	7	0	0	1	1	1	1	1	
26	2013	23	0	3	1	1	1	0	1	26	1	0	1	0	1	1	1	1	1	
27	2013	23	0	3	1	1	1	0	1	37	1	6	1	0	1	1	1	1	1	
28	2014	16	0	3	1	1	1	0	1	54	1	18	1	0	0	1	1	1	0	Ato discriminatório
29	2014	16	0	3	1	1	1	19	1	45	0	19	1	0	1	1	1	1	1	
30	2014	16	0	3	1	1	1	3	0	28	0	4	0	0	1	1	1	1	1	
31	2014	16	0	3	1	1	1	17	1	114	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
32	2014	16	0	3	1	1	1	0	1	30	1	4	2	0	1	1	1	1	1	
33	2014	16	0	3	1	1	1	16	0	24	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
34	2014	16	0	3	1	1	1	0	0	33	1	6	1	0	1	1	1	1	1	
35	2014	16	0	3	1	1	1	16	1	34	0	22	0	0	1	1	1	1	1	
36	2014	16	0	3	1	1	1	1	1	115	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
37	2014	16	0	3	1	1	1	0	1	59	1	6	1	0	1	1	1	1	1	
38	2014	16	0	3	1	0	1	15	0	115	0	26	1	0	1	1	1	1	1	
39	2014	16	0	3	1	0	1	15	0	115	0	26	1	0	1	1	1	1	1	
40	2014	16	0	3	1	1	1	1	1	21	0	7	0	0	1	1	1	1	1	

41	2014	16	0	3	1	1	1	23	1	115	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
42	2014	16	0	3	1	1	1	0	1	33	1	6	1	0	1	1	1	1	1	
43	2014	16	0	3	1	1	1	0	1	55	1	6	1	0	0	1	1	0	1	
44	2014	17	0	3	1	1	1	0	1	52	1	15	1	0	1	1	1	0	1	
45	2014	17	0	3	1	1	1	1	1	21	0	3	0	0	0	1	1	1	0	Dumping social
46	2014	17	0	3	1	1	1	17	1	114	0	11	0	0	1	1	1	1	1	
47	2014	17	0	3	1	1	1	18	1	28	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
48	2014	17	0	3	1	1	1	17	1	114	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
49	2014	17	0	3	1	1	1	11	1	34	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
50	2014	17	0	3	1	1	1	19	0	28	0	19	1	0	1	1	1	1	1	
51	2014	17	0	3	1	1	1	0	0	30	1	6	1	0	1	1	1	1	1	Ranking negativo
52	2014	17	0	3	1	1	1	17	1	24	0	11	0	0	1	1	1	1	1	
53	2014	17	0	0	1	1	1	0	1	34	1	6	1	0	1	1	1	0	1	
54	2014	17	0	0	1	1	1	0	0	#VALOR!	1	4	1	0	1	1	1	0	1	
55	2014	17	0	3	1	0	1	1	0	27	0	7	0	0	0	1	1	1	1	
56	2014	18	0	3	1	1	1	0	0	55	1	0	1	0	1	1	1	1	1	
57	2014	18	0	3	1	1	1	24	1	41	0	13	0	0	1	1	1	1	1	
58	2014	18	0	3	1	1	1	0	1	32	1	4	1	0	1	1	1	1	1	
59	2014	19	0	3	1	1	1	3	0	33	0	4	0	0	1	1	1	0	1	
60	2014	19	0	3	1	1	1	0	0	114	1		1	0	1		1	1	1	
61	2014	19	0	3	1	1	1	21	1	114	0	21	0	0	1	1	1	1	1	

62	2014	19	0	3	1	1	1	0	0	114	1	10	2	0	1	1	1	1	1	
63	2014	19	0	3	1	1	1	1	1	23	0	7	0	0	1	1	1	1	1	
64	2014	19	0	Erro	Erro	Erro	Erro	Erro	Erro	#VALOR!	Erro	Erro	Erro	Erro	Erro	Erro	Erro	Erro	Erro	Erro
65	2014	19	0	3	1	1	1	10	1	114	0	11	0	0	1	1	1	1	1	
66	2014	19	0	3	1	1	1	0	1	52	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
67	2014	19	0	3	1	1	1	18	0	20	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
68	2014	19	0	3	1	0	1	1	1	28	0	25	0	0	1	1	1	1	0	Dumping social
69	2014	19	0	3	1	1	1	0	0	38	1	6	1	0	1	1	1	1	0	Não-implantação de promoção
70	2014	19	0	3	1	1	1	0	1	28	1	13	1	0	1	1	1	1	1	
71	2014	19	0	3	1	1	1	0	1	27	1	27	0	0	1	1	1	1	1	
72	2014	19	0	3	1	3	3	25	0	25	2	27	0	0	0	1	1	1	1	
73	2014	19	0	3	1	1	1	24	1	25	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
74	2014	19	0	3	1	1	1	0	1	36	1	6	1	0	1	1	1	1	1	
75	2014	19	0	3	1	1	1	1	1	26	0	7	0	0	1	1	1	1	1	
76	2014	19	0	3	1	1	1	26	1	45	0	11	1	0	1	1	1	1	1	
77	2014	19	0	3	1	1	1	0	0	55	1	28	1	0	0	1	1	1	1	
78	2014	20	0	3	1	1	1	22	1	114	0	11	0	0	1	1	1	1	1	
79	2014	20	0	3	1	1	1	1	1	114	0	23	0	0	1	1	1	1	1	
80	2014	20	0	3	1	0	1	1	1	30	0	22	0	0	0	1	1	1	0	Dumping social
81	2014	20	0	3	1	1	1	1	1	22	0	3	0	0	1	1	1	1	1	
82	2014	20	0	3	1	1	1	3	0	28	0	4	0	0	1	1	1	1	1	

83	2014	20	0	3	1	1	1	0	0	32	1	4	1	0	1	1	1	1	
84	2014	20	0	3	1	1	1	14	0	56	0	17	0	0	1	1	1	1	
85	2014	20	0	3	1	1	1	0	1	30	1	24	1	0	1	1	1	1	
86	2014	20	0	3	1	0	1	0	1	33	1	29	2	0	1	1	1	1	
87	2014	20	0	3	1	1	1	0	1	36	1	0	1	0	1	1	1	1	
88	2014	20	0	3	1	1	1	1	0	27	0	7	0	0	1	1	1	1	
89	2014	20	0	3	1	1	1	1	1	23	0	30	0	0	1	1	1	1	
90	2014	20	0	3	1	1	1	11	1	24	0	0	0	0	1	1	1	1	
91	2014	21	0	3	1	1	1	0	1	42	1	6	1	0	1	1	0	1	
92	2014	21	0	3	1	1	1	10	0	114	0	22	1	0	1	1	1	1	
93	2014	21	0	3	1	1	1	17	1	20	0	24	0	0	1	1	1	1	
94	2014	21	0	3	1	1	1	0	0	40	1	6	1	0	0	1	1	1	Inobservância das limitações de PCD
95	2014	21	0	3	1	1	1	22	1	25	0	11	0	0	1	1	1	1	
96	2014	21	0	3	1	1	1	0	0	27	2	27	0	0	0	1	1	1	
97	2014	21	0	3	1	1	1	27	0	115	0	0	0	0	1	1		1	Demora excessiva na homologação da rescisão
98	2014	21	0	3	1	1	1	28	1	31	0	22	0	0	1	1	1	1	
99	2014	21	0	3	1	1	1	22	0	36	0	11	0	0	0	1	1	1	
100	2014	22	0	3	1	0	1	20	0	30	1	0	2	0	1	1	1	1	
101	2014	22	0	3	1	1	1	19	0	52	0	20	1	0	1	1	1	1	Demissão justa causa
102	2014	22	0	3	1	0	1	20	0	29	2	27	0	0	1	1	1	1	

103	2014	22	0	3	1	1	1	0	0	27	1	4	2	0	0	1	1	1	1	
104	2014	22	0	3	1	1	1	0	1	31	1	6	1	0	1	1	1	1	1	
105	2014	22	0	3	1	1	1	22	1	29	0	13	0	0	1	1	1	1	1	
106	2014	22	0	3	1	1	1	17	1	115	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
107	2014	22	0	3	1	1	1	1	1	22	0	30	0	0	1	1	1	1	1	
108	2014	22	0	3	1	1	1	0	0	26	1	4	2	0	1	1	1	1	1	
109	2014	22	0	3	1	1	1	1	0	115	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
110	2014	23	0	3	1	1	1	0	1	50	1	22	1	1	1	1	1	0	1	
111	2014	23	0	3	1	1	1	1	1	20	0	7	0	0	1	1	1	1	1	
112	2014	23	0	3	1	1	1	16	0	32	0	1	0	0	1	1	1	1	0	Dumping social
113	2014	23	0	3	1	1	1	1	1	20	0	3	0	0	0	1	1	1	0	Dumping social
114	2014	23	0	3	1	1	1	1	1	23	0	3	0	0	0	1	1	1	0	Dumping social
115	2014	23	0	3	1	1	1	16	0	28	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
116	2014	23	0	3	1	1	1	1	1	22	0	3	0	0	0	1	1	1	0	Dumping social
117	2014	23	0	3	1	1	1	0	0	24	2	27	0	0	1	1	1	1	1	
118	2014	23	0	3	1	1	1	17	1	29	0	11	0	0	0	1	1	1	1	
119	2014	23	0	3	1	1	1	29	1	34	0	16	0	0	1	1	1	1	1	
120	2014	23	0	3	1	1	1	21	1	25	0	0	0	0	1	1	1	1	1	
121	2014	23	0	3	1	1	1	0	1	21	2	27	0	0	0	1	1	1	1	
122	2014	23	0	3	1	1	1	0	1	65	1	7	1	0	0	1	1	0	1	
123	2014	23	0	3	1	1	1	0	1	26	1	4	1	0	1	1	1	1	0	Manutenção de demissao violando

Legenda:

A tabela apresentada foi estruturada utilizando, sempre que possível, codificação do tipo binária (0/1):

- A - Ano de distribuição do processo.
- B - Vara para a qual foi distribuído o processo.
- C - Tipo de tramitação (física ou eletrônica)
- D - Banco objeto da pesquisa, sendo 3 o Banco “A”
- E - Processo movido anteriormente contra Banco que tenha sido sucedido pelo Banco “A”
- F - Existência de outros bancos no polo passivo da ação.
0 = sim / 1 = não
- G - Processos que eram do tipo físico e foram convertidos em digitais.
0 = sim / 1 = não
- H - 0 corresponde ao Banco “A”. Os demais números correspondem a outras empresas, cujos nomes foram omitidos e, por isso, codificados.
- I - Informação constante nos documentos relativo à representação de gênero da parte autora.
0 = M / 1 = F
- J - Corresponde ao último tipo vínculo jurídico com o Banco “A”.
0 = terceirizado / 1 = CLT / 2 – Outro (em regra estagiário)
- K - Corresponde a ultima função realizada antes ou durante a autuação do processo.
0 = Não informada
1 = Operador Serviços e/ou Negócios
2 = Motofrentista
3 = Agente Mkt
4 = Caixa
5 = Atendente SAC
6 = Gerente Adm, Com, Relac ou outro
7 = Atendente
8 = Operador de Call Center
9 = Escriturário
10 =
11 = Promotor de vendas / Promotor/ Promotor de crédito
12 = Atendimento técnico (equipamentos)
13 = Coord. de Tesouraria, Suporte Com., Atendimento
14 = Técnico Civil Eletricista
15 = Tesoureiro
16 = Consultora de Vendas
17 = Conferente / Auxiliar técnico de process. valores
18 = Técnica de Segurança do Trabalho
19 = Limpadora
20 = Aux. Serviços Gerais
21 = Atendente de negócios
22 = Supervisora
23 = Operador de MKT
24 = Assistente Comercial
25 = Agente de cobrança
26 = Mecânico/Técnico de refrigeração
27 = Estagiário
28 = Cobrador
29 = Operador de financiamentos

30 = Atendente MKT

- L - Pedido de reconhecimento judicial de vínculo empregatício com o Banco “A”
0 = sim / 1 = não / 2 = parte do contrato
- M - Pedido de condenação da Empresa no pagamento de direitos trabalhistas diversos
0 = sim / 1 = não / 2 = parte do contrato
- N - Pedido de condenação da Empresa por danos morais em razão de assédio moral
0 = sim / 1 = não
- O - Pedido de condenação da Empresa por danos morais em razão de assédio sexual
0 = sim / 1 = não
- P - Pedido de condenação da Empresa por danos morais em razão de gestão injuriosa
0 = sim / 1 = não
- Q - Pedido de condenação da Empresa por dano moral, material (vários) ou estético decorrente de acidente ou doença do trabalho
0 = sim / 1 = não
- R - Pedido de condenação da Empresa por danos materiais ou morais por outras razões
0 = sim / 1 = não
- S - Motivação do pedido relativamente a danos
D.SOC. = Dumping social
DIV. DPJC = Divulgação da Demissão por Justa Causa
DPJC = Demissão por Justa Causa

APÊNDICE B

1) PROCESSO Nº 06.

Conteúdo da inicial.

Sempre trabalhou além do determinado pela Lei. Nunca se negou a exceder a jornada de trabalho, e que isso era a regra. Sustenta que sacrificava dias de descanso. Foi vítima de tortura psicológica. Havia cobrança abusiva e excessiva de metas, de forma prolongada e excessiva. A prática do banco expôs a reclamante a situações humilhantes e constrangedoras. A conduta do banco era capaz de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica. As cobranças por dirigentes do banco eram uma forma de pressionar e manipular a parte autora de forma perversa. Foi vítima de perseguição, com metas superiores às de seus colegas de trabalho, torando-se ainda mais inatingíveis. O excesso nas cobranças foi elevado a ponto de afetar seu psicológico, pois a trabalhadora sabia que podia ser demitida a qualquer momento em razão de metas e objetivos quase inatingíveis. Sofreu profundo abalo psicológico. Sente-se humilhada. Sofreu dano, pois teve o estado psicológico profundamente abalado. Teve a sua imagem e a sua honra violadas. Sofreu forte constrangimento. Teve afetados os seus valores. Sente-se marginalizado, deprimido e impossibilitado de levar uma vida naturalmente. Requer indenização por dano moral, e apresenta jurisprudência para embasar suas alegações. Sofreu dano, pois teve o estado psicológico profundamente abalado. Teve a sua imagem e a sua honra violadas. Sofreu forte constrangimento. Teve afetados os seus valores. Sente-se marginalizado, deprimido e impossibilitado de levar uma vida naturalmente.

Conteúdo da defesa.

O banco se defende afirmando que não era empregador da bancária, e que o banco não fiscalizava ou geria o trabalho da bancária. O banco não submete os seus empregados a vexames e situações humilhantes. O que autora pretende é enriquecer ilicitamente, uma vez que suas alegações não procedem. Afirma que existem meios de realizar denúncias via internet, telefone, e-mail, correspondência, e de forma anônima, e que tem interesse na apuração rigorosa de qualquer denúncias sobre práticas que violem seu Código de Ética. Que é uma empresa séria e com anos de atuação no mercado, e que possui bastante credibilidade junto a seus empregados e a sociedade, razão pela qual não se pode conceber que os submeta a humilhações e vexames. Que possui área de *compliance* e canais de atendimento de denúncias relativas a assédio moral, sexual e qualquer forma de perseguição ou

descumprimento de normas internas. Alega que o dano moral é a “dança da moda”⁶⁹. Diz que na mídia se propagam notícias sobre indenizações astronômicas em países como os Estados Unidos e que agora a moda (sem aspas) se estendeu para o assédio. Afirmar que agora qualquer procedimento de colegas de trabalho, impondo mais rigor no ambiente de trabalho, é confundido de forma equivocada com “assédio moral” (aspas conforme documentos). Apresenta uma breve explanação sobre o que seria assédio moral e nomes correlatos e que esses não se confundem, no caso específico do terror psicológico, com o excesso nem a redução de trabalho, a exigência de metas e horários rígidos, entre outras questões do mundo do trabalho. Sustenta a possibilidade do sentimento que acometeu a bancária ser de ordem estritamente pessoal, limitada à sua pique e sem qualquer relação com o trabalho. Afirmar que se há metas é por serem inerentes ao ambiente de trabalho atual, mas que essas são cobradas dentro da legalidade. Acrescenta que utiliza critérios com ampla prática no mercado de trabalho público e privado, e que não apenas realiza cobranças mas incentiva, inclusive porque os resultados refletem maior ganho financeiro dos empregados. Sustenta que a trabalhadora cria um ambiente de trabalho apenas ilusório, com tom apelativo, para justificar o pedido de dano moral. Afirmar que inclusive o Judiciário possui metas agressivas para julgamento de ações, e que isso não significa que o CNJ assedia Juízes. Apresenta decisões de Tribunais para embasar suas alegações.

Conteúdo de outros documentos

Não foi produzida prova testemunhal, não havendo documentos médicos ou do INSS relativos ao assédio moral ou danos relacionados. Não há sentença condenatória.

⁶⁹ Afirmar que se utiliza de um jargão popular.

2) PROCESSO Nº 19.**Conteúdo da inicial.**

Idem em relação ao processo nº 06. Acrescenta que as manipulações, com perversidade e terrorismo psicológico, interferiram na sua vida. As condutas da empresa comprometeram sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, e que pode evoluir para a incapacidade laborativa.

Conteúdo da defesa.

Idem em relação ao processo nº 06.

Conteúdo de outros documentos.

As partes celebraram acordo, por meio do qual o Banco se comprometeu a pagar R\$ 100.000,00 à parte autora, dos quais seriam deduzidos, conforme os termos do acordo, os honorários do(a) advogado(a) da parte autora, ademais de outras despesas como tributos e honorários periciais. Uma vez realizadas todas as deduções a parte autora receberia o valor total de R\$ 76.303,80.

Não foi produzida prova testemunhal, não havendo documentos médicos ou do INSS relativos ao assédio moral ou danos relacionados, e tampouco sentença condenatória.

3) PROCESSO Nº 23.

Conteúdo da inicial.

Sofreu tortura psicológica. A tortura desencadeou alto grau de estresse. A tortura levou a precisar de tratamento psiquiátrico, com utilização de antidepressivos. Afastado do trabalho pelo INSS. Ambiente de trabalho demasiadamente desgastante e exigente desencadeando a doença, alegando que estava saudável quando iniciou o trabalho na empresa, conforme exame admissional, existindo assim o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho. Metas e cobranças desconectadas do respeito, da dignidade e do bom senso. Tortura por superior hierárquico. Exposição vexatória perante colegas em reuniões. Questionamento público de desempenho. A empresa tem a responsabilidade de fornecer condições adequadas e seguras de trabalho aos seus empregados, para a realização do trabalho de forma adequada. A conduta da empresa violou a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem do trabalhador.

Conteúdo da defesa.

Não há tortura psicológica na cobrança de metas, que se dá de forma profissional e dentro da normalidade. Não há comportamento desrespeitoso por parte dos gestores. Que jamais ocorreu de haver um tratamento persecutório, discriminatório ou pressão psicológica por parte dos superiores, e que as alegações da parte autora carecem de qualquer lógica. Que a existência de metas, por si só, não configura o assédio moral. As demais alegações são similares às do processo nº 06.

Conteúdo de outros documentos.

Atestados médicos com letra ilegível.

Consta CAT informando ao INSS a ocorrência de acidente de trabalho na cabeça (mente), tendo como agente causador a pressão diária dos superiores para alcançar metas inatingíveis, tratamento humilhante e constrangedor e assédio moral no trabalho. A CAT apresenta a seguinte descrição geradora do acidente ou doença: bancário há quase 10 anos, funcionário na função de gerentes de contas pessoa jurídica, portador de patologias compatíveis a doença ocupacional (funcionário de carreira em tratamento psiquiátrico, psicológico e medicamentoso constantemente submetida a pressões de atendimento a clientes e também a outros segmentos relacionados ao processo bancário). O INSS concedeu o benefício de auxílio-doença na categoria acidentária⁷⁰ (B91), assegurando o direito de

⁷⁰ “Trata-se de um benefício de caráter temporário, ou seja, dura enquanto o trabalhador estiver impossibilitado de exercer qualquer atividade e quando não seja caso de aposentadoria por invalidez. Termina com a alta médica,

afastamento do trabalho até o término do período de concessão.

Foi realizada perícia por *expert* designado pelo(a) Juiz(a). Esse apresentou as seguintes informações relativas ao exame pericial:

“Ao exame dirigido, inicia seu relato com uma explosão de choro, ao lembrar que vinha para o seu psiquiatra, naquela clínica, quando pensava na ocasião em fazer “besteiras”, sendo dissuadido pelo médico assistente. Estabelece bom rapport após curto período. Evidencia humor fortemente deprimido, com redução do pragmatismo, negativismo e evidencia que se concentra com dificuldades, já que para vir à perícia esqueceu até os documentos de identificação. Não evidencia sinais psicóticos como alucinações ou delírios. Memória preservada e relato suficiente. Mostra-se ansioso e preocupado com o fim do seu benefício, mas relata que sabe que terá que voltar ao trabalho. Indagado sobre as relações afetivas em seu meio social relata boa convivência familiar e na vida conjugal e, que tinha bom relacionamento com colegas de trabalho, com exceção da chefia que exigia e não valorizava seu trabalho, apenas o diminuía(sic), mesmo que tivesse ultrapassado as metas que eram cada mais difíceis de alcançar. Fez uso de medicamentos e o último a usar foi o EXÔDUS 10 mg, que por interferir em sua esfera sexual, o fez abandonar o uso do remédio há aproximadamente 15 dias, e, não comunicou ao seu médico assistente. Nunca fez psicoterapia. Atualmente não faz uso de medicamentos. Não está dirigindo apesar de possuir habilitação categoria AB-(carros de passeio e motos).”

No laudo o *expert* informa que o trabalhador possui quadro depressivo moderado, sem sintomas psicóticos ou mania. Informa que os atestados médicos apresentam CID10 F43.0 e F33.1, as quais possuem, segundo o *expert*, as seguintes características:

“F33.1 -Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado.
Nota: Transtorno caracterizado pela ocorrência repetida de episódios depressivos, sendo o episódio atual de moderada gravidade, tal como descrito em F32.1, na ausência de qualquer antecedente de mania.”

F43.0- Reação aguda ao "stress":

Nota: Transtorno transitório que ocorre em indivíduo que não apresenta nenhum outro transtorno mental manifesto, em seguida a um "stress" físico e/ou psíquico excepcional, e que desaparece habitualmente em algumas horas ou em alguns dias. A ocorrência e a gravidade de uma reação aguda ao "stress" são influenciadas por fatores de vulnerabilidade individuais e pela capacidade do sujeito de fazer face ao traumatismo. A sintomatologia é tipicamente mista e variável e comporta de início um estado de aturdimento caracterizado por um certo estreitamento do campo da consciência e dificuldades de manter a atenção ou de integrar estímulos, e uma desorientação.

Sinônimos:

Choque psíquico

Estado de crise

Fadiga de combate
Reação aguda (à) (ao):
- crise
- "stress"

Após apresentar seus fundamentos, dentre eles artigos da área médica, conclui que no caso do examinado o trabalho não é causa direta, mas contribui para o problema médico do trabalhador, em razão dos agentes estressores do ambiente de trabalho.

As partes celebraram acordo, por meio do qual o Banco se comprometeu a pagar R\$ 140.000,00 à parte autora, dos quais seriam deduzidos, conforme os termos do acordo, os honorários do(a) advogado(a) da parte autora, ademais de outras despesas. Uma vez realizadas todas as deduções a parte autora receberia o valor total de R\$ 112.000,00

Não foi produzida prova testemunhal. Não há sentença condenatória.

4) PROCESSO Nº 47.

Conteúdo da inicial.

Sempre trabalhou além do determinado pela Lei. Nunca se negou a exceder a jornada de trabalho, e que isso era a regra. Sustenta que sacrificava dias de descanso. Foi vítima de tortura psicológica. Havia cobrança abusiva e excessiva de metas, de forma prolongada e excessiva. A prática do banco expôs a reclamante a situações humilhantes e constrangedoras. A conduta do banco era capaz de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica. As cobranças por dirigentes do banco eram uma forma de pressionar e manipular a parte autora de forma perversa. Foi vítima de perseguição, com metas superiores às de seus colegas de trabalho, torando-se ainda mais inatingíveis e deixando a trabalhadora constantemente humilhada perante todos. O excesso nas cobranças foi elevado a ponto de afetar seu psicológico, pois a trabalhadora sabia que podia ser demitida a qualquer momento em razão de metas e objetivos quase inatingíveis. A conduta do empregador ultrapassou limites ético-morais em razão de não alcançar a meta. Ao mesmo tempo o empregador forçava a parte autora a alcançar a meta, sempre buscando maior produtividade. Sofreu profundo abalo psicológico. Sente-se humilhada. Requer indenização por dano moral, e apresenta jurisprudência para embasar suas alegações.

Conteúdo da defesa.

O banco se defende afirmando que não era empregador da bancária, e que não poderia ter ocorrido assédio porque os prepostos do banco jamais tiveram contato com a parte autora. Alega que o dano moral é a “dança da moda”⁷¹. Diz que na mídia se propagam notícias sobre indenizações astronômicas em países como os Estados Unidos e que agora a moda (sem aspas) se estendeu para o assédio. Afirma que as alegações da parte autora são fantasiosas e que pretende apenas obter vantagem financeira em desfavor do banco. Não teria havido assédio moral porque nunca houve relação de emprego. Que não houve qualquer evento que enseje constrangimento ou abalo psicológico à parte autora pelo banco. Que embora ainda não tenha sido provado o nexo de causalidade, não há más condições de trabalho. Que jamais houve qualquer ofensa à intimidade ou à honra da parte autora.

Conteúdo de outros documentos

Houve audiência de instrução com oitiva de testemunha. Não consta na ata de instrução, seja

⁷¹ Afirma que se utiliza de um jargão popular.

no depoimento da testemunha da parte autora, seja no depoimento da parte ré, qualquer informação a respeito de questões relacionadas a assédio moral. Não consta na ata o indeferimento, pelo Juiz, de perguntas de quaisquer das partes a respeito de questões relacionadas a assédio moral. A sentença julgou o pedido de dano moral improcedente pela ausência de provas, que deveriam ser apresentadas pela parte autora. A parte autora apresentou recurso ordinário adesivo (que é analisado no caso de ser analisado o recurso da empresa), mas não requereu a reforma da sentença no que diz respeito à improcedência do pedido de danos morais pela ocorrência de assédio moral.

5) PROCESSO Nº 55

Conteúdo da inicial.

A parte era constantemente assediada pelos superiores no que diz respeito às idas ao sanitário durante o expediente. Tinha de pedir permissão para ir ao sanitário, e era sempre questionado sobre os motivos. Já foi intimidado pelos superiores sendo seguido até o banheiro, para terem certeza de que estava lá. Que era reprimido para que apenas usasse as pausas-banheiro para ir ao banheiro, para não prejudicar o atendimento a clientes, a produtividade e o alcance de metas. Que sentia desconforto físico e emocional. Que era fiscalizado ostensivamente com o uso de câmeras de vigilância. Que era vigiado pessoalmente por seus superiores, que controlavam a conversa entre os empregados.

Conteúdo da defesa.

O banco nega as acusações da parte autora, especialmente no que diz respeito ao controle do uso do sanitário. O banco afirma inclusive que o trabalhador era empregado de outra empresa (prestadora de serviço) e que inclusive não trabalhava nas instalações do banco.

Conteúdo de outros documentos

Foi juntada notícia publicada em *website* jurídico, em que se comenta a condenação de uma empresa de call Center foi condenada a pagar danos morais por controlar o uso do banheiro, sem informar qual foi a empresa.

Foi juntada outra notícia com informação semelhante, mas que teria tido como consequência – o controle e a restrição do uso do banheiro – o desenvolvimento no trabalhador de uma infecção urinária. Ainda assim o procedimento da empresa não teria mudado, mesmo com recomendação médica.

A parte autora não compareceu à audiência. O processo foi arquivado.

6) PROCESSO Nº 67.**Conteúdo da inicial.**

Idem em relação ao processo nº 47.

Conteúdo da defesa.

O banco se defende afirmando que não era empregador da bancária. Que não houve qualquer ação ou omissão do banco que tenha podido causar dano. Que não há provas nos autos que a reclamante tenha sofrido abalo emocional e psíquico, nem a existência de nexo causal entre suposto dano e ação ou omissão do banco. Que não há provas que a honra ou a imagem da parte autora tenham sido afetadas. Que não houve ilícito do banco, e por isso não pode haver dano. Afirma que a parte autora não provou dano pela eventual venda de produtos ou ordem ilícita. Que a classe trabalhadora banalizou o instituto do dano moral. Que se houve algum dano moral esse provavelmente se refere a uma frustração pessoal.

Conteúdo de outros documentos

Que o seu superior hierárquico era a gerente-geral. Que participava de reuniões com outros “funcionários” do Santander. Que havia metas a serem cumpridas, cobradas pela gerente-geral. Não consta na ata de instrução, seja no depoimento da testemunha da parte autora, seja no depoimento da parte ré, qualquer informação a respeito de questões relacionadas a assédio moral. Não consta na ata o indeferimento, pelo Juiz, de perguntas de quaisquer das partes a respeito de questões relacionadas a assédio moral. Não há documentos de ordem médica. Não há outra prova testemunhal. Não há sentença condenatória.

7) PROCESSO Nº 72

Conteúdo da inicial.

Idem em relação ao processo nº 06.

Conteúdo da defesa.

Idem em relação ao processo nº 06.

Conteúdo de outros documentos.

Foram feitas perguntas à parte autora e ao preposto do Banco, mas nenhuma relacionada ao assédio moral. A única testemunha apresentada pela parte autora não chegou a ser questionada a respeito dos fatos alegados na inicial no que diz respeito ao assédio moral, pois o Juiz deferiu o pedido da parte autora de sua substituição, em razão do acolhimento pelo Juiz da contradita apresentada pela empresa⁷².

Não foi produzida prova testemunhal, não havendo documentos médicos ou do INSS relativos ao assédio moral ou danos relacionados, e tampouco sentença.

⁷² A contradita ocorre quando a parte contraria a aquela que levou a testemunha alega que a testemunha não tem isenção de ânimo para prestar depoimento. Nesse caso, o Juiz acolheu a contradita com base nos artigos 829, da CLT, e 447, § 3º, do CPC: “Art. 829. A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação” (COSTA FILHO *et al*, 2016, p. 161). “Art. 447. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas. [...] São suspeitos: I – o inimigo da parte ou o seu amigo íntimo; II – o que tiver interesse no litígio” (COSTA FILHO *et al*, 2016, p. 751-752).

8) PROCESSO Nº 77

Conteúdo da inicial.

Passou a sofrer assédio quando foi reintegrado ao trabalho, após a cessação do benefício previdenciário acidentário. Foi destituído da função de Gerente Geral, passando a ser menosprezado pelos gestores. Teve sua participação na função gerencial reduzidas. Passou a exercer a função de cobrador. Passou a fazer parte de um grupo com nome específico, cuja terminologia é utilizada de forma pejorativa para indicar os que retornam do benefício previdenciário. Que não tinha mais poderes para assinar documentos liberatórios. Teve retirada a sua senha de acesso ao sistema. Passou a ter impedimentos e limitações no acesso a atividades relacionadas a operações de agencia. Foi excluído de um comitê interno e deixou de possuir carteira de clientes, bem como alçada para autorizar operações da agencia. Não podia mais assinar liberações de credito nem cheque administrativo. Foi obrigado a conviver diariamente com desprezos. Foi humilhado. Tinha de justificar a clientes o porque de tal mudança e ausência de poder como tinha antes no trabalho. Na função de cobrador tinha que fazer cobranças, com metas exageradas para cumprir. Que lhe diziam que essa era a política de negócios da empresa, em razão da reestruturação do banco. Que as metas estavam alem da capacidade do reclamante. Que quando se queixava do excesso de trabalho era tratado com indiferença. Que tinha de ouvir insinuações de que precisava se aposentar. Que na tentativa de o diminuir perante colegas de trabalho menosprezavam sua capacidade laboral. . Que eram feitas criticas na presença dos colegas de que estava ultrapassado. Que era exposto a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras. Que as tarefas eram incompatíveis com a função e seu histórico funcional. Que isso ocorreu para ele se desestabilizar emocionalmente, por meio do abuso do poder hierárquico e da falta de ética. Sofria pressões para que se demitisse por meio de metas inatingíveis. A humilhação repetitiva e prolongada interferiu diretamente na vida e na saúde do reclamante, e em suas relações afetivas e sociais. Tornou-se angustiado, inseguro, nervoso, dormindo apenas com uso de sedativos e sempre amedrontado. Que era motivo de risos sarcásticos à distancia em um pequeno grupo, com cochichos quando a parte autora se aproximava. A parte autora ficou com a impressão que achavam que érea uma “coisa” descartável. Relaciona os atos à síndrome de *burnout*, e apresenta doutrina e jurisprudência. Requer condenação por assedio moral, afirmando que as condutas da empresa atingem boa parte do corpo funcional.

Conteúdo da defesa.

A empresa contesta todas as alegações. Afirma que as cobranças são feitas dentro da normalidade e com profissionalismo. Que não há ameaças ou qualquer comportamento desrespeitoso pelos gestores. Que é uma empresa séria e com anos de atuação no mercado, e que possui bastante credibilidade junto a seus empregados e a sociedade, razão pela qual não se pode conceber que os submeta a humilhações e vexames. Que possui área de *compliance* e canais de atendimento de denúncias relativas a assédio moral, sexual e qualquer forma de perseguição ou descumprimento de normas internas. Alega que o dano moral é a “dança da moda”⁷³. Diz que na mídia se propagam notícias sobre indenizações astronômicas em países como os Estados Unidos e que agora a moda (sem aspas) se estendeu para o assédio. Afirma que agora qualquer procedimento de colegas de trabalho, impondo mais rigor no ambiente de trabalho, é confundido de forma equivocada com “assédio moral” (aspas conforme documentos). Apresenta uma breve explanação sobre o que seria assédio moral e nomes correlatos e que esses não se confundem, no caso específico do terror psicológico, com o excesso nem a redução de trabalho, a exigência de metas e horários rígidos, entre outras questões do mundo do trabalho. Afirma que não se pode confundir terror psicológico com excesso ou redução de trabalho, metas, rigidez de horário. Que o autor possuía bom relacionamento com os gestores. Que jamais houve discriminação, perseguição ou pressões psicológicas. Que o autor sequer informa quem seria o “algoz”. Que talvez esses sentimentos sejam internos e esteja se desvalorizando, pois nunca houve discriminação ou perseguição. Afirma que se há metas é por serem inerentes ao ambiente de trabalho atual, mas que essas são cobradas dentro da legalidade. Acrescenta que utiliza critérios com ampla prática no mercado de trabalho público e privado, e que não apenas realiza cobranças mas incentiva, inclusive porque os resultados refletem maior ganho financeiro dos empregados. Sustenta que a trabalhadora cria um ambiente de trabalho apenas ilusório, com tom apelativo, para justificar o pedido de dano moral.

Conteúdo de outros documentos.

Não foi produzida prova testemunhal, não havendo documentos médicos ou do INSS relativos ao assédio moral ou danos relacionados, e tampouco sentença.

⁷³ Afirma que se utiliza de um jargão popular.

9) PROCESSO Nº 96.

Conteúdo da inicial.

Tinha de cumprir metas inatingíveis, com cobrança excessiva pelo resultado e ameaças de demissão em caso de os objetivos não serem alcançados. As metas eram atingidas a duras penas. Humilhado de forma constante por sua gerente, recebendo tratamento grosseiro perante colegas de trabalho. Sentia-se não somente constrangido, mas um verdadeiro lixo humano. O tratamento hostil fugia à normalidade, ia além de pressão por cumprimento de metas. As situações eram degradantes, vexatórias, atingindo a honra e a autoestima da parte autora. Foi obrigado a se submeter a uma certificação específica para bancários, e que assim poderia ser contratado, já que o vínculo inicial era de estágio. Tinha sua performance posta em quadro juntamente com outros gerentes, expondo seu desempenho. Foi desestabilizado pelos parâmetros de gestão e produção do banco. Que um cliente que queira entrar com capacete no banco foi impedido pela parte autora, que apenas cumpriu as normas do banco. O cliente apresentou queixa e a parte autora teve que comparecer a audiência criminal, e o banco só forneceu suporte na véspera. Não teve respeitadas a honra, a reputação, a liberdade, a dignidade, a integridade física, intelectual e moral pelo banco.

Conteúdo da defesa.

A empresa contesta todas as alegações. Afirma que as cobranças são feitas dentro da normalidade e com profissionalismo. Que não há ameaças ou qualquer comportamento desrespeitoso pelos gestores. Que é uma empresa séria e com anos de atuação no mercado, e que possui bastante credibilidade junto a seus empregados e a sociedade, razão pela qual não se pode conceber que os submeta a humilhações e vexames. Que possui área de *compliance* e canais de atendimento de denúncias relativas a assédio moral, sexual e qualquer forma de perseguição ou descumprimento de normas internas. Alega que o dano moral é a “dança da moda”⁷⁴. Diz que na mídia se propagam notícias sobre indenizações astronômicas em países como os Estados Unidos e que agora a moda (sem aspas) se estendeu para o assédio. Afirma que agora qualquer procedimento de colegas de trabalho, impondo mais rigor no ambiente de trabalho, é confundido de forma equivocada com “assédio moral” (aspas conforme documentos). Apresenta uma breve explanação sobre o que seria assédio moral e nomes correlatos e que esses não se confundem, no caso específico do terror psicológico, com o excesso nem a redução de trabalho, a exigência de metas e horários rígidos, entre outras questões do mundo do trabalho. Afirma que não se pode confundir terror psicológico com

⁷⁴ Afirma que se utiliza de um jargão popular.

excesso ou redução de trabalho, metas, rigidez de horário. Afirma que se há metas é por serem inerentes ao ambiente de trabalho atual, mas que essas são cobradas dentro da legalidade. Acrescenta que utiliza critérios com ampla prática no mercado de trabalho público e privado, e que não apenas realiza cobranças mas incentiva, inclusive porque os resultados refletem maior ganho financeiro dos empregados. Sustenta que a trabalhadora cria um ambiente de trabalho apenas ilusório, com tom apelativo, para justificar o pedido de dano moral.

Conteúdo de outros documentos.

As partes celebraram acordo, por meio do qual o Banco se comprometeu a pagar R\$ 22,000,00 à parte autora, dos quais seriam deduzidos, conforme os termos do acordo, os honorários do(a) advogado(a) da parte autora, ademais de outras despesas como tributos e honorários periciais.

Não foi produzida prova testemunhal, não havendo documentos médicos ou do INSS relativos ao assédio moral ou danos relacionados, e tampouco sentença condenatória.

10) PROCESSO Nº 99.**Conteúdo da inicial.**

Tinha de cumprir metas inatingíveis, com cobrança excessiva pelo resultado e ameaças de demissão em caso de os objetivos não serem alcançados. As metas eram atingidas a duras penas. Humilhado de forma constante por sua gerente, recebendo tratamento grosseiro perante colegas de trabalho. Sentia-se não somente constrangido, mas um verdadeiro lixo humano. O tratamento hostil fugia à normalidade, ia além de pressão por cumprimento de metas. As situações eram degradantes, vexatórias, atingindo a honra e a autoestima da parte autora.

Conteúdo da defesa.

Idem em relação ao processo nº 96.

Conteúdo de outros documentos.

As partes celebraram acordo, por meio do qual o Banco se comprometeu a pagar R\$ 9.000,00 líquidos à parte autora, já descontados o valor de tributos e honorários de seu advogado.

Não foi produzida prova testemunhal, não havendo documentos médicos ou do INSS relativos ao assédio moral ou danos relacionados, e tampouco sentença condenatória.

11) PROCESSO Nº 103.**Conteúdo da inicial.**

Foi vítima de terror psicológico. Havia cobrança abusiva e excessiva de metas, de forma prolongada e excessiva. A prática do banco expôs a reclamante a situações humilhantes e constrangedoras. A conduta do banco era capaz de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica. As cobranças por dirigentes do banco eram uma forma de pressionar e manipular a parte autora de forma perversa. Era constantemente ameaçada de demissão, inclusive na frente de colegas. Sente-se humilhada. Teve a sua imagem e a sua honra violadas. Sofreu forte constrangimento. Teve afetados os seus valores. Sente-se marginalizado, deprimido e impossibilitado de levar uma vida naturalmente.

Conteúdo da defesa.

Idem em relação ao processo nº 96.

Conteúdo de outros documentos.

As partes celebraram acordo, por meio do qual o Banco se comprometeu a pagar R\$ 46.387,009 líquidos à parte autora, já descontados o valor de tributos e honorários de seu advogado.

Não foi produzida prova testemunhal, não havendo documentos médicos ou do INSS relativos ao assédio moral ou danos relacionados, e tampouco sentença condenatória.

12) PROCESSO Nº 106**Conteúdo da inicial.**

Era ameaçada com frequência de demissão caso não atingisse metas. Os superiores se dirigiam constantemente utilizando palavras de baixo calão, bem como com os colegas da parte autora. Trabalhava com o psicológico abalado. O trabalho se tornou pesado e insuportável.

Conteúdo da defesa.

A empresa contesta todas as alegações. Afirma que as cobranças são feitas dentro da normalidade e com profissionalismo. Que não há ameaças ou qualquer comportamento desrespeitoso pelos gestores. Afirma que agora qualquer procedimento de colegas de trabalho, impondo mais rigor no ambiente de trabalho, é confundido de forma equivocada com “assédio moral” (aspas conforme documentos). Afirma que se há metas é por serem inerentes ao ambiente de trabalho atual, mas que essas são cobradas dentro da legalidade.

Conteúdo de outros documentos.

As partes celebraram acordo, por meio do qual o Banco se comprometeu a pagar R\$ 4.800,00 líquidos à parte autora, arcando com os honorários de seu advogado e demais despesa.

Não foi produzida prova testemunhal, não havendo documentos médicos ou do INSS relativos ao assédio moral ou danos relacionados, e tampouco sentença condenatória.

13) PROCESSO Nº 118.**Conteúdo da inicial.**

Foi submetida a constrangimentos e humilhações pelo banco. A parte autora foi discriminada, por meio de cobranças abusivas de metas, atos de grosseria e situações vexatórias e humilhantes. Esses atos envolveram insultos e impropérios, diante de colegas de trabalho e terceiros. O banco não cuidou das condições ergonômicas para que a autora desempenhasse de forma salutar suas funções. A autora foi submetida a estresse em razão disso. Era tratada com desdém, sem preocupação pelo banco com a dignidade da parte autora. Foi vítima de assédio moral.

Conteúdo da defesa.

A parte autora não era empregada do banco, não havendo dever de indenizar. Alega que nunca houve a prática de qualquer ato ilícito, razão pela qual não há dever de indenizar. Afirma que os danos que a parte autora alega ter sofrido estão no plano hipotético, e que nunca houve qualquer dano.

Conteúdo de outros documentos

Não houve audiência de instrução. Não há documentos médicos. Não há sentença.

14) PROCESSO Nº 121.**Conteúdo da inicial.**

Sempre trabalhou além do determinado pela Lei. Nunca se negou a exceder a jornada de trabalho, e que isso era a regra. Sustenta que sacrificava dias de descanso. Foi vítima de tortura psicológica. Havia cobrança abusiva e excessiva de metas, de forma prolongada e excessiva. A prática do banco expôs a reclamante a situações humilhantes e constrangedoras. A conduta do banco era capaz de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica. As cobranças por dirigentes do banco eram uma forma de pressionar e manipular a parte autora de forma perversa. Alega que havia um clima de perseguição, com metas superiores às de seus colegas de trabalho, tornando-se ainda mais inatingíveis e deixando a trabalhadora constantemente humilhada perante todos. O excesso nas cobranças foi elevado a ponto de afetar seu psicológico, pois a trabalhadora sabia que podia ser demitida a qualquer momento em razão de metas e objetivos quase inatingíveis. A conduta do empregador ultrapassou limites ético-morais em razão de não alcançar a meta. Ao mesmo tempo o empregador forçava a parte autora a alcançar a meta, sempre buscando maior produtividade. Sofreu profundo abalo psicológico. Sente-se humilhada. Requer indenização por dano moral, e apresenta jurisprudência para embasar suas alegações.

Conteúdo da defesa.

Não há tortura psicológica na cobrança de metas, que se dá de forma profissional e dentro da normalidade. Não há comportamento desrespeitoso por parte dos gestores. Que jamais ocorreu de haver um tratamento persecutório, discriminatório ou pressão psicológica por parte dos superiores, e que as alegações da parte autora carecem de qualquer lógica. Que a existência de metas, por si só, não configura o assédio moral. As demais alegações são similares às do processo nº 96.

Conteúdo de outros documentos

Constam e-mails enviados da parte autora para seu gerente e em retorno. Constam nos e-mails informações quanto a metas, resultados e produtividade. Não se verificou a existência de termos de baixo calão. Não se pode verificar do texto dos e-mails terror psicológico ou outra modalidade semelhante de conduta.

Não houve audiência de instrução. Não há documentos médicos. Não há sentença.