



UNIVERSIDADE POTIGUAR

**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO - MPA**

MARCELO ROBERTO SILVA DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NO SETOR BANCÁRIO DA REGIÃO OESTE DO
RIO GRANDE DO NORTE**

NATAL

2014

MARCELO ROBERTO SILVA DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NO SETOR BANCÁRIO DA REGIÃO OESTE DO
RIO GRANDE DO NORTE**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Potiguar como requisito obrigatório para obtenção do título de Mestre na área de concentração Gestão Estratégica de Pessoas.

ORIENTADORA: Prof^a. Dr^a. Fernanda
Fernandes Gurgel

**NATAL
2014**

Santos, Marcelo Roberto Silva.

Assédio Moral no setor de bancário da Região Oeste do RN / Marcelo Roberto Silva dos Santos. - Natal, 2014.

86f.

Orientador: Fernanda Fernandes Gurgel

Dissertação (Mestrado em Administração). – Universidade Potiguar. Pró-Reitoria Acadêmica – Núcleo de Pós-Graduação.

Referências: f. 76 - 80.

1. Administração - Dissertação.
2. Assédio Moral.
3. Meio Ambiente do Trabalho.
4. Bancários da Região Oeste do RN.

MARCELO ROBERTO SILVA DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NO SETOR BANCÁRIO DA REGIÃO OESTE DO
RIO GRANDE DO NORTE**

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Potiguar como requisito obrigatório para obtenção do título de Mestre na área de concentração Gestão Estratégica de Pessoas.

ORIENTADORA: Prof^a. Dr^a Fernanda Fernandes Gurgel.

Aprovado em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a Fernanda Fernandes Gurgel
Orientadora
Universidade Potiguar - UnP

Prof^a. Dra. Hilderline Câmara de Oliveira
Universidade Potiguar - UnP
Examinadora interna

Prof. Dr Vanderlan Francisco da Silva
Universidade Federal de Campina Grande
Examinador externo

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus a realização de um sonho, de concluir mais uma etapa na minha formação profissional.

Aos meus pais, Lúcio e Carminha, educadores, que estiveram sempre presentes ao longo desta caminhada, com o apoio necessário para que fosse possível a realização desse trabalho.

Aos meus irmãos, Carlos Kelsen, Klevelando Augusto e Ilana Karina, pelas palavras e demonstrações de carinho.

À Geórgia, minha esposa e companheira, sem seu amor, sua paciência seu apoio, não teria sido possível a conclusão dessa dissertação.

Aos meus filhos, Marcela, Marina, Lúcio Neto e Maria Raquel, razão maior da minha vida.

Aos professores e amigos, Gilvanete Correia Bezerra, Flávio Roberto Pessoa de Moraes e Frederico de Souza Costa, pelo incentivo.

Aos amigos do TRT que possibilitaram minhas ausências, Robinson Luis e Aldenilson(Mossoró), Liane e Bruno Peixoto(Assu), Thiago Henrique, Juiliano Barros e Fernanda Soares(Natal) e a magistrada Simone Medeiros Jalil.

Aos advogados do sindicato dos bancários na região oeste, Francisco Sousa dos Santos Neto e Waltency Soares Ribeiro Amorim.

À Professora Fernanda Fernandes Gurgel, pela paciência, dedicação, incentivo, delicadeza, pela cobrança e, acima de tudo pela competência.

À Glícia, secretária do mestrado, pelo bom humor e atenção constante.

RESUMO

ASSÉDIO MORAL NO SETOR BANCÁRIO DA REGIÃO OESTE DO RIO GRANDE DO NORTE

Hoje se vivenciam mudanças substanciais nas relações de trabalho: teletrabalho, competitividade destrutiva, organizações despersonalizadas, insegurança, redução da oferta de empregos, novos métodos de gerência e reestruturação do setor bancário. Isso leva a uma tragédia executiva: o assédio moral. O objetivo desta pesquisa foi compreender como ocorre o Assédio Moral na percepção dos funcionários sindicalizados despedidos do Setor Bancário da Região Oeste do Estado do RN. Utilizou-se da pesquisa qualitativa, de caráter descritivo e exploratório, tendo sido realizado, quanto aos procedimentos, um estudo de caso. Elaborou-se um roteiro de entrevista estruturado com 14 participantes. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo. Verificou-se que todos os entrevistados foram vítima de assédio moral praticado pelo chefe. Constatou-se que a agressão verbal, a prática de tarefas acima da capacidade do funcionário, a extrapolação da carga horária, a negativa de labor, a pressão para o cumprimento de metas, os insultos e as ameaças foram utilizados como forma de assédio moral. Identificou-se o sentimento de raiva em todos os participantes e o estresse em quase todos, como principais consequências do assédio moral. O sindicato foi o principal apoiador das vítimas. A precarização do trabalho para cumprimento de metas vem causando mudanças no mundo do trabalho e aumentando a ocorrência do Assédio Moral.

Palavras-chave: Assédio Moral. Relações de Trabalho. Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

MORAL HARASSMENT IN BANKING SECTOR OF WESTERN REGION OF RIO GRANDE DO NORTE

In our times must be experienced substantial changes in work relations : telework , destructive competitiveness , depersonalized organizations , insecurity , reduced job opportunities , new methods of management and restructuring of the banking sector. This leads to an executive tragedy : bullying . The objective of this research was to understand how Harassment occurs in the perception of redundant union officials from Western State RN Banking Sector . We used the qualitative, exploratory and descriptive , a case study has been carried out about the procedures . A roadmap structured interview with 14 participants was used . The data were subjected to content analysis . It was found that all respondents were victims of bullying committed by the head . It was found that verbal aggression , tasks beyond the capability of the employee , extrapolation of workload , denial of labor , pushing for the implementation of goals , insults and threats were used as a form of bullying . Identified the feeling of anger and stress all participants in almost all major consequences of bullying . The union was the main supporter of the victims . The precariousness of work for achievement of goals is causing changes in the world of work and increased the occurrence of Harassment

Keywords : Harassment . Labor Relations . Precarious Work

LISTA DE SIGLAS

CF	Constituição Federal
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
DORT	Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
FENABAN	Federação Nacional do Bancos
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE TABELAS

Tabela 1:	Sexo dos entrevistados.....	56
Tabela 2:	Grau de escolaridade dos entrevistados.....	57
Tabela 3:	Tipo de banco	57
Tabela 4:	Código dos entrevistados.....	58
Tabela 5:	Sexo do agressor.....	63
Tabela 6:	Sentimentos.....	68
Tabela 7:	Conseqüências.....	69
Tabela 8:	Apoio.....	72

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 Contextualização.....	12
1.2 Problema	16
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Geral.....	16
1.3.2 Específicos	16
1.4 Justificativa	17
1.5. Estrutura do Trabalho.....	19
2. DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO AO ASSÉDIO MORAL, UMA VIOLAÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	20
2.1 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	20
2.1.1 Era Industrial	22
2.1.2 A Era Pós-Industrial.....	24
2.2.1 Definição e características.....	28
2.2.2 Ocorrência do assédio moral	31
2.2.3 Sujeitos do assédio moral no trabalho	33
2.2.4. Assédio Moral no setor bancário.....	41
2.3 Meio Ambiente do Trabalho	44
2.3.1. Do Direito à Sadia Qualidade de Vida	47
2.3.2 Do Princípio do Desenvolvimento Sustentável	48
2.3.3 Proteção Legal	50
3. MÉTODO.....	55
3.1 Tipo de Pesquisa.....	55
3.2 Participantes da Pesquisa.....	55
3.3 Coleta de Dados	58
3.4 Instrumento de Coleta De Dados.....	59
3.5 Procedimentos de Coleta.....	59
3.6 Tratamento de Dados.....	60
4.ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	61
4.1. Agressor.....	61
4.2 Principais formas de assédio;.....	64

4.3 Consequências da prática do assédio moral;	68
4.4 Apoio às vítimas para restabelecer sua condição laboral	71
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
APÊNDICES	82

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

O trabalho é imprescindível para a sobrevivência do homem, visto que é por meio dele que o ser humano satisfaz suas necessidades, buscando sua realização como pessoa humana.

Hoje, vivenciam-se mudanças substanciais nas relações de trabalho: teletrabalho, competitividade, organizações despersonalizadas, insegurança, redução da oferta de empregos, novos métodos de gerência. Tudo isso contribui para a ocorrência do fenômeno organizacional em estudo: o assédio moral.

As mudanças ocorridas na forma de produção, a nova forma de exploração da força de trabalho, a otimização da produção, o acúmulo de novas tarefas como resultado do avanço tecnológico, o sistema econômico competitivo, levam a substituição de empregados antigos por outros de menor experiência e menor custo, provocando também a sobrecarga e o desgaste dos poucos trabalhadores que ficaram operando as células de produção (HELOANI, 2003).

Em decorrência dessas transformações do mercado de trabalho, em especial do setor bancário, o meio ambiente de trabalho passa a ser propício para o aparecimento do assédio moral. Tal fenômeno passou a ser objeto de estudo no início da década de 90 e foi identificado como fator destrutivo do ambiente de trabalho, pois causa prejuízo para as empresas, para os trabalhadores e a sociedade (PRATA, 2008).

O Brasil teve um grande crescimento econômico entre os anos de 1960 e 1970, em decorrência da política de substituição de importações, dos estímulos governamentais para a indústria e do grande fluxo de capital estrangeiro. Como consequência, até 1988, houve a modernização do sistema bancário nacional, motivada pelas mudanças no mercado de capitais; internacionalização dos bancos; reformas das áreas monetária e habitacional; alterações do preço do petróleo e crise de juros no mercado americano. A criação de bancos múltiplos previstos pela Resolução 1524/1988 do Banco Central do Brasil demonstra a expansão das atividades dos bancos, aliada ao crescimento dos bancos privados no mercado brasileiro (SILVA, 2011).

O setor bancário, marcado pela reestruturação produtiva, em 1990 possuía 732 mil empregados em todo o país, número que foi reduzido durante toda a década em aproximadamente 46,3%, quando, ao final de 1999, chegou ao menor número de funcionários no Brasil, com 393 mil vagas. No primeiro trimestre de 2014, o setor ainda não tinha conseguido recuperar os empregos outrora existentes, visto que chegou apenas a marca de 508 mil postos de trabalho. (DIEESE, 2014).

Até 30.04.2014 existiam 158 Bancos em operação no país, com um total de 23002 agências bancárias e 48331 postos de instituições bancárias, sob a supervisão do Banco Central do Brasil. Isto sem levar em consideração a existência de 359 conglomerados econômicos, 1218 cooperativas de crédito e sociedades de crédito, 414 bancos de investimentos, banco de desenvolvimento, sociedades corretoras de TVM e câmbio. (BACEN, 2014).

O número de contas correntes em 2013 subiu para 103 milhões, o que já representa aproximadamente 4511 contas por agência bancária. As transações via internet atingiram, no mesmo ano, um volume de 16,6 bilhões de operações. O número de contas que utilizavam o internet banking chegou a 41,8 milhões, totalizando 389 bilhões de operações. Somente através do celular foram realizadas 2,34 bilhões de operações, chegando ao número de 11,7 milhões de contas com a utilização do mobile banking (BOUÇAS, 2014).

O sistema bancário passou a ser altamente competitivo, pois os bancos passaram a ter a necessidade de aumentar sua carteira de clientes e de oferecer-lhes uma série de novos serviços. Como consequência das mudanças ocorridas, houve a reestruturação do trabalho e a implementação da automatização de parte dos serviços bancários.

A reestruturação do trabalho no segmento dos bancários foi marcada por um grande desemprego, na medida em que houve a substituição do trabalhador pela máquina e, ainda, a inserção de processos produtivos modernos, em decorrência da globalização (ANTUNES, 2007).

As organizações bancárias passaram a buscar sobrevivência no mercado, que requer lucratividade e resultados, não se importando com os trabalhadores que passaram a ter postos de trabalho reduzidos, redução de salários, enfraquecimento dos direitos, deterioração das condições de trabalho e degradação da dignidade do trabalhador (ESPÍRITO SANTO, 2009).

Se a década passada foi a das lesões por esforço repetitivo (LER), esta será a do estresse, da depressão, do pânico, da tortura psicológica e de outros danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho, que estão vinculadas às políticas neoliberais (OIT, 2002).

A prática do assédio moral leva à fragilidade dos potenciais funcional e intelectual, os quais, desvalorizados, acabam sendo ineficientes e inativos, comprometendo o desempenho profissional do empregado. Dessa forma, a produtividade é reduzida, e o absenteísmo é favorecido (AGUIAR, 2007).

O assédio moral é conhecido em todo o mundo como a violência do Século, porque já atinge um em cada dois empregados em determinadas áreas, como é a situação dos trabalhadores da saúde dos Estados Unidos (OIT, 2002).

O assédio moral, termo utilizado no Brasil e em Portugal, recebe outras terminologias, como Acoso Moral na Espanha, Mobbing nos Estados Unidos, Suiça, Alemanha e Itália, Bullying na Inglaterra, Harcèlement Moral na França (PINUEL, 2003; LIPPMANN, 2005; HIRIGOYEN, 2002; RUFINO, 2007; CONTRERAS e LOPEZ, 2007; SAKO, 2006; MOTHÉ, 2006).

O assédio moral não constitui um novo fenômeno nas empresas e no direito do trabalho, mas face à grande importância que adquiriu nos últimos tempos na União Européia, Brasil e no mundo, agora se tem a possibilidade de identificá-lo e de combatê-lo.

Segundo estatísticas da OIT (2000), na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores são vítimas de assédio moral por seus patrões, o que representa aproximadamente 13 milhões de pessoas. Na Suécia, pesquisas realizadas com 2400 trabalhadores revelaram que 3,5% (três vírgula cinco por cento) dos entrevistados afirmaram ter sido vítima de assédio moral. Especificamente no setor objeto do presente estudo, os bancos, verificou-se através de 258 entrevistados, uma incidência de 11,6%, de assediados. Na Inglaterra, os números ainda são mais evidentes, vez que em estudo realizado com 5388 funcionários, 24,7% (vinte e quatro vírgula sete por cento) relataram ter sofrido assédio nos últimos cinco anos (HOEL; COOPER, 2003).

No Brasil, pesquisa realizada com 42000 trabalhadores em todo o país revelou que 33% (trinta e três por cento) da população economicamente ativa está submetida ao assédio moral no trabalho. Essa pesquisa revelou também que 16%

dos trabalhadores que sofreram o assédio moral já tentaram o suicídio (BARRETO, 2000).

Os bancos são instituições cujo objetivo é a intermediação das trocas financeiras, ou seja, instituições que recebem depósitos e concedem empréstimos, obtendo lucro com a realização dessas operações.

Os bancos que operam no Brasil apresentam as maiores taxas de lucratividade do mundo. Contribui para tanto o ambiente favorável de taxas oficiais de juros elevadíssimas há décadas e seu papel de destaque na administração do processo de endividamento público. Por outro lado, os bancos também auferem resultados enormes por meio das tarifas, sempre exorbitantes, que cobram de seus clientes. Ora, os serviços prestados por tais instituições são de natureza pública e as mesmas operam em regime de oligopólio. Os bancos contam liberdade total para impor os preços que bem entendem sobre esses serviços, que se tornam a cada dia mais universais e inescapáveis para o cidadão comum. A generalização das operações virtuais e a universalização do uso dos cartões terminam por reforçar o papel das instituições financeiras na vida das empresas, das famílias e dos indivíduos (ITAIM, 2014).

No ano de 2013 constatou-se os seguintes resultados, referente ao lucro das instituições financeiras no Brasil: Banco do Brasil 15,8 bilhões; Itaú Unibanco 15,676 bilhões; Bradesco 12,2 bilhões e Caixa Econômica Federal 6,7 bilhões. Apenas no primeiro trimestre do ano de 2014, o lucro das instituições apresentou-se da seguinte forma: Itaú Unibanco 4,419 bilhões; Bradesco 3,443 bilhões; Banco do Brasil 2,678 bilhões e Caixa Econômica Federal 1,5 bilhões.

Desse modo, o setor bancário vem apresentando crescimento no que se refere a lucratividade, fato que aponta preocupação com os funcionários do setor, que são submetidos ao cumprimento de metas e labor em sobrejornada para atingimento dos índices, conforme se demonstrou na pesquisa

O tema vem ganhando espaço no Brasil, face ao crescente número de sua incidência, mas não há ainda um diploma legal específico que o regule no âmbito do trabalho. Logo, na prática, quando há necessidade de demanda judicial, o magistrado decide com fundamento nos princípios do meio ambiente do trabalho e em normas, como a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal..

O cenário descrito foi determinante para a escolha do tema objeto do presente estudo, motivado ainda pela ausência de dados relativamente ao assédio

moral nos bancários da Região Oeste do Estado e a possibilidade de contribuir para o campo de pesquisa com a análise do assédio na visão das vítimas do setor bancário.

1.2 Problema

O setor bancário sofreu diversas alterações no meio ambiente de trabalho, tendo em vista as inovações tecnológicas que resultaram nos bancos virtuais e eletrônicos, acessados por telefones, computadores e celulares. Em face dessa reestruturação, muitos trabalhadores foram excluídos, e outros foram compelidos ao novo padrão de organização do trabalho.

O uso de tecnologias fez com que o setor bancário passasse a expandir os serviços automatizados, bem como a intensificar o controle da força de trabalho, passando a oferecer novos serviços como seguros, previdência privada, exigindo novas funções de seus empregados, como o cumprimento de metas. Esse cenário de mudanças favorece a prática do assédio moral que, por seu turno, representa uma violação ao meio ambiente do trabalho.

Buscou-se, no presente estudo, compreender o assédio moral através da investigação de suas vítimas no setor bancário. Identificou-se o seguinte problema, na área de Relações de Trabalho: Como ocorre o Assédio Moral nos funcionários sindicalizados, demitidos do sistema bancário da Região Oeste do Estado do Rio Grande do Norte?

1.3 Objetivos

1.3.1 Geral

Compreender como ocorre o Assédio Moral na percepção dos funcionários sindicalizados, despedidos do Setor Bancário da Região Oeste do Estado do RN.

1.3.2 Específicos

- Identificar o agressor e as principais formas de assédio moral;
- Apontar as consequências da prática do assédio moral;

Verificar se as vítimas do Assédio Moral no Trabalho buscam apoio para restabelecer sua condição laboral.

1.4 Justificativa

A globalização e as conseqüentes alterações das relações de trabalho têm transformado o ambiente de trabalho em lugares extremamente competitivos e menos humanos. A pressão e a necessidade constantes pelo aumento da produtividade afetam diretamente o meio ambiente de trabalho digno e saudável.

A preocupação com o meio ambiente do trabalho e com a saúde do trabalhador ganhou evidência a partir da Revolução Industrial. A moderna organização do trabalho passou a dar relevância às condições de saúde, higiene e medicina do trabalho, a partir da luta dos trabalhadores, às custas de inúmeros acidentes ocorridos no interior das fábricas.

Na era industrial, o foco estava voltado às condições físicas do ambiente do trabalho, já que o cenário protagonizava cenas de operários que se acidentavam ou adoeciam, em virtude do esforço físico repetido por longas jornadas em ambientes insalubres.

Na era pós moderna ou era do silício, como ficou conhecida, o cenário é diferente, já que a informação é o mais importante fator de desenvolvimento, e a agressão ao trabalhador deixa de ser física. Nesse novo mercado de trabalho competitivo, onde se busca a renovação tecnológica com rapidez e, portanto, a atividade intelectual produtiva está em ebulição, a mente humana passou a ser o elemento de desgaste, tornando-se a grande vítima.

Em ambos os momentos, pois, estava presente a violência ao ambiente de trabalho e a ausência de condições de trabalho adequadas e, diante desse quadro, surgiu o interesse pelo estudo do meio ambiente do trabalho.

De acordo com Melo (2006) o meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais cujo equilíbrio está baseado na salubridade e higidez.

A Constituição Federal, em seu art. 1º revela que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Mais adiante, em seu artigo 7º, I, incisos XX, XXX, XXXI e XXXII, elenca diversos direitos assegurados aos trabalhadores, além de

outros que visem à melhoria de sua condição social. Alicerçando-se nesses fundamentos constitucionais, o Poder Judiciário tem combatido a prática do assédio moral dentro das empresas.

O assédio moral é um problema social, que vem ganhando relevância no setor bancário, após a sua reestruturação, marcada pelo intenso desemprego e a substituição dos funcionários mais antigos por novos.

O trabalhador, vítima do assédio moral, pode-se valer da Consolidação das Leis do Trabalho, dos princípios ambientais, das normas de proteção ao meio ambiente do trabalho e da Constituição Federal para resguardar-se desse processo destruidor ao qual está exposto, ainda durante a vigência do contrato de trabalho.

Um aspecto positivo é que as empresas, visando evitar os prejuízos que podem advir de possíveis condenações proferidas pelo judiciário trabalhista, têm estabelecido regras internas de conduta e adotado campanhas de prevenção e combate ao assédio moral, orientando, desta forma, todos os colaboradores a adotarem postura que venha a repelir a prática do assédio moral, bem como procure sobressaltar o lado humano dos empregados.

O Ministério Público do Trabalho divulgou, com base nas estatísticas relativamente ao ano de 2013, que a cada três denúncias de assédio moral, uma ocorreu no setor bancário, demonstrando o crescimento da incidência. O número crescente de casos de assédio moral no setor bancário apreciados pelo judiciário Potiguar serviu também para escolha do tema objeto do presente estudo.

Destarte, embora o Brasil tenha sido subscritor da Convenção 158 da OIT, que estabelece a necessidade de implantação de uma política nacional em relação à segurança no meio ambiente do trabalho que reduza a violência laboral, inexistente uma legislação nacional sobre o assédio moral, fato que contribui para sua ocorrência.

A presente pesquisa demonstra a precarização das condições de trabalho no setor bancário da Região Oeste do Estado do RN, bem como o crescimento dos trabalhadores vítimas do assédio moral.

Identificou-se como ocorre o assédio moral no setor bancário da região pesquisada, de modo que é possível, através da contribuição teórica do presente trabalho, evitar a prática de atos que facilitem ou contribuam para que ocorra o fenômeno.

As consequências do assédio moral demonstradas pela a pesquisa revelam a violação ao meio ambiente do trabalho e servem de alerta para os trabalhadores do setor que passam a ser vítimas desta prática.

1.5. Estrutura do Trabalho

De início, buscou-se apresentar o tema objeto da presente pesquisa e a contextualização do fenômeno do assédio moral. Identificou-se o problema a ser estudado, bem como os objetivos do trabalho e apresentou-se a justificativa para realização da pesquisa.

O referencial teórico foi dividido em três tópicos: no primeiro, foi apresentado um panorama histórico acerca da situação do trabalho humano, delineando-se tanto os principais eventos ocorridos ao longo da história, como as perspectivas do mundo do trabalho para o século XXI; o segundo tópico foi destinado à apresentação da definição e características do assédio moral, demonstração de sua ocorrência, especialmente no setor bancário, além da identificação do agressor e da vítima; ao final, tratou-se do meio ambiente do trabalho, abordando definição e princípios, demonstrando que o fenômeno do assédio moral representa uma violação às condições de trabalho.

O terceiro capítulo destinou-se aos procedimentos metodológicos que foram necessários para realização da pesquisa.

No quarto capítulo, foi realizada a análise e discussão dos resultados encontrados, demonstrando-se o cumprimento dos objetivos específicos da pesquisa.

Por fim, apresentaram-se as considerações finais desta dissertação, seguidas das referências e apêndices.

2. DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO AO ASSÉDIO MORAL, UMA VIOLAÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentou-se na presente seção o referencial teórico da dissertação. O histórico das relações de trabalho, demonstrando a evolução do trabalho escravo até o trabalho assalariado. O assédio moral com definições e características, demonstração da ocorrência, apresentação os sujeitos e sua verificação no setor bancário. O meio ambiente do trabalho, os princípios da sadia qualidade de vida, desenvolvimento sustentável e proteção letal.

2.1 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho ocupam lugar ímpar na história da humanidade. Tendo como pano de fundo o trabalho, várias revoluções aconteceram, sendo as mais conhecidas a Revolução Francesa movimento que teve o condão de plantar uma fecunda semente de liberdade a ser cultivada nas futuras gerações; e a Revolução Industrial, palco de um dos mais significativos períodos da história mundial e que provocou o surgimento de muitas leis regulamento o trabalho.

Nesse passo, conforme De Masi (2003), nota-se que o principal alvo que o homem, enquanto trabalhador, procura atingir, desde os primórdios de sua existência, repousa na “vontade de libertar-se da atávica escravidão da miséria, da fadiga, da ignorância, da tradição, da autoridade, da dor, da feiúra e da morte.” A todos esses desejos chamam de progresso.

Conforme preceitua Barros (2006), a palavra trabalhar vem do latim *tripaliare* que significa martirizar com o *tripalium*, antigo instrumento de tortura de três paus, que servia para ferrar cavalos, podia também significar uma espécie de arado. Assim, o trabalho sempre foi intimamente relacionado com o sofrimento, com algo penoso e que serviu de castigo ao homem.

Na antiguidade, surgiu a escravidão, considerada a primeira forma de trabalho, presente nas sociedades grega e romana, em que o escravo era considerado apenas um objeto de domínio do seu proprietário; não era considerado sujeito de direitos. Os escravos trabalhavam até a exaustão ou a morte e podiam inclusive ser comercializados e punidos fisicamente por seus donos. Eram mantidos

em ambientes pouco arejados, recebiam escassa alimentação, eram mantidos acorrentados e, por conseguinte, tinham vida curta, em média, dez anos.

A força física dos escravos era empregada no trabalho do campo, na exploração das minas, nas manufaturas, nas atividades portuárias e em toda atividade considerada desagradável, tediosa e degradante. Quando eram aproveitados na cidade, executavam os serviços domésticos e serviços públicos de limpeza e ordem.

Os homens livres participavam da sociedade, sobretudo com a palavra, em atividades intelectuais, posto que o trabalho de execução era considerado desonroso. Como aponta De Masi (2003), havia entre os trabalhos independentes uma determinada hierarquia, em que a medicina e a matemática eram sobrevalorizadas em relação à engenharia e à cirurgia.

Na Idade Média, o mundo experimentou uma nova forma de trabalho, diversa da escravidão: a servidão. À medida que o Império Romano se despedaçava nos reinos medievais, o que ficou historicamente conhecido como “a Queda do Império Romano”, outras formas de trabalho surgiam, predominantemente, a servidão, caracterizada pela existência de latifúndios, nos quais a mão-de-obra era formada por arrendatários, os servos, que executavam trabalho forçado nos campos do proprietário (agricultura, silvicultura, transporte, artesanato e manufatura), em troca de proteção e do direito a um lote de terra para a sua subsistência, e, ainda, pagavam aluguel.

Ainda no período medieval, a partir do século XII, surgiram as corporações de ofício, que eram associações de pessoas que exerciam a mesma atividade, com o fim de se defenderem e de negociarem de forma mais eficiente, isto é, assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias produzidas.

As corporações de ofício obedeciam a uma hierarquia, formada pelo mestre, oficiais e aprendizes, em que o mestre, além de ser o dono, era responsável pela instrução dos aprendizes. O mestre também era obrigado a dar moradia, alimentação, além de amparar na velhice ou em caso de doença ou invalidez. Esse comércio realizado pelas corporações permitiu o acúmulo de capital, com o lucro, que começou a dar origem a uma nova classe social: a burguesia. Nesse momento, nasceram as primeiras regras de relações de trabalho, quando surgiu o embrião do sistema industrial de controle de horário nas fábricas.

Apesar de ter havido uma suavização das condições de trabalho, visto que não mais se utilizava do trabalho forçado, as condições de trabalho ainda eram muito semelhantes às experimentadas na Idade Antiga, com jornadas de trabalho exaustivas e meio ambiente do trabalho bastante degradado.

2.1.1 Era Industrial

Essas condições de labor perduraram somente até a eclosão social provocada pela Revolução Francesa, visto que iam de encontro com o ideal de liberdade individual do homem, núcleo do Liberalismo do século XVIII e fundamento maior dessa Revolução.

Os trabalhos escravo, servil e corporativo passaram a ser substituídos pelo trabalho assalariado e instituiu-se a liberdade contratual entre as partes, compatível com o ideal de liberdade do homem.

Caracterizou-se, ainda, esse período por um estado liberal, não intervencionista, alheio às relações econômicas, garantindo ampla liberdade nas negociações entre os empregados e os patrões.

Paralelamente ao ideário de liberdade pregado pela Revolução Francesa, a descoberta do vapor como fonte de energia, culminou com a Revolução industrial, traduzida em mudanças tecnológicas, que acabaram por influenciar todo o processo produtivo da época, com conseqüências econômicas e sociais.

Na época industrial, a sociedade centrava-se na produção em larga escala de bens materiais. Nesse período, os valores apreciados repousavam na padronização, eficiência e produtividade.

Predominava o modelo de organização de trabalho que ficou conhecido por taylorismo¹, o qual caracterizava-se pela busca da excelência na execução das tarefas, descartando inclusive movimentos inúteis do trabalhador, na especialização das tarefas, na redução do tempo de sua execução, visando o aumento e a qualidade da produção em massa.

Surge, a partir de então, um intenso desenvolvimento das máquinas dando ímpeto a um período marcante da história do trabalho considerado como marco

¹ Em referência ao seu criador o engenheiro norte-americano Frederick Taylor

divisor entre as condições agrárias experimentadas até então e a nova sociedade de massas com culturas essencialmente padronizadas.

Cumprir observar que, enquanto a Revolução Francesa teve o condão de formar as bases ideológicas e jurídicas para o surgimento do trabalho livre, a Revolução Industrial, a seu turno, é apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do Trabalho.

Inobstante os avanços sociais e econômicos conquistados com a Revolução Francesa e com a Revolução Industrial, percebe-se que no âmbito do trabalho, os operários estavam sujeitos à exploração da burguesia, submetidos a condições degradantes e desumanas.

De fato, o trabalhador prestava serviço em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, além de baixos salários, sujeito a jornada excessiva de trabalho de até 16 horas, ocasionando acidentes de trabalhos, assim como muitas doenças.

Trabalhava direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família. Crianças, algumas vezes com três anos, e mulheres trabalhavam até mais de 16 horas por dia e recebiam até menos da metade do salário que era pago aos homens. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão (DEJOURS, 2008).

Diante desse cenário, Dejourns (2008, p. 14) afirma que “a luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência: viver para o operário é não morrer”. Por conseguinte, surgiam os conflitos entre trabalhadores e empregadores. Aqueles, visando melhores condições de trabalho, muitas vezes, a própria sobrevivência, iniciaram o movimento de organização da classe operária, que, cada vez mais forte, criavam câmaras sindicais, associações, federações nacionais e até partidos políticos.

O Estado que agia exclusivamente em nome do atentado à propriedade privada, é chamado mais freqüentemente a intervir nas relações de trabalho, para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho, atendendo aos anseios da massa operária, que já tem o poder de derrotar o empregador isolado.

No início do século XIX, surgem na Europa, as primeiras leis que estabelecem normas mínimas sobre condições de trabalho, como o limite de 12 horas para a jornada de trabalho e a proibição do emprego de menores de 9 anos.

A Igreja também manifestou-se sobre o trabalho subordinado, elaborando algumas encíclicas, destacando-se a Encíclica *Rerum Novarum* (1891), de cunho filosófico e sociológico, que traçava regras para a intervenção estatal, servindo muitas vezes de fundamento para reformas legislativas.

A Primeira Guerra Mundial representou um marco também nas relações trabalhistas, vez que trouxe um aumento na produção industrial, a produção para necessidades da guerra, o esforço para a reconstrução, o desfalque no reservatório de mão de obra, enfim, todas as mudanças que repercutiram na relação homem-trabalho.

Se primitivamente, os trabalhadores lutavam pela própria sobrevivência, após algumas conquistas e transformações no cenário político e social, reivindicavam sobretudo a proteção ao corpo, contra as exigências de ritmo, tempo e condições de trabalho, impostas pelo modelo taylorista.

Face às gritantes agressões a direitos fundamentais do ser humano, o liberalismo, cujo lema foi encampado na clássica frase *laissez faire, laissez passer, laissez aller*² e que pregava um Estado alheio à área econômica, intervindo somente na qualidade de mediador nas disputas sociais passou a ser seriamente questionado.

Ocorre que uma série de transformações na arte e na ciência colocou em discussão todo o modelo de produção adotado na era industrial, sobretudo após a II Guerra Mundial.

2.1.2 A Era Pós-Industrial

Após a Segunda Guerra, houve mais conquistas do movimento operário e, como aponta Christophe Dejours (2008, p. 21), “as palavras de ordem neste domínio concernem à prevenção de acidentes, à luta contra as doenças, ao direito aos cuidados médicos, isto é, à saúde do corpo.”

Ficava cada vez mais forte a preocupação com a saúde do corpo e os apelos pela prevenção contra acidentes, doenças e intoxicações, provocados pela

² “deixai fazer, deixai ir, deixai passar”. Esta frase é legendariamente atribuída ao comerciante Legendre, que a teria pronunciado numa reunião com Colbert, no final do século XVII (Que faut-il faire pour vous aider? perguntou Colbert. Nous laissez faire, teria respondido Legendre). Mas não resta dúvida que o primeiro autor a usar a frase *laissez-faire*, numa associação clara com sua doutrina, foi o Marquês de Argenson por volta de 1751.

periculosidade das máquinas, dos produtos industriais, dos gases, vapores, poeiras tóxicas, e, por fim, assegurar os cuidados e tratamentos.

Muitas foram as conquistas no Direito do Trabalho, com a elaboração de leis específicas de condições de trabalho, que regulam jornada, higiene, segurança, previdência, salário, férias, entre tantos outros direitos conquistados, constando inclusive nas Constituições.

Cumprir destacar que, paralelamente aos avanços na conquistas dos direitos trabalhistas, a Segunda Guerra proporcionou uma nova visão de mundo, na qual o trabalho intelectual é mais valorizado.

A greve Geral de 1968 na França, envolvendo estudantes e mais de dois terços dos trabalhadores, lutando contra a sociedade de consumo e a alienação, os avanços técnico-científicos, as organizações política dos trabalhadores, enfim, todas as mudanças econômicas e políticas, com repercussões nas relações de trabalho, revelam novas tendências nos conflitos sociais.

Os trabalhos braçal e mecânico perderam, definitivamente, espaço para o trabalho intelectual, onde predomina, conforme os ensinamentos de Dejours (2008), a imposição de comportamento produtivo, por exemplo, e tem um efeito de dominação da vida mental do trabalhador.

Essa nova sociedade, a quem decidiu-se chamar de pós-industrial, centra seus esforços na produção de bens não-materiais como serviços, informações, símbolos, estética, valores, isto é, a ênfase recai sobre a criatividade, a subjetividade, a emotividade e a qualidade de vida. Da mesma forma que a sociedade industrial cuidou mais das máquinas e tratores do que dos camponeses, a sociedade pós-industrial enfatizou mais o desenvolvimento de robôs e computadores e menos dos operários e trabalhadores.

No âmbito do trabalho organizado, De Masi (2003, p. 225) preceitua que as transformações que a sociedade pós-industrial experimenta têm como objetivo a eliminação da fadiga física, a sensível redução do horário de trabalho bem como o deslocamento do foco do lugar e do tempo da produção para os lugares e tempos da reprodução, da introspecção, do jogo.

A globalização já é palavra ecoante, que reduz distâncias, a tecnologia substitui a força de trabalho humana, instituiu-se um novo modelo de saber, poder e trabalho. Ademais, destaca De Masi (2003), essa sociedade, cujos valores fundam-se no saber dispõe de uma cultura específica caminhando para não ter operários,

camponeses ou analfabetos. Uma sociedade em que deve prevalecer o tempo livre sobre o tempo de trabalho. Além disso, a qualidade de vida deve superar o problema do consumismo.

Outra característica do moderno mundo do trabalho diz respeito ao fato de que a quantidade e a qualidade dos bens produzidos não dependem mais, como dependiam antes, de um lugar e de um tempo determinados de produção isto em razão da enorme teia de comunicação que envolve o planeta nos dias atuais.

Nessa sociedade moderna há um aspecto que merece destaque, por ser abordado de forma recorrente pelos estudiosos. Trata-se do tempo livre, que está sendo cada vez mais valorizado, sobretudo porque deve ser reservado ao lazer do trabalhador, contrapondo-se ao trabalho rígido e exaustivo que caracterizou o período industrial.

Se antes os trabalhadores se preocupavam com a saúde do corpo, hoje, com a desestruturação do tempo e do espaço de trabalho, há uma preocupação crescente com a saúde mental, com psicopatologias contraídas nos ambientes de trabalho, com as formas de se combater uma violência que não deixa marcas expostas no corpo, embora cause danos imensuráveis ao trabalhador.

Dejours (2008, p.25) afirma que o sofrimento mental resulta da organização do trabalho e segue: “por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.”

A discussão, que começou de forma muito tímida, vem ganhando corpo e espaço nos últimos anos, nos estudos científicos, nas deliberações sindicais, nos debates acadêmicos, nos avanços da Psiquiatria.

Os valores tradicionais de honestidade e tempo de serviço dedicados aos empregadores passam a ficar em segundo plano. O modelo fordista de trabalho, onde os contratos de emprego possuíam prazo indeterminado, com todas as garantias do Direito do Trabalho, vem sendo substituído pelo modelo Toyotista, que privilegia o mercado. Na visão empresarial atual, o importante agora é a habilidade, a ousadia, ambição, a capacidade de trabalhar sobre pressão, habilidade de se adaptar as mudanças, e a disponibilidade em tempo integral (PRATA, 2008).

Impõe-se o respeito e a observância das condições humanas para que o contrato de trabalho possa atingir sua finalidade social. A violação destas condições,

com a prática da pressão psicológica, jornadas desgastantes, e a precarização do trabalho viola a dignidade do trabalhador e causa o assédio moral.

2.2. ASSÉDIO MORAL

2.2.1 Definição e características

O assédio moral caracteriza-se pela pressão sutil, oculta, silenciosa que, prolongada no tempo, pode levar à destruição emocional e psíquica da pessoa humana, com o objetivo de intimidar, amedrontar, visando a sua eliminação da organização.

Assim, pode-se dizer que o assédio moral é uma forma sofisticada de perseguição e discriminação que um trabalhador sofre em seu ambiente de trabalho. A vítima sente-se totalmente inferiorizada, chegando, em casos extremos, ao suicídio.

O assédio moral é constatado quando o chefe ou superior hierárquico passa, em face do poder que dispõe, a tratar o trabalhador, pólo mais fraco da relação, de forma humilhante, constrangedora, desonrosa, por repetidas vezes no desempenho das atividades que lhes são inerentes.

Nos ambientes de trabalho, surgem os riscos diretamente ligados às novas formas de organização empresarial, chamados de riscos profissionais de natureza psicossocial, que estão sendo analisados pelo direito há pouco tempo.

Segundo Nascimento (2004), o assédio moral, por ser conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e pode ter o efeito de excluir a posição do empregado no emprego ou de deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Padilha(web), define o mobbing da seguinte forma:

O assédio é definido com uma forma de intimidação e assédio moral, no ambiente de trabalho, exercido através abusivos, agressivos e / ou vexatórios comportamentos reptidos por superiores ou colegas e / ou parceiros. A vítima dessa verdadeira perseguição é marginalizada, caluniada e criticada. Lhes são designados os trabalhos piores e mais degradantes, atribuídas tarefas inúteis, absurdas ou monótonas, ou tarefas abaixo das suas qualificações, é mudada de um local de trabalho outro, ou sistematicamente ridicularizado na frente dos superiores, companheiros e companheiras ou clientes. A finalidade destes comportamentos podem ter objetivos diversos, mas sempre destrutivos: eliminar a vítima ou isolá-la, ou induzí-la, face sua alteração psicológica a pedir sua demissão.

Segundo Segalés (2006, p.49), um projeto de Lei apresentado na Espanha pelo Grupo Parlamentar Socialista descreve o assédio moral no âmbito do trabalho:

um conjunto de comportamentos ou atitudes de uma ou mais pessoas contra outra no local de trabalho, geralmente situados em uma relação hierárquica assimétrica, que visa causar um profundo mal estar psicológico e agústia pessoal na vítima, degradando as condições de trabalho.

Nesse esboço, encontra-se em tramitação, perante o Congresso Nacional, projeto de Lei que visa a descrever o assédio moral no meio ambiente do trabalho com a seguinte redação: “Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos, ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”.

Diaz (2007, p. 8) descreve o assédio moral:

O assédio laboral começa com série uma de condutas que visam perseguir, caluniar, ofender, ridicularizar e levar a vítima ao isolamento do grupo. Com a manutenção ao longo do tempo dessa situação, se busca desestabilizar e destruir a pessoa psicologicamente, com o objetivo de que a vítima deixe voluntariamente a organização.

É normal que surjam conflitos entre as pessoas nas organizações, porque a simples existência de um grupo de pessoas com interesses e necessidades diferentes possibilita a divergência, sendo inerente ao ser humano e a razão dos grandes avanços da sociedade. Todavia, o assédio moral é a prática de uma estratégia de perseguição da vítima de forma sistemática, durante um período de tempo, com o objetivo de destruição da vítima.

De acordo com Rufino (2007), o assédio moral transcende a relação de emprego e passa a ser um fato social que ocorre em diversas áreas. Traduz-se em uma maneira de importunar ou efetuar propostas, geralmente de forma indireta, cercado a vítima, a ponto de deixá-la seduzida e conduzi-la a agir de forma diversa daquela que teria feito espontaneamente.

Considerado, ainda, como um comportamento que se prolonga no tempo, o assédio moral pode ser praticado por uma pessoa ou um grupo de pessoas e dirigidos a outra pessoa ou grupo de pessoas, ocasionando danos psíquicos e/ou prejuízos de natureza funcional (FIORELLI; E MALHADAS JÚNIOR, 2007, P. 42).

Hirigoyen (2006, p19) apresenta a seguinte definição de assédio moral:

O assédio moral é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude ...) que atenta por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psicológica ou física de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou tornando o ambiente de trabalho degradante.

Mothé (2006) propõe maior amplitude ao conceito de assédio moral, caracterizando-o por uma conduta abusiva, que pode ser do empregador, que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger os subalternos (o chamado assédio vertical). Todavia, apresenta outra vertente do mesmo fenômeno, ao afirmar que pode ser conduta dos trabalhadores entre si, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode ocorrer por motivos de competição, inveja ou mesmo por discriminação racial, sexual ou religiosa (o chamado assédio horizontal).

O assédio moral pode ser classificado em *mobbing* combinado, quando ocorre a união do chefe e dos colegas com o objetivo de excluir um trabalhador; e em *mobbing* ascendente, quando um trabalhador ou trabalhadores, julgando-se merecedores do cargo do chefe, passam a sabotá-lo (MOTHÉ, 2006).

Salvador (2002) enfatiza que o assédio moral decorre de um desvio no exercício do poder, para criar um ambiente de trabalho hostil, que possa desestabilizar o trabalhador. Desse modo, o trabalhador hostilizado, com medo do desemprego, torna-se mais dócil e menos reivindicativo.

Freitas (2001) afirma que o trabalhador deve ser dócil e compreensivo, para não se tornar assediado moralmente, já que para ele, a recusa do trabalhador a submeter-se à autoridade, apesar das pressões, o designa como alvo do assédio.

Contreras e López (2007, p22) descrevem o assédio moral:

Um processo composto por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privados, em virtude das quais um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente de trabalho hostil e intimidatório para um ou mais assediados, afetando severamente a sua dignidade pessoal e prejudicando a saúde das pessoas afectadas com o objetivo de atingir fins diferentes em cada perseguição.

Conforme Sako (2006), o assédio moral é uma espécie de dominação mental violenta e ilícita que atinge o comportamento interior do ser humano, causando tensões e angustias que influem em seus desejos, comportamentos e ações. Sustenta que essa prática pode causar sérios prejuízos a uma vida saudável,

sobretudo no ambiente de trabalho, onde provoca transtornos emocionais, afeta os sentimentos e é fator de insegurança.

O agressor obtém a dominação da vítima, conforme mencionou Sako (2006), que passa a se submeter, ainda que de forma inconsciente, a perversidade dos atos do agressor. O assediador faz a pessoa tomada como alvo acreditar que não tem competência, ou que não é uma pessoa boa, e, por isso, é merecedora da violência a que está sendo submetida, tornando-se cúmplice de seu agressor.

O assédio moral é assunto recente na Justiça do Trabalho, bem assim na seara médica, posto que seus primeiros estudos só foram efetivados no final da década de 80 e início da década de 90.

Hirigoyen e Leymann foram os primeiros autores a abordarem o assédio moral, apresentando uma visão geral do fenômeno, por meio de estudos de casos reais. Segundo Hirigoyen (2002, p. 19),

“pequenos gestos corriqueiros que podem parecer normais, como uma mentira ou manipulação, podem encobrir mais um ataque de um perverso o qual tenta, a todo custo, destruir a vítima psicologicamente, por motivos diversos, como, por exemplo, a necessidade de diminuir alguém para tentar impor-se”.

Silva e Gurgel (2013, p 510) apontam que o assédio moral é um “comportamento ultrajante à natureza humana e atentatório à dignidade e à liberdade dos componentes da relação empregatícia, que devolve o agente que pratica esta conduta condenável à condição de animal”.

Pamplona Filho (2006), define o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.

A diversidade de formas de atuação da conduta hostil que envolve as vítimas do assédio moral nos leva a considerar mais indicado um conceito genérico sobre o tema.

2.2.2 Ocorrência do assédio moral

O assédio moral é encontrado nas empresas públicas e privadas e decorre da busca pelo poder, do desejo de eliminação da vítima da organização, bem como da perversidade do agressor. A estabilidade dos empregados das empresas públicas levam as vítimas a denunciarem a prática do assédio, visto que o emprego não corre risco.

Segundo Lippmann (2005), o assédio ocorre quando a empresa não quer mais o trabalhador, mas também não pretende arcar com o ônus da dispensa imotivada. Sob sua ótica, o assédio moral seria o conjunto de ações - humilhação perante os colegas, descrédito da vítima, sobrecarga de trabalho - que se prolongam no tempo, por meio das quais a empresa busca intencionalmente a deterioração das condições de trabalho.

A prática contínua de atividades dirigidas a reduzir a comunicação do trabalhador com seus colegas de trabalho pode ser considerada assédio moral. A impossibilidade de comunicação gera para a vítima uma situação de impotência e impedem o diálogo e a busca de informações

Segundo Sako (2006, p. 38), “no ambiente de trabalho o assédio moral tem como causas mais comuns a concorrência por funções e cargos e a cobrança de ritmo de trabalho mais acentuado, fatores que conduzem a ambientes sociais hostis e degenerativos do relacionamento pessoal”.

A violência moral pode ainda se dar através do isolamento, quando o assediado é mantido geralmente em uma sala fechada, sem janelas, ficando sem contato com os demais empregados, caso também conhecido como “geladeira”. O objetivo do isolamento é a exclusão do trabalhador da organização. É comum os demais funcionários passarem a temer o contato com o trabalhador vítima do isolamento.

Atividades dirigidas a reduzir a ocupação da vítima, negando-lhe trabalho e provocando o isolamento é mencionada por Olivares (2006) como uma das formas mais freqüentes da prática de assédio moral.

Einarsen (1996) relata que o assédio ocorre quando alguém persistentemente e durante um período de tempo, é objeto de comportamentos negativos por parte de outros, em situação onde, por várias razões, tem dificuldade de se defender.

Silva e Gurgel (2013) registram que, no assédio moral, a parte assediadora esquece que o objeto do contrato de trabalho é a prestação de labor em uma

atividade lícita. O contrato de trabalho impõe para as partes, tanto para quem entrega sua força de trabalho, como para quem remunera, a observância de um tratamento digno.

Uma empresa do ramo de cerveja expôs seus trabalhadores a situações vexatórias e humilhantes, fato inclusive divulgado nos periódicos, visto que punia os empregados que não cumpriam metas de venda estabelecidas, expondo-os ao ridículo, com práticas não convencionais, como a realização de flexões, danças eróticas, ou obrigando-os a vestir camisetas com dizeres esdrúxulos (RIO GRANDE DO NORTE, 2010).

Especificamente, em relação a este caso, a Justiça do Trabalho do Rio Grande do Norte, através de decisão proferida pela Exma. Juíza do Trabalho da 1ª Vara do Trabalho de Natal, Simone Medeiros Jalil, reconheceu a ocorrência do assédio moral, por meio de uma ação civil pública movida pelo Ministério Público, condenando a empresa a pagar um milhão de reais por danos morais coletivos. A referida decisão foi objeto de recurso, tendo o Tribunal do Trabalho, por meio da Desembargadora Joseane Dantas, mantido a integralidade da decisão proferida (RIO GRANDE DO NORTE, 2013).

Essas condenações possuem duplo efeito, na medida em que os valores arrecadados são destinados para realização de campanha de combate ao assédio moral, bem como para que as empresas venham a suspender a prática da violência psicológica.

2.2.3 Sujeitos do assédio moral no trabalho

2.2.3.1 O agressor

O assediador possui uma característica de se sentir ameaçado quando a vítima apresenta sugestões ou se destaca em reuniões. Os agressores sentem necessidade de ser admirados e não permitem espaço, nem aceitam críticas e possuem uma personalidade narcísica. O objetivo é a destruição do colega de trabalho, usando o assédio moral como estratégia para obtenção do resultado, que, em muitos casos, termina com o pedido de demissão e, em outros, com uma série de problemas psicológicos.

Algumas teorias apresentam o assediador como psicopata organizacional, consoante doutrina apresentada pelos autores Hirigoyen, Piñuel e Garrido. O

psicopata organizacional busca desenvolver-se profissionalmente através da utilização de técnicas que domina com propriedade, para promover a manipulação e capacidade de sedução, visando a seu crescimento hierárquico.

O agressor é um narcisista perverso, egoísta, incapaz de fazer qualquer autocrítica, um profissional medíocre, inepto e inseguro. Não admite culpa. Perante seus superiores, busca ser conveniente a fim de compensar sua falta de empatia com os subordinados.

Os agressores, na busca pelo atingimento de metas e a maximização dos lucros, chegam ao ponto de controlar a frequência e os horários de ida ao banheiro de seus subordinados.

Olivares (2006) relata que a personalidade do agressor é de um verdadeiro psicopata organizacional, que encontra-se presente em todos os tipos de organizações surgidas nas últimas décadas, como um meio adequado para abrir caminho e desenvolver-se profissionalmente através de técnicas e artes que domina com maestria: manipulação e sedução. Possui um movimento ascendente na pirâmide hierárquica de poder e comete quaisquer atrocidades contra colegas ou subordinados (e às vezes também contra os superiores) em um jogo perverso que geralmente não é descoberto.

As organizações e as empresas funcionam como um fórum privilegiado para o modo de atuação dos assediadores. O papel do líder executivo é muito mais atrativo para o psicopata, que possui, além de um excelente salário, posição de destaque que permite amplas ações. A capacidade de um líder para influenciar as pessoas é mais importante do que a habilidade técnica para uma determinada tarefa. E um psicopata quer certamente que as pessoas façam o que ele deseja. Nessas empresas, um empregado com grande capacidade de manipulação e inteligência pode subir muito rapidamente.

Olivares (2006) arremata sobre a capacidade de sedução do agressor, que é equipado com uma habilidade especial, para conseguir seduzir os que estão ao seu redor. Para os agressores, não há problema em inventar mentiras.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 143), “o narciso é um parasita, um sanguessuga, vez que tenta sugar a vida do outro. Um ser incapaz de um verdadeiro relacionamento, que só consegue estabelecê-lo por um mecanismo ‘perverso’, de malignidade destrutiva”.

Todo agressor possui características que lhe são peculiares, tais como maldade, egoísmo, mediocridade, inveja, narcisismo. Hirigoyen (2002) afirma que os grandes perversos também são narcisistas e os caracteriza como seres vazios que se alimentam da energia vital e da seiva do outro, objetivando roubar a vida de suas vítimas. Afirma que o perverso é um sujeito megalômano, com um senso grandioso da própria importância, absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Destaca, entre outras características, que o perverso não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. Segue afirmando que são críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Para o perverso, afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Piñuel (2003) detalha que os agressores são chefes e companheiros medíocres. O assédio geralmente é praticado pelos chefes, embora seja possível ocorrer com pessoas do mesmo grau hierárquica. Os dados do Barómetro de Cisneros, da Universidade de Alcalá, revelaram que de cada três casos de assédio dois são praticados pelo chefe. Apenas 4% dos casos ocorrem entre os superiores. O assédio geralmente ocorre mediante gritos, insultos, humilhações em público ou não, falsas acusações, interferências e obstáculos no trabalho que reduzem a sua eficácia e qualidade.

Outra característica dos assediadores é a megalomania. Colocam-se como padrão de referência, sempre emitem críticas e buscam rebaixar o trabalho dos seus subordinados. Delegam as responsabilidades de determinada tarefa, mas apresentam os resultados como provenientes de seu trabalho individual. São capazes de inventar chamadas telefônicas com o objetivo de intimidar e demonstrar poder.

Peli e Teixeira (2006) comparam o comportamento do agressor a uma arma letal disparada com silenciador, que pode matar a vítima lenta, gradualmente e com requintes de crueldade, antes que ela possa pedir ajuda. Conforme os autores, raras são as organizações que têm meios claros e expressos de forma institucional, e o ataque pode ser no plano profissional, mental e psicológico e em alguns casos, até físico, como nos casos das pessoas levadas ao desespero e tomadas pela

desesperança, que optam pelo suicídio ou sucumbem lentamente em decorrência de doenças que foram somatizadas.

Outra característica bastante encontrada no perfil dos agressores é a utilização de frases irônicas e hostis com o objetivo de desestabilizar o empregado, vítima do assédio moral. Segundo Hirigoyen (2002, p. 145), “o perverso seduz a vítima, a qual é mantida presa enquanto lhe for útil, não se importando com as emoções dos outros, vez que são insensíveis e não possuem escrúpulos morais”.

O fato de um trabalhador se destacar no ambiente de trabalho é encarado pelo narcisista perverso como uma derrota, já que o subordinado encontra-se em grau de inferioridade, que lhe faz aflorar o sentimento de vingança, passando a assediar o trabalhador, pois este apresenta perigo para sua administração.

Destarte, o agressor se sente bem diante da destruição de suas vítimas, uma vez que elas representam ameaça para seu posto de trabalho, consoante já relatado.

Rufino (2007, p.44) descreve as estratégias utilizadas pelos agressores: impedir de se expressar e não explicar o porquê. - fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares. - culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar. - Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho. - Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima isola-se da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool. - Livra-se da vítima, que é forçada a pedir demissão ou é demitida, freqüentemente, por insubordinação. - Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

Merece atenção a possibilidade de o agressor refletir o assédio na qualidade de vítima para seus subordinados. Em razão de não aguentar as pressões de seus superiores, passa a repassar a seus subordinados as humilhações e constrangimentos.

Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007) discorrem sobre o perfil do assediador, fazendo uma analogia entre “mocinhos” e “bandidos” dos antigos filmes de far west americano, em que os agressores assumem o papel dos bandidos e os assediados seriam os mocinhos, mas atentam que nem sempre os mocinhos se conduziam pela mais admirável ética e padeciam de defeitos comuns a todos os

seres humanos. Dessa forma, é preciso ter cuidado para que os “assediados” não se transformem em “mocinhos”, radicalizando e limitando a visão dos acontecimentos.

Para Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007), os conceitos e julgamentos em torno da prática do assédio moral ainda estão sendo desenvolvidos. Em um primeiro momento, parece natural que as situações de perversidade, maldade e fraqueza constituam os denominadores comuns mais visíveis nos comportamentos dos assediadores, pois são os casos que somente foram levados adiante pelos extremos comportamentais de seus agentes.

Barreto, (2000), estudou o fenômeno do assédio moral no trabalho e seus efeitos sobre as vítimas dessa conduta. Esclareceu que casos de assédio geralmente estão ligados à política de pessoal da empresa. Alerta que, para pôr fim ao problema, a organização do trabalho deve sofrer mudanças, deixando-se de se privilegiar a competitividade e os interesses do mercado globalizado em detrimento do ser humano.

Em decorrência da atual organização do trabalho, em alguns casos, o agressor, é igualmente vítima do assédio moral, porque recebe a pressão dos dirigentes da organização, no sentido de incremento da produtividade, e passa a praticar a conduta perversa, visando ao atendimento das metas impossíveis impostas pelos superiores hierárquicos.

2.2.3.2 A vítima

Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral no ambiente de trabalho. Para que ocorra a violência basta que a vítima represente uma ameaça aos planos de ascensão profissional do agressor.

Segundo os pesquisadores do tema, a vítima, geralmente é escolhida pela simples razão de incomodar ou até mesmo se sobressair em relação ao agressor. Após a referida escolha, o agressor passa para a vítima a responsabilidade por todos os problemas existentes na empresa, notadamente no que se refere à falta de comprometimento, descumprimento de prazos, descumprimento de metas, incoerência de relatórios.

As vítimas passam a achar que deram causa, por algum motivo, às perseguições sofridas no ambiente de trabalho. Sentem-se culpadas em relação ao comportamento do agressor e começam a questionar suas ações e a qualidade de

seu trabalho, que poderiam ter dado causa às agressões. O sentimento de culpa gera insegurança e agrava a situação, em face da ausência de respostas aos seus questionamentos.

Os trabalhadores dotados de capacidades especiais para o trabalho e para o cumprimento de tarefas, que possuem aptidões naturais de captação e determinação, vêm sendo as maiores vítimas do assédio moral, nas organizações. Dispor de uma capacidade elevada para conclusão de trabalhos e tarefas, destacando-se entre os demais funcionários é suficiente para atrair a perseguição no ambiente laboral.

Outra característica da vítima do assédio moral é possuir popularidade na organização ou liderança informal. Nesse caso, esses requisitos são buscados pelos agressores. A falta de carisma dos agressores é responsável pelo distanciamento em relação aos subordinados.

A disponibilidade para cooperação e a destacada participação nos trabalhos em equipe são outras qualidades das vítimas do assédio moral. A personalidade afetada dos agressores considera que são traidores os trabalhadores que se sobressaem quando da realização dos trabalhos em grupo.

Para muitas vítimas de assédio moral, a baixa auto-estima traz danos irreparáveis. O trabalhador com baixa auto-estima age sem pensar e se comporta de forma diferente do padrão de normalidade. Conseqüência da baixa auto-estima são os pedidos de demissão, incapacidades, depressões, sensação de perda, chegando até o extremo de ter a sensação de morte e chegar ao suicídio.

Dias (2007) corrobora esta mesma linha, em relação ao perfil das vítimas, e relata que na maioria das pesquisas com as vítimas de assédio moral, se constata que elas possuem elevado senso de ética e honestidade, o que em muitos casos as obrigam a manter uma posição silenciosa na organização. Essas características, na maioria dos casos, quando percebidas pela organização, contribuem como fator desencadeador do assédio moral.

Piñuel (2003) revela que a maioria dos doutrinadores concorda que o assédio afeta trabalhadores válidos, capazes, bem valorizados e criativos. Os melhores trabalhadores, aqueles que se destacam, causam inveja nas organizações e podem ser vítimas de assédio moral. Também é fácil encontrar entre as vítimas de assédio moral aqueles trabalhadores, que se recusam a participar de mentiras, fraudes que venham a prejudicar as empresas, clientes ou funcionários. Outro perfil

das vítimas, reside nos que são considerados ingênuos, que têm boa fé, que são pacíficos, que têm dificuldade em verificar o mal nos outros e passam muito tempo para perceber as armadilhas dos assediadores. E, ainda, em algumas ocasiões, as vítimas são selecionadas por possuírem maior vulnerabilidade pessoal ou familiar.

Nesse contexto, as vítimas do assédio moral apresentam frequentemente a necessidade de afastamento das atividades laborais, tendo em vista que já possuem sintomas de doenças físicas e psíquicas. Outra característica bastante comum no comportamento das vítimas é a depressão. A vítima torna-se depressiva, e muitas vezes pensa em suicídio, o que efetivamente ocorre em casos extremos.

Peli e Teixeira (2006, p.89), elencam as razões para a escolha da vítima: - Terem um nível de competência e desempenho que possa amedrontar o chefe e este se sentir ameaçado de perder o lugar para o subordinado; - Sempre que há uma reunião com a presença de pessoas de outras áreas e de nível mais elevado, a vítima se mostra ativa e criativa, oferecendo sugestões, as quais o chefe não conseguiu fazer; - A vítima demonstra uma habilidade no trato com as pessoas dentro e fora da área de atuação que causa ciúme ao chefe; - Por não compactuar com decisões ou ações que ferem a ética profissional, a vítima surge como uma ameaça que pode revelar negócios escusos; - Por complexos e frustrações intrínsecas do chefe (personalidade doentia) e pensamento reacionário; - Ter melhor situação social e ser mais bem-sucedido no plano afetivo; - Por pertencerem a grupos que representem minorias e os quais o chefe, por ter comportamento discriminatório, não aceita; - Pela própria natureza da vítima que, muitas vezes, por traumas de infância, busca um tratamento paterno daquele que o agride. Como não vê essa demanda de amor suprida repete aí a mesma situação de impotência e sujeição ocorridas na infância.

Olivares (2006) declara que qualquer pessoa pode ser vítima de assédio moral. E aduz que o ambiente organizacional é propício para prática do assédio. A vítima não pode fazer nada e sempre busca resposta para a pergunta eterna: o que eu fiz para merecer isso?

Dentre os sintomas físicos que comumente aparecem nos que estão sofrendo o assédio moral, segundo relata Barreto (2000), citem-se dores crônicas na cabeça e nas costas, gastrite, irritabilidade, cansaço exagerado, insônia, pesadelos recorrentes, náuseas, palpitações, dores pelo corpo, falta de memória, perda ou

aumento exagerado de peso, LER/Dort, zumbidos no ouvido, suores frios, tremores e tonturas.

A doutrina se inclina no sentido de que as principais vítimas do assédio moral são as minorias, apontando que as mulheres são preferidas pelos agressores, conforme consta na cartilha do MTE de 2010.

Outro ponto que mereceu destaque, foi a idade das vítimas, na medida em os jovens, que possuem elevada produção, passam a ser alvo das perseguições com mais frequência.

Rufino (2007) relata que a vítima se sente constrangida até pelos atos dos colegas de trabalho, pois, além das humilhações públicas, sentem-se humilhadas por aqueles, de forma indireta, por meio de ironias. Os efeitos dessa humilhação podem ser o isolamento voluntário, a depressão, palpitações em razão da ansiedade, distúrbios do sono, revolta, levando ao sentimento de fracasso e inutilidade.

Barreto (2000), em pesquisa realizada com mais de quarenta mil trabalhadores, constatou que as vítimas questionam as políticas de gestão das empresas, possuem idade superior a 35 anos e são solidárias com os colegas assediados.

Outros tipos de perfis de vítimas de assédio moral são elencados pela doutrina, quais sejam, o ambicioso, o seguro de si, o camarada, o servil, o sofredor, o bode expiatório, o medroso, o sensível e o introvertido (GUEDES, 2004).

Discorrendo sobre a vítima do assédio moral, Silva e Gurgel (2013, p. 509) afirmam que “a vítima não mais participa de um entorno laboral saudável, mas sim de um ambiente de trabalho decadente e que afronta a valoração devida a todo o ser humano, igualmente, um ambiente que submete a pessoa assediada a um estado de escravidão”.

A divulgação deste fenômeno é realizada pelas entidades de classe, bem como pelas estatísticas já existentes sobre o elevado índice de condutas reiteradas envolvendo casos de assédio moral, assim como mostrando formas de combater e de reagir à violência psicológica no ambiente de trabalho.

Esse fenômeno tão danoso à saúde do trabalhador deve ser encarado como ofensa frontal aos preceitos dos direitos humanos, visto que afeta diretamente a dignidade da pessoa humana do trabalhador, com sérios danos à sua moral, afastando aquilo que é inerente ao homem e que deve ser resguardado e respeitado

por todos e assegurado pelo Estado, bem como uma violação ao meio ambiente de trabalho, que deve ser marcado pela salubridade e higidez das condições para realização do trabalho.

2.2.4. Assédio Moral no setor bancário

Nos bancos, apesar dos lucros dessas organizações, o excesso de exigências, através do rigor com jornadas de trabalho desgastantes, sobrecarga de trabalho, imposição de metas inatingíveis, no que se refere à comercialização de seguros, números mínimos de abertura de contas, e mínimo de valores mantidos em aplicação financeira, vem causando o adoecimento dos trabalhadores.

As mudanças provocadas pela competição entre os bancos, buscando cada vez mais a redução de custos e altos índices de produtividade causaram a redução dos postos de trabalho no setor bancário. Essa situação gerou para os trabalhadores a incerteza em relação à manutenção nos postos de trabalho, o que, aliado às demissões em massa, por meio dos planos de demissões voluntárias, podem provocar a ocorrência do assédio moral (SEGNINI, 1999).

A diminuição dos postos de trabalho, especialmente da função de escriturário, responsável pela maioria dos trabalhadores do setor bancário sofreu redução no período de 1986 a 1996 de 36% (ABREU; SORJ, 2002).

A precarização das relações de trabalho nos bancos é demonstrada pelo medo da despedida, materializado pelas despedidas coletivas, que provocam redução dos postos de trabalho e a pressão por aumento produtividade.

Em pesquisa realizada em 1999 no setor bancário, a perda do emprego estava presente em todas as entrevistas e debates realizados, assim como o aumento da quantidade de horas extraordinárias e a intensificação do trabalho. Destacou-se ainda o aumento da produtividade em face do medo do desemprego (SEGNINI, 1999).

O modelo de gestão adotado pelas empresas do setor bancário, baseado no cumprimento de metas e no ambiente de competição, facilita a prática de atos de violência e humilhação no ambiente de trabalho.

Uma pesquisa realizada nos Estados Unidos, pelo Instituto Nacional de Segurança do Trabalho, em 1992, apontou o custo da violência no ambiente de trabalho em torno de quatro bilhões de dólares. Na Alemanha, o custo para empresa

de 1000 empregados foi calculado em cento e doze mil dólares diretamente e cinquenta e seis mil dólares indiretamente por ano (DI MARTINO, 2002).

Segundo a OIT (2002), a violência psicológica tem aumentado em todo o mundo. Nesse passo, já existe seguradoras especializadas em vender apólices contra prática de assédio moral, discriminação, entre outros.

De acordo com os dados do INSS, no ano de 2012, no setor bancário, em primeiro lugar, responsável por 27% dos benefícios concedidos, e um total de 5711 afastamentos, estavam as doenças provocadas por LER/DORT. Os afastamentos decorrentes de doenças mentais ficaram em segundo lugar, com 25,7%, o que sinaliza para 5425 trabalhadores afastados.

No ano de 2013, a Autarquia Previdenciária registra que houve uma inversão, passando as doenças mentais a ocupar o primeiro lugar, ficando responsável por 27% do total de benefícios concedidos para os trabalhadores do setor bancário, representando um afastamento de 5042 empregados. Os afastamentos por LER/DORT ficaram em segundo lugar, com 24,58%, o que representa 4589 trabalhadores em benefício.

O banco HSBC vem sofrendo diversas condenações pela precarização das condições de trabalho. Em fevereiro deste ano o banco foi condenado a pagar multa de 67,5 milhões de reais por espionar seus empregados, decisão que o banco apresentou recurso. No mês de abril corrente o HSBC sobre condenação pelo TST especificamente por cobrança abusiva de metas e perseguição no ambiente de trabalho (MENEZES, 2014).

O CITIBANK foi condenado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 09.05.2014, pela prática de assédio moral por tratamento agressivo, cobranças excessivas de metas e por manter um verdadeiro ambiente de trabalho intimidador (BRASIL, 2014).

A CONTRAF divulgou em março de 2014 que o banco Santander foi condenado ao pagamento de multa de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) pela prática de assédio moral na agência de Cruz Alta, decorrente de ação civil pública movida pelo MPT.

Recentemente, em 24.04.2014, o Juiz do Trabalho da 5ª Vara do Trabalho de Natal, condenou o Itaú Unibanco a pagar 5 milhões de reais por dano moral coletivo, em razão da imposição de sobrecarga de trabalho aos seus empregados no estado do Rio Grande do Norte. Na decisão, o magistrado reconheceu que a

empresa praticava condutas com o objetivo de obter vantagem econômica, reduzindo o número de funcionários, aumentando as metas, exigindo forças superiores dos trabalhadores. Na decisão, foi ressaltado que o não atingimento das metas levava à redução da remuneração e à demissão de empregados da agência (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 21ª Região).

O tribunal Superior do Trabalho, analisando ação proposta por um bancário da capital Potiguar, especificamente do Banco do Brasil, fixou em R\$ 250.000,00 a indenização pela prática do Assédio Moral, consistente em isolamento e negativa de trabalho (BRASIL, 2013).

O número de processos envolvendo os casos de assédio moral nas instituições bancárias aponta tendência de crescimento. No Tribunal Superior do Trabalho, última instância da Justiça do Trabalho, em 2008, foram apreciados 294 casos de assédio. Em 2009, o número subiu para 455 e, em 2010 o número elevou-se para 656 processos de assédio moral.

O aumento dos casos de assédio moral nos bancos foi tão grande, que, em 2010, os principais bancos do país, Bradesco, Itáu, Santnader, HSBC, Citibank, Votorantim, Safra, Bic Banco e Caixa Econômica Federal firmaram acordo para inclusão, na Convenção Coletiva 2010/2011, de cláusula visando a proibição da prática do assédio moral no setor bancário.(FENABAN).

O crescimento do assédio moral, no setor bancário, é decorrente da competição entre as instituições que buscam aumentar seus lucros, impondo o cumprimento de metas e a extrapolação de jornadas, para viabilizar os resultados, transformando o meio ambiente de trabalho em um local insalubre e degradante.

2.3 Meio Ambiente do Trabalho

A preocupação com o meio ambiente do trabalho e com a saúde do trabalhador ganhou evidência a partir da Revolução Industrial. A moderna organização do trabalho passou a dar relevância às condições de saúde, higiene e medicina do trabalho, a partir da luta dos trabalhadores, às custas de inúmeros acidentes ocorridos no interior das fábricas. Na era industrial, o foco estava voltado às condições físicas do ambiente do trabalho, já que o cenário protagonizava cenas de operários que se acidentavam ou adoeciam, em virtude do esforço físico repetido por longas jornadas em ambientes insalubres.

Na era pós moderna, ou era do silício, como ficou conhecida, o cenário é diferente, já que a informação é o mais importante fator de desenvolvimento, e a agressão ao trabalhador deixa de ser física. Nesse novo mercado de trabalho competitivo, onde se busca a renovação tecnológica com rapidez e, portanto, a atividade intelectual produtiva está em ebulição, a mente humana passou a ser o elemento de desgaste, tornando-se a grande vítima.

Em ambos os momentos, está presente a violência ao ambiente de trabalho e, diante deste quadro, surgiu o interesse pelo estudo do meio ambiente do trabalho.

Sobre meio ambiente do trabalho, Fiorillo (2007, p. 24) considera:

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores independente da condição que ostentem (homens, mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Seguindo o ritmo da história, as conquistas no ambiente do trabalho se deram em razão dos danos causados à saúde do trabalhador. Fiorillo (2007) reafirma a relação existente entre meio ambiente do trabalho e a saúde, de onde conclui-se que o meio ambiente do trabalho adequado é aquele onde está salvaguardada a integridade físico-psíquica do trabalhador.

Observa-se, pois, que meio ambiente do trabalho abrange não só questões materiais, mas, também, questões psicossociais, como o assédio moral, que foi detalhado no tópico anterior.

Nesse sentido, discorre Barros (2006, p. 1035), ao tratar do bem jurídico tutelado pelo meio ambiente do trabalho:

No meio ambiente do trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável, vida com dignidade.

Antes de enfrentar o tema e perfilar sobre suas características, princípios e elementos, é importante situá-lo dentro do conceito mais amplo de meio ambiente. Meio ambiente do trabalho, conforme Art. 3, inciso I, da Lei n 6938/81, é espécie do gênero meio ambiente que compreende o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (BRASIL, 2013).

Harmonizando a definição acima com o art. 225, *caput* da Constituição Federal, que dispõe que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”(BRASIL, 2013), extrai-se que o local e as condições de trabalho regem a vida do trabalhador, e, se todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, o trabalhador está inserido nesse contexto e tem direito ao meio ambiente do trabalho sadio. Logo, sendo o meio ambiente um bem de uso comum, o meio ambiente do trabalho não pode estar atrelado exclusivamente ao contrato de trabalho, ao contrário, extrapola essa seara e adquire um caráter público, como todo bem de uso comum.

Nesse sentido, Freitas (2012, web) pondera que alguns pontos são consenso entre os doutrinadores; um deles é o fato de o meio ambiente do trabalho ser um dos aspectos do meio ambiente ecologicamente equilibrado mencionado pelo *caput* do art. 225 da CF/88. Outro consenso é o de haver um âmbito vital no meio ambiente do trabalho, ou seja, é nele onde qualquer trabalhador realiza a atividade laborativa que lhe dá sustento.

É de fácil compreensão que o tema pertence tanto ao âmbito do direito do trabalho, quando ao direito ambiental. Trata-se de um direito trabalhista, vinculado ao contrato de trabalho que regula a relação direta entre trabalhador e empregador, aquele considerado estritamente, mas não somente. Observa-se que essa relação é bem mais abrangente, pois está vinculada diretamente à saúde do trabalhador como cidadão.

Tratando-se de um direito relacionado à saúde, cuida-se de direito fundamental de caráter obviamente ambiental e sanitário, ínsito, portanto, à órbita dos direitos difusos, de interesse de todos indistintamente, como se extrai do conceito disposto no art. 81, inciso I da Lei n. 8.078/90:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.
Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:
I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;(BRASIL, 2013).

Ainda seguindo os ensinamentos de Melo (2008, p. 29), o meio ambiente do trabalho deve ser sempre tomado como um bem difuso, posto que os efeitos de possíveis danos a esse ambiente podem atingir uma massa indefinida de trabalhadores de diversas categorias.

constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CF, art. 196), que, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225. É difusa a sua natureza, ainda, porque as conseqüências decorrentes da sua degradação, como por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final (MELO, 2008, p 29).

Observa-se que o meio ambiente do trabalho é tema que não está inserido somente no âmbito do Direito do Trabalho, porquanto extrapola a esfera do contrato individual de trabalho celebrado entre empregado e empregador, embora a este deva estar atrelado.

Acrescente-se que meio ambiente do trabalho representa um dos aspectos do meio ambiente, concebido em sua forma ampla, que envolve aspectos físicos, biológicos, naturais, culturais, isto é, o meio ambiente de forma geral abarca o meio ambiente do trabalho.

Destarte, se todo cidadão tem direito ao meio ambiente equilibrado, o trabalhador tem direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, isto é, saudável. E saúde é direito fundamental, inerente à condição humana, imprescindível à sobrevivência.

A defesa do meio ambiente de trabalho é justificada por três razões fundamentais: econômica, social e humana conforma assinala Melo (2008).

A razão econômica decorre do fato de que a atividade empresarial visa a obtenção de lucro, pelo que exige um ambiente de trabalho adequado e saudável.

A social em face das necessidades das empresas buscarem a proteção do ambiente de trabalho dedicando investimentos para manter a higidez e a segurança nas atividades desenvolvidas.

As necessidades humanas tendo em vista que o trabalhador não é uma máquina e necessita da observância da legislação protetiva especialmente no que concerne a assegurar a realização de intervalos que visem suprir suas necessidades fisiológicas.

O custo com as indenizações decorrentes da prática do assédio moral vêm combater a idéia empresarial ultrapassada de que investir na proteção do meio ambiente de trabalho custa caro.

2.3.1. Do Direito à Sadia Qualidade de Vida

As Constituições e Declarações da maioria dos países expressam, além do direito à vida como um dos direitos fundamentais, o direito à qualidade de vida. A Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente, que ocorreu no Rio de Janeiro em 1992, também conhecida como ECO-92, elenca já no princípio que todos os indivíduos “têm direito a uma vida saudável” (Declaração do Rio de Janeiro)³.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) três fatores determinam a qualidade de vida nos países: saúde, educação e produto interno bruto. Destarte, é de responsabilidade do Estado, aqui entendido como o Poder Público, garantir essa qualidade de vida ao indivíduo.

A preocupação com o meio ambiente e com a qualidade de vida passou a ganhar espaço na medida em que passou a contar expressamente no protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos, no art. 11 que “1.Toda pessoa tem direito de viver em um meio ambiente sadio e a dispor dos serviços públicos básicos. 2. Os Estados Partes promoverão a proteção, preservação e melhoramento do meio ambiente”(PROTOCOLO, 2008).

Por seu turno, a proteção à sadia qualidade de vida vem estampada expressamente na nossa Carta Magna, através da literalidade do art. 225, que assim estabelece:

³ 2012, web. Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracao-sobre-meio-ambiente-e-desenvolvimento.html>. Acesso em 30 abr 2014.

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 2013).

O conceito de sadia qualidade de vida apesar de revestir-se de certa dificuldade, face ao alcance que pode assumir o termo, pode ser encontrado nas diretrizes traçadas no artigo 6º da Constituição, o qual elenca diversas modalidades de direitos sociais, entre eles o direito ao trabalho, cujo escopo principal é dar respaldo jurídico ao princípio da dignidade humana.

Silva e Gurgel (2013) ressaltam que o trabalho decente passou também a ser forma de concretização dos direitos humanos, sendo inclusive uma maneira de proporcionar a qualidade de vida para os trabalhadores.

Portanto, infere-se do tratamento legal constitucional que o mais básico direito que assiste ao homem é o direito à vida cuja proteção encontra-se consagrada em todos os mais importantes diplomas legislativos que tratam do assunto. Esse direito, entretanto, apesar de servir de amparo para outras garantias, deve ser entendido em um sentido mais amplo e não apenas como o simplesmente “estar vivo”. O direito à vida deve encontrar-se intimamente ligado a uma existência digna e com qualidade ambiental.

Direito esse que, se violado, põe em risco não somente a qualidade de vida, mas a própria perpetuação da espécie humana, por intervir nas condições do seu *habitat* e, conseqüentemente, limitar e até extinguir elementos naturais essenciais à vida. Disso decorre a grande importância da observância do direito à sadia qualidade de vida.

2.3.2 Do Princípio do Desenvolvimento Sustentável

Usufruir do ambiente é um direito que se atrela ao dever de preservá-lo para que se garanta a sustentabilidade. A história tem registrado que o homem, por muito tempo tem-se beneficiado do meio ambiente sem se preocupar com as futuras gerações. Em decorrência disso, a humanidade vem sofrendo sérias conseqüências como o efeito estufa, chuva ácida, poluição dos rios, mares, entre outros problemas.

O debate sobre o desenvolvimento sustentável vem sendo objeto de muitos movimentos internacionais, como na Conferência Mundial de Meio Ambiente, em 1972, em Estocolmo e no RIO 92, tendo como conteúdo

a manutenção das bases vitais de produção e reprodução do homem e de suas atividades, garantindo igualmente uma relação satisfatória entre os homens e destes com o seu meio ambiente, para que as futuras gerações também tenham oportunidade de desfrutar os mesmos recursos que hoje temos à nossa disposição. (FIORILLO E RODRIGUES 1999:31).

Isso implica uma mudança de atitudes frente ao consumo desordenado e ao desperdício que têm sido responsáveis pela redução e até extinção de vários recursos naturais.

Promover o desenvolvimento social e econômico e assegurar o equilíbrio ambiental tem se tornado um grande desafio para os países. Exige a adoção de um planejamento territorial voltado para a sustentabilidade, de modo que este atenda às necessidades do presente, sem comprometer a capacidade das futuras gerações de poderem atender às suas próprias necessidades.

O princípio do desenvolvimento sustentável diz respeito à manutenção das bases vitais da produção e reprodução do homem e de suas atividades, de modo que haja uma relação satisfatória entre os homens e destes com o seu ambiente, para que as futuras gerações também tenham oportunidade de desfrutar dos mesmos recursos naturais hoje disponíveis. O desenvolvimento ao mesmo tempo em que vise a atender as necessidades do presente, deve-se voltar à garantia da sobrevivência e do bem-estar das gerações subseqüentes.

Essa perspectiva impõe um novo conceito de desenvolvimento, anteriormente defendido num Estado de concepção liberal. Nesse novo enfoque, o Estado assume um papel ativo na proteção ao meio ambiente, implementando políticas econômicas que considerem também o desenvolvimento social, cultural e a proteção ambiental, como forma de garantir a sua sustentabilidade.

Segundo Rios e Irigaray (2005:89) o desenvolvimento sustentável não é apenas um princípio, pois ele “traduz um conjunto de valores ancorados em condutas relacionadas à produção, para que o resultado seja a compatibilização da apropriação dos recursos naturais com sua manutenção e construção de um bem-estar”.

Como coloca Fiorillo (2006:28) o Estado deve fazer um planejamento territorial buscando um ponto de equilíbrio entre o desenvolvimento social, o

crescimento econômico e a utilização dos recursos naturais, considerando os limites da sua sustentabilidade; e, neste sentido, acrescenta que “o desenvolvimento econômico também é um valor precioso da sociedade [...] a preservação ambiental e o desenvolvimento econômico devem coexistir, de modo que aquela não acarrete a anulação deste”.

Com esse propósito, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu art. 170, VI que a ordem econômica rege-se, entre outros princípios, pela defesa do meio ambiente, de modo que a atividade produtiva seja desenvolvida utilizando meios adequados que evitem ao máximo a degradação do meio e não comprometa a vida das futuras gerações (BRASIL, 2013).

Os Estados têm o direito de formular e implementar suas políticas e, neste aspecto, o estudo dos impactos ambientais torna-se uma exigência básica a qualquer medida a ser tomada tanto pelo poder público, como por qualquer agente não estatal, no sentido de evitar danos irreparáveis inclusive ao meio ambiente do trabalho.

.2.3.3 Proteção Legal

Em se tratando da legislação sobre o meio ambiente do trabalho, o Brasil é considerado um dos países mais avançados do mundo. Em relação ao meio ambiente do trabalho, além de ser albergado por toda a legislação que trata do meio ambiente geral, existem normas específicas que o disciplinam.

A Carta Magna está repleta de princípios e normas que norteiam a proteção ao meio ambiente do trabalho, como a livre iniciativa, o valor social do trabalho, o desenvolvimento sustentável, o direito ao meio ambiente equilibrado, que pode ser interpretado como a proteção à sadia qualidade de vida, além das normas de proteção ao trabalhador (BRASIL, 2013).

Os princípios constitucionais são comandos gerais e abstratos, que inspiram toda a legislação infraconstitucional, além das Constituições Estaduais que tratam do tema. As normas e princípios presentes na Constituição são a base de todo o arcabouço jurídico de proteção ao meio ambiente do trabalho, razão pela qual sua análise mereceu destaque, em tópico discutido anteriormente.

Além das normas presentes na Constituição Federal e nas Constituições Estaduais, existem algumas leis de grande relevância, como a Lei n. 6.938/81 – lei de Política Nacional de Meio Ambiente, a Consolidação das Leis do Trabalho, algumas Portarias, que instituíram Normas Regulamentadoras sobre Segurança do Trabalho, as Convenções Coletivas, Sentenças Normativas e algumas Convenções editadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Em se tratando da legislação infraconstitucional, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, ao lado da CLT são os principais diplomas que regem as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho.

A Lei n. 6.938/81 traz em seu bojo a, um só tempo, normas de proteção ao desenvolvimento econômico e social e normas de preservação do meio ambiente e equilíbrio ecológico.

Já no seu art. 3º. traz as definições de meio ambiente e de poluição, este último sendo, de acordo com o inciso III:

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

- a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
- b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
- c) afetem desfavoravelmente a biota;
- d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
- e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;(BRASIL, 2013)

Diante do fato de que o conceito de meio ambiente do trabalho está inserido no conceito de meio ambiente estabelecido no inciso I do art. 3. do referido diploma, não se pode negar igualmente que a degradação ao meio ambiente do trabalho está inserida no conceito de poluição acima exposto, embora não haja menção expressa no dispositivo legal em análise.

Nesse sentido, importante a explicação de Padilha (2002, p. 65):

as normas infraconstitucionais anteriores à Carta Magna não mencionavam expressamente o meio ambiente do trabalho como pertinente ao regime sistemático do Direito Ambiental. Entretanto, com a Constituição Federal de 1988, a Lei de Política Nacional de Meio ambiente (Lei n. 6.938 de 31.08.1981) foi recepcionada pela ordem constitucional vigente. Dessa forma, quando a Lei n. 6.938/81 conceitua meio ambiente (art. 3, I), deve ser compreendido nessa definição legal, também o meio ambiente do trabalho.

Logo, qualquer ação que resulte na degradação ao meio ambiente do trabalho, colocando em risco a saúde do trabalhador, deve ser entendida como poluição ao meio ambiente, inserida no conceito acima exposto.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é outro diploma legal que merece destaque, pois, embora tenha sido promulgada antes da Constituição de 1988, tendo sido recepcionada por esta, dispensou aos artigos 154 ao 201 a tarefa de ditar normas referentes à segurança, higiene e medicina do trabalho.

Em suma, tratam das inspeções nas empresa, dos órgãos competentes para fiscalizar, dos equipamentos de proteção individual de uso obrigatório pelos empregados, das medidas preventivas de medicina do trabalho a serem realizadas dentro das empresas, dos requisitos físicos dos prédios de trabalho, do tratamento das atividades insalubre ou perigosas e outras medidas de proteção ao trabalhador.

Todos esses dispositivos são de extrema importância, pois tratam das normas trabalhistas que disciplinam o meio ambiente do trabalho. Importante observar, entretanto, que todas elas tratam dos aspectos físicos e matérias do ambiente de trabalho, mas não se pode perder de vista que o tema envolve além dos aspectos físicos, o aspecto psíquico, que influencia sobremaneira nessa relação e que pode prejudicar o bem maior a ser protegido, que é a saúde do trabalhador.

Importante, ainda, fazer menção à lei n. 8080/90, que dispõe sobre os serviços de saúde e regulamenta o art. 200 da Constituição Federal, o qual elenca as atribuições do Sistema Único de Saúde. Nesse instrumento legal, há menção expressa e direta ao meio ambiente do trabalho, como se vê em seu art. 6, inciso V, que determina ao SUS “a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

Ainda em seu art. 6, parágrafo 3, tratou de definir a saúde do trabalhador, sendo esta:

Um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa a recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 2013).

Mais uma vez, denota-se a importância destinada à saúde do trabalhador, a ser protegida e preservada, no seu ambiente de trabalho, por meio de princípios e normas ínsitas de forma exaustiva no nosso ordenamento jurídico, sobretudo por se tratar de uma questão de ordem pública.

Por fim, mas não exaurindo a gama de normas e regras que albergam o assunto, é importante contemplar este trabalho com as normas de Direito Internacional do Trabalho, consubstanciadas nas Convenções editadas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT⁴, sobretudo, as que foram ratificadas pelo Brasil.

Destaque-se que a questão ambiental começou a ganhar realce em nível internacional, a partir dos anos 60, quando surgiram os primeiros grupos e ONGs de proteção ambiental, principalmente depois da Conferência de Estocolmo realizada pela ONU em 1972, quando foi introduzida a preocupação ecológica na agenda do desenvolvimento.

A Conferência da ONU realizada no Rio em 1992, a Rio-92, como ficou conhecida produziu alguns documentos, entre os quais a Agenda 21, onde constavam programas de meio ambiente e desenvolvimento sustentável, fazendo-se uma aproximação entre meio ambiente, desenvolvimento econômico e qualidade de vida, além de fazer referência de forma direta à questão do meio ambiente do trabalho.

A OIT participou ativamente da Rio-92 e, a partir de então, vem incluindo em suas Convenções normas relativas ao desenvolvimento sustentável, embora já tratasse da questão ambiental e saúde dos trabalhadores desde 1981, quando editou a Convenção n. 155 cuja ementa refere-se à “Segurança, Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho.”

Lembra Machado (2001, p. 91) que a Constituição Brasileira, no parágrafo 2 do art. 5 assegura que : “§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”

⁴De acordo com Cataldi (2002, p.110), destina-se a OIT, basicamente, à universalização de normas vinculadas às relações que envolvem dentro de um critério iluminado por parâmetros estabelecidos pelos Direitos Humanos Fundamentais.

O Brasil vem ganhando destaque da defesa dos direitos humanos, sobretudo dos trabalhadores, posto que tem ratificado a maioria dos diplomas editados pela OIT⁵, o que garante que a questão ocupacional continue recebendo a proteção no ordenamento jurídico brasileiro.

Infelizmente, a despeito de todo o aparato jurídico de proteção à saúde do trabalhador e do seu meio ambiente de trabalho, observa-se que o desrespeito e descumprimento dessas normas.

Muitos trabalhadores ainda sofrem acidentes nos locais de trabalho, além da agressão psicológica, cada vez mais presente nos locais de trabalho, o que pode ser apurado por meio da quantidade de demandas trabalhistas acionadas no âmbito da Justiça do Trabalho.

⁵ Convenção nº 184 – Segurança e Saúde na Agricultura, 2001; Convenção nº 182 – Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, 1999; Convenção nº 176 – segurança e Saúde na Mineração, 1995; Convenção nº 174 – Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, 1993; Convenção nº 170 – Segurança na Utilização de Produtos Químicos, 1990; Convenção nº 167 – Segurança e Saúde na Construção, 1988; Convenção nº 162 – Prevenção e Controle do Asbesto, 1986; Convenção nº 161 – Serviços de Saúde no Trabalho, 1985; Convenção nº 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981; Convenção nº 152 – Segurança e Higiene no Trabalho Portuário, 1979; Convenção nº 148 – Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações), 1977; Convenção nº 139 – Câncer Profissional, 1974; Convenção nº 136 – Benzeno, 1971; Convenção nº 127 – Peso Máximo, 1967; Convenção nº 124 – Exame Médico dos Menores na Mineração Subterrânea, 1965; Convenção nº 120 – Higiene no Comércio e Escritórios, 1964; Convenção nº 115 – Proteção Contra Radiações, 1960; Convenção nº 113 – Exame Médico de Pescadores, 1959; Convenção nº 103 – Proteção à Maternidade (Revisada), 1952; Convenção nº 81 – Inspeção do Trabalho, 1947; Convenção nº 45 – Trabalho Subterrâneo de Mulheres, 1935; Convenção nº 42 – Indenização de trabalhadores por Doenças Ocupacionais (Revisada), 1934; Convenção nº 16 – Exame Médico de Menores no Trabalho Marítimo, 1921; Convenção nº 12 – Indenização por Acidente do Trabalho na Agricultura, 1921.

3. MÉTODO

Nesta seção, busca-se demonstrar como foi realizada a presente pesquisa, destacando a elaboração do roteiro de entrevista, sua aplicação preliminar em forma de teste, as alterações necessárias, a formatação do roteiro, os participantes da pesquisa, a coleta de dados, bem como a análise dos resultados obtidos.

3.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa ora objeto de estudo tem natureza qualitativa. Segundo Vieira (2006), a pesquisa qualitativa é caracterizada pela utilização de fragmentos e depoimentos dos entrevistados, possibilitando a descrição dos fenômenos humanos.

No que se refere aos objetivos, verifica-se que a pesquisa foi de caráter descritivo. De acordo com Gil (2002), as pesquisas descritivas têm como características principal a descrição das características de uma população ou fenômeno humano. Aduz-se também, que a pesquisa teve um caráter exploratório, tendo em vista que esta modalidade possibilita ao pesquisador uma maior familiaridade acerca do problema, esclarecendo-o melhor.

No que pertine aos procedimentos, trilhando os ensinamentos de Gil (2002), foi realizado um estudo de caso, que se caracteriza pelo estudo profundo de poucos objetivos.

3.2 Participantes da Pesquisa

A pesquisa teve 14 (catorze) participantes, com a característica comum de terem ingressado judicialmente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, buscando indenizações em face da prática de assédio moral pelo empregadores, que, no presente estudo, foram as instituições financeiras – bancos públicos e privados.

Os participantes foram escolhidos de forma intencional, visto que buscou-se junto ao Sistema de Acompanhamento Processual do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, especialmente junto a Distribuição de Feitos de Mossoró,

que foi criada em 11.06.1992, processos com pedidos de indenização por assédio moral, que tivessem sido protocolizados através do Sindicato do Bancários.

A busca localizou 16 (dezesesseis) processos protocolizados entre os anos de 2009 e 2013, tratando de ações indenizatórias propostas por funcionários despedidos do sistema bancário, com participação do sindicato da categoria. Todavia, 2 (dois) autores das ações não tiveram interesse em participar da pesquisa.

Registre-se que, para a presente dissertação, somente foram localizados processos referentes às três primeiras Varas do Trabalho da Cidade de Mossoró, tendo em vista que a instalação da 4ª Vara somente ocorreu após a obtenção dos dados prévios referentes às demandas de assédio moral no setor bancário.

Destaque-se também que as Varas do Trabalho de Mossoró possuem competência para apreciar as demandas dos seguintes municípios: Apodi, Areia Branca, Baraúna, Caraúbas, Felipe Guerra, Governador Dix-Sept Rosado, Grossos, Serra do Mel e Tibau, além da capital do Oeste como é conhecido o município de Mossoró naquela Região.

Entre os participantes, pode-se registrar que a participação feminina ocorreu de forma tímida, com o registro de apenas duas mulheres.

Tabela 1: Sexo do entrevistado

Sexo	Frequência absoluta
Masculino	12
Feminino	2
Total	14

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

No que pertine à faixa etária dos participantes, registre-se que apenas 4 (quatro) tinham mais de 50 anos e 10 tinham idade inferior a 50 anos. O referido registro é importante para demonstrar que a grande maioria dos entrevistados estava na faixa etária abaixo de 50 anos.

Outro aspecto relevante abordado foi o nível de escolaridade bem como a renda dos participantes. Verifica-se que todos os participantes possuem, pelo menos, graduação; 4 (quatro) entrevistados possuem somente graduação, e a maioria, isto é, 10 (dez) participantes, possui pós graduação, conforme tabela abaixo:.

Tabela 2: Grau de escolaridade do entrevistado

Grau de estudo	Frequência absoluta
Pós graduação	10
Graduação	4
Total	14

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Também constatou-se que a renda mensal dos participantes é superior a 8 salários mínimos, podendo chegar até 22 salários mínimos, conforme relatou o entrevistado¹⁴ “a remuneração, com a inclusão dos bônus, chega aos 22 salários mínimos”.

Em relação ao estado civil, verificou-se que 8 (oito) entrevistados são casados/união estável e 6 (seis) dos participantes são separados/divorciados ou solteiros, razão pela qual foram agrupados na categoria dos solteiros.

Verificou-se também o tipo de banco que os entrevistados laboravam, com o objetivo de identificar o percentual de bancos públicos e de bancos privados. Constatou-se que a maioria, 10 (dez) entrevistados, é oriunda de bancos privados, enquanto apenas 4 (quatro) entrevistados são oriundos de bancos públicos. Acredita-se que a proteção de que gozam os funcionários dos bancos públicos, quanto à sua dispensa, que deve ser motivada, pois são admitidos mediante concurso público, embora regidos pela CLT, foi responsável pela baixa frequência de assediados nos entrevistados.

Tabela 3: Tipo de banco que o entrevistado trabalha

Tipo de banco	Frequência absoluta
Privado	10
Público	4
Total	14

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Outro ponto analisado refere-se ao tempo de serviço dos participantes, onde se constatou uma média de 12,21 anos de trabalho para o mesmo empregador. Destaque-se também, entre os participantes, que o menor tempo de serviço foi de 6 anos.

Atribuiu-se, para cada entrevistado, um nome fictício para preservar o sigilo. Visando facilitar a compreensão das narrativas dos entrevistados, elaborou-se a tabela a seguir.

Tabela 4: Código dos entrevistados

Entrevistado	Código
Ent1	João
Ent2	José
Ent3	Pedro
Ent4	Marcos
Ent5	Maria
Ent6	Mario
Ent7	Saulo
Ent8	Ricardo
Ent9	Flávio
Ent10	Thiago
Ent11	Felipe
Ent12	Daniel
Ent13	Juliano
Ent14	Fernanda

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

A codificação foi utilizada para preservar o sigilo dos dados, bem como para que não fossem revelados os nomes ou qualquer identificação dos participantes da pesquisa, fato que foi decisivo para participação deles.

3.3 Coleta de Dados

A pesquisa foi realizada através da utilização de um roteiro de entrevista, conforme Apêndice A, aplicado junto aos 14 (catorze) participantes.

Após a identificação dos processos, mediante o sistema do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, buscou-se contato por meio da assessoria jurídica do sindicato dos bancários da Região de Mossoró, que demonstrou total colaboração para a realização da pesquisa, bem como facilitou o acesso aos participantes da pesquisa. Antes de responderem a entrevista, os participantes assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido, constante do Apêndice B, tendo as entrevistas ocorrido mediante agendamento prévio, através de ligações telefônicas. As entrevistas foram realizadas entre outubro e dezembro/2013.

3.4 Instrumento de Coleta De Dados

Utilizou-se um roteiro de entrevista adaptado de dois modelos, que encontra-se no Apêndice A, conforme necessidades da pesquisa em questão: um modelo utilizado por Martiningo Filho (2007) e o outro utilizado por Martins (2010).

Optou-se pela divisão da entrevista em duas partes. A primeira com o objetivo de identificar o perfil dos participantes da pesquisa, bem como as características sócio-demográficas, como: sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço, salário e função. Nesta primeira etapa, como os dados são de pronta resposta, buscou-se obter confiança e tranquilidade do entrevistado. A segunda parte da entrevista tinha o objetivo de identificar o agressor e as principais formas de assédio, analisar as consequências da prática do assédio moral e verificar se as vítimas de assédio moral buscam apoio para recuperação das agressões.

3.5 Procedimentos de Coleta

De início, optou-se pela realização do instrumento em forma de pré-teste, onde foram identificados 7 (sete) participantes, de igual forma com a utilização do Sistema de Acompanhamento Processual do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, na área abrangida pelas Varas do Trabalho de Assu e Macau. Cinco entrevistas preliminares foram realizadas na cidade de Assu e duas na cidade de Macau.

Visando demonstrar a necessidade da utilização do pré-teste, destaque-se a lição de Gil (2011, p.132), segundo a qual esta ação tem o intuito de: "(a) desenvolver os procedimentos de aplicação; (b) testar o vocabulário empregado nas questões; e (c) assegurar-se de que as questões ou as observações a serem feitas possibilitem medir as variáveis que se pretende medir".

O roteiro de entrevista preliminar foi importante para a pesquisa, na medida em que foi possível verificar a existência de algumas incongruências nas indagações formuladas, as quais referiam-se ao nível salarial, à faixa etária, bem como quanto ao local da prática do assédio moral. Logo, tornou-se possível o aperfeiçoamento do instrumento para realização das entrevistas, que foram gravadas visando obter maior fidelidade e segurança.

3.6 Tratamento de Dados

Os dados foram submetidos à análise de conteúdo, que, segundo Vergara (2008), consiste em uma técnica para o tratamento de dados, que tem por objetivo verificar o que se diz sobre um determinado tema.

Para Bardin (2004), a análise de conteúdo é definida como um conjunto de técnicas que analisa as comunicações, objetivando, através de mensagens, obter indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relacionados às variáveis destas mensagens. Apresenta 3 fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material e 3) tratamento dos dados, inferência e interpretação.

Na primeira fase, denominada de pré-análise, realiza-se a coleta de documentos, bem como as informações obtidas através das entrevistas, ocorre a transcrição dos dados e análise de seu conteúdo com base nos objetivos da pesquisa.

Na segunda fase, denominada de exploração do material, realiza-se o recorte dos trechos da entrevista, especificamente das questões alinhadas com os objetivos.

Por fim, a terceira e última fase, denominada de tratamento dos dados, inferência e interpretação, possibilita a interpretação dos dados que foram coletados, mediante os depoimentos colhidos, que já foram transcritos, e são organizados em forma de textos que também serão interpretados.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1. Agressor

Para cumprimento do primeiro objetivo específico do presente estudo, consistente na identificação do agressor, isto é, aquele que praticou o assédio moral, a pesquisa revelou que todos os entrevistados foram vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, cometido pelo superior hierárquico, ou seja, pelo chefe, a pessoa que exercia a direção dos trabalhos, nos estabelecimentos bancários. Caracterizando-se a situação clássica do assédio moral vertical.

As respostas obtidas nas entrevistas corroboraram com a doutrina sobre o assunto, no sentido de que dois em cada três casos de assédio são praticados pelo chefe, consoante destaca Piñuel (2003).

Observem-se os trechos alinhados, decorrentes do relato dos entrevistados: “sofri diversas humilhações por parte do meu superior hierárquico”(Pedro); “sofri perseguições por parte da gerência geral, impondo sobrecarga de trabalho com o objetivo de que eu não conseguisse realizar”.(Marcos)

Verificou-se que a pesquisa corroborou a doutrina na medida em que os entrevistados relataram que o assédio moral foi cometido pelo chefe.

As ações de humilhar e perseguir, conforme relato dos entrevistados, revelam a violência psicológica praticada pelo chefe, a qual causa dano ao desenvolvimento do trabalhador e a sua auto-estima.

O agressor, por possuir uma situação hierárquica diferenciada, pode cometer vários tipos de agressões contra seus subordinados, conforme Olivares(2006), na medida em que, na maioria das vezes, o subordinado não consegue provar a agressão sofrida.

Nas empresas, os agressores possuem, além do cargo de chefia, o que foi comprovado na presente pesquisa, grande poder de manipulação e principalmente habilidade técnica que demonstra a possibilidade de realização de tarefas em curto espaço de tempo, de acordo com Garrido(2000), de modo que ascendem rapidamente nas organizações.

Uma característica dos agressores, relatada na doutrina e encontrada na pesquisa é a condição de se sentirem melhores trabalhadores que os seus

subordinados, achando que poucos possuem habilidades e competência como eles. Diante desse quadro, os agressores passam a atrapalhar e boicotar o trabalho para que seus funcionários não consigam atingir as metas.

Especificamente sobre essa característica, o entrevistado 14 relatou que o agressor buscava atrapalhar o cumprimento de metas: “cobrança sem fundamentação em relação a produtividade; envio de email's com o objetivo de atrapalhar o cumprimento de metas; retardamento das tarefas” (Ent 14);

O agressor busca atrapalhar o desenvolvimento das atividades dos funcionários, de modo que estes não consigam realizar as tarefas e atividades de forma mais produtiva, para evitar que sejam apresentados rendimentos que os coloquem em posição de destaque nas organizações. Desse modo, qualquer conduta que vise a reduzir a possibilidade de atingimento das metas pode ser utilizada pelo agressor.

Ressalte-se, ainda, o ressentimento como traço da personalidade do agressor, especialmente quando não é reconhecido no ambiente de trabalho, em virtude ao resultado insatisfatório da equipe por ele gerenciada. Essa característica foi relatada da seguinte forma: “o chefe falava em vingança quando a equipe não batia as metas” (João).

O que se observa é a pressão e, também, a ameaça para que os funcionários já agredidos cumpram as metas inatingíveis fixadas pelas organizações, que visam sempre a maximização dos lucros. O resultado nem sempre é atingido. Muitas vezes, o trabalhador que não suporta as pressões e adocece, fica sem conseguir trabalhar, recebendo benefício previdenciário, conforme demonstram as estatísticas do INSS sobre o tema.

Verificou-se também nas entrevistas que o desejo do chefe em atingir as metas, mesmo com o sacrifício e o adoecimento da equipe, encontra respaldo nos famosos bônus concedidos aos gestores pelo bancos, de modo que os agressores são estimulados a cometerem as agressões por prêmios financeiros.

Hirigoyen (2002) caracteriza os agressores como seres vazios que se alimentam da energia vital, objetivando roubar a vida de suas vítimas. Piñuel (2003) detalha que os agressores, em sua grande maioria, são chefes. Aduz que é frequente a atuação dos agressores nos grupos e que os atos de agressão se

revelam através de gritos, humilhações em público, falsas acusações, obstáculos para reduzir a qualidade do trabalho, dentre outros.

Neste sentido, observem-se os relatos: “Fui submetido a situações constrangedoras. Recebi gritos do chefe na frente dos colegas de trabalho”. (Saulo); “Passei por situações vexatórias”.(Flávio) e “Havia depreciação da minha imagem perante meus companheiros de trabalho”. (Ricardo).

Os gritos, situações vexatórias e constrangedoras preliminarmente remetem ao descontrole dos agressores, na tentativa de melhorar o rendimento de sua equipe de trabalho. Todavia, essas condutas possuem efeito contrário, pois podem provocar o adoecimento e a redução da auto-estima dos trabalhadores, que em muitos casos precisam de licença saúde e, conseqüentemente, prejudicam a qualidade do trabalho.

Os agressores utilizam-se de agressões verbais, insultos e ameaças durante a jornada de trabalho, visando coagir os trabalhadores ao atingimento de metas, em total violação ao meio ambiente de trabalho, tornando o trabalho totalmente insalubre.

Essas situações comprovam as características dos agressores descritos pela doutrina e que se materializaram na presente pesquisa.

Em relação ao sexo do agressor, constatou-se que treze são homens e apenas uma é mulher.

Tabela 5: Sexo do agressor

Sexo	Frequência absoluta
Masculino	13
Feminino	1
Total	14

Fonte: Dados da pesquisa, 2014,

Embora, a doutrina se incline no sentido de que as principais vítimas do assédio moral sejam as minorias, apontando que as mulheres são preferias pelos agressores, conforme inclusive consta na Cartilha do MTE de 2010, nesta pesquisa, não houve a comprovação desta afirmação. Nos entrevistados, a predominância foi do sexo masculino como assediadores, apresentando a tímida participação de apenas um relato de assediadora do sexo feminino.

A pesquisa foi realizada na Região Oeste do Estado do Rio Grande do Norte, e os dados obtidos foram divergentes dos encontrados em nível nacional.

Os dados estatísticos da DRT em Mossoró, que recebe as denúncias da Região Oeste do Estado do RN, relativamente aos anos de 2001 a 2005, comprovaram exatamente os dados apresentados pela presente pesquisa, visto que apenas 10,73% dos casos de assédio foram praticados por mulheres.

Em estudo publicado em 2010 pela DRT/CE, sobre o assédio moral registrado nos anos de 2008 e 2009, constatou-se que o chefe é o agressor em 90% dos casos, dado que se mostra em sintonia com o presente trabalho.

Assim, os agressores, com as condutas descritas e encontradas na presente pesquisa, passam a violar o meio ambiente de trabalho, praticando o assédio moral.

Todavia, a violência no ambiente de trabalho precisa ser combatida mediante denúncias aos sindicatos e ao Ministério Público do Trabalho.

4.2 Principais formas de assédio;

Para cumprimento do segundo objetivo específico do presente trabalho, a pesquisa identificou que diversas formas de assédio moral foram reveladas pelos entrevistados, onde se destaca: a agressão verbal.

Seguem alguns relatos dos entrevistados para esclarecer a forma como o assédio moral ocorreu na visão dos agredidos.

Me agredia verbalmente utilizando de expressões e tratamentos inadequados (Pedro);

O gerente Gritava, com tom intimidador e falando palavrão”.(Daniel); “o Gerente utilizava palavras de baixo escalão (Ricardo);

Fui chamado de burro e de incompetente, além de outros tratamentos grosseiros (Thiago).

A agressão psicológica resta evidenciada nos relatos dos entrevistados, na medida em que a ação dos agressores, que, nesta pesquisa, foram em todos os casos o superior hierárquico, é demonstrada através de agressões verbais, críticas ao desempenho dos funcionários, cobranças, ameaças, buscando a interferência negativa no desempenho dos funcionários.

Conforme relata Mothé (2006), o assédio moral também é caracterizado pela conduta abusiva do empregador, através de seu superior hierárquico, que

passa a constranger os subordinados. Seguindo esta esteira de raciocínio, Salvador (2002) registra que o meio ambiente de trabalho passa a ser hostil, e o agressor busca desestabilizar o trabalhador.

A exigência de tarefas acima da capacidade de trabalho do funcionário também mereceu destaque entre as formas de assédio moral descritas pelos entrevistados.

Recebi trabalho além da minha capacidade laboral, fato que me obrigava a passar mais de 12 horas no trabalho (Pedro).

Era forçado a trabalhar além do horário, com carga horária que levava qualquer pessoa a condição sub-humana. Estou falando em 15/16 horas de trabalho (Daniel).

A distribuição de trabalho superior à capacidade dos empregados causa, de forma direta, o labor em sobrejornada, em face da impossibilidade da realização das atividades no horário de trabalho. Com isso, o empregado passa a não ter alternativa sequer da finalização do expediente, sendo compelido à realização de jornadas extremas, em violação a sua liberdade, pois passa a vivenciar situações de escravidão branca.

No setor bancário, a busca pelo atingimento de metas exigidas pelos banqueiros provoca a precarização do trabalho, pois os trabalhadores são obrigados a produzir de forma bem mais célere e em sobrejornada.

Sako (2006) sustenta que esta prática de exigir esforços superiores a capacidade laboral dos funcionários provoca angústias, tensões e influem no comportamento e nas ações desempenhadas.

A exigência de cumprimento de carga horária superior ao limite diário estabelecido em Lei provoca o adoecimento dos trabalhadores, visto que fisicamente não tem condições de desempenhar as atividades.

Neste aspecto, vale ressaltar que as alegações empresariais no sentido da efetiva remuneração das horas extraordinárias não elidem a prática do assédio moral. Muito pelo contrário, servem para comprovar que o trabalhador não possui condições, mesmo diante do recebimento de valores decorrentes desta prática, de trabalhar além da carga horária máxima diária, por violação ao meio ambiente do trabalho.

Verificou-se, nesta linha de raciocínio, inclusive a condenação judicial dos bancos por exigência do labor em sobrejornada, mesmo nos casos em que havia o

pagamento da remuneração devida, por atentar contra a sadia qualidade de vida dos trabalhadores, como foi o exemplo já citado do Unibanco em Natal.

O assédio moral no trabalho é aquela conduta que ultrapassa o poder diretivo do empregador, sendo realizada de forma sistemática, mediante comportamentos e atitudes com o objetivo de ferir o lado psicológico do trabalhador. São atos reiterados que atingem de forma contundente o trabalhador para desestabilizá-lo no ambiente de trabalho (AGUIAR, 2007).

Os entrevistados também relataram que sofriam com as palavras proferidas pelos agressores, que tinham por objetivo a intimidação e a diminuição de suas capacidades laborativas, atingindo diretamente a auto-estima, conforme transcrito.

Diversas vezes. palavras que me diminuíam (Saulo).

Eram proferidas palavras com o objetivo de diminuir minha conduta profissional e passar a impressão de que o trabalho era possível, mas não era realizado. havia depreciação da minha imagem perante meus companheiros de trabalho (Flávio).

O assédio moral é materializado também pela redução da auto-estima dos trabalhadores, que, por seu turno, caracteriza a violência psicológica nos moldes da OMS.. Neste prisma, a OIT apontou que aproximadamente 35% dos trabalhadores que possuem sua auto-estima reduzida se afastam do trabalho na União Européia.

O trabalhador que apresenta a redução da auto-estima passa a não demonstrar interesse pelas coisas que habitualmente fazia, fica inseguro, passa a apresentar patologias, deixa de conseguir trabalhar e se submete a tratamentos psicológicos.

Outra forma de assédio encontrada entre os entrevistados foi a negativa de labor, ou seja, manter o trabalhador sem qualquer função ou atividade para desempenhar e também atribuir funções abaixo de sua capacidade laborativa.

Fiquei de forma clara em estado de ócio (Thiago).

Ficava sem receber trabalho até o dia 22. Todos trabalhando e não havia tarefas para eu realizar (Caio).

Recebi funções totalmente abaixo de minha capacidade laborativa, com o único objetivo de me forçar a pedir demissão. O trabalho era incompatível até mesmo com o manual e as atribuições do meu cargo, muito aquém.(Felipe).

A negativa de labor é uma anomalia do contrato de trabalho, que pressupõe a troca da mão de obra pela remuneração dos serviços prestados. Quando a empresa deixa de atribuir tarefas/atividades ao trabalhador, comete o assédio moral, porque esta conduta tem por objetivo a alteração no comportamento psicológico.

O trabalhador passa naturalmente a ser excluído pelos demais empregados da organização, que continuam a realização de tarefas e ficam com a carga de trabalho. Não se pode compreender uma organização que mantém o trabalhador sem a designação de trabalho, representando tal ato uma violação ao meio ambiente do trabalho sadio.

Destacou-se, com várias repetições entre os entrevistados, a pressão pelo cumprimento de metas.

Foi determinado pelo gerente geral o cumprimento de metas até o dia 30, faltando apenas cinco dias úteis, sendo taxativo no sentido de que se não fosse atingida a meta haveria a demissão (Marcos).

Pressão para cumprimento de metas. era forçado a trabalhar mais de 12 horas. tinha que vender (Caio).

Ameaçado de retirar minha comissão porque não iria atingir a meta (Daniel).

Nos últimos anos, os bancos passaram a ter um ambiente de trabalho bastante hostil, pressionados pelo cumprimento das “metas”, que são responsáveis pela precarização do trabalho, porque são dimensionadas para cumprimento mediante jornadas excessivas. Os trabalhadores são ameaçados para o atingimento das referidas metas, e o resultado é adoecimento e as conseqüentes ausências para tratamento de saúde, bem como as indenizações decorrentes de decisões judiciais que as instituições bancárias são obrigadas a adimplir.

A violência no ambiente de trabalho vem sendo materializada, em quase 70% dos casos, por insultos, agressões verbais, excesso de horas trabalhadas e ameaças (OIT, 2002).

Estudo realizado pela DRT/CE em 2010 revelou que ameaças por não cumprimento de metas, extrapolação da jornada de trabalho e isolamento são os principais responsáveis pela violação ao meio ambiente de trabalho.

Outro ponto que mereceu destaque foi a faixa etária das vítimas do assédio moral. A doutrina demonstra que as vítimas possuem idade superior a 35 anos, fato constatado pela pesquisa, onde todos os entrevistados tinham ultrapassado a referida idade.

Ainda no que se refere à idade, Hirigoyen (2002) aponta que, em 43% dos casos de assédio moral, as vítimas possuem entre 45 a 55 anos. No estudo realizado, constatou-se que 8 entrevistados encontravam-se na faixa etária declinada, o que representou 57,14%, demonstrando que a maioria das vítimas encontram-se na faixa apontada pela doutrinadora.

As principais formas de assédio moral constatadas na presente pesquisa foram agressão verbal, tarefas acima da capacidade dos funcionários, extrapolação de carga horária, negativa de labor, pressão para o cumprimento de metas, ameaças e insultos.

4.3 Consequências da prática do assédio moral;

As agressões sofridas levam à redução da auto-estima dos agredidos, fato devidamente comprovado nas entrevistas, onde a maior parte dos entrevistados apresentou esse sentimento.

Nos casos mais graves, a redução da auto-estima da vítima pode conduzir a um quadro depressivo, tendo em vista que ela passa a ser desacreditada, acha-se incompetente, é levada a assumir culpa, não percebendo que está sendo alvo do assédio moral, podendo inclusive achar que não realiza corretamente suas atribuições.

Nas entrevistas, também indagou-se em relação aos sentimentos e às consequências para a vida profissional e pessoal dos entrevistados, após a agressão sofrida.

O trabalhador vítima de assédio moral apresenta alguns sentimentos em decorrência da pressão psicológica a que é submetido, dentre os quais, destaca-se o sentimento de raiva, que foi encontrado na integralidade dos entrevistados.

Tabela 6 Sentimentos

Sentimentos	Frequência absoluta
Raiva	14
Tristeza	9

Desapontamento	9
Medo do agressor ou de voltar a ser vítima	2
Sentimento de culpa	2

Fonte: Dados da pesquisa, 2014,

O sentimento de culpa mereceu destaque, não pela frequência encontrada, mas pela sua representação. O trabalhador vítima do assédio moral fica tão transtornado com a violência ao ponto de se sentir culpado pela prática da mesma.

A culpa é proveniente da confusão mental que passam a viver os assediados. A vítima é manipulada, sofre acusações, críticas e controle na realização das atividades, passando a acreditar que foi responsável ou contribuiu para a ocorrência do assédio moral.

Por outro lado, as principais consequências sofridas após o ato de violência recebida no âmbito de trabalho foram estresse, humilhação, baixa auto-estima, incapacidade, perda de satisfação com o trabalho, ansiedade, mudança de emprego, prejuízos financeiros, falta ao trabalho, e evitar contato com o agressor.

Tabela 7 consequências

Tabela 7	
Conseqüências	Frequência absoluta
Estresse	13
Humilhação	11
Baixa estima	10
Incapacidade	10
Perdeu a satisfação com o trabalho	10
Ansiedade	7
Mudou de emprego	6
Prejuízo financeiro	6
Faltou ao trabalho	4
Evitou contato com o agressor	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

O estresse foi encontrado em grande parte dos entrevistados, como consequência da prática do assédio moral, que obteve 13 (treze) frequências.

O Assédio moral representa uma grave ameaça para a saúde dos trabalhadores, tendo em vista que atinge o aspecto psicológico. Por esta razão, pode-se dizer que é frequente a sensação de estresse entre as vítimas, na medida

em que o corpo começa a apresentar sinais fisiológicos em decorrência da pressão no ambiente de trabalho.

Ocorre que, diferentemente do estresse cotidiano, a que todos os seres humanos estão submetidos, notadamente no mundo atual, o estresse decorrente do assédio não é solucionado apenas com o descanso, visto que é o próprio ambiente de trabalho que age como causa, na medida em que o ritmo de trabalho, as jornadas excessivas, as políticas para atingimento de metas, as práticas administrativas inapropriadas e o espaço físico onde o mesmo é realizado é que são seus causadores.

O trabalhador assediado passa a ter uma sensação maior de estresse na medida em que não consegue controlar os elementos estressores e necessita continuar trabalhando.

Segundo Prata (2008), a vítima do assédio apresenta como consequência do estresse a transformação de sua personalidade. O quadro apresentado pela vítima da violência psicológica no ambiente de trabalho é semelhante ao sofrido pelos prisioneiros em campos de concentração.

O sentimento de humilhação também apresentou grande frequência entre os entrevistados, visto que encontrado em 11 (onze) respondentes.

A pressão permanente a que são submetidas as vítimas de assédio moral resulta no aparecimento de diversos problemas físicos e psicológicos. A humilhação busca exatamente fazer com a vítima sintasse menosprezada, reduzida, incapaz, levando-a a uma situação de vulnerabilidade, conforme depoimento a seguir:

Sofri diversos constrangimentos e humilhações. havia inclusive alterações nas metas, após o início do trabalho, com o objetivo do não atingimento, das mesmas (Mario).

A humilhação reiterada no âmbito do trabalho causa a violência psicológica no trabalhador, que gera, como consequência, a redução do seu desempenho. A reiteração dos atos de humilhação causa, ainda, prejuízos para os companheiros de trabalho, na medida em que terão que compensar a redução da produtividade do assediado.

Os efeitos físicos nestes casos são imediatos, como relata Donald (2008), apontando: acidentes domésticos decorrentes da falta de concentração; perda do apetite; dificuldades respiratórias, dor de cabeça, falta de ar, dentre outros.

Mereceu destaque, com 10 (dez) repetições entre os entrevistados, o sentimento de baixa auto-estima.

Buscavam depreciar minha imagem perante meus colegas de trabalho, imputando fatos não reais e fazendo com que minha auto-estima fosse diminuída (Felipe).

Para muitas vítimas de assédio moral, a baixa auto-estima traz danos irreparáveis, visto que são levadas a realizar atos sem pensar. Conseqüência da baixa auto-estima são os pedidos de demissão, incapacidades, depressões, sensação de perda, chegando até o extremo de ter a sensação de morte e chegar ao suicídio. Encontra-se na transcrição de um dos entrevistados o este sentimento: “Humilhado, impotente, fiquei deprimido, pensei em fazer besteira”.(Mario).

Surgem os efeitos psicológicos como alerta Donald (2008): sentimento de fracasso, depressão, falta de motivação, ansiedade, vergonha, dentre outros.

O trabalhador passar a agir sem ter consciência do que está fazendo, chegando ao ponto de atentar contra a própria vida, conforme relata a doutrina, bem como restou evidenciado pelo entrevistado.

A pesquisa revelou também, com 10 (dez) frequências entre os entrevistados, que a perda da satisfação com o trabalho ocorre como consequência da prática da violência psicológica.

Os trabalhadores que perderam a satisfação com o trabalho em decorrência do assédio moral são levados a pedir demissão em 74% dos casos.. A vítima habitual da violência psicológica tem sua produção reduzida, apresenta quadro de estresse, problemas conjugais, redução salarial, negativa de trabalho, problemas emocionais, chegando a pedir demissão em 46,5% dos casos em 90 dias (HIRIGOYEN, 2002).

Dessa forma, as consequências apresentam-se de várias formas, mas com a característica comum de trazerem prejuízos ao trabalhador, notadamente ao com alterações do quadro psicológico.

4.4 Apoio às vítimas para restabelecer sua condição laboral

Verificou-se que 8 (oito) respondentes tiveram os seguintes suportes após o ato de violência no ambiente de trabalho: sindicato, psicólogo e advogado.

Tabela 8: Afirmação quanto ter recebido algum suporte após o ato de violência no ambiente de trabalho

Resposta	Frequência absoluta
Sim	8
Não	6
Total	14

A pesquisa revelou que os funcionários demitidos buscavam o apoio psicológico para superar a violência sofrida. Neste sentido é o depoimento a seguir: tive que procurar apoio psicológico, visto que passei a apresentar quadro de insônia, ansiedade elevada e depressão, além de humilhação e desrespeito(Felipe).

A violência institucionalizada é apontada por Zaluar (2001) como um ato de excesso presente nas relações de poder, mediante coação ou uso da força provocando algum tipo de dano. Aduz, ainda, citando Foucault, que o excesso de poder é uma prática disciplinar que produz um dano social.

O dano psicológico é, em grande parte dos casos, a maior consequência do assédio moral. O trabalhador passa a ser vítima das doenças da mente, que necessitam de tratamento por um profissional da saúde, tendo em vista são fator determinante para o desenvolvimento de diversas patologias.

O apoio médico torna-se fundamental para os trabalhadores, especialmente porque o assédio se prolonga no tempo, crescendo em intensidade e provocando a desestabilização emocional.

O apoio psicológico, de acordo com Piñuel (2003), é uma forma bastante utilizada pelas vítimas de assédio moral. Destaca, ainda, que cada vítima responde de modo diferente ao tratamento psicológico, sendo necessário, em alguns casos, um longo tratamento.

Outra forma de buscar apoio, também revelada pelos entrevistados, é a procura por um profissional especializado, visando a ingressar em juízo para obter indenizações pelos danos sofridos em decorrência da prática do assédio moral no ambiente laboral. É o que se denota do depoimento a seguir:

Busquei apoio de advogado para que a empresa fosse compelida a pagar indenização pela prática do assédio moral, bem como para evitar que outras pessoas fossem vítimas de assédio (Fernanda).

A busca de tutela judicial, com base nos direitos fundamentais dos trabalhadores, é defendida por Lopéz (2007) como forma de minimizar a dor das

vítimas de assédio moral, bem como meio de proteger a dignidade da pessoa humana.

Os entrevistados relataram que, além de buscar uma compensação material pelo dano sofrido, também buscam denunciar os bancos que praticam o assédio moral, de modo a evitar novas vítimas.

Alguns entrevistados também apontaram o sindicato, quando se falou em apoio para o assédio moral sofrido. Destaca-se que, na Região pesquisada, o sindicato dispõe de apoio psicológico e de um corpo jurídico que atua na defesa dos sindicalizados.

Os sindicatos têm tido participação marcante na luta pelo combate ao Assédio Moral, quer na atividade de prevenção, como no combate aos assediadores e, ainda, oferecendo apoio aos sindicalizados. Campanhas e até mesmo acordos de parceria com os bancos também foram realizados, a exemplo do Acordo Coletivo de 2010/2011, que expressamente busca a extinção da prática do assédio moral.

Enquanto não é elaborada lei específica que discipline o assédio moral no meio ambiente do trabalho, os acordos celebrados entre as empresas e trabalhadores têm sido fundamentais para o combate dessa prática, pois delimitam o tema, trazendo sua definição e apontando as condutas que são consideradas como prática da violência laboral.

Cumpram ressaltar que, em outros países, como é o caso da Espanha, através de ações dos sindicatos, tem sido possível a realização de acordos visando coibir a prática do assédio moral (OLIVARES, 2006).

Observou-se, pois, pelos resultados obtidos na pesquisa, que o assédio moral provoca um efeito devastador na vida das vítimas, o qual transcende o ambiente de trabalho, pois afeta, além da saúde física, também a psicológica, com conseqüências na sua vida social. Em busca do restabelecimento da integridade física e mental, bem como da capacidade de trabalho, as vítimas têm procurado a ajuda de profissionais da área de saúde, além do ressarcimento material, junto ao Poder Judiciário. Nesse sentido, o papel dos sindicatos tem sido fundamental, na medida em que oferece apoio psicológico e assistência judiciária, por meio de psicólogos e advogados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou apontar o panorama da evolução do trabalho, discorreu sobre o assédio moral no meio ambiente do trabalho, apresentando suas características, demonstrando sua ocorrência, e apontando os sujeitos e, ainda, apresentou os instrumentos sociais que procuram inibir o desgaste no meio ambiente de trabalho.

O objetivo principal da pesquisa foi compreender o assédio moral na percepção dos funcionários sindicalizados que foram despedidos do setor bancário da região oeste do estado do Rio Grande do Norte. Os objetivos específicos foram Identificar o agressor e as principais formas de assédio; apontar as conseqüências da prática do assédio moral e verificar se as vítimas do assédio moral no trabalho buscam apoio para restabelecer sua condição laboral. O assédio moral foi encontrado em todos os entrevistados da presente pesquisa, tendo em vista que se optou entrevistar pessoas que já possuíam demandas trabalhistas perante a Justiça do Trabalho do Estado do Rio Grande do Norte.

Após a análise dos resultados da pesquisa, confirmou-se que o chefe foi o agressor em todos os casos de assédio analisados, fato que é inclusive corroborado pela doutrina, merecendo destaque a faixa etária dos agredidos, visto que todos têm mais de 35 anos de idade. Foi possível a identificação das principais formas de assédio moral: agressão verbal, imposição de tarefas acima da capacidade dos funcionários, extrapolação da carga horária, negativa de labor, pressão para o cumprimento de metas, ameaças e insultos.

No que se refere às conseqüências, ficou demonstrado, na análise dos resultados, que os danos psíquicos causados às vítimas do assédio são estresse, humilhação, redução da auto-estima, incapacidade para o desempenho das atividades, perda da satisfação, sentimentos de tristeza, raiva, culpa e desapontamento.

No aspecto referente ao apoio buscado pelas vítimas para o restabelecimento de sua condição laboral, constatou-se que o sindicato foi o principal apoiador dos trabalhadores, merecendo destaque também o apoio psicológico e de advogados.

Verificou-se que os princípios que informam o meio ambiente autorizam também a proteção ao meio ambiente do trabalho, de modo que é possível assegurar aos trabalhadores e à sociedade em geral condições dignas e salubres para realização de suas tarefas perante as empresas, sendo coibida a prática do assédio moral.

A principal limitação da pesquisa foi que os participante foram escolhidos de forma intencional, buscando apenas os que já possuíam demandas judiciais já em andamento, visto que grande parte dos trabalhadores assediados não denunciam a prática perante o judiciário.

Como sugestão para novas pesquisas, face ao crescente número de trabalhadores assediados, em diversos setores, especialmente nos bancos, aponta-se a necessidade de se buscar uma amostra de trabalhadores independentemente da existência de demandas judiciais.

Sugere-se também que os agressores sejam entrevistados, bem como os funcionários que não são vítimas da violência, visando conhecer o outro lado do assédio moral.

A presente pesquisa contribui para a ampliação do conhecimento do assédio moral no setor bancário, possibilitando a adoção de medidas pelas instituições bancárias e pelos sindicatos, que visem à redução da sua ocorrência, proporcionando a saúde e higidez do meio ambiente do trabalho.

A exigência da dignificação das condições de trabalho, consignada na Constituição de 1988, coloca o homem como primeiro valor a ser preservado, em função do qual trabalham os meios de produção.

A falta de aprovação do projeto de Lei que tipifica o assédio moral, que encontra-se em tramitação desde 2003, contribui para sua prática, visto que inexistente norma legal.

As organizações precisam compatibilizar os processos de produção e a observância do meio ambiente do trabalho sadio, até porque o homem passa parte de sua vida no trabalho.

Ressalte-se que além do local de trabalho propriamente dito, é necessário que o ambiente empresarial que o cerca possua condições de saúde para o

desenvolvimento da atividade laboral. Dessa forma, todo trabalhador tem o direito de prestar seus serviços em condições de higiene e segurança que não venham a comprometer sua saúde.

REFERÊNCIAS

ABREU e SORJ, Alice Rangel de Paiva e Bila. O emprego feminino no setor bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização. CEPAL. Série Políticas Públicas. Set. 2002. Disponível em: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/11036/lcl1776_Add1_CapIII_P.pdf. Acesso em 30 abr 2014.

AGUIAR, André Luis Souza Aguiar. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2007.

ANTUNES, Ricardo, Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12ª Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília: TEM, ASCOM, 2010.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. 2014. Disponível em <http://www.bcb.gov.br>. Acesso em 27 mai 2014.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 3. ed. rev. e atual. Lisboa: Ed. 70, 2004.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2000.

BOUÇAS, Cibele. Valor Econômico. Disponível em <[HTTP://www.valor.com.br/financas/351404/numero-de-contas-correntes-no-brasil-cresce-6-em-2013-103-milhoes](http://www.valor.com.br/financas/351404/numero-de-contas-correntes-no-brasil-cresce-6-em-2013-103-milhoes)>. Acesso em 27 mai 2014

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, Senado, 1988;

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento;

_____. Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981. Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L6938org.htm. Acesso em 12 mai. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº RR - 129000-94.2010.5.21.0001. Relator Ministro Vieira de Melo Filho. 7ª Turma. Disponível em:

<http://pndt.jusbrasil.com.br/noticias/100678942/turma-reduz-indenizacao-por-assedio-de-r-1-milhao-para-r-250-mil>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº RR – 1260-44.2011.5.02.003. Reator Ministro Aloysio Correa da Veiga. 6ª Turma. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1260&digitoTst=44&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0003>

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2ed. São Paulo:Ltr, 2006.

CHAPPEL, Duncan; DI MARTINO, Vitorio. Violence at work. Geneva, International Labour Office, 2006. Disponível em: <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documentes/pub>. Acesso em 30 abr 2014.

CONTRERAS e LÓPEZ, Sergio Gamonal e Pámela Prado. El Mobbing: O Acoso Moral Laboral. 2. ed. Santiago, Chile, Lexis Nexis, 2007.

Declaração sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. Rio de Janeiro 1992. Disponível em <http://www.mma.gov.br/sitio/> . Acesso em 17 jun. 2012.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5ª ed. Ampl. São Paulo. Cortez-Oboré. 2008.

DE MASI, Domenico. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pósindustrial; tradução de Yadyr A. Figueiredo. 8.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

DÍAZ, Viviana Laura. **Acoso Laboral: ¿un flagelo negociable?**. Buenos Aires, Argentina. Quorum, 2007.

Di Martino, V. (2002). *Workplace violence in the health sector: country case studies*. Synthesis Report, International Labour Organisation/International Council of Nurses, World Health Organisation & Public Services Internationale Joint Programme, Geneva

DONALD, Andrea F. Nac. Mobbing. Acoso moral em el Derecho del Trabajo – 1ª Ed – Buenos Aires: Cathedra Jurídica. 2008.

ESPÍRITO SANTO, Izabel Godoy do. As transformações na organização do trabalho e o assédio moral. São Paulo, 2009. (Dissertação em Direito Político e Econômico. Universidade Presbiteriana Mackenzie. 2009)

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 8 ed. Ver. Ampl Atual. São Paulo. Saraiva, 2007.

_____. Manual de direito ambiental e legislação aplicável. 5 ed., São Paulo: Saraiva, 2004.

FIORELLI; FIORELLI e MALHADAS JÚNIOR, José Osmir; Maria Rosa e Marcos Júlio Olivé. *Assédio Moral: uma visão multidisciplinar*. São Paulo: LTr, 2007.

FREITAS, Ives Faiad. Meio ambiente laboral equilibrado: um direito fundamental dos trabalhadores. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/21455/meio-ambiente-laboral-equilibrado-um-direito-fundamental-dos-trabalhadores/1>. Acesso em 20 mai. 2012

GARRIDO, Vicente. **El psicopata**. Algar, Alzira, Valencia, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2004.

ITAIM, Jaciara. O lucro do Itaú e a farra dos bancos. Disponível em: <http://www.cartamaior.com.br/?/Coluna/O-lucro-do-Itau-e-a-farra-dos-bancos/30247>
Acesso em 10 Jun 2014

HEOLANI, Roberto. *Gestão e organização do capitalismo globalizado*. São Paulo: Editora atlas, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

_____. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

_____. **El Acoso Moral en el Trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso**. Buenos Aires, Argentina. Paidós, 2006.

HOEL &, COOPER, Helge e Cary. *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management. University of Manchester. Institute of Science and Technology. 2000.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*. 2. ed. São Paulo, LTr, 2005.

MACHADO, Sidnei. *O direito a proteção ao meio ambiente do trabalho no brasil: os desafios para construção de uma racionalidade normativa*. São Paulo. Ltr, 2001.

MARTININGO FILHO, Antonio. Assédio Moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas. Brasília, 2007. (Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-graduação em administração da Universidade de Brasília, 2007).

MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador. 3ed. São Paulo. Ltr, 2008.

MOTHÉ, Cláudia Brum. O assédio moral nas relações de trabalho. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 12, n. 3, p. 12-13, mar. 2006.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 15.ed. São Paulo: A São tlas, 2003.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. São Paulo: Revista LTr, N. 68, nº 08, ago. 2004. p. 922-930.

OIT. Convenção 158. 23.11.1985. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 30 abr 2014.

OLIVARES, Francisco Javier Abajo. **Mobbing: Acoso Psicológico en el ámbito laboral**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina, Lexis Nexis, 2006.

Papa João Paulo II, Encíclica Laborem Exercens, in **Encíclicas do Papa João Paulo II**.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 14 ago 2006. Disponível em: <http://jus.com/artigos/8838>. Acesso em 30 abr 2014.

PELI, Paulo. Assédio moral: uma responsabilidade corporativa / Paulo Peli & Paulo Teixeira. São Paulo: Ícone, 2006.

PIÑUEL, Iñaki. **MOBBING**: Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico em el trabajo. Buenos Aires, Argentina: Aguilar, 2003.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo. Ltr, 2008.

Protocolo Adicional Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais "Protocolo de San Salvador". Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/A-52.htm>. Acesso em 20 jun. 2012.

RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Disponível em: <http://www.TribunalRegionaldoTrabalho21.jus.br/asp/noticia/NOTICIA.ASP?cod=10169>. Acesso em 20 Jan 2013.

RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Disponível em: <http://www.TribunalRegionaldoTrabalho21.jus.br/asp/noticia/NOTICIA.ASP?cod=56177>. Acesso em 30 Abr 2014.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral no Âmbito da Empresa. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 59, 1 out. 2002. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/3326>>. Acesso em: 20 Jan 2013.

SAKO, Emília Simeão Albino. A prova no processo do trabalho: os meios de prova e o ônus da prova nas relações de emprego e trabalho. São Paulo, LTr, 2006.

SEGALÉS, Jaime. El Acoso em el Trabajo. Bloquete Temático 6. Tema 6.2. Disponível em www.funiovi.org/c/document_library/get_file/uuid=73e5c4b0-d856-4f5b-ab02-192b28a93937&groupId=41671. Acesso em 30.04.2014,

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos bancos no Brasil: Desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. In: Educação & Sociedade. Campinas: CEDES, v. 20, n. 67, ago. 1999. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-883929999993999911&script=sci_arttext. Acesso em 29 abr 2014.

SILVA e GURGEL, Marcelo Maurício da; Fernanda Fernandes. O assédio moral sob a ótica dos tratados e convenções internacionais: um ultraje à liberdade e à dignidade do trabalhador. Revista de Direitos Fundamentais e Democracia. Curitiba, v. 14, n. 14, p. 504-524, julho/dezembro de 2013.

SILVA, Marcelo de Campos. Crédito bancário e desenvolvimento sustentável nas instituições financeiras brasileiras. 2011. 146f (Mestrado em Desenvolvimento Sustentável) – Centro de Desenvolvimento Sustentável, Universidade de Brasília-DF, 2011).

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2008.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Pesquisa Qualitativa em Administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

ZALUAR e LEAL, Alba; Maria Cristina. Violência Extra e Intramuros. Revista Brasileira de Direitos Sociais. Vol 16, nº 45. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v16n45/4335.pdf>. Acesso em 31 mai 2014.

APÊNDICES

APÊNDICE – A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

A presente **pesquisa faz parte integrante da dissertação de mestrado** do aluno Marcelo Roberto Silva dos Santos, do Mestrado Profissional em Administração, da Universidade Potiguar, e tem como objetivo identificar informações a serem analisadas sobre ações de Assédio Moral sofridas pelos trabalhadores e trabalhadoras do sistema bancário da região oeste do RN.

1. Sexo: Fem. () Masc. ()

2. Idade:

3. Estado Civil:

4. Escolaridade:

5. Tempo de Serviço:

6. Salário:

7. Escreva o cargo/função

8. Você foi vítima de algum tipo de violência no ambiente de Trabalho ?

9. Qual o tipo de violência?

a. agressão verbal?

b. ameaça?

c. assédio moral?

d. agressão física?

10. O que você sentiu e quais foram as conseqüências para a sua vida profissional e pessoal após ter sofrido o ato de violência?

- medo do agressor ou de voltar a ser vítima
- ansiedade
- sentimento de baixa auto-estima
- tristeza
- humilhação
- incapacidade
- mudou de emprego
- evitou contato com o agressor
- prejuízo financeiro
- não teve reação ou conseqüências
- raiva
- sentimento de culpa
- desapontamento
- estresse
- faltou ao trabalho
- perdeu a satisfação com o trabalho

11. Você teve algum suporte após ter sofrido o ato de violência?

12. Quem foi o agressor ?

- Chefe
- subordinado
- Colega de igual função
- outros Quem? _____

13. Sexo do agressor

- Masculino
- Feminino

14. Por quanto tempo você foi agredido?

15. Banco: Público () Privado ()

APÊNDICE - B

Universidade Potiguar
Pró-Reitoria de Pesquisa e Graduação
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Profissional em Administração

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar dessa pesquisa, que tem como objetivo geral verificar como ocorre o assédio moral nos funcionários sindicalizados demitidos do setor bancário da região oeste do RN.

A escolha pelo tema teve origem na experiência profissional do pesquisador em face de sua condição de servidor da Justiça do Trabalho, bem como com base nos dados estatísticos do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 21ª Região.

Além disso, ressalta-se a contribuição que esta pesquisa trará aos funcionários do setor bancário.

Identificar o agressor e as principais formas de assédio moral, bem como apontar as consequências e verificar o tipo de apoio recebido pelas vítimas.

A pesquisa será realizada utilizando-se como instrumento de coleta de dados a entrevista Semiestruturada, a qual será gravada pelo pesquisador com o uso de um gravador.

A transcrição das entrevistas será feita na íntegra e, logo após definidas as unidades analíticas, realizada uma pré-análise, com definição das categorias de análise e por fim, a análise de conteúdo.

Todas as informações coletadas na entrevista serão utilizadas somente pelo pesquisador a fim de atender os objetivos da pesquisa e mantidas em absoluto sigilo, assegurando assim sua confidencialidade e privacidade dos que tomarem parte na pesquisa.

Os dados poderão ser utilizados durante encontros e debates científicos e publicados, preservando o total anonimato dos participantes.

Ao participar desta pesquisa você não terá nenhum benefício direto. Entretanto, espera-se que desta pesquisa surjam reflexões importantes a respeito do assédio moral no setor bancário.

Os riscos e danos com a pesquisa são quase inexistentes, pois nela você não será submetido a nenhum procedimento que exija contato físico. Apenas o seu discurso sobre o tema será investigado.

Esta pesquisa não trará nenhum custo financeiro, e nem remuneração com a sua participação, visto que esta será realizada na sua própria residência ou no sindicato durante seu tempo livre.

Você poderá deixar de participar da pesquisa em qualquer fase, sem nenhuma penalização e sem prejuízo ao sigilo quanto às informações já fornecidas, cabendo a você apenas comunicar sua decisão ao pesquisador.

Sempre que quiser, você poderá pedir mais informações sobre a pesquisa, entrando em contato com o pesquisador responsável.

Eu, _____ declaro que conheço os objetivos e procedimentos da pesquisa e, de forma livre e esclarecida, manifesto meu interesse em participar da pesquisa.

Assinatura do participante

Marcelo Roberto Silva dos Santos

Local, _____ de _____ de _____.

Pesquisador: Marcelo Roberto Silva dos Santos (mestrando) – (84) 9988-9494

Dra. Fernanda Fernandes Gurgel (orientadora) – (84) 3215-1137

APÊNDICE – C

Quadro Resumo															
Entrevistado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Sexo	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Feminino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Feminino
Idade	38	46	54	45	36	48	46	51	58	37	39	52	43	38	
Estado Civil	Casado	Casado	Divorciado	Casado	Solteira	Divorciado	Casado	Casado	Casado	Casado	Divorciado	Casado	Solteiro	Solteira	
Perfil do entrevistado Grau de escolaridade	Superior completo	Pós graduação	Superior completo	Pós graduação	Pós graduação	Pós graduação	Pós graduação	Pós graduação	Pós graduação	Pós graduação	Superior completo	Pós graduação	Pós graduação	Superior completo	Pós graduação
Tempo de serviço (em anos)	8 anos	12 anos	18 anos	8 anos	6 anos	20 anos	15 anos	18 anos	23 anos	7 anos	8 anos	13 anos	11 anos	12 anos	
Renda salarial	8 S.M	12 S.M	12 S.M	8 S.M	12 S.M	15 S.M	10 S.M	14 S.M	20 S.M	8 S.M	8 S.M	12 S.M	10 S.M	22 S.M	
Cargo exercido	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	Gerente	

Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

APÊNDICE D

Gráfico 1: Porcentagem das consequências sofridas após o ato de violência recebida no ambiente de trabalho (Múltipla Resposta)