

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

**CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO PESQUISA E EXTENSÃO DAS
FACULDADES INTEGRADAS “ANTÔNIO EUFRÁSIO DE
TOLEDO” DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP**

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHADOR BANCÁRIO

Caio César de Amorim Sobreiro

Presidente Prudente/SP

2011

**FACULDADES INTEGRADAS
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

**CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO PESQUISA E EXTENSÃO DAS
FACULDADES INTEGRADAS “ANTÔNIO EUFRÁSIO DE
TOLEDO” DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP**

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHADOR BANCÁRIO

Caio César de Amorim Sobreiro

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, sob orientação do Prof. Ms. José Roberto Dantas Oliva.

Presidente Prudente/SP

2011

“Seria mais fácil fazer como todo mundo faz.
O caminho mais curto, produto que rende mais.
Seria mais fácil fazer como todo mundo faz.
Um tiro certo, modelo que vende mais.

Mas nós dançamos no silêncio,
choramos no carnaval.
Não vemos graça nas gracinhas da TV,
morremos de rir no horário eleitoral.

Seria mais fácil fazer como todo mundo faz,
sem sair do sofá, deixar a Ferrari pra trás.
Seria mais fácil, como todo mundo faz.
O milésimo gol sentado na mesa de um bar.

Mas nós vibramos em outra frequência,
sabemos que não é bem assim.
Se fosse fácil achar o caminho das pedras,
tantas pedras no caminho não seria ruim.”

(Canção "Outras Frequências", Engenheiros do Hawaii)

Dedico este trabalho aos meus pais
José Sobreiro (*in memoriam*), e a
Adelina Amorim Sobreiro.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais por todo amor e carinho depositados com todo afeto.

Primeiramente agradeço ao nosso bom Deus que sempre nos envolve com sua força divina em momentos difíceis, e me guiou durante a minha vida.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Ms. José Roberto Dantas Oliva, por acreditar e apostar no meu trabalho. Agradeço também por transmitir seus conhecimentos de forma leal e esperançosa.

Ao Prof. Dr. Ms. Vinícius Amorim Sobreiro e ao Ms. José Sobreiro Filho (Nino), irmãos estes incríveis.

A minha querida Bia que me auxiliou na digitação de textos e me apoiou em muitos outros momentos, me dando força e coragem para os desafios propostos.

Agradeço aos amigos que foram fundamentais nos momentos de distração e me apoiaram contribuindo com ideias para a confecção deste trabalho.

A Superintendência Regional da Caixa Econômica Federal de Presidente Prudente que acreditou na minha pesquisa e pelo incentivo à realização da pós-graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Enfim, agradeço a todos que colaboraram para o meu crescimento deste período fabuloso que foi a pós-graduação.

RESUMO

O presente trabalho busca analisar o meio ambiente do trabalho bancário e suas repercussões para a saúde do empregado e as responsabilidades do empregador. Declina-se o estudo também à análise dos excessos na jornada de trabalho dos empregados que possuem cargo de confiança e acabam sendo tratados como se tivessem cargo de gestão. Busca destacar no presente trabalho os reflexos das condutas nocivas do empregador à saúde e bem estar social do trabalhador, que gera no transcorrer das suas práticas reiteradas, diversos problemas na saúde do empregado, como o desenvolvimento de lesão por esforço repetitivo - LER, problemas na coluna, varizes, distúrbios psicossomáticos acometendo os aparelhos gastrintestinal, provocando gastrite, úlcera gastroduodenal, além de doenças no aparelho cardiocirculatório como a hipertensão arterial, e os inúmeros problemas derivados do estresse, além dos problemas de convívio social entre os familiares, amigos, etc. e até isolamento em reflexo aos problemas psicoemocionais. Para a realização deste trabalho utilizamos predominantemente da pesquisa bibliográfica em doutrinas, bem como acesso à internet, bem como pesquisas em periódicos como jornais online, e principalmente as normas vigentes e aplicáveis ao meio ambiente do trabalho.

Palavras-chave: Empregado Bancário. Instituições Financeiras. Meio Ambiente do Trabalho. Política de Recursos Humanos.

RÉSUMÉ

Cet article cherche à analyser l'environnement du travail bancaire et ses conséquences pour la santé des responsables des employés et l'employeur. Nous déclinons l'étude d'examiner aussi l'excès dans les heures de travail des employés qui ont des postes de confiance et finissent par être traités comme s'ils avaient un poste de gestion. Rechercher dans cette étude mettent en évidence les conséquences néfastes de la conduite de la santé de l'employeur et le bien-être des travailleurs, qui génère dans le cadre de leurs pratiques répétées plusieurs problèmes dans la santé des employés, que le développement de microtraumatismes répétés - RSI, les problèmes colonne, varices, troubles psychosomatiques qui affectent l'appareil gastro-intestinal, provoquant une gastrite, l'ulcère gastro-duodénale en plus pour le système cardiovasculaire comme l'hypertension, et de nombreux autres problèmes provenant de stress psycho-affectif, et les problèmes d'interaction sociale entre les membres de la famille, les amis, etc. l'isolement et même reflétant des problèmes psycho-affectifs. Pour ce travail nous avons utilisé principalement dans les doctrines de la littérature, ainsi que l'accès Internet, ainsi que la recherche dans des revues telles que les journaux en ligne, et en particulier les normes applicables à l'environnement et du travail.

Mots-clés: Employé de banque. Institutions financières. Environnement de travail. Politique des Ressources humaines.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais características sociodemográficas dos caixas bancários estudados.....	36
Tabela 2 - Principais características da organização do trabalho.....	37
Tabela 3 - Frequência das situações consideradas fontes de tensão e cansaço no trabalho entre caixas efetivos e eventuais.....	38
Tabela 4 - Distribuição das respostas sobre como os caixas bancários se sentiam ao sair do trabalho.....	38
Tabela 5 - Distribuição dos problemas de saúde que necessitaram consulta médica nos últimos seis meses.....	39

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAÇÃO	13
2.1 Trabalho	13
2.2 Meio Ambiente	15
2.3 Meio Ambiente do Trabalho	17
3 EMPREGADOR E EMPREGADO BANCÁRIO	23
3.1 Empregador Bancário	23
3.2 Empregado Bancário.....	26
4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHADOR BANCÁRIO	29
5 POLÍTICA FORMAL E POLÍTICA MATERIAL DE GESTÃO DE PESSOAS	57
6 CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	61
ANEXOS	64

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa enfocou as nuances do meio ambiente do trabalho bancário no que atine à violação da qualidade de vida do empregado em decorrência das jornadas excessivas, assédio laboral persecutório e suas repercussões diretas e indiretas para a saúde do trabalhador. Utilizou-se a metodologia dedutiva, lógica e sistemática no desenvolvimento do estudo.

O tema foi tratado e avaliado dentro dos institutos que compõem os princípios constitucionais na área de direito social e proteção da saúde em consonância com as normas de direito ambiental do trabalho. Para a abordagem dos aspectos históricos relacionados à saúde do trabalhador, ao meio ambiente do trabalho foram realizadas pesquisas por intermédio da bibliografia histórica de pesquisadores das ciências jurídicas, médicas e psicológicas.

A proposta inicial do trabalho consistia em pesquisar e trazer para o mundo científico uma discussão sobre a política de recursos humanos que é ofertada à sociedade e qual a real política de marketing existente, pois uma distorção dos fatos seria realizar a interpretação por um caso isolado e o generalizar, outra coisa é que vários casos reais corroboram a ideia de que a imagem real não é bem aquela que apareceu na televisão.

No desenvolver da pesquisa foi levado em consideração a dissonância que existe entre a “política formal” e a “política material” das instituições financeiras, sendo formal aquela prevista pelos regulamentos/normativos da empresa, e material aquela que é adotada no dia-a-dia das unidades bancárias e que muito destoa dos regulamentos/normativos. A busca desenfreada para o cumprimento das metas estipuladas leva alguns gestores a “forçar” seus subordinados a executarem rotinas que afrontam desde a política adotada pela empresa para o bem estar de seus empregados como a legislação pátria.

Houve enfoque nos danos que sofrem os empregados que trabalham sobre pressão diária, e a demonstração dos danos que estatisticamente são causados a estes trabalhadores, abordando o impacto nas suas vidas e de seus companheiros

de trabalho, além dos efeitos psicossomáticos à saúde. Visto que algumas patologias se tornam irreversíveis para o empregado, verificou-se que o Estado acaba suportando o ônus de custear os ex-trabalhadores que se tornam incapazes para o trabalho em plena idade laboral em decorrência da busca desenfreada do lucro pelas instituições financeiras.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAÇÃO

De antemão e conforme Reale (1977, p. 5) “[...] Não se pode, com efeito estudar um assunto sem se ter dele uma noção preliminar, assim como o cientista, para realizar uma pesquisa, avança uma hipótese, conjetura uma solução provável, sujeitando-a a posterior verificação.”, dessa forma, os conceitos básicos e a evolução histórica que serão abordados neste capítulo se fazem pertinentes para que seja aduzido claramente o liame e complementaridade dos temas jurídicos que envolvem a relação jus-laborativa entre as instituições financeiras e os seus empregados.

Nesse diapasão, serão abordadas a evolução histórica e a conceituação de trabalho, de meio ambiente e de meio ambiente do trabalho. Por razões de racionalidade não seria o caso de contextualizar diversas outras áreas do direito.

2.1 Trabalho

A contextualização histórica da origem e evolução do trabalho é estudada e observada por diversas doutrinas religiosas, sociológicas ou filosóficas para as sociedades, já que em todos os povos e nações há a necessária existência do trabalho para a organização social e a sobrevivência, pois a forma de existência entre a raça humana é a de sociedade, em que todos devem contribuir para o bem geral. Sem o trabalho, nem as necessidades básicas de subsistência podem ser supridas, pois até mesmo as civilizações ditas primitivas, como os povos indígenas, possuem responsabilidades perante seus familiares, tais como pescar, caçar, plantar, proteger sua aldeia.

Seria inapropriado imaginar que é possível a existência de uma sociedade sem que haja a presença do trabalho. O que ocorre é que alguns grupos de pessoas detêm determinadas riquezas que propiciam que elas não necessitem

trabalhar para garantir o sustento delas e de seus familiares. Observe-se inclusive que nestes casos, há a presença do trabalho, não do ser que detém o patrimônio, mas dos seus subordinados que trabalham para que ele possa apenas se deleitar dos prazeres da vida.

Atualmente, nos casos em que ocorre essa deturpação do sistema, o motivo deve-se ao acúmulo de riquezas pela exploração do capital, antes visto como uma forma de pena, hoje visto sob vários aspectos, tanto como uma forma de exploração do trabalho para obter a mais-valia para os indivíduos mais abastados, quanto uma forma de obter dignidade para os mais desprovidos de recursos familiares.

Da forma como é concebido, o trabalho hoje para a sociedade é totalmente diferente da forma como fora interpretado há algumas gerações anteriores e mais diferente ainda se analisar que de acordo com Buen Lozano, Cueva, Trueba Urbina (2006, p. 142/145), professores mexicanos que aludem o tema com o enfoque da origem do trabalho pela doutrina cristã:

Si se toma como base del origen del hombre la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado. Así se desprende del Antiguo Testamento (Génesis III, 17 y 19), cuando Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor" de su rostro.

Segundo Rocha (1997, p. 28-29) em um momento posterior da história da humanidade a própria origem etimológica do trabalho vem do latim "*tripalium*", derivado de "*tres + palium*", aparelho destinado a sujeitar cavalos que não queriam deixar-se ferrar. "*Tripaliare*", trabalhar significava torturar com o "*tripalium*", tal instrumento de três paus, porém o autor também afirma que a origem do termo "trabalho" também pode derivar do latim "*trabaculum*", por sua vez derivado do latim "*trabs*", ou seja, trave, viga, usada também para ferrar animais. Para Guerra Filho (1993, p. 179) a etimologia da palavra trabalho, por si só, já demonstrava como o trabalho era originalmente concebido: algo terrivelmente penoso.

2.2 Meio Ambiente

Tratando da definição de meio ambiente em sua acepção jurídica, asseverou Rossati (2004, Tomo VII, p. 420-423) que:

Medio ambiente es una derivación de la expresión de raíz sajona *environment* (neologismo del verbo francés *environner*), que podría traducirse casi literalmente como “lo que rodea” o “lo que circunda”; de ahí que cierta doctrina prefiera hablar de “entorno” antes que de “ambiente”. Puede definirse al medio ambiente como un conjunto de elementos vivos e inertes, naturales y artificiales que, pese a su heterogeneidad, funcionan de modo integrado, conformando un sistema. La regulación jurídica del tema ambiental reflejó el debate por la preocupación sobre el tema, evolucionando de la siguiente manera:

En una primera etapa, se registran “regulaciones normativas de recursos naturales específicos” (v.g., agua, bosques, fauna, electricidad, energía, etc.); se trata de normas pragmáticas, “de uso” antes que “de protección”, en las que predomina el sesgo civilista y comercialista (es decir “privatista”).

En una segunda etapa, a partir de la exégesis de las normas regulatorias que los rigen, surgen una serie de “derechos de recursos naturales específicos” (v.g., del agua, forestal, de la fauna, de la energía, del petróleo).

En una tercera etapa, a partir de cierta concatenación normativa y de los principios que inspiran la regulación de los derechos naturales en particular, surge el “derecho de los recursos naturales”, en plural, aunque con la misma impronta fragmentaria observable en la etapa anterior, en la medida en que la pluralidad será entendida como una mera sumatoria de los componentes individuales.

En una cuarta etapa, a partir de la percepción holística del ambiente y con una impronta que vira progresivamente hacia “la protección” (aunque compatible con “ciertos usos”) surge el “derecho ambiental”, penetrado por un sesgo publicista y con vocación internacionalista.

Para Silva (2010, p. 17), a palavra “ambiente” indica a esfera, o círculo, o âmbito que nos cerca, em que vivemos. Em certo sentido, portanto, já contendo implicitamente o sentido da palavra “meio”. Por isso, até se pode reconhecer que na expressão “meio ambiente” se denota certa redundância, advertida por Martín Mateo (1977, p. 71), ao observar que “se utiliza decididamente a rubrica “Derecho Ambiental” em vez de “Derecho del Medio Ambiente”, abandonando uma prática linguística pouco ortodoxa que utiliza cumulativamente expressões sinônimas ou, ao menos, redundantes, no que incide o próprio legislador.

Segundo Silva (2010, p. 17), o meio ambiente é, assim, a interação do

conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente, compreensiva dos recursos naturais e culturais. Por isso é que a preservação, a recuperação e a revitalização do meio ambiente há de constituir uma preocupação do Poder Público e, conseqüentemente, do Direito, porque ele forma a ambiência na qual se move, desenvolve, atua e se expande a vida humana.

O conceito do professor José Afonso da Silva (2010, p. 19) mostra a existência de três aspectos do meio ambiente:

I – meio ambiente artificial, constituído pelo espaço urbano construído, consubstanciado no conjunto de edificações (espaço urbano fechado) e dos equipamentos públicos (ruas, praças, áreas verdes, espaços livres em geral: espaço urbano aberto);

II – meio ambiente cultural, integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que, embora artificial, em regra, como obra do Homem, difere do anterior (que também é cultural) pelo sentido de valor especial que adquiriu ou de que se impregnou;

III – meio ambiente natural, ou físico, constituído pelo solo, a água, o ar atmosférico, a flora; enfim, pela interação dos seres vivos e seu meio, onde se dá a correlação recíproca entre as espécies e as relações destas com o ambiente físico que ocupam. É este o aspecto do meio ambiente que a Lei 6.938/81, define em seu art. 3º, quando diz que, para os fins nela previstos, entende-se por meio ambiente o conjunto de condições, leis influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Dessa forma se firmaram as ingerências que englobam o meio ambiente. Porém, existe uma posição doutrinária que não admite a existência do “meio ambiente do trabalho” como espécie do gênero “meio ambiente” no atual ordenamento jurídico, o que ao meu entendimento, *data vênia*, vai na contra-mão da dinâmica evolutiva social, que será abordada no decorrer desse trabalho.

2.3 Meio Ambiente do Trabalho

De acordo com Silva (2010, p. 17), o meio ambiente do trabalho é o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. E, de acordo com Oliveira (2010, p. 55), as primeiras constatações acerca do meio ambiente do trabalho são correspondentes a denominado período da Medicina do Trabalho até aproximadamente 1830 d.C..

Já na antiguidade os romanos haviam percebido que existia uma relação de incidência entre certas doenças e determinadas classes de trabalhadores conforme Rosen (1994, p. 45-46):

Sabiam da relação entre ocupações e enfermidades. Plínio diz que algumas doenças são mais comuns entre os escravos. Vários poetas fazem referências aos perigos de certas ocupações. Marcial menciona as doenças peculiares aos que trabalham com enxofre; Juvenal fala das veias varicosas dos áugures e das doenças dos ferreiros; e Lucrécio se refere à dura sorte dos mineradores de ouro e Galeano de Pérgamo relatou experiência realizada a respeito dos riscos dos mineiros, quando visitou as minas de sulfato de cobre na ilha de Chipre.

Completa Oliveira (2010, p. 55), que nas antigas relações de trabalho, pelo que se conhece, não existia qualquer ajuda a esses trabalhadores, entretanto, por conta própria, utilizavam respiradouros feitos com membranas de pele de bexiga para evitar inalação de poeira.

Constatou-se na primeira obra científica sobre o tema, do médico Bernadino Ramazzini, por volta de 1700 em Módena na Itália, intitulada de “*De Morbius Artificum Diatriba*”, que o trabalho poderia produzir doenças específicas e semelhantes, aos que desenvolvessem as mesmas atividades, como é o caso dos gesseiros ao desenvolverem pneumoconioses, dos políticos e juízes com estresse e as neuroses dos escribas e notários quanto aos distúrbios osteomusculares, conforme Oliveira (2010, p. 48).

De acordo com os apontamentos realizados por Rocha (1997, p. 28-29),

a história avançou e as doenças dos trabalhadores se intensificaram. Durante os séculos XV e XVI, com a busca incessante de ouro e prata, aprofundaram-se as doenças e os acidentes dos mineiros. Em meados do século XVIII, a preocupação com a saúde de grupos teve como meta a modificação das condições de trabalho de determinadas profissões. Muito se ocupou em melhorar a saúde dos marinheiros na Inglaterra, França e Alemanha, principalmente na erradicação do escorbuto e outras doenças. Também entre os tedescos a saúde dos mineiros e metalúrgicos era uma preocupação.

Segundo Rosen (1994, p. 83), a obra de Ramazzini tem uma dupla função: a primeira, que é a síntese de todo o conhecimento sobre a doença ocupacional e, a segunda que foi um solo para investigações, além de ser considerada como o texto básico da medicina preventiva até o século XIX, quando sobreveio, efetivamente, a Revolução Industrial.

Contudo, Rocha (1997, p. 29) aponta que, com a Revolução Industrial (o industrialismo), as deploráveis condições de trabalho e de vida das cidades se intensificaram: epidemias generalizadas, habitações fétidas, trabalho de crianças e mulheres, mortes e acidentes em massa. Por outro lado, os trabalhadores começavam a se organizar e exigir diminuição da jornada de trabalho, melhores salários e proteção do trabalho infantil e feminino. Nesse sentido, as primeiras legislações protegeram o trabalho noturno para aprendizes pobres nas fábricas de algodão (Ato da Saúde e da Moral dos Aprendizes de 1802 – Inglaterra), proibiram o de trabalho noturno para empregados com menos de vinte e um anos (1831). E proibiram o emprego de crianças menores de nove anos de idade (Ato Fabril de 1833).

Por fim, observa Rodrigo Pinto (1993, p. 25-26): “relações de trabalho sempre existiram, desde que o homem se organizou em sociedade, nos seus sucessivos matizes”. E continua:

É possível, então, mencionar relações de trabalho antes e depois da Revolução Industrial, tanto quanto se associar a ela a necessidade da criação de um sistema de disciplina jurídica adequando a um tipo de relação não exatamente novo, mas profundamente renovado pela vigorosa alteração de pressupostos econômicos da sociedade e das relações de seus integrantes.

É importante ressaltar que, já no século XVIII, o médico Ramazzini

(1992, p. 31-32) constatou um interessante caso de demanda judicial envolvendo o meio ambiente do trabalho dos químicos, vejamos:

Há alguns anos, feriu-se uma luta de certa importância, entre um cidadão filanês e um negociante de Módena que possuía em cidade daquela jurisdição um grande laboratório onde fabricava sublimado. O filanês levou o comerciante à justiça, instando a que mudasse seu laboratório para fora da cidade ou para outra região, porque, quando os operários calcinavam o vitríolo no forno, para a fabricação do sublimado, toda a vizinhança se envenenava. A prova da verdade de sua acusação estava no atestado de um médico do lugar e no registro necrológico da paróquia, segundo os quais, naquele bairro e nos sítios mais próximos ao laboratório, faleciam anualmente mais pessoas do que em outros lugares. O médico atestava que os habitantes daquelas vizinhanças morriam de caquexia e de doença do peito, e atribuía a causa principalmente aos vapores de vitríolo que se desprendiam, corrompendo o ar circulante, tornando-o hostil e pernicioso para os pulmões. Defendeu a causa dos negociantes D. Bernardino Corrado, comissário de artilharia do ducado de Este, e a do filanês foi defendida por D. Casina Stabe, médico da mesma cidade. Publicaram-se discursos bastantes eloquentes de ambas as partes, nos quais discutiram com violência sobre as fumaças; os juízes finalmente deram razão ao comerciante e o vitríolo foi absolvido de culpa por sua inocuidade. Se o jurisperito havia, nessa questão, decidido com justiça, deixo que o julguem os entendidos em ciência natural.

Para Oliveira (2010, p. 51-65), o estudo afeto ao meio ambiente do trabalho é analisado sob o prisma da saúde do trabalhador. E o tema estruturou-se em quatro etapas:

A primeira foi conhecida como Medicina do Trabalho que começou por volta de 1830;

A segunda etapa foi a denominada Saúde Ocupacional iniciando por volta de 1950 com impacto direto do momento pós-guerra e com a aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem que, em seu artigo XXIII, assegura que “todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”;

A terceira começou por volta de 1970 intitulada de Saúde do Trabalhador e tem por enfoque a defesa da qualidade do ambiente do trabalhador defendendo a eliminação dos riscos de acidentes do trabalho e da insalubridade do local do trabalho, nesta etapa as lutas foram para introduzir a ideia de “Saúde não se vende” onde os trabalhadores questionavam a monetização do risco, pelos recebimentos dos adicionais;

E por volta de 1985 a quarta etapa despontou trazendo elementos que visavam subsidiar (possibilitar e etc.) a proteção da Qualidade de Vida do Trabalhador. No I Congresso Internacional para a Gestão de Riscos do Trabalho, realizado na Argentina de 23 a 26 de junho de 1999, o documento oficial do evento adotou a Carta de Buenos Aires, cujo item 4 registra de acordo com Volpi (1999, p. 35) apud Oliveira (2010, p. 62):

Também foi salientada a importância de se passar da abordagem tradicional da segurança, higiene e saúde ocupacional para o conceito de qualidade de vida laboral, entendendo que o mesmo não se limita ao local e horário de trabalho, e, sim, que se integra ao modo de vida do trabalhador e se insere em sua realidade social. Este conceito se refere às condições e meio ambiente de trabalho a partir de uma perspectiva mais generalizada e profunda, com papel mais ativo, integrado e transcendente dos profissionais de segurança, higiene e saúde ocupacional.

Ressalte-se que o estudo da qualidade de vida no trabalho tem sido impulsionado pela discussão intensa a respeito da qualidade total e das modernas técnicas de administração de empresas e, ainda conforme Quirino (1987, p. 72) apud Oliveira (2010, p. 63), a qualidade de vida é uma abordagem que só recentemente tem sido aplicada à situação de trabalho e tem representado, na literatura de organizações e de recursos humanos, o aspecto globalizante do que antes era abordado através de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação do trabalho.

Neste contexto, Oliveira (2010, p. 63) destaca que:

Não se pode pensar em qualidade do produto sem qualificar o seu produtor, nem se conseguem serviços que satisfaçam ao cliente quando o trabalhador designado para atendê-lo está insatisfeito, desatendido nas suas justas necessidades e legítimas aspirações.

E completa ainda:

Cada vez mais se observa que não é possível isolar o homem-trabalhador do homem-social, como se o trabalhador pudesse deixar no portão de entrada da empresa toda a sua história pessoal, ou se na saída retirasse do corpo físico e mental toda a carga de significado

imposta pelo dia de trabalho. Atualmente, o homem não busca a saúde no sentido estrito, anseia por qualidade de vida; como profissional não deseja só condições higiênicas para desempenhar sua atividade, pretende qualidade de vida no trabalho.

Encerrando o assunto assevera Oliveira (2010, p. 68) que os números aflitivos das estatísticas a respeito dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais reforçam e fundamentam a busca de uma nova ética de segurança e saúde como pressuposto indispensável para alcançar o trabalho digno e decente, conforme vem sinalizando a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2009, p. 11):

A Agenda da OIT para o Trabalho Digno constitui uma resposta concreta aos desafios atuais. Entende-se por trabalho digno o direito a um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho digno é indispensável em tempos de crise. O trabalho só pode ser digno se for seguro e saudável. Um trabalho bem remunerado, mas desenvolvido em condições pouco seguras, não é digno. Um trabalho exercido livremente, mas que expõe trabalhadores a perigos para a saúde, não é digno. Um contrato de trabalho equitativo que preveja a realização de tarefas prejudiciais ao bem-estar do trabalhador não é um trabalho digno. O trabalho digno é necessariamente um trabalho seguro.

Acerca do trabalho decente que a OIT está protegendo, José Dávalos Morales, do México, em sua colaboração para a Enciclopédia Jurídica Latinoamericana (2006, p. 148-149), assevera que:

Aun cuando la palabra “decente” (del latín “decens”; “-etis”, “decere”; ser decoroso; “en cantidad suficiente”; “honesto, justo debido”; “correspondiente al estado o calidad de la persona”;

La consecución universal del trabajo decente es el objetivo fundamental de la OIT y la prioridad de su agenda internacional; el punto de convergencia de sus políticas es promover oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo productivo acorde con la dignidad humana, adecuadamente remunerado, en condiciones de equidad, libertad y protección social;

El trabajo decente es el objetivo al que aspiran todos los trabajadores, objetivo que está en relación directa con sus expectativas de desarrollo, de calidad de vida y coherente con sus valores y propósitos; esta aspiración debe ser instrumentada progresivamente a través del consenso tripartita entre gobiernos, empleadores y trabajadores, así como de una adecuada y permanente organización legislativa, comercial y financiera a nivel nacional e internacional.

Existen profundas similitudes entre el discurso axiológico del trabajo decente y la doctrina social cristiana; en ambas reflexiones, la dignidad humana y la justicia social son los principios cardinales sobre

los que debe desarrollarse cualquier actividad productiva. Los argumentos de las encíclicas “Rerum Novarum” de León XIII en 1891 y “Laborem Exercen” de Juan Pablo II en 1981, resultan semejantes a los principios de esta abstracción; aunque en los primeros se trate de una ideología construida en axiomas y en la segunda de cometidos sociales asequibles a través de conocimientos y análisis formales, esquematizados y constantes.

Para Oliveira (2010, p. 68), a gravidade do problema está demonstrando a necessidade de adoção imediata de medidas de maior impacto pelas autoridades competentes, em sintonia com as diretrizes já traçadas pela OIT, Organização Mundial da Saúde - OMS e outros organismos internacionais. Como bem acentuou o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavía (2007, p. 41), “Las personas hoy em dia no buscan retórica, buscan resultados”. Fica muito evidente, portanto, a tendência para os próximos anos de conferir grande destaque e vigoroso impulso ao direito dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável. O planejamento estratégico das empresas não pode mais ignorar os novos propósitos da proteção jurídica à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho.

3 EMPREGADOR E EMPREGADO BANCÁRIO

Na relação jurídica que está sendo pesquisada existe a interação entre dois entes com personalidades distintas, sendo um com personalidade natural e outro com sua personalidade jurídica constituída por vários atos de entes que possuam a natural.

Desta forma, serão abordados os aspectos históricos, econômicos e jurídicos que envolvem as instituições financeiras, ou seja, o empregador bancário e, bem assim, a caracterização do empregado bancário.

3.1 Empregador Bancário

Para a devida contextualização do empregador bancário primeiramente se faz necessário ressaltar a teoria econômica de Cano (1998, p. 155-159) acerca da origem das relações econômicas e atuação dos bancos e, em seguida uma análise marxista elaborado por Singer (1986, p. 89) sobre a divisão social do trabalho e a função dos bancos nas relações econômicas de mercado no quesito de consideração da moeda.

As ponderações históricas do surgimento e evolução dos bancos e seu papel na sociedade podem ser mais bem compreendidos se parafraseando Cano (1998, p. 155-159):

Na economia primitiva, é da época em que as relações econômicas eram simples: no início, o homem produzia para auto-consumo; posteriormente, produzia bens em excesso, que trocava com outros homens, por bens de que necessitava. As trocas até então eram feitas de forma direta (escambo), não envolvendo, portanto, qualquer intermediação “monetária”. Entretanto, à medida que a divisão do trabalho e o comércio aumentam, as trocas diretas tornam-se

impraticáveis e tendem a diminuir ou mesmo a desaparecer, surgindo então a troca indireta.

Com a expansão do comércio entre cidades e nações, tornou-se impraticável o transporte de barras de ouro ou prata pelos comerciantes e pelas demais pessoas, o que induziu o homem a criar um novo instrumento que fosse igualmente aceito pela coletividade, tendo para isso a regulamentação e a responsabilidade de entidades nas quais a coletividade confiava: “banqueiros” e governantes. Assim, os “banqueiros” e os governos recebiam ouro e prata e criavam moedas metálicas divisionárias, cujo valor era garantido pelo ouro e pela prata nelas contidos. Passavam, assim, a exercer uma nova forma de poder, o poder de emissão.

Essas entidades emitiam também recibos de depósito de ouro ou prata, papéis estes que circulavam (por serem endossáveis ou por serem “ao portador”) como moeda: era a moeda-papel. Tanto uma como outra (metálicas e papéis) eram, em circunstâncias normais, plenamente conversíveis em ouro ou prata, se assim o desejassem seus possuidores. Mais recentemente, dada a escassez de metais preciosos e a necessidade de novas emissões, o poder público passou a emitir papel-moeda sem qualquer contrapartida de existência de ouro e prata. O papel-moeda, hoje, é o que conhecemos na forma metálica ou de “notas”

Na Antiguidade, a guarda de ouro ou prata era confiada aos ourives, que cobravam por esse serviço. Emitiam recibos aos proprietários do metal a eles confiado, recibos que poderiam ser transferidos a terceiros. Percebiam então que apenas uma fração do metal depositado era reclamada continuamente pelos seus proprietários, o que lhes permitia utilizar o ouro restante, emprestando-o a terceiros. Daí surge a noção embrionária de banco comercial, qual seja, a de depositário de dinheiro e de financiador.

Ainda no tocante a esse aspecto é importante destacar, dentro de um enfoque jurídico, o entendimento a respeito da caracterização e evolução dos bancos de acordo com Abrão (2005, p. 13-15):

Na Antiguidade certas práticas bancárias já eram conhecidas e utilizadas na Babilônia, Egito e Fenícia a partir do século VI a.C., porém, no mundo greco-romano que se “tornou conhecida grande parte das operações em uso no banco moderno, como aceitar depósitos de moeda ou de valores; fazer empréstimos a juros, garantidos ou a descoberto; interpor-se nos pagamentos também sobre praças distantes; assumir obrigações por conta dos clientes etc.

Na Grécia os “trapezistas” e, em Roma, os “argentarii”, que ganharam fabulosas fortunas e se tornaram árbitros na circulação do dinheiro, por suas funções de trocadores, depositários e emprestadores de moeda. Na Idade Média com o florescimento do comércio, graças às feiras das cidades italianas, surgiram os “campsores” ou “cambiatores”, que praticavam a troca manual de moedas.

Com o aperfeiçoamento de suas atividades, que evoluíram da simples troca de moedas para a creditícia propriamente dita, tornaram-se conhecidos por banqueiros, “nome esse que surgiu no século XII, e que depois se confundiram com os grandes mercadores e cujos nomes permaneceram na história”. Na Idade Moderna com o advento da Revolução Industrial, consolidou-se o capitalismo liberal, fazendo com

que os bancos atingissem a era de seu pleno desenvolvimento no século XIX, marcado pelo aparecimento de grandes banqueiros e pela extensão de seus serviços ao nível internacional.

Vislumbra-se uma renovação do sistema, consolidado por meio de técnicas mais influentes no redimensionamento do estabelecimento bancário, notadamente no papel das concentrações, tudo no desenrolar do século XX, abrindo desdobramentos bem interessantes na reabsorção dos tipos profissionais nos albores do século XXI, diante da cibernética e meios eletrônicos.

Feita essa contextualização histórica do surgimento dos bancos sobre os prismas econômico e jurídico, é importante evidenciar uma abordagem feita por Paul Singer (1986, p. 89), um influente economista brasileiro, acerca da função da moeda no bojo das relações capitalistas:

A análise marxista da moeda parte da análise da função da troca ou do mercado numa economia capitalista. Uma economia capitalista é articulada pela divisão social do trabalho. Diferentes indivíduos, em diferentes empresas, se especializam na produção de bens de uso diferentes e que são depois redistribuídos de tal maneira a satisfazer as necessidades do conjunto da população, em certa medida, e as necessidades das próprias empresas, em sua atividade produtiva. É a divisão do trabalho que torna o conjunto da sociedade capitalista um todo articulado economicamente. Uma empresa produz aço, outra produz máquinas e usa o aço, outra produz o carvão para a produção do aço etc

Estas diferentes atividades estão articuladas, elas são estreitamente interdependentes. Mas a sociedade capitalista é desarticulada pela propriedade privada dos meios de produção, que torna cada uma dessas empresas praticamente autônoma na determinação de como produzir, do que produzir, de quanto produzir e de que preço cobrar. Portanto, é uma economia articulada pela divisão do trabalho e desarticulada pela propriedade privada dos meios de produção, que dá autonomia a cada um dos seus componentes, a qual tem que ser depois superada, num segundo momento. A articulação dada pela divisão do trabalho tem que se realizar, e se realiza no ato da troca.

A expressão “troca” citada por Singer é o liame, o elo, entre as diversas atividades desempenhadas pelas empresas capitalistas na sociedade e os bancos, que como bem abordou Cano (1998, p. 155-159), são os agentes societários que ligam e dão propulsão para o capitalismo no aspecto de agentes financeiros, captando recursos e concedendo financiamentos às empresas.

Com base nesse contexto é importante destacar que para Barreto (1975, p. 26) e Saad (2010, p. 410), os bancos são empresas que intermediam crédito e que dois elementos caracterizam a realização dessa tarefa como ato de comércio, a saber:

O primeiro é a mediação ou a interposição no crédito; o segundo é a pluralidade ou a multiplicidade de atos interponentes. Um ato singular de mediação no crédito não constitui atividade bancária. Esta surge quando exercida com habitualidade, dentro do que se convencionou chamar o binômio bancário: tomar dinheiro emprestado a crédito e dá-lo também por empréstimo. O banco, como empresa de “crédito organizado”, aparece como devedor frente a quem lhe dá o crédito e como credor perante aquele a quem concede empréstimo. É o que se chama de interposição creditória. Vemos, aqui, a principal diferença entre a atividade bancária e aquela desenvolvida por um particular que, como mediador, aproxima o credor, o dono do capital, daquele que deseja contrair um empréstimo. O mediador, “in casu”, assume qualquer obrigação, no que tange à liquidez do débito.

Assim colocada a conceituação de banco e de atividade bancária, podemos concluir que as instituições de crédito e de financiamento têm todas as características de estabelecimento bancário, embora tenham denominação diferente. A jurisprudência dominante não distingue banco daquelas instituições, o que reflete, fielmente, a realidade econômica.

Os empregadores bancários neste trabalho, além de possuírem personalidade jurídica nos moldes do Código Civil, também são denominados de “bancos” ou “instituições financeiras”, fatores que influenciam diretamente na forma como operam dentro da economia de mercado e seu relacionamento com seus empregados, e também prestam serviços para a sociedade, sobretudo, porque a sociedade é consumidora de seu serviço e a geradora de seu capital.

Desta forma, se obtém a ampla contextualização do conceito do que vem a ser esse ente, o “empregador bancário” ou “banco”, e foi imprescindível a abordagem marxista-econômica para a devida compreensão dos aspectos que englobam a forte relação *jus-laborativa* entre o empregador e o empregado, e seu importante papel desempenhado por ambos na sociedade, e que complementarmente os conceitos que serão abordados nos pontos adiantes.

3.2 Empregado Bancário

O conceito de empregado bancário é obtido pela convergência entre o

conceito de empregado do artigo 3º da Consolidação das Lei do Trabalho - CLT e o conceito de empregador bancário exposto na seção anterior. O art. 3º da CLT rege que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Em termos amplos, o empregado bancário é uma pessoa física, que presta serviço de caráter não eventual a determinada instituição bancária, sendo subordinado e recebendo um determinado salário pela contraprestação dos serviços e ressaltando que o risco do negócio será sempre do banco, nunca passado ao empregado.

A obviedade da questão do empregado necessariamente ser pessoa física, ficou escancarada pela CLT para que não ocorressem fraudes, por pequenas empresas, ficando claro que somente poderá ser um bancário alguém dotado de personalidade civil de pessoa física conforme estabelece o Código Civil em seu artigo 2º: “A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”.

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

O requisito da subordinação para Silva (2010, p. 21) é o princípio norteador para a caracterização das relações empregatícias, já que em diversos casos em que há a perene dúvida na existência da relação *jus-laboral*, é constatada a subordinação quando se observa quem determina o *modus operandi* do trabalho a ser feito; quem está submetido ao poder diretivo do empregador, seja para dispensa ou contratação.

Como os serviços prestados nos bancos são de alta complexidade tecnológica e altas responsabilidades, muitos empregados detêm cargos de chefia. Essas manobras são realizadas para se garantir bons salários, porém com certa redução de direitos trabalhistas como a observância da jornada de trabalho e seus reflexos em horas extraordinárias etc.

Um outro requisito importante é o da onerosidade, sendo por obviedade

empregado aquele que pelos serviços prestados à instituição financeira receba um salário previamente determinado e que os riscos do negócio são do empregador, já que não há cabimento transpassar esse ônus para a parte hipossuficiente da relação.

Com base nesses apontamentos, compreende-se que bancário é o trabalhador que presta serviços não eventuais a um banco, respeitando as ordens diretivas e recebendo para isso um salário sem participar do risco do negócio.

4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHADOR BANCÁRIO

Elaboradas as devidas considerações iniciais acerca da conceituação e as respectivas evoluções históricas dos elementos que circundam os objetos em análise nesta monografia, neste capítulo serão abordados os aspectos mais pujantes que envolvem o meio ambiente do trabalho bancário e suas relações com a qualidade de vida dos indivíduos que compõem a relação.

Para a preservação da integridade da saúde do trabalhador no meio ambiente do trabalho é necessário que sejam respeitadas as regras de engenharia e medicina do trabalho, como por exemplo, as Normas Regulamentadoras – NR expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo a maioria para preservar a integridade física dos trabalhadores, bem como respeitada a sua integridade psíquica.

O ramo dos trabalhadores bancários talvez no Brasil seja uma das classes mais estudadas e com grande atuação dos seus trabalhadores nas campanhas sindicais em nível nacional, pois é notório que a força sindical da categoria é muito forte, lutando por locais de trabalho adequados, proteção contra opressões dos gestores, melhores benefícios e reposições salariais, entre centenas de outras reivindicações.

Nos diversos trabalhos científicos que encontramos no transcorrer da pesquisa, é possível observar que, em sua maioria, estão voltados ao estudo de como o trabalho que realizam se relaciona com suas condições de vida e saúde. Isto, se deve ao fato de que diversas adversidades patológicas sofridas pelos bancários não possuem causa direta com o desgaste físico, mas sim, com as transgressões psíquicas que ao longo de sua carreira vão sofrendo, e vão se tornando graves, tanto para a saúde mental quanto para a sua integridade.

Como no meio ambiente do trabalho há uma interdisciplinaridade de áreas envolvidas, se fez necessário abordar no transcorrer das pesquisas o embasamento legal, sem olvidar das pertinentes considerações dos profissionais da saúde, como é o caso dos médicos e dos psicólogos. Conforme Andreia Andrade Stranguetti (2010, p. 1), de nada serviria falar das relações da ambiência laboral se

não fosse observada a ciência interdisciplinar que integra diversas especialidades da medicina e da psicologia para se estudar os efeitos de fatores sociais e psicológicos sobre processos orgânicos do corpo e sobre o bem-estar dos trabalhadores bancários.

Essa ciência é denominada de psicossomática e, segundo a psicóloga, Stranguetti (2010, p. 1), pode ser assim compreendida:

A palavra psicossomática, na visão dos profissionais de saúde que compreendem o ser humano de forma integral, não pode ser compreendida como um adjetivo para alguns tipos de sintomas, pois tanto a medicina quanto a psicologia estão percebendo que não existe separação entre mente, corpo, alma e espírito que transitam nos contextos sociais, familiares, profissionais e relacionais. Então, psicossomática é uma palavra substantiva que pode ser empregada para qualquer tipo de sintoma, seja ele físico, emocional, psíquico, espiritual, profissional, relacional, comportamental, social ou familiar.

Para Spinelli (2010, p. 1), o surgimento da psicossomática ocorreu da seguinte maneira:

O movimento psicossomático surgiu na década de sessenta no Brasil, no período em que se estabelecia a "Revolução dos Corpos" na Psicologia e na Medicina buscava-se respostas para entender melhor as doenças funcionais que não tinham explicação médica, numa tentativa de integrar o corpo e a mente. A era da transgressão começava na Europa e explodia em todos os continentes, pois a população de todos os países queria mudanças na forma de viver e de ser. Para promover mudanças, as transgressões eram necessárias, pois se buscava a liberdade de direitos e melhores dias. A Psicossomática surgiu então para proporcionar um entendimento melhor do ser humano, pois acreditava-se que tratar de uma única parte do indivíduo era uma forma reducionista e incompleta de atuação.

A psicossomática apresenta tamanha importância que atualmente, no estado de São Paulo, há uma regional da Associação Brasileira de Medicina Psicossomática – ABMP, que no ano de 2011 irá completar 45 anos de existência, estudo, audácia, perseverança, e muito trabalho para o desenvolvimento dessa ciência.

Pode até parecer estranho a constatação de que o serviço bancário é de tamanha repercussão negativa à integridade de seus trabalhadores, pois em uma

unidade bancária são fascinantes os sinais do poderio econômico ostentados e alta tecnologia disponível com equipamentos novos, limpeza impecável da unidade bancária, elevadores, portas automáticas, terminais de auto-atendimento com biometria, alta segurança, ambientes com decoração estilizada, ar refrigerado, trabalhadores bem vestidos, com nível escolar razoável, dinâmicos, que possuem boa expressão vocabular, e geralmente, possuem boa aparência física, apesar desse aspecto ser discriminatório.

É necessário constatar ainda que a categoria dos bancários possui a jornada de trabalho de 6 horas, isso em decorrência das reivindicações sindicais da época que já tinham “constatado” o quão gravosa podia ser a jornada de trabalho de longa duração na categoria, porém neste ponto é necessário fazer-se uma constatação do nosso artigo 224 da CLT, pois há inúmeras interpretações ilegais dessa regra.

Redação original promulgada em 01/05/1943:

[...] Art. 224. **Para os empregados em Bancos e casas bancárias será de seis horas por dia** ou trinta e seis horas semanais a duração normal de trabalho, **excetuados os que exercerem as funções de direção, gerência**, fiscalização, chefes e ajudantes de secção e equivalentes, ou desempenharem outros cargos de confiança, todos com vencimentos superiores aos dos postos efetivos.

Parágrafo único. A duração normal de trabalho estabelecida neste artigo ficará sempre compreendida entre às oito e às vinte horas. (g.n.)

É importante frisar que a jornada reduzida está na CLT desde 1943 e não foi modificada em uma reforma posterior. Isso apenas corrobora que a atuação sindical em favor da classe é bem prestigiada, porém muito combatente e combatida, e deveria servir de exemplo para que os outros sindicatos viessem a proteger a qualidade de vida no ambiente de trabalho e velar pelos interesses dos membros da categoria que representam.

Agora vejamos a redação atual do artigo em análise depois de quatro reformas, em 1952, 1967, 1969 e 1985, a saber:

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

§ 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.

§ 2º - **As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.** (grifos nossos)

Com base nesses apontamentos, pode-se entender que a irregularidade ocorre quando os bancos atribuem funções nominalmente gerenciais a diversos empregados para que estes estejam sob a égide do § 2º do art. 224 da CLT, pois desta forma esses trabalhadores poderiam exceder a jornada de em mais de duas horas sem que houvesse a correspondente contraprestação pecuniária pela jornada extraordinária. A ilegalidade existente no caso é que a nomenclatura não corresponde à função realmente exercida. Em casos extremos, os bancos interpretam o § 2º do art. 224 da CLT como se fosse o Inciso II do art. 62 da CLT, e aí, os excessos são ainda maiores, com jornadas de dez horas diárias e até mais.

Eis a dicção do artigo 62 da CLT:

Art. 62 - **Não são abrangidos** pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - **os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.** (g.n.)

Deve ser destacado que o caput do art. 62 quando diz “regime previsto neste capítulo” está asseverando uma exceção a regra geral contida no art. 58 da CLT, que trata da jornada de 8 horas e, como tal, deve ser interpretada restritivamente, pois é forma de cerceamento de direitos trabalhistas. Neste inciso a figura do gerente bancário que está realmente enquadrado na regra do inciso II do art.

62 da CLT é apenas o gerente geral da agência, o detentor do cargo de gestão, e não todos os empregados que possuem algum cargo nominalmente gerencial na unidade de trabalho, pois este será considerado detentor de “cargo de confiança” e aquele, “cargo de gestão”.

Os bancos nominalmente atribuem cargos de confiança de gerentes, supervisores, coordenadores, e outras diversas variações nominais com jornadas de trabalhos de 8 horas. É importante frisar que na prática a jornada é no mínimo de 8 horas e não de 8 horas no total, e estes empregados por serem considerados “gestores” não precisam marcar o ponto e, por incrível que pareça, esses gestores não se opõem à não marcação do ponto, pois taxam que o registro da jornada é destinada aos subordinados, entendendo estes como sendo os empregados sem cargo de confiança, e não aos demais empregados de uma agência, pois eles acreditam que são os “gestores” que a CLT excetua no inciso II do art. 62.

Dessa forma, os bancos terão diversos empregados altamente qualificados para prospectar clientes, captar novos recursos, conceder créditos ao mercado sem desprezar o atendimento diário dos clientes atuais, até que cumpram suas metas desafiadoras e alcancem a rentabilidade esperada para a sua unidade, sem que haja qualquer pagamento pelo trabalho extraordinário.

Acerca desses temas o Tribunal Superior do Trabalho – TST está posicionado da seguinte maneira sobre o “cargo de confiança” e “cargo de gestão” do bancário, figura do art. 224 § 2º e 62, II ambos da CLT:

SUM-102 BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (incorporadas as Súmulas n.ºs 166, 204 e 232 e as Orientações Jurisprudenciais n.ºs 15, 222 e 288 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula n.º 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula n.º 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no

período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão-somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994) (g.n.)

E na súmula 287:

SUM-287 JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO
(nova redação) -Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT. (grifos nossos)

Neste contexto o TST deixa claro que os cargos de gerentes bancários subordinados, são denominados “cargo de confiança” e possuem a jornada estendida para 8 horas desde que a remuneração tenha o acréscimo necessário e regidos pelo § 2º do art. 224 da CLT. Já o gerente geral, entenda-se aquele empregado que no mesmo local de trabalho não tenha que prestar esclarecimentos a nenhum outro empregado, é considerado como detentor de “cargo de gestão” e regido pelo inciso II do art. 62 da CLT.

Na época da elaboração da CLT, segundo Glina e Rocha (2010, p. 273), as doenças que mais afetavam a categoria dos bancários eram a tuberculose e a chamada “psiconeurose bancária”. A tuberculose era descrita na imprensa como

decorrentes das desfavoráveis circunstâncias em que trabalhavam quanto a sítios contaminadores, horários apertados, alimentação insuficiente; já a psicose bancária afeta as funções do cérebro, dando fraqueza, dificuldade de concentrar a atenção, dor de cabeça e irritabilidade. Surgem insônias e as fobias de várias espécies, ou seja, o medo de comer alimentos comuns e a aversão a muita coisa mais, que até aí a vítima do mal costumava fazer sem nada sentir. O sintoma que domina é a angústia ou excesso de escrúpulo.

Atualmente, conforme Glina e Rocha (2010, p. 273-274), os principais problemas de saúde são de coluna e de varizes (decorrentes do trabalho sedentário, sentado ou em pé), os distúrbios conhecidos como “psicossomáticos”, acometendo em especial os aparelhos gastrintestinal (gastrite, úlcera gastroduodenal etc.) e cardiocirculatório (hipertensão arterial), e outros problemas psicoemocionais decorrentes do “estresse”. Aliás, “ser estressado” parece ser uma condição que muitas vezes integra a própria noção do que é “ser bancário”, tornando-o natural e inevitável, como característica de sua identidade profissional. O bancário estressado é um profissional que trabalha muito; o contrário, o bancário não estressado, não deve estar trabalhando. Assim, o estresse não é só visto como necessário para esse trabalho, como saber lidar com ele é uma questão que depende de cada um.

Acerca do estresse no ambiente do trabalhador bancário Glina e Rocha (2010, p. 274) ressalta que evidenciou em suas pesquisas:

Essa naturalização do estresse na categoria dos bancários dificulta muitas das ações para a abordagem desses problemas; ao ser visto como característico do “ser bancário”, oculta-se o fato de ser provocado pelas formas de organização do trabalho. Mas, coincidindo com a identificação desses problemas de saúde dos bancários nas últimas décadas, os bancos estão passando por profundas e rápidas transformações em seus processos de trabalho e produção, iniciadas com a intensificação da racionalização dos procedimentos de trabalho, mecanização e informatização. O auge desse processo foi a reestruturação produtiva do setor, com a redefinição de produtos e áreas de atuação, processos de trabalho, formas de gerenciamento e de contratação das relações de trabalho - o que levou ao enxugamento de cerca de metade dos postos de trabalho nos últimos dez anos.

De acordo com Borges (2010, p. 5), as transformações na tecnologia utilizada nos novos processos de trabalho bancário como, por exemplo, a

informatização e formas de organização laboral, certamente favoreceram para que ocorra o aumento dos denominados distúrbios mentais e psicoemocionais nos bancários, além de também responderem pelo surgimento de um grande número de pessoas com lesão por esforço repetitivo - LER. Porém, esse aumento apenas maximiza a quantidade de famílias que acabam tendo seus planejamentos interrompidos, inclusive com rebaixamento do nível econômico social de todos que dependem do bancário. Esse fato é importante, pois esse indivíduo sai da categoria da População Economicamente Ativa – PEA, muitas vezes o gestor familiar, e ingressa no campo dos “incapazes para o trabalho”, que acabam tendo uma mutilação social pejorativa. Apesar da relevância dessa questão, a mesma não será abordada neste trabalho.

O atual mercado de trabalho continua tendo duas vertentes: uma com vagas diversificadas para um reduzido número de trabalhadores, incentivados e valorizados por sua criatividade, capacidade de planejamento, inovação e liderança; a outra, uma massa de trabalhadores homogeneizados, da qual, sob a aparência de maior participação no processo de trabalho propalada pelas novas formas de gestão da força de trabalho, é exigida uma maior qualificação para a execução de múltiplas tarefas simples, rotineiras e repetitivas (GLINA e ROCHA, 2010 p. 274).

De acordo com Glina e Rocha (2010, p. 275), a frequente implantação de novas tecnologias adotada pelos bancos impõe aos trabalhadores bancários um dinamismo exagerado do *modus operandi*¹ que ocasionam em companhia de outros fatores como atenção, rapidez, destreza e autocontrole emocional os distúrbios psicossomáticos, psicoemocionais, fadigas crônicas e LER:

O caráter da tecnologia automatizada é sua autonomia em processar transformações no objeto de trabalho com a mínima interferência do trabalhador; requer destas principalmente funções de vigilância do processo e rapidez na execução de algumas atividades/movimentos, acompanhando o ritmo imposto pela máquina. Aliás, essa é uma das exigências mais importantes do ponto de vista da sobrecarga quantitativa, consequência do controle da força de trabalho, a fim de que siga um ritmo condizente com o aumento da produtividade. Apesar de ainda existirem em um número expressivo, gradativamente os gerentes vão perdendo espaço no controle sobre o processo de trabalho e, mais especificamente, sobre a força de trabalho. Essa função passa a ser exercida por outros elementos do processo, seja a cadência da

¹ **Tradução livre:** modo de operação ou modo de executar uma atividade.

máquina, seja a pressão da clientela do setor de serviços, que através de longas filas, espera maior rapidez de processamento.

Então, constituem novas exigências: atenção, destreza, rapidez de execução e de adaptação (no caso, por exemplo, de caixas bancários que diariamente precisam incorporar novas normas de serviço, acompanhando mudanças nas políticas governamentais), autocontrole emocional. Este último adquire o caráter de verdadeira repressão sobre impulsos e movimentos mais espontâneos, que certamente levariam ao abandono do trabalho. Essas novas exigências que compõem a carga de trabalho dos processos repetitivos se expressarão no perfil patológico dos trabalhadores neles inseridos, em que se observa um predomínio dos distúrbios psicoemocionais e psicossomáticos, da fadiga crônica e, nos últimos anos, da LER.

Segundo Borges (2010 p. 5), as lesões por esforços repetitivos constituem, atualmente, uma das principais causas de afastamento por doença relacionada ao trabalho, não só no Brasil. Nos últimos 20 a 30 anos, essas lesões geraram preocupação em diferentes regiões do mundo e são associadas à implementações de novas tecnologias de equipamentos – particularmente da automação e informática – e de novas formas de organização do trabalho. Entretanto, o reconhecimento das LER não se deu a partir do conhecimento medido, pego na contramão pelo desenvolvimento da tecnologia diagnóstica e pela formação profissional, que priorizam os fenômenos orgânicos objetivos e não têm recursos para avaliar disfunções não orgânicas, desconsiderando e desconfiando do preceito básico da atenção médica – a queixa de quem padece de uma dor. Ao contrário, o reconhecimento foi resultado de lutas dos próprios trabalhadores e seus sindicatos, no embate com outras forças sociais. Mais uma vez resta demonstrado o importante papel desempenhado pelos sindicatos na luta pelos direitos dos trabalhadores.

O conceito de LER Segundo Glina e Rocha (2010, p. 276) é:

No Brasil, o termo consagrado foi lesões por esforços repetitivos. Sob o termo LER, agrupou-se um conjunto de diferentes afecções, acometendo músculos, tendões, sinóvias, articulações, vasos e nervos, atingindo os membros superiores, ombros e/ou região cervical de trabalhadores submetidos ao estresse e ao trabalho manual repetitivo com uso de força muscular intensa e posturas estáticas e/ou inadequadas prolongadas. Mais recentemente, alguns atores sociais (particularmente o Instituto Nacional de Seguridade Social e setores médicos) propõem a substituição do termo LER por “ distúrbios osteomusculares relacionadas ao trabalho” (DORT), com base no termo em inglês work-related musculoskeletal disorders².

² Tradução livre: Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho

Para Willis, a emergência das LER como epidemia nos tempos atuais decorreria das condições geradas pelas relações sociais de trabalho. O permanente nível acentuado de desemprego levou à diminuição da rotatividade nas empresas, “fixando” o trabalhador. Dessa forma, a demissão voluntária e a posterior procura de outro emprego - que constituía um mecanismo de regulação e proteção do trabalhador (de seu corpo e sua mente) perante as condições penosas do trabalho em processos repetitivos - não podem mais ser acionadas. Mesmo quando a demissão voluntária é possível, os empregos disponíveis serão semelhantes (com tarefas esvaziadas e repetitivas), dada a vasta penetração dos processos automatizados/informatizados nos diferentes domínios da produção.

De acordo com Borges (2010, p. 5-7), a origem da LER vai além da percepção físico-mecânico. A natureza da LER não pode ser reduzida a essa dimensão e é necessário considerar também os aspectos psicoemocionais, principalmente aqueles relacionados à produção da subjetividade dos trabalhadores nesses processos de trabalho. A subjetividade produzida não consegue lidar adequadamente com conflitos entre necessidades existenciais (materiais e psicoemocionais) e exigências do trabalho, estas profundamente despersonalizantes. Diante da meta de qualidade e competência a impossibilidade do autocontrole emocional e a não realização dos objetivos de produção marcam um número crescente de trabalhadores com valores negativos, identificados como folgados ou, no mínimo, como fragilizados e incapacitados para o trabalho (doentes ou não). Essas concepções demonstram que a fragmentação do trabalho na organização taylorista de produção significou o desmonte da subjetividade ligada à ideia de coletividade como solidariedade.

Chamados no trabalho a responder individualmente com suas habilidades, viram-se reduzidos à realização de tarefas simplificadas e comparáveis com o processamento da máquina (mais rápidas e eficientes, menos sujeitas a erros). Inferiorizados em relação às máquinas, uma nova subjetividade coletiva é engendrada, tendo por princípio a oposição e a competição entre os trabalhadores. Com isto, perdem a condição de se verem com características que os identifiquem mutuamente. E, nessa perspectiva, torna-se pouco visível o caráter social e histórico do trabalho, dimensão que possibilita entender as LER como determinadas pelas relações de trabalho e atuais formas de organização do trabalho.

Desta forma, é necessário conceber primeiramente que as lesões por esforços repetitivos sejam tratadas por uma equipe de profissionais da saúde, sejam médicos, fisioterapeutas e psicólogos, segundo que o meio ambiente do trabalho possui influência direta na prevenção dessas moléstias, conforme destacado nas palavras de Glina e Rocha (2010, p. 277):

Lima reconhece a presença de fatores psicológicos na gênese das LER, mas, em seus estudos contrapõe-se à visão reducionista e especulativa dos modelos em que prevalece o determinismo intra-psíquico, pois excluem as dimensões histórica, social e mesmo biológica. Na tentativa de romper com a via especulativa, propõe compreender a atividade real de trabalho, trazendo à tona a vivência cotidiana dos trabalhadores e suas relações concretas de trabalho. Como estratégia de análise, busca verificar a forma pela qual os fatores psicológicos atuam no desenvolvimento da doença ou, mais especificamente, quais seriam os “elementos mediadores” que permitiriam compreender a ação desses fatores. O elemento mediador mais importante analisado por essa autora foi a “auto-aceleração”, considerando sua origem associada não apenas ao conteúdo repetitivo das tarefas, mas, também a três outros elementos: a gerência, a busca de reconhecimento e as exigências de colegas.

Já o entendimento de Borges (2010, p. 7), é contrário à visão que reduz a origem das LER como “psicológica”, pois de acordo com o mesmo, Sato (1993, p. 64), realizou uma reflexão em que destaca o componente moral/ideológico que frequentemente lhes subjaz, imputando ao lesionado caracteres de fraqueza pessoal, preguiça, fingimento ou de que a sintomatologia depende da sua própria vontade. Tal apontamento também é salientado por Glina e Rocha (2010, p. 277-278):

Por fim, uma importante visão a ser considerada é a desenvolvida pela escola escandinava do estresse. Theörell discute a importância dos fatores psicossociais na patogênese de sintomas locomotores, destacando três caminhos explicativos que, entretanto, operam concomitantemente. No primeiro deles, parte da constatação de que estados emocionais diferentes levam também a uma percepção diferente sobre a experiência sensorial motora. Isto é, no caso dos sintomas locomotores, a “percepção da perda de controle sobre a dor” influi na interpretação que o indivíduo dá ao que sente. O segundo caminho mostra como os processos fisiológicos (como as condições metabólicas pós-estresse) influenciam as condições objetivas do sistema locomotor - no caso, aumentando o limite para aparecimento de condições patológicas. E, por último, discute como os processos fisiológicos influem no limite de percepção específico seu limiar, ao passo que o estresse agudo o aumenta.

Assim, são vários os aportes que mostram a relevância do psiquismo - em suas dimensões cognitivas e afetivas - para o surgimento das LER. Certamente, muitos estudos ainda se fazem necessários para compreender com maior clareza a complexidade dessa relação. No atual estágio do conhecimento, parece que as LER são mais bem entendidas em um referencial que inclua o processo psicofísico em trabalhadores, mecanismo que busca adequar a existência das LER (disponibilidade e limites biospsíquicos, projetos, expectativas etc.) às possibilidades e necessidades determinadas pelas relações de trabalho e pelas formas particulares de organização do trabalho.

Segundo o Ministério da Saúde do Brasil (2005, p. 6), o diagnóstico de LER é:

No caso de LER/DORT, o quadro clínico é heterogêneo, com múltiplas faces. A relação causa-efeito não é direta. Vários fatores laborais e extra laborais concorrem para a sua ocorrência, sendo obrigatório investigar-se cuidadosamente. Uma analogia pode ser feita com fatores que contribuem para a existência de arteriosclerose. Sabemos que há vários, porém determinar qual ou quais fatores foram mais importantes na produção da arteriosclerose de determinada população ou pessoa merece estudo cuidadoso.

De certa forma, a posição do governo é mais cautelosa, até porque o mesmo fornece parâmetro para os benefícios por incapacidade laborativa oriunda de LER, e que gera uma responsabilidade pecuniária estatal. Porém, é válido destacar neste conceito que este posicionamento pode ser compreendido como uma ratificação de que as lesões por esforço repetitivos são efetivamente psicossomáticas.

Outro aspecto que o governo se posicionou por intermédio do Ministério da Saúde do Brasil (2005, p. 45) foi no quesito da prevenção da LER/DORT, pois bem considerou que como são decorrentes de eventos multifacetados, necessariamente precisam de prevenções de vários profissionais como, por exemplo, engenheiros do trabalho, médicos do trabalho, psicólogos, fisioterapeutas, e etc:

As LER/DORT resultam da super-utilização do sistema músculo-esquelético, instalando-se progressivamente no trabalhador sujeito a fatores de risco técnico-organizacionais. Ao se compreender os mecanismos dessa multi-causalidade, percebe-se a necessidade da abordagem global para se prevenir as LER/DORT.

A abordagem global preventiva das LER/DORT deve avaliar todos os elementos do sistema de trabalho: o indivíduo, os aspectos técnicos do

trabalho, ambiente físico e social, a organização do trabalho e as características da tarefa.

No centro deste sistema está o ser humano influenciado pelos elementos da atividade laboral, isto é, o conjunto de ações e gestos que definem a tarefa a executar.

Ao conhecer os mecanismos fisiológicos e psicológicos do ser humano, podemos entender que distúrbios de saúde podem surgir quando limites são ultrapassados, como ocorrem no caso de trabalhos repetitivos e/ou posturas estáticas prolongadas.

Diante de tantas evidências que conceituam os aspectos da LER como sendo oriunda de um local de trabalho danoso, se faz necessário expor os principais resultados de uma pesquisa médica realizada por Borges (2010, p. 12) que se aprofundou no estudo das relações entre LER e saúde mental, realizando uma pesquisa com caixas de um banco estatal na cidade de Vitória/ES. As principais características sociodemográficas dos caixas bancários dos que compuseram o estudo de Borges (2010, p. 12) são apresentadas na Tabela 1.

Características	Unidade de Referência	Valores Identificados	Desvio Padrão
Média de idade	Anos	35	4,5
Proporção de mulheres	-	60%	-
Proporção de casados	-	71%	-
Proporção de grupo racial branco	-	83,6%	-
Proporção de curso universitário completo	-	70%*	-
Proporção de migrantes de outros estados ou do interior do estado	-	70%	-
Proporção de migrantes da zona rural	-	23%	-
Média de tempo de emprego no banco	Anos	11	4,5
Média de tempo de trabalho na função atual	Anos	7	4
Média salarial (Salários mínimos)	-	11,3	-

* Outros 17% referiram curso superior incompleto

Tabela 1 – Características sociodemográficas dos caixas bancários.

Fonte: Adaptado de Borges (2010, p. 12)

Com base nos dados apontados na Tabela 1 é possível compreender que os caixas bancários são compostos na maioria por mulheres do grupo racial branca, com alto nível de escolaridade, casadas, e com salários medianos. Para os especialistas estas características acrescidas da média de tempo de emprego e função indicam estabilidade e possibilidade de ascensão profissional, ou nas palavras de Borges (2010, p. 13): “esses empregados vivem no temor de não encontrar outro emprego que ofereça, no mínimo, as condições salariais atuais”.

Nesse mesmo estudo Borges (2010, p.13) também aponta as principais características da organização do trabalho, a saber:

Características	Valores Identificados	Desvio Padrão
Média de horas da jornada de trabalho	7 horas	0,8
Proporção de caixas que relataram ter no máximo 30 minutos para alimentação	71%	-
Proporção de caixas que relataram nunca terem outras pausas durante a jornada de trabalho	50%	-
Proporção de caixas que consideram as pausas insuficientes para se recuperarem da fadiga da jornada	60%	-

Tabela 2 – Principais Características da Organização do Trabalho.

Fonte: Adaptado de Borges (2010, p. 13)

Na Tabela 2 é apresentado que, embora exista a previsão que a jornada do bancário é de 6 horas, nada é respeitado pelos bancos no quesito aos direitos dos trabalhadores, pois nem o intervalo para repouso e para recuperação das forças para voltar ao trabalho é concedido, muito menos o direito de o empregado alimentar-se. Ainda nesse mesmo estudo, foi identificada a frequência das situações consideradas

fontes de tensão e cansaço nos caixas efetivos e eventuais, conforme exposto na Tabela 3:

Características	Caixas Efetivos	Caixas Eventuais
Inadequação e desconforto no posto de trabalho	81,6%	57,4%
Responsabilidade muito grande no trabalho	77,8%	59,1%
Má remuneração pelo trabalho realizado	57,6%	72,2%
Pressão da população usuária do serviço	69,0%	48,7%
Prolongamento da jornada de trabalho	60,8%	47,0%
Ritmo de trabalho muito acelerado	55,1%	42,6%
Improvisação no desenvolvimento das tarefas	24,7%	39,1%
Treinamentos inadequados para a função	18,4%	46,1%

Tabela 3 - Frequência das situações consideradas fontes de tensão e cansaço no trabalho entre caixas efetivos e eventuais.

Fonte: Adaptado de Borges (2010, p. 14)

É importante frisar a diferença entre o caixa efetivo e o caixa eventual: este não atua exclusivamente na função de caixa, pois desempenha outras funções dentro na agência; já o efetivo é exclusivo do caixa.

Feitas as considerações acerca do respeito às pausas regulamentadas mínimas que não são observadas pelos caixas bancários, como se constata ainda na Tabela 3, quase a maioria dos trabalhadores reclamam do mobiliário inadequado, visto que, em grande parte dos casos eles são padronizados, porém anti-ergonômicos. Conseqüentemente, como muito bem identifica Borges (2010, p. 16), tais aspectos influenciam no estado emocional dos caixas bancários ao sair do trabalho conforme apresentados na Tabela 4:

Sentiam ao Sair do Serviço	Número de Pessoas
Bem	18
Normal	6
Feliz	4
Realizado/satisfeito/dever cumprido	8
Livre	1
Aliviado	11
Cansado/muito cansado	164
Acabado/destruído/triturado/morto	6
Exausto	21
Esgotado/estafado/extenuado/exaurido	13
Dores no corpo	18
Estressado	25
Tenso	9
Cansaço/desgaste mental	6
Cabeça vazia/quente/cansada	3
Desanimado/desmotivado/desestimulado	13
Deprimido/vazio/vontade de sumir/indisposto	4
Chateado/aborrecido/frustrado/insatisfeito/sensação de improdutivo	6
Irritado/mau humor	5

Tabela 4 - Distribuição das respostas sobre como os caixas bancários se sentiam ao sair do trabalho.

Fonte: Adaptado de Borges (2010, p. 16).

Essa tabela demonstra como os caixas bancários se sentiam quando acabava o expediente. Com base nos dados apontados na Tabela 4 é possível destacar que a maioria dos empregados saem do seu local de trabalho cansados ou muito cansados. Em decorrência disso, 84% dos caixas responderam que possuem falta de disposição para estudar ou divertir-se após a jornada de trabalho, sentindo somente necessidade de descansar. Borges (2010, p. 22) também apontou os principais problemas de saúde que necessitaram de consultas médicas nos últimos seis meses, a saber:

Problemas de Saúde*	Frequência	Porcentagem
Problemas osteoarticulares	113	72,9
LER, tendinite, tenossinovite, dores nas mãos, braços, ombros ou pescoço	65	-
Dores na coluna, costas ou região lombar	37	-
Outros	11	-
Transtornos mentais	52	33,5
Estresse, tensão nervosa	25	-
Depressão, variação do humor, vontade de morrer, desânimo, angústia	13	-
Distúrbio emocional, nervosismo, insônia	7	-
Cansaço, estafa ou esgotamento nervoso	6	-
Alcoolismo	1	-
Dores de cabeça, enxaqueca	35	22,5
Problemas de vias aéreas superiores (inflamação de garganta, faringite, gripe, rinite, otite, sinusite)	25	16,1
Estafa, cansaço, dores no corpo, dores musculares	12	7,7
Problemas gastrintestinais	23	14,8
Gastrite	10	-
Úlcera, dor de estômago	3	-
Refluxo esofágico	4	-
Outros	6	-
Problemas Cardiovasculares	21	13,5
Pressão alta, tonturas, pressão baixa, taquicardia	13	-
Varizes, hemorróidas	8	-

Tabela 5 - Distribuição dos problemas de saúde que necessitaram consulta médica nos últimos seis meses.

Fonte: Adaptado de Borges (2010, p. 22).

De certa forma, o perfil de doenças apresentado na Tabela 5 ressalta o caráter do desgaste desses trabalhadores, sobressaindo-se os sintomas e distúrbios associados à fadiga crônica, ao comprometimento osteomuscular e à esfera psicoemocional. Ainda com base nesses dados, é válido destacar que cerca de 94% dos caixas efetivos responderam afirmativamente à pergunta sobre se o seu trabalho poderia prejudicar a saúde, e que desses, 155 empregados necessitaram realizar alguma consulta médica nos últimos seis meses antes da pesquisa e 47% tiveram que se afastar do trabalho para tratamento.

Dos problemas de saúde que levaram a esses afastamentos do trabalho, destacam-se os distúrbios osteomusculares (LER e dor na coluna), e de acordo com Glina e Rocha (2010, p. 293):

[...] os transtornos mentais não contribuem para os afastamentos do trabalho na mesma proporção. Mais que apenas um indicador de gravidade dos problemas de saúde, esse dado pode expressar a falta de reconhecimento da relação desses problemas com o trabalho. Por serem mais associados a problemas pessoais externos ao trabalho, esses distúrbios não levariam à conduta do afastamento, significando algo que deve ser tratado de forma independente ao trabalho.

De maneira conclusiva, com base na sua pesquisa, Borges (2010, p. 26-28) apresentou os seguintes apontamentos:

Os resultados desta pesquisa permitiram correlacionar aspectos do trabalho de caixa bancário indicativos de sobrecarga quantitativa (ritmo de trabalho acelerado, grande volume de trabalho, jornada extensa, ausência ou pausas insuficientes etc.) à ocorrência de distúrbios psicoemocionais e LER. Esses dados vêm ao encontro de outros estudos que apontaram esses distúrbios como os principais componentes do perfil de morbidade dessa categoria de trabalhadores, juntamente com outros distúrbios reveladores do desgaste propiciado por esse trabalho, da espoliação da força física e capacidade mental, além da expropriação do estímulo e da motivação para a vida fora do trabalho.

Mas, além de identificar os altos índices desses distúrbios e mostrar a força da relação entre eles, propuseram-se novos ângulos de análise para a sua compreensão. A partir desses ângulos, mostrou-se a importância da forma de sociabilidade no trabalho para a determinação das LER e dos distúrbios psicoemocionais, ao diminuir as possibilidades de sobrevivência fora dos parâmetros coletivos, orquestrados para que os caixas acelerem seu ritmo de trabalho. Foi observado como a organização laboral aprimorou a estratégia de divisão do trabalho, de maneira a cooptar os caixas para um projeto de vida seguro no futuro abandonando-os no meio do caminho e não garantindo a sobrevivência de todos. Essa tática leva a sentimentos de injustiça, frustração, falta de perspectiva profissional (dada a especificidade desse trabalho), impotência, resignação e sujeição a condições de trabalho bastante desgastantes.

A divisão do trabalho ocorre desde a entrada no banco, quando, ao prestarem um concurso público e obterem o reconhecimento social de sua competência, os profissionais distinguem-se daqueles que não passaram no concurso. Daí, segue-se a tentativa de ingressar no plano de carreiras comissionadas - uma das quais é a de caixa -, sendo indicado pelo gerente, realizando treinamento teórico-prático específico e aguardando o ingresso no cargo, primeiro como caixa eventual e, depois, como efetivo. Além disso, uma outra forma de divisão entre os diferentes postos de trabalho (geral, cheque especial, clientes VIP etc.) diferencia e discrimina os caixas, expondo-os a diferentes condições de trabalho.

A sociabilidade no trabalho é marcada pela divisão do trabalho. Em uma estrutura de autonomia relativa, prepondera a avaliação exterior da gerência sobre o mérito e a eficiência de trabalho de cada caixa. A busca de reconhecimento e valorização da gerência/empresa estimula o

individualismo e a competitividade, opondo os profissionais uns aos outros e dificultando a realização do trabalho, que, como muitos afirmaram, depende de colegas e chefias. Essa forma de divisão e organização do trabalho controla os trabalhadores por meio da ameaça de exclusão e da falta de reconhecimento e valorização. E, ao final, o objetivo de aumento do ritmo de trabalho é atingido.

Um outro ponto a ser destacado desta pesquisa é a metodologia utilizada. Todo objeto de estudo é complexo e necessita de diferentes métodos que evidenciem suas conexões. A utilização da triangulação metodológica foi bastante apropriada no levantamento dos indicadores (quantitativos e qualitativos) que possibilitaram uma melhor aproximação do objeto de estudo e análise.

Por fim, os achados e as análises realizados neste estudo com caixas bancários podem contribuir com a proposição de medidas que atenuem ou eliminem as condições de trabalho e de organização laboral identificadas como ruins para essa categoria de trabalhadores, mas que também podem ser estendidas a grande parte dos trabalhadores submetidos a outros processos de trabalho repetitivos.

A pesquisa realizada pelos profissionais da saúde contribuiu de maneira imensurável para que se possa compreender as diversas faces que permeiam questões alheias aos conceitos jurídicos propriamente ditos e, caso haja alguma incongruência de raciocínio, foi tentando acompanhar as linhas de pesquisas dos profissionais de saúde.

É extremamente válido ressaltar também a existência do assédio no meio ambiente do trabalho ou como é conhecida nos países de língua anglo-saxônica: *mobbing*³. De acordo com as pesquisas de Chappell (2003, p. 2):

*Moral harassment also points to sexism in the organization of work: women are harassed more often than men, and the sectors most affected (public administration, commerce and banking) are characterized by a gender-based division of labour. And moral harassment fosters all sorts of discrimination, whether racial or sexual.*⁴

Chappell (2003, p. 2) trata da violência no local de trabalho, e principalmente sobre o assédio moral e sexual, o mesmo frisa que o setor bancário é uma categoria mais atingida por essa conduta.

³ **Tradução livre:** Assédio psicológico.

⁴ **Tradução livre:** O assédio moral também aponta para a discriminação sexual no local de trabalho: as mulheres são assediadas mais frequentemente do que os homens, e os setores mais afetados (administração pública, comércio e bancários) são caracterizados por uma divisão de gênero no trabalho. E o assédio moral favorece todo os tipos de discriminação, seja racial ou sexual.

Além disso, é válido destacar a existência da *International Labour Organization – ILO*⁵, isto é, uma agência internacional que foi criada juntamente com o Tratado de Versailles, em 1919, no final da primeira guerra mundial. A mesma realiza diversas pesquisas acerca da qualidade do meio ambiente do trabalho na Europa⁶.

O Brasil atualmente ratifica esse órgão internacional que combate a violência no ambiente de trabalho. Diante destes postulados, se faz necessário tecer alguns raciocínios acerca do assédio moral no local de trabalho. Guedes (2008, p. 24-25) intitula de “Terror Psicológico no Trabalho” o *mobbing* e diversas outras práticas com a simples finalidade de induzir, fatigar, limitar, aniquilar o livre arbítrio do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho bancário é passível de análise o fato de que sempre há um número reduzido de empregados, como pode ser constatado pelas pesquisas realizadas por Borges (2010, p. 12-22) a respeito desse tema, devido a escassez de empregados e a sobrecarga de trabalho e, segundo Guedes (2008, p. 88-89), as doenças decorrentes da fadiga em jornadas extraordinárias na digitação diante da tela do computador aliados ao temor aterrador da exclusão social, e para forçar a aposentadoria prematura, o assédio moral é utilizado pelos gestores com liberalidade.

De acordo com Guedes (2008, p. 24-25), no ambiente trabalho existe diversas modalidades de assédio, uma delas é o assedio moral de natureza vertical, que é desencadeado pelo empregador e tem por objetivo afastar o empregado que por um motivo ou, por outro, tornou-se indesejado para a organização. São comuns os casos de *mobbing* seguidos do cumprimento de uma sentença de reintegração de emprego. Existe uma jurisprudência, de 1984, do MM Juiz Ronald Amorim, que se observasse os fatos descritos no relatório, hoje seria considerado como assédio moral ou *mobbing*. O caso específico foi publicado em 1988 na obra “Direito ao Trabalho” editado pela LTr resumidamente ocorreu da seguinte maneira, conforme Guedes (2008, p. 25):

O empregado, qualificado como supervisor de produção, reclamou contra a empresa, alegando que vinha no pleno exercício do cargo

⁵ **Tradução livre:** Organização Internacional do Trabalho.

⁶ Maiores informações estão disponíveis no sítio: <http://www.ilo.org>

quando foi surpreendido com seu afastamento das funções e confinado numa sala compelido a ociosidade constrangedora e desarrazoada, persecutória e ilegal. Os fatos narrados pelo reclamante são supervenientes a sentença por força da qual o empregador fora obrigado a reintegrá-lo no emprego; havia, portanto, o desrespeito à coisa julgada.

O juiz proferiu uma decisão inédita para a época: reconheceu a procedência do pedido do autor, determinou que a empresa lhe fornecesse trabalho nas funções antes exercidas, sob pena de ficar o empregado desobrigado do comparecimento ao trabalho, sem prejuízo de remuneração, enquanto perdurasse a negativa do empregador de lhe proporcionar trabalho.

A OIT realiza pesquisas sobre violência no local de trabalho, que tentam abranger as principais categorias dos trabalhadores. *Para alguns especialistas na área esses estudos são considerados como: “O maior já realizado em todo o mundo sobre a violência no local de trabalho” e objetiva conclamar os países membros a adotar pautas de discussão sobre o problema e propor soluções urgentes para aplacar e erradicar em curto prazo esse gravíssimo problema do mundo globalizado. De acordo com Guedes (2010, p. 100-101), há a relação entre os comportamentos violentos, tanto físicos como psicológicos, ressaltando o assédio sexual, a xenofobia, o racismo e o terror psicológico, descrevendo que as condutas violentas mais frequentes são as intimidações, ameaças, ostracismo, mensagens ofensivas, atitudes de agressão, gestos de rudeza no uso dos equipamentos e ferramentas de trabalho, comportamento hostil, linguagem de baixo calão, gritos, indiretas e silêncio depreciativo. A preocupação da OIT é tanto com a violência física quanto com a violência de natureza psicológica, sexual e racial. Com base em fartas estatísticas, afirma que nos últimos anos cresce a violência psicológica e evidenciam-se os seus efeitos nocivos para a saúde e o bem estar dos trabalhadores e da própria organização. Segundo essa entidade, pesquisas levadas a cabo, por exemplo, no Reino Unido, demonstram que 53% dos trabalhadores foram vítimas de coações no trabalho e que 78% foram testemunhas deste tipo de comportamento, que pode afetar seriamente a saúde física e psíquica dos que sofrem. Por fim, é importante ressaltar o fato de que na Suécia foi estimado que esse tipo de violência é a causa de 10% a 15% dos casos de suicídio.*

Conforme Guedes (2008, p. 101), a obra *Violence at Work*⁷, possibilita a percepção de que a violência sistemática contra os trabalhadores possui sua causa no processo de globalização e suas repercussões para a sociedade:

A importância desse documento está no reconhecimento, pela mais importante entidade de proteção do trabalho no mundo, de que a violência sistemática contra trabalhadores tem causa no processo de globalização e suas consequências. A pessoa humana não conta dentro dessa nova racionalidade, por essa razão o debate em torno da emergência de uma nova racionalidade para o Direito do Trabalho passa necessariamente pela reconstrução dos direitos humanos, seguida da redemocratização em âmbito interplanetário das relações econômicas e sociais.

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas transcendem-no, bem como também contribuem para a proliferação de sintomas psicossomáticos, como observa Guedes (2010, p. 107):

[...] também atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e ulcera. Sobre o aparelho respiratório, a queixa mais freqüente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verifica-se ansia, ataques de pânico, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

A vida do bancário como ressaltou Borges (2010, p. 1-29) no ambiente de trabalho é abarrotada com muita pressão psicológica por partes dos gestores, pois o empregador bancário, capitalista e ambicioso, almejando sempre aumentar seu *market-share*⁸ e seus lucros à custa do trabalho de seus trabalhadores, que devem prospectar cada vez mais, em um mesmo espaço de tempo ocasionando o “estresse” que com o tempo esse empregado começa a reclamar mais e mais para seus entes familiares, até em um determinado ponto, isso não o alivia, fazendo com que ele

⁷ Tradução livre: Violência no Trabalho

⁸ Tradução livre: Quota de mercado.

acabe se irritando com muita facilidade gerando conflitos familiares até então não existentes, mas na verdade, não havia motivo para tal atrito. O ponto crucial é que o indivíduo que já está saturado de problemas no trabalho, sempre deve estar preparado para que resolver novos problemas diariamente, seja de consumidores, seja de seu empregador, e muitas vezes por qualquer ato involuntário das pessoas que o cercam é motivo determinante para que o empregado afetado psicologicamente desestabilize-se gerando uma situação desnecessária, que um indivíduo mediano, não cometeria.

De acordo com Guedes (2008, p. 108), os danos psicoemocionais transpassam o meio ambiente do trabalho afetando o indivíduo no relacionamento social:

Os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica. Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O ser humano se identifica pelo trabalho. Na medida em que a vítima sente que esta perdendo seu papel e sua identidade social, que esta perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da auto-estima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial. A crise de relacionamento ocorre tanto na família como na esfera social. A relação familiar arruína-se na medida em que esta é válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família.

A crise de relacionamento é corolário dessa situação de crise existencial: a vítima se torna amarga, lamurienta e desagradável. Ressalta-se que a segurança econômica e a possibilidade de sempre melhorar a renda familiar constituem fator de grande importância na estabilidade emocional e na saúde mental do ser humano. Se isso vem a faltar, o sujeito se desespera, especialmente por não poder mudar a própria situação, razão pela qual a exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico pode conduzi-la não apenas a fazer uso de drogas, especialmente o álcool, e a pensar no suicídio, como também induzi-la ao homicídio. É que, diante do atual quadro econômico, para a vítima que se encontra em avançado quadro de depressão, o desemprego lhe afigura como verdadeira liquidação pessoal.

Esses apontamentos corroboram os dados relacionados pela autora e são condizentes com a realidade. Quando ela trata da “válvula de escape” desse estresse ou assédio, destaca que os homens são mais propícios a recorrerem às drogas do que as mulheres, (GUEDES, 2008, p. 108):

A pesquisa realizada pela médica brasileira Margarida Barreto revelou que 42% das pessoas entrevistadas apresentam histórias severas de humilhação no trabalho. Embora as mulheres, entretanto, que pensam mais em suicídio. Todos os 376 homens entrevistados admitiram que, além de usar drogas, especialmente o álcool, pensaram na possibilidade ou tentaram cometer suicídio. A crise é particularmente grave nos homens, segundo a doutora Margarida, porque eles têm mais dificuldade de expressar emoções. De um grupo de 870 pessoas entrevistadas, 30% passaram a usar drogas incluindo bebidas alcoólicas e drogas pesadas. Nesse caso, os homens foram os mais atingidos. Nos homens é muito comum o desejo de vingança, enquanto as mulheres passam a chorar por tudo.

Observando essa questão pelo ponto de vista de um empresário capitalista, a melhor alternativa é manter o meio ambiente de trabalho decente, pois o que interessa aos empresários é o lucro, isto é, a diferença entre receitas e despesas. Tal perspectiva é apontada por Guedes (2008, p. 108):

Os efeitos perversos do assédio moral não se limitam apenas à pessoa imolada, mas espraiam-se, em termos de custos, para as empresas que respondem pelas consequências diretas da violência no interior do grupo de trabalho. De modo geral, verifica-se que a novel do grupo, uma redução na capacidade produtiva e na eficácia; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo por doenças; tendência do grupo de fazer tempestades em copo d'água, transformando pequenos problemas em gigantescos conflitos; a busca de bodes expiatórios, para mascarar reais problemas e culpados. O aumento dos custos da empresa é determinado pelas faltas por doenças, substituições e despesas com processos judiciais. Está provado que um trabalhador submetido à violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de eficiência e produtividade relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o empregador é de 180% a mais.

Os efeitos indesejáveis das atitudes de determinados empregadores, além de causar danos incalculáveis a qualidade de vida do trabalhador, muitas vezes danos esses irrecuperáveis, também reduzem seus ganhos pecuniários devido a baixa produção ou ao custo elevado com as despesas de pessoal, também oneram os cofres públicos, na verdade a toda sociedade.

Quem paga o salário do incapaz para o trabalho após o 15º dia de afastamento? Quem na maioria dos casos custeia diversos tratamentos de saúde e seus respectivos exames que muitas vezes são caríssimos? E o médico, o psicólogo, o assistente social, os serventuários da justiça, o juiz, os serventuários do Ministério

do Trabalho e Emprego - MTE e do Ministério Público do Trabalho - MPT para analisarem casos que envolvam a ilegalidade no meio ambiente do trabalho? Quem?

É você, serão seus filhos, netos, e quem mais vier, se algo não mudar, as nossas gerações pagarão a conta dos abusados. Não adianta apenas termos as Leis, Normas Regulamentadoras, Resoluções, Portarias, etc., elas precisam ser efetivas, para que possamos, num futuro não muito distante, passar o “bastão” para as próximas gerações com dignidade e orgulho.

De acordo com Guedes (2008, p. 109), os custos extrapolam as partes envolvidas atingindo a coletividade:

Os danos decorrentes da violência moral no trabalho não se limitam nas vítimas e nas empresas. O Estado paga um alto custo tanto no que diz respeito à saúde pública, tanto no que concerne a aposentadorias precoces. É certo que um trabalhador que se aposenta antecipadamente em consequência de violência psicológica sofrida no trabalho, como no caso de abuso moral estratégico, determina um agravamento dos custos para a coletividade em relação a um trabalhador que se aposenta dentro da idade prevista. Na Suécia, onde o problema da violência psicológica foi atentamente estudado, o governo esta em melhores condições de proteger a arrecadação dos excessivos custos das despesas com saúde pública. Em 1994 foi aprovada uma Lei de Reabilitação Profissional, que obriga o empregador a apresentar um plano de reabilitação à Previdência Social. A finalidade dessa lei é transferir os custos da reabilitação à origem, em que as condições ambientais desajustadas causaram os mesmos custos. É uma forma de obrigar as empresas não só a renunciarem às práticas abusivas, como também adotarem medidas de combate à violência psicológica.

Amparados nos estudos de Jacques Delors, ex-presidente da União Européia, e no ensaísta alemão Hans Enzenberger, Alessandro e Renato Gilioli ressaltam com razão que o mobbing não causa apenas dano econômico à coletividade e advertem, com propriedade, que o trabalho é o principal elemento de integração social, mas, na medida em que se desqualifica esse elemento essencial das relações sociais, se favorece a delinquência difusa e a desintegração da comunidade, propiciando uma verdadeira “guerra civil molecular” própria das sociedades que enfrentam ou ignoram uma questão que diz respeito a toda a coletividade e que uma sociedade deve ter coragem de combater.

Não obstante uma variada gama de direitos de créditos dos trabalhadores tenha sido guinada à categoria de direitos fundamentais (C. Federal, art. 7º e incisos), sem a garantia do emprego, todas as normas de proteção, até mesmo aquelas voltadas à proteção de direitos fundamentais, se fragilizam e perdem eficácia.

Segundo Guedes (2008, p. 116-117) existe uma postura no direito comparado que previne os direitos dos hipossuficientes na relação trabalhista, pela aplicação de uma teoria denominada Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais,

que no ordenamento jurídico teria fundamentação com base constitucional no §1º do art. 5º da nossa carta magna.

Essa teoria possibilita que no caso em estudo os trabalhadores bancários poderiam se valer das garantias constitucionais, que geralmente são oponíveis em face do Estado, contra atos praticados por particulares que abusam do poderio que detenham o que, por sua vez, é apontado por Guedes (2008, p. 116 – 117).

A doutrina de *Drittwirkung der Grundrechte*⁹, ou da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nasceu na Alemanha na década de cinquenta, e foi formulada por Hans Carl Nipperdey, juiz e prestigioso especialista em Direito Civil e do Trabalho. A teoria de Nipperdey parte da constatação de que na sociedade moderna determinados grupos dispõem de poder social e econômico capaz de afetar as relações interprivadas e os direitos e interesse essenciais dos indivíduos. A teoria de *Drittwirkung* não apenas recebeu calorosa recepção dos constitucionalistas alemães, como também foi recepcionada pela jurisprudência do Tribunal Federal e do Trabalho daquele país.

Nipperdey distingue na Lei Fundamental daqueles direitos como a liberdade de circulação, de reunião, a inviolabilidade de domicílio, o direito de asilo e autodeterminação dos povos, que vincula tão somente o Estado, mas ressalta a existência de outros preceitos que reconhecem direitos fundamentais e que garante a cada cidadão um status social, uma esfera de liberdade constitucionalmente protegida diante da dos socialmente potentes. Entre esses preceitos, menciona a dignidade humana, o livre desenvolvimento da personalidade, a liberdade de expressão, o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, a proibição de discriminação, a liberdade de consciência, a liberdade de associação e o segredo das comunicações.

Talvez partindo-se da leitura do § 1º do art. 5º da C. Federal, seja adequada a aplicação da teoria da *Drittwirkung*, facultando-se ao trabalhador o direito de se manter no emprego e não ser molestado em sua dignidade. Assim, podendo requerer ao juiz que faça cessar os atos atentatórios ao livre desenvolvimento de sua personalidade no trabalho, dessa forma dar-se-á consistência substancial aos arts. 12 e 21 do atual Código Civil. Afinal, em termos de direitos fundamentais, mais vale prevenir do que reparar.

Segundo Guedes (2008, p. 128-130), o assédio no local de trabalho reúne em si mesmo uma série de prejuízos na esfera existencial da pessoa, tanto podendo ser a causa direta como a causa de graves lesões à saúde da vítima. O rebaixamento de função ou a mortificante inatividade, as salas de confinamento, o desprezo, o assédio sexual, as sanções disciplinares, a revista reiterada, a vigilância

⁹ Tradução livre: Eficácia horizontal dos direitos fundamentais

abusiva, a sujeição humilhante e discriminatória, a solidão proveniente da segregação e do isolamento físico ou decorrente de comportamento indiferente ou de franca rejeição dos colegas, ferem a espontaneidade do indivíduo e atingem a esperança e a alegria de viver, provocando a depressão e o desgaste psicofísico. Esses prejuízos são encarados como no intelecto existencial do empregado e resultando num dano existencial.

Conforme Guedes (2008, p. 128), o conceito de dano existencial é:

[...] dano existencial é o conjunto de repercussões de tipo relacional marcando negativamente a existência mesma do sujeito que é obrigado a renunciar às específicas relações do próprio ser e da própria personalidade. O dano existencial pode decorrer de atos ilícitos que não prejudicam a saúde nem o patrimônio da vítima, mas impedem de continuar a desenvolver uma atividade que lhe de prazer e realização pessoal. No mundo do trabalho essa perda pode decorrer de dispensa injusta, do rebaixamento de função, da obrigação de trabalhar em condições desconfortáveis e inseguras, de preterição na ascensão profissional, e, especialmente, da perda da paz interior decorrente do assédio sexual ou da vexação e humilhação insidiosas próprias do mobbing, ainda que de natureza leve.

Contudo, uma barreira construída pelos contrários à teoria do dano existencial é sua absorção pelo dano moral. Em contrapartida, os defensores da teoria do dano existencial, argumentam que o dano moral deriva de uma conduta de tipo penal relevante, e o dano moral implica sofrimento, resultado de uma grande dor interior, inexplicável do ponto de vista material. Por outro lado, o dano existencial implica um “*não fazer*” e se caracteriza pelo fato de obstaculizar a atividade na qual a pessoa se sente realizada. Guedes (2008, p. 130) segue um posicionamento da Corte Constitucional Italiana favorável à teoria do dano existencial:

[...] Se entendemos que a Constituição é garantia dos valores fundamentais da pessoa humana, as demais normas de tutela dos ainda chamados direitos da personalidade, devem estar em perfeita harmonia com os artigos da Carta fundamental (que tutela referidos direitos), portanto, “devem ser lidos de modo idealmente idôneo a compensar o sacrifício que os mesmos sofrem por causa de ato ilícito”.

Dessa forma, as normas de tutela da responsabilidade civil devem ser interpretadas de modo a abarcar a não apenas o dano patrimonial e moral, mas também todos os danos potencialmente capazes de obstaculizar a atividade realizadora da pessoa humana enquanto pessoa mesma. Em consequência dessa interpretação, surge o dano existencial, como categoria geral do dano não patrimonial.

Nesse capítulo foram abordados assuntos como a psicossomática, os cargos de gestão e de confiança com a jornada de trabalho irregular, o estresse do bancário, o diagnóstico e formas de prevenção da LER, a contextualização do meio ambiente de trabalho dos caixas bancários, o terror psicológico, o *mobbing*, a ILO e seu trabalho *Violence at Work*, a teoria *Drittwirkung der Grundrechte alemã* e por último o dano existencial.

Todos esses temas foram abordados com base na Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, na CLT, nas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho - TST, e em outras diversas obras científicas.

5 POLÍTICA FORMAL E POLÍTICA MATERIAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Nesta posição do trabalho será abordado a questão de como as instituições financeiras mercantilizam sua imagem e como na prática os empregados são tratados, além de frisar qual é o retorno que as normas possuem quando o “mundo dos fatos” chega ao Judiciário.

Como podem ser observado nos, quatro primeiros, anexos estão descritas algumas das políticas formais de recursos humanos ou gestão de pessoas de quatro instituições financeiras com a sociedade brasileira, e nos dez anexos seguintes estão algumas condenações recentes destas mesmas instituições demonstrando o quão fictícia são suas políticas de gerir seus empregados.

Um banco privado como forma de marketing ou política formal, ressaltam que respeitam a diversidade, dignidade do ser humano e melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores, vide Anexo I, porém se observar uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho, conforme Anexo XI, essa mesma instituição foi condenado em mais de 1,3 milhões por discriminação homofóbica. Os anexos X demonstram que essa mesma instituição foi condenado por outro ato atentário à orientação sexual de seus empregados, e o Anexo XII por discriminação de um advogado por racismo.

Outra instituição financeira na mesma linha de raciocínio, primeiramente assevera que valoriza e respeita os direitos de seus empregados, da sociedade e o meio ambiente do trabalho, vide Anexo II, entretanto, observe-se no Anexo XIII que essa mesma empresa foi condenada pelo TST por dano moral coletivo.

O terceiro banco analisado neste ponto se mostra como detentor de uma nova postura que estimula a inovação, o trabalho em equipe, etc, vide Anexo IV, mas, esta mesma empresa, não respeita nem os mais intrínsecos direitos trabalhistas que é o gozo das férias, estas que são imprescindíveis para que os trabalhadores após um longo período de trabalho possam descansar e recuperar suas forças para que possa continuar a trabalhar em outro período, o corpo humano necessita de descanso.

Contudo, esse direito de preservação da vida não lhe foi conferido, conforme anexo IX.

O quarto banco analisado em seu código de ética, conforme Anexo III, expressa que será regida a instituição pelos mais altos critérios de integridade e responsabilidade nos atos de gestão, além de atrair e reter uma competente força de trabalho, porém as condenações demonstram o contrário, no Rio Grande do Sul a instituição foi condenada em mais de 40 milhões por práticas reiteradas de assédio moral, numa Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, conforme pode ser observado a notícia constante no anexo V. No Anexo VI esta instituição financeira foi condenada a pagar indenização por que seu empregado teve LER. Nos Anexos VII e VIII as condenações foram respectivamente por assédio moral no local de trabalho, e por dano moral coletivo.

Não basta fazer propaganda que preconiza pelos direitos dos seus trabalhadores, é necessário que se cumpra. Se tornem efetivas as normas institucionais.

A responsabilidade do empregador bancário nos casos de desrespeito às normas podem ser constatadas em dois períodos: a primeira é no ato do cometimento do ato ilícito para alguns casos quando há a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego ou de forma reativa por intermédio do Poder Judiciário. Porém, acredito que muitos casos de violação de direitos realizados pelos bancos não são levados por diversos fatores. Os que mais restringem essa correspondente proteção do Estado é que quando o empregado é ofendido ele está com seu contrato de trabalho ativo e isso acaba por inibi-lo a interpor uma possível ação. Outro fator negativo é a decadência, pois em decorrência do contrato de trabalho ativo o empregado não pleiteia judicialmente no momento da agressão ele “deixa para depois”, só que esse “depois” faz com que o direito de ingressar com o direito sobre determinado assunto já decaiu.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho no seu limiar teve o propósito de abranger na pesquisa campos de estudos que transcendiam a questão teórica buscando ter um cotejo empírico sobre as questões envolvidas em consonância com a área da saúde, contribuindo para o entendimento da questão da qualidade de vida do trabalhador.

A pesquisa voltou-se ao deslinde das ingerências que permeiam a relação do meio ambiente do trabalhador bancário. Contextualizando a figura do empregador e, evidenciando sua função social na economia, porém sem olvidar da forma como faz para alcançar seus objetivos, que é por meio da exploração exagerada de seus trabalhadores. Se a relação de trabalho por si só se findasse sem efeitos danosos às partes, não haveria percalços no caminho, contudo, o problema não está no fato da empresa auferir seus lucros, mas sim, no fato da sociedade auferir danos decorrentes da busca desenfreada/irresponsável pelo lucro.

As relações jurídicas que permeiam o contrato de trabalho dos empregados bancários, via de regra, são regidos pela CLT e pelas diversas normas jurídicas atinentes a saúde e segurança do trabalho. O ordenamento normativo que envolve as relações trabalhistas é protecionista, demonstrando a intervenção da Republica Federativa Brasileira para equilibrar a relação entre as partes do contrato.

Para preservar a vida do trabalhador bancário existe a necessidade de que o meio em que este empregado preste seus serviços possua um ambiente sadio, livre de contaminações, protegido das adversidades do tempo e de questões que possam por em risco a vida do ser humano, e para preservar a saúde e qualidade de vida do trabalhador também se faz necessário que o meio ambiente da prestação laboral preserve as exigências das normas de medicina e engenharia do trabalho.

Em busca de preservar a qualidade de vida do trabalhador é necessário que determinadas condutas empresariais com intuito de danificar o estado psicológico dos empregados sejam substituídas por modernas práticas de gestão de pessoas, demonstrando que empregados satisfeitos possuem desempenho maior que empregados descontentes. A alternância de gestão dos administradores pode alterar

o ciclo vicioso da má gestão empresarial – empregado desgostoso, empregador descontente e a sociedade recebe o impacto negativo - por um ciclo se torne mais favorável a sociedade que tenha o empregado e empregador satisfeitos.

Levou-se em consideração a dissonância que existe entre a “política formal” e a “política material” da gestão de pessoas evidenciando a necessidade de convergência entre elas.

A perspectiva para o empregado bancário no Brasil é favorável mesmo diante de tantos problemas que existem atualmente, pois se compararmos com o contexto mundial somos uma nação nova, com muitas prerrogativas sociais conquistadas e algumas outras a conquistar. A classe dos bancários no Brasil é considerada uma das mais fortes nas lutas sindicais em prol de seus direitos, e com as negociações coletivas, cada vez mais deverá continuar a proteger seus trabalhadores. Mas, nem todas as questões do meio ambiente do trabalho serão conquistados pelos sindicatos num espaço de tempo razoável cabendo ao legislador e aos agentes públicos velarem pelos direitos dos trabalhadores.

Saúde não se vende!

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ABRÃO, Nelson. **Direito Bancário**. 9. Ed. Ver. ampl. e atual. por Carlos Henrique Abrão. São Paulo. Saraiva, 2005.

ANDRADE, Laura Martins Maia de. **Meio Ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

Barreto, Lauro Muniz. **Direito Bancário**. Ed. Universitária de Direito. São Paulo. 1975.

BORGES, Luiz Henrique. **Trabalho de Caixa Bancário, Saúde Mental e Lesão por Esforço Repetitivo**. São Paulo. Editora Roca, 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Diagnóstico, Tratamento, Reabilitação, Prevenção e Fisiopatologia Das LER/DORT**. Brasília. Editora do Ministério da Saúde. 2005.

BUEN LOZANO, Nestor de. **Derecho del trabajo**. México, Porrúa, 1981

CANO, Wilson. **Introdução à economia: uma abordagem crítica**. São Paulo: Fundação Editora Unesp, 1998.

CHAPPELL, Duncan. MARTINO, Vittorio di. **Violence at work**. Ed. Brookings Institutio. Geneva, 2003:

CUEVA, Mario de la. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. México. Porrúa, 1980.

GLINA, Débora Miriam Raab, ROCHA, Lys Esther. **Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática**. São Paulo. Editora ROCA. 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Pequena história do aproveitamento da força do trabalho humano**. In **Lições de direito alternativo do trabalho**. Org. Edmundo

Lima de Arruda Júnior. São Paulo, Acadêmica, 1993.

INSTITUTO De INVESTIGACIONES JURÍDICAS. **Enciclopedia Jurídica Latinoamericana**. 1ª Ed. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni: Universidad Nacional Autónoma de México, 2006.

MARTÍN MATEO, Ramón. **Derecho Ambiental**. Madri, Instituto de Estudios de Administración Local, 1977.

MARTÍNEZ, Horacio Francisco Maiztegui. 2006, Tomo, VII, p. 420-423

MOLLE, Giacomo. **I Contratti Bancari**. 2ª Ed. Editora Giuffrè. Milão. 1973

OIT. **Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental**. 2009. Disponível em [HTTP://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-pt.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-pt.pdf) Acesso em: 8 mar. 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 5. Ed. Ver. Ampl. e atual. – São Paulo: LTr, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo, LTr, 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo, LTr, 1993.

QUIRINO, Tarcizio Rego; XAVIER, Odiva Silva. **Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa**. In: Revista de Administração, v. 22, n.1. 1987.

RAMAZZINI, Bernadino. **As doenças dos trabalhadores**. São Paulo: Fundacentro, 1992.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 4ª. ed. São Paulo, Saraiva, 1977

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997

ROSEN, George. **Uma história da saúde pública**. Trad. Marcos Fernando da Silva Moreira e José Rubem de Alcântara Bonfim. São Paulo, Hucitec, UNESP e Abrasco, 1994.

ROSSATI, Daniel Horacio. **Derecho Ambiental Constitucional**. Santa Fé, Rubinzal-Cuzoni, Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada**. 43.ed. atual. e ampl. por José Edurado Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo. Ltr, 2010.

SATO, Leny. **A representação social do trabalho penoso**. In: SPINK, Mary Jane. **O Conhecimento no Cotidiano**. São Paulo: Brasiliense, 1993.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol. 1: Parte Geral**. Rio de Janeiro. Elsevier. 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol. 3: Segurança e Medicina do Trabalho, Trabalho da Mulher e do Menor**. Rio de Janeiro. Elsevier. 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol. 4: Livro das Profissões Regulamentadas**. Rio de Janeiro. Elsevier. 2009.

SINGER, Paul. **Curso de Introdução à economia política**. 10ª Ed. – Rio de Janeiro. Editora Forense-Universitária. 1986.

SOMAVÍA, Juan. **Trabajo**. Revista de La OIT, nº. 61. 2007.

SPINELLI, Maria Rosa. **Psicossomática**. Disponível em: <http://www.psicossomatica-sp.org.br/artigos1.html> acesso em 30 de Nov de 2010.

STRANGUETTI, Andreia Andrade. **Psicossomática**. Disponível em: <http://www.psicologaandrea.com.br/3973.html> acesso em 01 de Dez de 2010

TRUEBA URBINA, Alberto, **Nuevo Derecho del Trabajo**. 5ª. Ed. Mexico. Porrúa. 1980.

VOLPI, Sylvia. **Cartas de São Paulo e Buenos Aires**. In: Revista CIPA, v. XX, n. 240, p. 35 nov 1999.

ANEXO I

POLÍTICA DE GERENCIAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA ORGANIZAÇÃO BRADESCO.

Nós acreditamos nas pessoas.

Desde o início de nossas atividades, reconhecemos no valor do desempenho e no potencial realizador das pessoas a base de sustentação dos negócios da Organização Bradesco.

Nossa atuação está inserida e se expande continuamente, por todo o território nacional, ampliando o universo de clientes e parceiros, contemplando uma gama de diversidade que é a própria expressão da estrutura social brasileira.

Acreditamos em nossa capacidade de promover crescimento sustentado, para as pessoas e por meio delas.

Essa é a razão que nos leva a estabelecer, para o gerenciamento e desenvolvimento dos nossos recursos humanos, as premissas:

1. Cumprir todas as exigências, normas regulamentadoras e convenções legais pertinentes às relações e ambiente de trabalho, aplicáveis às nossas atividades;
2. Assumir o compromisso público de defesa e proteção aos Direitos Humanos, Direitos da Criança e Direitos Fundamentais do Trabalho, em alinhamento a Princípios, Padrões e Tratados conclamados nacional e internacionalmente;
3. Respeitar a diversidade e dignidade do ser humano, preservando a individualidade e privacidade, não admitindo a prática de atos discriminatórios de qualquer natureza: no ambiente de trabalho e em todas as nossas relações, com público interno e externo;
4. Assegurar o bom relacionamento entre todos os profissionais da Organização, manter ambiente de trabalho seguro e saudável e propiciar condições para níveis ótimos de desempenho e produtividade;
5. Contribuir para melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, oferecendo condições para o equilíbrio entre trabalho, saúde e família;
6. Incentivar nossos profissionais a superarem seus limites e estimular sua criatividade em busca de soluções, visando à auto-realização, satisfação dos clientes e expansão dos negócios;
7. Promover o constante desenvolvimento e aperfeiçoamento das potencialidades técnicas e comportamentais de nossos colaboradores e disponibilizar mecanismos favoráveis que lhes permitam administrar seu plano de crescimento, pessoal e profissional, a fim de garantir a melhoria contínua dos processos de gestão;
8. Garantir prioridade de oportunidades para o crescimento profissional das pessoas, pelo investimento e desenvolvimento permanentes das competências internas, pela valorização e respeito ao conhecimento e formação profissional adquiridos ao longo da carreira.

ANEXO II

O ITAÚ UNIBANCO PARA VOCÊ

Uma empresa de sucesso é aquela que valoriza e respeita as pessoas que nela trabalham, que conquista e mantém mercados, adapta-se permanentemente às mudanças, obtém resultados sustentáveis, tem atuação ética e responsabilidade social.

Nós somos assim.

O desafio do nosso negócio é sustentado pela gestão de pessoas como principal diferencial. O Itaú Unibanco conta com uma equipe altamente integrada e de alta performance. Não medimos esforços na retenção dos talentos de cada uma das instituições do nosso time.

Para ter pessoas cada vez mais capacitadas, motivadas, comprometidas e principalmente satisfeitas com o Itaú Unibanco, utilizamos políticas de gestão de pessoas e práticas gerenciais para proporcionar um ambiente de trabalho que privilegie a troca de idéias, o trabalho em equipe, a transparência, a criatividade e a meritocracia.

Procuramos profissionais comprometidos, éticos, empreendedores, que saibam trabalhar em equipe e que tenham, principalmente, muita garra e determinação para vencer todos os desafios. Pessoas que estejam preparadas para construir uma carreira de sucesso.

Itaú Unibanco

Área de Pessoas

Disponível em http://ww2.itaubr.com.br/carreira/geral/mensagem_rh.asp acesso em 05/12/2010.

ANEXO III

CÓDIGO DE ÉTICA DO SANTANDER

INTRODUÇÃO

O Código de Ética é dirigido a todos os funcionários das empresas integrantes do Santander para servir como referência na atuação pessoal e profissional. Os funcionários devem conhecê-lo e fazê-lo conhecido, observando e defendendo seu cumprimento. Para isso, cada funcionário deve assinar o formulário Código de Ética-Termo de Responsabilidade.

O funcionário deve manter conduta correta, imparcial e honesta na sua atuação pessoal e profissional, baseada nos valores de cidadania, dignidade, trabalho, respeito, lealdade, decoro, zelo, eficiência e consciência dos princípios que o Santander deseja que sejam praticados e preservados.

Buscar o lucro de forma responsável, **respeitando a sociedade e o meio ambiente;**

disponível em: [http://www.santander.com.br/document/gsb/codigo_de_etica\(1a6\).pdf](http://www.santander.com.br/document/gsb/codigo_de_etica(1a6).pdf) acesso em 05/12/ 2010.

COMPROMISSO DO SANTANDER COM SEUS CLIENTES

O Santander Banespa no exercício de suas atividades observar os seguintes compromissos:

Atingir os mais **altos critérios de integridade e responsabilidade nos atos de gestão** praticados no Santander;

Atrair, desenvolver e reter uma **competente força de trabalho;**

<http://www.santander.com.br/portal/gsb/script/templates/GCMRequest.do?page=2413> acesso em 07/12/2010.

ANEXO IV

HSBC Público Interno

O Grupo HSBC emprega mundialmente cerca de 284.000 colaboradores e, no Brasil, cerca de 28.000. Para a empresa, uma das suas mais importantes missões corporativas é cultivar esta imensa diversidade de talentos promovendo o seu comprometimento e alinhamento com seus valores e objetivos estratégicos.

Dessa forma, os esforços estão voltados para atrair, reter e desenvolver os melhores profissionais através de uma política de recursos humanos que estimula a inovação, o trabalho em equipe, o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, a devida retribuição ao bom desempenho e o respeito à diversidade.

Seleção, remuneração e benefícios

A fim de escolher seus funcionários, o HSBC adota a metodologia da Seleção por Competências para garantir que os recrutamentos sejam baseados no mérito, sendo imparciais e eficazes. O mesmo princípio de mérito direciona a política de remuneração, estruturada dentro do que há de mais moderno no mercado. Além do salário, o funcionário recebe participação nos lucros (fruto de convenção coletiva) e remuneração variável de acordo com o desempenho.

Além da remuneração, o HSBC oferece a seus funcionários benefícios que superam a obrigatoriedade legal, alinhados com as melhores práticas de mercado. São eles: plano de previdência complementar, plano de saúde e odontológico, bolsa educacional, crédito pessoal com taxas especiais e isenção de tarifas bancárias.

Treinamento e Desenvolvimento

O HSBC sabe da importância do treinamento para aprimorar as competências profissionais e pessoais dos seus colaboradores, assim como na disseminação de novos conhecimentos. Dessa forma, a empresa oferece um amplo leque de opções em treinamentos presenciais sobre temas comportamentais e técnicos, programas de ambientação, além de treinamentos via e-learning, por meio de vídeos e TV aula, além de guias impressos.

Todas essas opções de treinamento e desenvolvimento foram consolidadas em um portal acessado via Intranet onde os colaboradores encontram um catálogo completo e atualizado de cursos com descrição de público-alvo, objetivos e conteúdo.

Em caso de necessidades de treinamentos pontuais ou de alta especialização técnica, a empresa utiliza parceiros externos como consultorias, palestrantes e instituições de ensino.

Programa de Apoio Pessoal

O PAP foi criado para dar apoio aos funcionários e seus familiares na solução de problemas pessoais de diferentes graus de complexidade. Com total garantia de sigilo, procura oferecer orientação ou encaminhar o solicitante para um acompanhamento específico, seja na área de saúde, psicologia, jurídica, entre outras.

Estímulo à diversidade

O HSBC tem uma preocupação em estimular a diversidade no ambiente de trabalho por acreditar que ela é vital no seu sucesso a longo prazo, espelhando também a diversidade de seus clientes. No Brasil, a política de estímulo à diversidade engloba a ampliação de oportunidades para mulheres, afro descendentes e pessoas com necessidades especiais, estimulando a promoção de uma cultura interna de inclusão. Entre os avanços em curso está a adequação do fluxo de carreira para melhor atender à diversidade, a adaptação dos espaços físicos e a preparação desses profissionais.

Em 2006, foi lançado o Projeto Ônix que estabelece parcerias com universidades ou entidades promotoras da diversidade étnica para a contratação de estagiários afrodescendentes. O primeiro convênio foi realizado com Universidade Zumbi dos Palmares e trouxe 20 estudantes para estagiar no HSBC.

O HSBC possui um amplo programa de capacitação profissional e inclusão de pessoas com deficiência em parceria com a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social do Paraná, a Universidade Livre para a Eficiência Humana (Unilehu) e instituições especializadas na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O projeto teve início em agosto de 2006 e acontece em três capitais: Curitiba, São Paulo e Rio de Janeiro. Até 30 de agosto de 2007, 295 portadores de necessidades especiais participaram ou ainda participam do treinamento por meio de aulas de cidadania, relações no trabalho, empregabilidade, etiqueta empresarial e alguns conteúdos específicos, como atendimento em agência, call center, produtos e serviços. De um total de 14 turmas, 6 já concluíram suas atividades resultando na efetivação de 75 pessoas com deficiência. Para os próximos três anos, o HSBC planeja a abertura de mais 700 vagas nos principais mercados onde atua.

Menor Aprendiz

O HSBC também participa dos esforços de formação de mão-de-obra por meio do Programa Menor Aprendiz. Instituições sociais parceiras indicam jovens carentes entre 14 e 17 anos, que são integrados às áreas operacionais do banco. O treinamento busca oferecer uma complementaridade com o currículo escolar para gerar um conhecimento efetivo, que possa ser aplicado em uma futura carreira.

Canais de comunicação

Os funcionários dispõem de uma série de canais de comunicação para trocar informações com as diversas instâncias de gestão do HSBC.

Pesquisa "A Voz do Funcionário"

Desde 2003, o Grupo HSBC realiza essa pesquisa anualmente possibilitando que cada colaborador possa expressar livremente sua opinião sobre a experiência de trabalhar no HSBC. Os resultados, que respeitam o direito individual ao sigilo, servem de base para melhorias.

Pesquisa Avaliação de Liderança

Trata-se de uma pesquisa em que os funcionários avaliam o desempenho do seu superior direto.

Portal do Voluntário

Criado em dezembro de 2005, esse portal abriu um importante canal de comunicação para todos os colaboradores do HSBC e seus familiares que podem trocar experiências, informações, além de promover campanhas internas envolvendo, por exemplo, a doação de sangue e agasalhos. Oferece notícias atualizadas sobre voluntariado, uma biblioteca virtual com temas de responsabilidade social, além de entrevistas com líderes sociais e personalidade de destaque no setor no Brasil e no mundo.

Acesse o Portal do Voluntário

HSBC TV

Criada em março de 2004, a HSBC TV alcança as agências e centros administrativos do Banco. Por meio de seus programas semanais, em formato jornalístico, os colaboradores tomam conhecimento das novidades do Grupo e estratégias de negócio, melhores práticas e dicas de venda de produtos e serviços, campanhas motivacionais e de RH, recebem orientações sobre procedimentos e práticas de responsabilidade corporativa.

Além de levar informações aos colaboradores, a Rede HSBC TV também é utilizada para realizar transmissões especiais de eventos que abordam estratégia, negócio e campanhas motivacionais, por meio da TV Aula.

Blog do CEO

Canal de comunicação on-line, via intranet, do CEO com todos os colaboradores, no qual ele publica semanalmente um artigo com a sua opinião sobre o que está acontecendo de mais importante na corporação e sobre assuntos diversos. Todos os funcionários são estimulados comentar os artigos, propor sugestões e têm suas dúvidas respondidas pelo CEO e pelos gestores e colegas das diversas áreas, que são estimulados a não deixar ninguém sem resposta.

Frente a Frente

Anualmente, o presidente do HSBC realiza um tour pelo Brasil e através de palestras e visitas às agências cria uma oportunidade para conversar diretamente com os colaboradores da linha de frente e trocar informações e idéias com eles. A iniciativa faz todo o sentido na realidade local: o Brasil é um país de proporções continentais, com 28 mil colaboradores espalhados em mais de 560 municípios. Realizando essa viagem, o presidente tem a chance de se aproximar das pessoas, entender suas necessidades e transmitir o que espera para o presente e para o futuro da empresa.

Mãos à Obra e COOPERAÇÃO

Em 2006, todos os 28.000 colaboradores do HSBC tiveram a oportunidade de participar do projeto "Mãos à Obra" onde, por meio de atividades de dinâmica de grupo com turmas de 10 pessoas, debateram os desafios estratégicos da empresa e conheceram como podem contribuir individualmente para a conquista das metas corporativas. Para tal, foi utilizada uma metodologia de mapa de aprendizado desenvolvida pela empresa americana Root Learning e totalmente adaptada à realidade do HSBC. Por meio deste mapa e com a orientação de um facilitador, os colaboradores tiveram a oportunidade de interagir por meio de debates, perguntas e trocas de experiências.

Em 2007, com a mesma metodologia usada no Mãos à Obra, o CO OPERAÇÃO reuniu os colaboradores do HSBC Brasil para discutir a estratégia global do Grupo, Think Joined Up. No Brasil, a estratégia recebeu o nome de CO OPERAÇÃO.

No evento, os colaboradores puderam entender a importância de unir forças para que nossa organização seja muito mais do que a soma das suas partes e foram convidados a refletir sobre sua responsabilidade individual pelo resultado do todo.

<http://www1.hsbc.com.br/sobre-hsbc/responsabilidade-social/relacionamento-publico-interno.shtml>

Colaboradores

O Grupo HSBC emprega mundialmente cerca de 315 mil colaboradores e, no Brasil, cerca de 27 mil. Para a empresa, uma das suas mais importantes missões corporativas é cultivar esta imensa diversidade de talentos promovendo o seu comprometimento e alinhamento com seus valores e objetivos estratégicos.

Dessa forma, os esforços estão voltados para atrair, reter e desenvolver os melhores profissionais por meio de uma política de recursos humanos que estimula a inovação, o trabalho em equipe, o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, a devida retribuição ao bom desempenho e o respeito à diversidade.

<http://www1.hsbc.com.br/sobre-hsbc/sustentabilidade/colaboradores.shtml>

ANEXO V

Banco Santander é condenado a pagar indenização de R\$ 40 milhões por prática de assédio moral

Porto Alegre (RS), 17/12/2010 - A Justiça do Trabalho julgou procedente, em parte, ação civil pública (ACP), com pedido de antecipação dos efeitos de tutela, contra o Banco Santander (Brasil) S.A. O Banco terá de pagar indenização no valor de R\$ 40 milhões por dano moral. A ACP foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), pelos procuradores do Trabalho Aline Maria Homrich Schneider Conzatti e Alexandre Corrêa da Cruz (atual desembargador do Trabalho), tendo tido atuação, também, dos procuradores do Trabalho Márcia Medeiros de Farias e Viktor Byruchko Junior.

A sentença ainda determina que o Banco Santander não submeta, permita ou tolere que seus empregados e ex-empregados (aposentados que recebem complementação de aposentadoria) sofram assédio moral, proibindo a exposição destes a qualquer constrangimento moral, especialmente em decorrência de humilhações, intimidações, ameaças veladas, atos vexatórios ou agressividade no trato pessoal.

O Banco deverá proceder às homologações de rescisões contratuais de seus empregados observando, no tocante à assistência prestada por sindicato, a base territorial deste e a categoria profissional por ele representada. O Santander também deverá encaminhar pedidos de emissão de comunicação de acidente do trabalho (CAT) de seus empregados, instruindo-os devidamente, sem questionar sobre a existência de nexo causal da doença com o trabalho. Nas rescisões contratuais, em caso de dúvida relativa à saúde do trabalhador, o Banco deverá emitir CAT e suspender o ato rescisório, enquanto não for realizada perícia no INSS para a verificação da incapacidade para o trabalho e nexo causal. O Banco deve, também, informar aos empregados sobre o direito de cada um à emissão de CAT, independentemente do juízo prévio do setor médico da empresa sobre o nexo causal entre doença e ambiente de trabalho.

O réu deverá elaborar, apresentar e implementar relatórios anuais do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com planos de ações para monitoramento dos empregados que retornam ao trabalho após afastamento por doença profissional ou do trabalho, bem como plano de ações para adaptação dos empregados portadores de doenças ocupacionais, reabilitados ou não, ao trabalho.

Em caso de descumprimento de qualquer uma das obrigações, o Santander terá de pagar multa diária de R\$ 20 mil por empregado prejudicado. Os valores serão revertidos ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD).

MPT recorre para dobrar valor da indenização

Em virtude de não terem sido acolhidos alguns pedidos do Ministério Público do Trabalho, como, por exemplo, a condenação do Banco a não coagir seus empregados portadores de LER/DORT ou de qualquer doença a se demitirem, mediante comunicação falsa ao INSS de não mais possuírem os sintomas da doença a que acometidos e de desistirem de ações judiciais movidas contra o banco, bem como ter sido limitada a decisão ao município de Porto Alegre, o MPT interpôs recurso, buscando a reforma da sentença em tais aspectos, bem como aumento da indenização por dano moral coletivo para R\$ 80 milhões. O recurso também busca a condenação da empresa DAC – Diogo A. Clemente Consultoria e Serviços em Recursos Humanos Ltda. a não pressionar trabalhadores de empresas contratantes, portadores de LER/DORT ou de qualquer doença, a se demitirem,

mediante comunicação falsa ao INSS de que não mais possuem os sintomas da doença profissional ou da enfermidade. O Banco Santander também pode recorrer da decisão.

Entenda o caso

A atuação do Banco foi investigada e fiscalizada pelo MPT e pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir de 2002, quando houve a primeira denúncia. Foram reunidas todas as evidências necessárias para demonstrar que o empregador, em determinado momento, passou a negar a emissão da CAT aos empregados portadores de doenças ocupacionais e a discriminar e constranger moralmente aqueles que retornavam do benefício previdenciário, mantendo-os isolados dos outros empregados.

Fotografias de ação fiscal realizada em 2002 no Banco comprovaram a discriminação e o constrangimento de ordem moral contra empregados portadores de doenças ocupacionais, com alta do INSS ou sendo reabilitados. Depoimentos de empregados do Banco e o sindicato da categoria comprovaram que CATs não eram emitidas pelo empregador. O médico coordenador do PCMSO do Banco à época também afirmou que os empregados que retornavam de benefício em decorrência de doenças ocupacionais ficavam em um local que serviu como “uma estação de passagem”.

Fonte: Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul

Mais informações: (51) 3284-3066

Disponível

em:

<http://www.pgt.mpt.gov.br/noticias/noticias-das-prts/banco-santandera-pagar-indenizacao-de-40-milhoes-por-pratica-de-assedio-moral.html> acesso em 31 de Dez de 2010.

ANEXO VI

TRT-RS manda Santander indenizar ex-bancária com LER por danos morais

A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul manteve sentença que condenou o Santander a indenizar uma ex-funcionária por danos morais. O colegiado entendeu que a empresa, dando origem ao risco a que submete seu empregado, deverá responder pelo dano eventualmente ocorrido.

A autora da ação trabalhou para a reclamada durante cerca de 17 anos na função de bancária, sendo despedida sem justa causa. Em consequência das condições de trabalho com movimentos repetitivos, a empregada desenvolveu problema ortopédico: tendinite nos membros superiores.

O Juiz Substituto Rodrigo Trindade de Souza, atuando na 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, reconheceu onexo causal entre as patologias apresentadas pela autora e as atividades desenvolvidas durante o contrato de trabalho e condenou a ré à indenização de R\$ 10 mil por danos morais.

O banco apelou, alegando que no momento da rescisão contratual a funcionária gozava de plena saúde física. Afirmou ainda que a lesão ocasionada decorreu das atividades extras da autora como confeitadeira autônoma.

A testemunha de defesa e ex-colega da reclamante afirmou em seu depoimento que o trabalho no banco era "desconfortável e doloroso", não havendo "ginástica laboral nem indicação ergonômica por parte do réu". A prova embasou o voto do relator do acórdão, Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho, que declarou a conduta culposa do empregador pelo descuido em relação às normas de Segurança e Medicina do Trabalho.

Cabe recurso à decisão.

Disponível em: <http://www.bancariosprudente.org.br/Noticia.php?CodNoticia=2224> acesso em 05/01/2011.

ANEXO VII

Isolado dos colegas por decisão do banco, ex-gerente ganha R\$ 100 mil do Santander

O Banco Santander (Brasil) S.A terá que pagar indenização de R\$ 100 mil a um antigo gerente que sofreu perseguições para que atingisse metas extremamente rigorosas e, além de tudo, foi isolado dos colegas por determinação da empresa. Ao julgar o recurso da empresa quanto a essa condenação, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não constatou, na sentença, nenhuma afronta à Constituição, ao Código Civil ou à CLT, como alegou o banco.

Ao examinar o pedido de redução do valor da indenização, considerado pelo Banco como desproporcional ao dano moral sofrido pelo ex-empregado, o relator do recurso de revista, ministro Fernando Eizo Ono, ressaltou que, quanto à observância do princípio da proporcionalidade, não se pode falar que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) violou o artigo 5º, V, da Constituição Federal ao manter a sentença que determinou o pagamento de R\$ 100 mil por danos morais. Segundo o relator, “o valor da indenização foi fixado em razão da gravidade do dano - sofrimento causado ao trabalhador - e como fator inibidor de novas práticas lesivas pelo banco, tomando em consideração o seu porte econômico”.

Em sua fundamentação, o TRT/RS destacou que o valor fixado nas condenações de danos morais deve servir para compensar não somente o sofrimento causado ao trabalhador, mas que a quantia deve ser sentida no patrimônio de quem cometeu o ato danoso, conscientizando-o a não persistir na conduta reprimida. Dessa forma, concluiu que a penalidade deve mostrar à sociedade “qual a reação que a ordem jurídica e o Judiciário reservam para tais situações”.

Isolamento

Subordinado somente ao gerente geral, o autor era gerente de relacionamento, atendendo e angariando clientes de março de 2004 a março de 2007, quando houve a rescisão contratual. Anteriormente, ele havia sido gerente operacional, tendo por subordinados caixas e supervisores. Na reclamação trabalhista, além da indenização por dano moral, foi discutido também o pagamento de horas extras, entre outros itens.

Por ordens da própria gerência do banco, segundo consta em depoimentos, o autor foi isolado de outros funcionários, orientados a manterem distância do trabalhador, não podendo conversar com ele até mesmo nos horários de intervalo.

Segundo o Regional, a extensão dos danos foi grave, tendo sido apresentada sólida prova de que o banco adotou práticas de cobrança muito rigorosas, sistematicamente e inclusive com perseguição, para o atingimento de metas, por vezes inatingíveis para os empregados. O TRT revela que ficou cabalmente provado que o autor foi vítima de perseguições no ambiente de trabalho e que a situação do trabalhador extrapolava a mera cobrança e fiscalização dos serviços prestados.

Além disso, o autor passou a ser chamado pelo gerente geral de “ninja”, denominação criada para identificar pessoa que ia contra as diretrizes do banco. A situação, de acordo com o Regional, teve natureza de perseguição, com o claro intuito de diminuir o trabalhador perante os colegas de trabalho e a instituição.

Diante da análise apresentada pelo relator, a Quarta Turma não conheceu do recurso de revista quanto ao tema da indenização por danos morais, mantendo-se, assim, na prática, a sentença que o condenou a pagar R\$ 100 mil ao ex-funcionário. No entanto, a Turma excluiu da condenação a repercussão das horas extras nos descansos semanais remunerados para cálculo de outras parcelas. (RR - 133900-57.2007.5.04.0403)

Disponível

em:

[http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO NOTICIASNOVO.Exibe Noticia?p_cod_noticia=11540&p_cod_area_noticia=ASC&p_txt_pesquisa=santander](http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=11540&p_cod_area_noticia=ASC&p_txt_pesquisa=santander) acesso em 05/01/2011.

ANEXO VIII

Banco é condenado a pagar R\$ 500 mil por dano moral coletivo

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve sentença do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), em Ação Civil Pública que havia condenado o Banco Santander Banespa S/A ao pagamento de R\$ 500 mil por dano moral coletivo. No caso analisado, ficou comprovado para o Tribunal Regional que o banco, em sua agência de Juiz de Fora-MG, por um longo período submeteu seus empregados a um ambiente nocivo, descumprindo normas de conduta trabalhista, colocando em risco a saúde dos empregados, além de não implementar corretamente um programa de saúde médico e ocupacional, submetendo-os a jornada de trabalho excessiva sem pagamento de horas extras. Diante dessa situação, o TRT, ao analisar recurso do banco, manteve o valor da condenação, arbitrado pela Vara do Trabalho.

A empresa, inconformada com a decisão, recorreu ao TST. Entre outros argumentos, sustentou que o dano moral está relacionado “a noção de dor, de sofrimento, sentimento incompatível com a coletividade” não sendo possível a condenação por dano moral coletivo. E ainda: que o juiz, ao arbitrar o valor da sentença, levou em conta os resultados econômicos obtidos pelo banco em todo país – e não o número de funcionários da agência, no caso, 200.

Para a Juíza Convocada Maria Doralice Novaes, relatora da matéria na Sétima Turma, o Regional “pautou-se pelo princípio da razoabilidade para manter a decisão de primeiro grau, tendo considerado como parâmetros o porte social e econômico da empresa, bem como a gravidade e a extensão do dano sistematicamente sofrido pelos seus empregados e o caráter pedagógico da penalidade”. Quanto ao valor da indenização, a relatora entende ser “justo e adequado”, diante da gravidade dos fatos.

Territorialidade

Outro ponto questionado no recurso pelo banco foi quanto à limitação territorial dos efeitos da sentença. O Tribunal Regional havia entendido que os efeitos da decisão deveriam ser estendidos aos estabelecimentos bancários de todo território nacional, pois o dano moral coletivo teria natureza social. A relatora entendeu que, nesse aspecto, a sentença contrariou o disposto na Orientação Jurisprudencial 130 da SDI-2 do TST, que só confere amplitude nacional aos efeitos da coisa julgada à ação civil pública ajuizada na Capital Federal. Diante disso, a Sétima Turma, por unanimidade, reformou a sentença e determinou que os efeitos da decisão deveriam limitar-se à jurisdição da Vara do Trabalho em que ajuizada a ação civil pública no caso Juiz de Fora- MG. (RR-32500-65.2006.5.03.0143)

Disponível

em:

http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=10902&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=santander acesso em 05/01/2011.

ANEXO IX

Empresa não pode forçar trabalhador a vender parte das férias

Ex-empregado da HSBC Seguros Brasil S.A. provou na Justiça do Trabalho que era forçado pela empresa a vender um terço de suas férias e, com isso, conseguiu o direito a receber os valores referentes aos dez dias de todos os períodos em que não gozou o descanso remunerado.

Na última tentativa para reverter essa condenação, a empresa interpôs recurso no Tribunal Superior do Trabalho, que foi rejeitado (não conhecido) pelos ministros da Sexta Turma. Com isso, ficou mantido o julgamento anterior do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) desfavorável à HSBC Seguros.

No processo, o trabalhador alega que, embora tenha sempre usufruído férias, elas eram concedidas em regime de abono pecuniário, ou seja, 20 dias de descanso e 10 dias de trabalho. Isso ocorreria “por ato unilateral da empresa”. A única exceção teria sido na época do seu casamento (2002/2003), quando, “depois de exaustivo e difícil processo de negociação, conseguiu, mesmo contra a vontade do patrão, férias superiores a vinte dias”.

No primeiro julgamento, a Vara do Trabalho não constatou irregularidades nas férias. No entanto, essa decisão foi revertida pelo Tribunal Regional que acatou recurso do ex-empregado e condenou a HSBC Seguros a pagar os dez dias referentes aos períodos de 2000/2001, 2001/2002 e 2003/2004.

De acordo com o TRT, a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário “constitui faculdade do empregado, a ser exercida mediante requerimento formulado até 15 dias antes do término do período aquisitivo (art. 143 da CLT).” Assim, caberia à empresa apresentar os requerimentos com as solicitações do trabalhador. “Ausente a prova de que a conversão de 1/3 do período das férias em abono pecuniário decorreu de livre e espontânea vontade do empregado, reputo veraz a assertiva de que isto ocorreu por imposição da empresa”.

Esse entendimento foi mantido pela Sexta Turma do TST. O ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do acórdão, destacou que o “caráter imperativo das férias”, principalmente no que diz respeito à saúde e à segurança do trabalho, “faz com que não possam ser objeto de renúncia ou transação lesiva e, até mesmo, transação prejudicial coletivamente negociada.”

Por isso, não pode a empresa obrigar o empregado “a abrir mão de parte do período destinado às férias, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado.” Essa imposição, de acordo com o ministro, gera “a obrigação de indenizar” o período correspondente às férias não gozadas. (RR - 1746800-23.2006.5.09.0008)

Disponível

em:

http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=11500&p_cod_area_noticia=ASC&p_txt_pesquisa=hsbc acesso em 05/01/2011

ANEXO X

TST condena Bradesco a pagar indenização para empregado assediado moralmente

A 2ª Turma do TST (Tribunal Superior do Trabalho) rejeitou o recurso de revista requerido pelo Banco Bradesco, condenado por assediar moralmente um gerente da agência devido a sua orientação sexual, dispensando-o discriminatoriamente. O banco será obrigado a pagar R\$ 200 mil por danos morais e materiais, além de arcar com o pagamento em dobro do salário do empregado, calculado em R\$ 5.000 (à época da demissão), desde a despedida até o trânsito em julgado da decisão, tomada pela Justiça do Trabalho da 5ª Região (BA).

De acordo com o TST, o ministro relator do caso, José Simpliciano Fernandes, votou pelo não-conhecimento do recurso, uma vez que a instituição não conseguiu demonstrar as divergências jurisprudenciais e as violações de dispositivos legais necessários ao seu exame.

O autor da ação, gerente-geral de agências do Banco Bradesco em Salvador desde 1996 e demitido por justa causa em 2004, pediu na reclamação trabalhista que fosse reintegrado ao emprego ou recebesse indenização correspondente pela dispensa “discriminatória, danosa, kafkiana”, nas palavras de seu advogado, e mais reparação por danos morais e materiais decorrentes do assédio sofrido.

O Bradesco, em sua defesa, alegou que a demissão por justa causa não teria relação com a orientação sexual do empregado, e sim com o descumprimento de normas da sua política de crédito e liberação de recursos “de forma incorreta, sem a devida análise, provocando irregularidades operacionais deveras relevantes”, com “operações acima da capacidade de pagamento dos tomadores”.

Em contrapartida, o bancário relatou na ação casos em que se sentiu perseguido pela superintendência, julgando seu comportamento como “afeminado” ao decorar a agência com bolas coloridas no lançamento de novos produtos, por exemplo. Ou ao ser ofendido pelo supervisor por utilizar o banheiro feminino (com a licença das colegas), quando o masculino estava fechado.

Segundo depoimentos das testemunhas, o gerente era uma figura querida pelos colegas de trabalho, respeitado e reconhecido por sua capacidade profissional. Porém, declarações afirmaram que o superior referia-se constantemente a ele, na presença de qualquer pessoa, “chamando-o de homossexual de modo mais chulo e rasteiro por atitudes ínfimas”, caracterizando o assédio moral do caso.

A juíza de primeiro grau definiu que o banco deveria arcar com o pagamento de indenização por danos morais e materiais no valor de R\$ 916 mil, já que não conseguiu provar os motivos da demissão por justa causa. No julgamento de recurso ordinário, o TRT-BA reduziu o valor para R\$ 200 mil e manteve, por entender inviável a readmissão do empregado, o pagamento em dobro dos salários até o trânsito em julgado da ação.

O ministro Renato de Lacerda Paiva juntou voto convergente ao do relator, enquanto o presidente da 2ª Turma, ministro Vantuil Abdala, ficou vencido quanto à fixação do período de pagamento em dobro de salários, pois acredita que a indenização deve cobrir apenas o intervalo entre a demissão e a data da decisão que primeiro reconheceu o direito, não levando em conta o trâmite da ação.

Disponível

em:

http://ultimainstancia.uol.com.br/noticia/TST+CONDENA+BRADESCO+A+PAGAR+INDENIZACAO+PARA+EMPREGADO+ASSEDADO+MORALMENTE_63479.shtml acesso em 15 de Dez de 2010

ANEXO XI

TST condena banco em R\$ 1,3 milhão por assédio

Ao adentrar a agência do Bradesco situada na Avenida Antônio Carlos Magalhães, uma das principais da cidade de Salvador, o gerente Antônio Ferreira dos Santos, que completava 20 anos de carreira no banco em 2004, foi surpreendido por uma carta: O senhor está demitido por justa causa por motivo de desídia, indisciplina e ato de improbidade. Indignado, recorreu à Justiça trabalhista, o que culminou na maior indenização trabalhista envolvendo uma vítima de assédio moral já concedida pela Justiça brasileira que se tenha conhecimento e na primeira condenação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) por uma demissão imotivada envolvendo preconceito por conta da orientação sexual do trabalhador. Os ministros da segunda turma do tribunal garantiram a Santos uma indenização de R\$ 1,3 milhão - até agora, a maior indenização por assédio moral que se tem notícia no país foi de R\$ 1 milhão, contra a Ambev, mas em uma ação civil pública em benefício de vários trabalhadores que foi resolvida por meio de um acordo com a procuradoria do trabalho nas instâncias inferiores e, portanto, não chegou ao TST.

Na Justiça do trabalho, o assédio moral é caracterizado por atos repetidos de violência moral e tortura psíquica e da intenção de degradar as condições de trabalho do empregado. Os motivos vão desde a pressão pelo cumprimento de metas, especialmente na área de vendas, até humilhações constantes pela opção política do empregado ou por ser portador do vírus HIV, por exemplo. Geralmente, os valores das indenizações em processos individuais variam entre R\$ 10 mil e R\$ 30 mil, majorados conforme o tempo do contrato de trabalho em questão. No caso julgado agora pelo TST, o gerente do banco começou sua carreira no Baneb, incorporado em 1999 pelo Bradesco, e estava na instituição há 20 anos. Segundo ele, o assédio moral ocorreu durante os últimos cinco anos de trabalho na agência, até 2004, ano em que a ação foi ajuizada. Foram os piores anos da minha vida, diz Santos.

O gerente relatou à 24ª Vara do Trabalho de Salvador diversos episódios de preconceito sofridos por conta da atitude de um diretor regional do Bradesco que, segundo ele, frequentemente o expunha a constrangimentos públicos - por exemplo, sugerindo que ele utilizasse o banheiro feminino da agência ou dizendo, em público, que o banco não era lugar de veado. Após ouvir três testemunhas, a primeira instância considerou que foi colocado em prática um ato típico de inquisição, que a história já conhece e abomina, e que a empresa deveria arcar com as consequências disso. Caracterizado o assédio, foi fixada uma indenização de R\$ 916 mil por danos morais e materiais - esse último, por conta da alegação do trabalhador sobre a dificuldade de empregar-se novamente no mercado de trabalho após a justa causa por improbidade administrativa. A justa causa foi uma forma de camuflar o preconceito, diz o advogado Bruno Galiano, do escritório Cedraz & Tourinho Dantas, que defende o trabalhador. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 5ª Região, na Bahia, concluiu que a demissão foi discriminatória, mas reduziu o valor da indenização para R\$ 200 mil.

A disputa chegou ao TST em 2006, cabendo aos ministros decidir se a aplicação da Lei nº 9.029, de 1995, que quantifica o valor das indenizações em razão de demissões arbitrárias, poderia ser utilizada no caso. Isso porque a lei prevê indenização no caso de preconceito por sexo, palavra que até então só havia sido usada em casos de discriminação de mulheres no trabalho. Para o ministro Renato de Lacerda Paiva, que acompanhou o voto do ministro relator José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes, a lei não é taxativa, mas meramente indicativa, e não surgiu com a intenção de limitar os motivos da discriminação. Segundo Paiva, outros motivos, como o preconceito por antecedentes criminais, falta de boa aparência e opção política não estão nas normas e

não deixam de ser discriminação. Os ministros consideraram ainda determinações das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e princípios constitucionais de igualdade e dignidade.

A possibilidade de uso da Lei nº 9.029 majorou a indenização. Isso porque a norma oferece duas opções ao trabalhador demitido por discriminação: a reintegração no cargo ou a condenação da empresa ao pagamento do dobro de seu salário desde o ajuizamento da ação até o trânsito em julgado da sentença, com correção monetária. No caso de Santos, que recebia em torno de R\$ 5 mil, a quantia total da indenização por danos somada à condenação pela Lei nº 9.029 já alcança R\$ 1,3 milhão - como cabe recurso ao próprio TST e ao Supremo Tribunal Federal (STF), a quantia pode aumentar caso o banco não consiga reverter a decisão. O ministro do TST Vantuil Abdala divergiu do voto apenas nesse quesito, por considerar que, pela morosidade da Justiça, não seria razoável calcular a indenização pelo tempo de tramitação do processo. Procurado pelo Valor, o Bradesco informou que não comenta assuntos sub judice.

Disponível

em:

<http://www.bancarioscg.com.br/bancos/bradesco/267-tst-condena-bradesco-a-pagar-r-13-milhao-a-bancario-por-assedio-moral> acesso em 20 de Dez de 2010

ANEXO XII

Advogado discriminado por racismo na Bahia

Um ex-funcionário do Bradesco, após ser demitido, moveu ação trabalhista contra o banco requerendo indenização por ter sido alvo de discriminação pela empresa. Ele alegou que, em virtude de ser negro, teria sido preterido em oportunidades de ascensão e promoção no banco, beneficiando outros funcionários menos experientes, mas de cor branca. O caso acabou no Tribunal Superior do Trabalho, em recurso de revista analisado pela Sétima Turma, que apesar de ter reduzido a indenização – de 100 mil para 20 mil – manteve a condenação.

Inicialmente, o juiz de primeiro grau não havia concedido o pedido do advogado, concluindo que, conforme as testemunhas, os benefícios dados aos outros funcionários tiveram por base critério de competência, como uma prova para aferição de conhecimentos. O ex-funcionário interpôs recurso ordinário ao TRT da 5ª Região e acabou conseguindo a reforma da sentença e obtendo o reconhecimento a indenização por danos morais, no valor de R\$ 100 mil. Para o TRT, em momento algum o Bradesco contestou as situações de discriminação alegadas pelo trabalhador, tampouco falou sobre um processo de seleção, cujo critério tenha sido a competência.

Conforme os indícios colhidos no processo, o Regional registrou pelo menos três situações discriminatórias: a) somente em julho de 1999 o trabalhador havia sido enquadrado como advogado, embora já exercesse tal função desde julho de 1998; b) recebera salário inferior a outra colega, que exercia mesma função; c) perdeu promoção, que foi concedida a outro colega. Diante disso, o TRT condenou o banco ao pagamento de 100 mil reais por danos morais.

Por considerar desproporcional a indenização concedida ao ex-funcionário, o Banco Bradesco apelou ao TST, mediante recurso de revista. O relator do processo na Sétima Turma, ministro Guilherme Caputo Bastos, considerou desproporcional o valor concedido. Segundo o ministro, o TRT utilizou-se somente do porte econômico da empresa e das qualidades sociais das partes para fixar o valor, afrontando os princípios constitucionais da razoabilidade.

Assim, na busca de um parâmetro para novo valor, o relator tomou por base decisões indenizatórias do TST, mostrando que a quantia de 100 mil foi exagerada quando comparada com o sofrimento decorrente de tratamento desigual. Com isso, o ministro fixou a indenização em 20 mil reais, correspondente a doze remunerações mensais, suficiente para desestimular a repetição do ato ilícito.

Com esses fundamentos, a Sétima Turma, por unanimidade, deu provimento ao recurso de revista do Bradesco e diminuiu o valor da indenização por danos morais decorrente da discriminação. (RR-241400-04.2001.5.05.0004)

Disponível

em:

http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=10551&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=bradesco acesso em 05/01/2011

ANEXO XIII

ITAÚ DESCUMPRE LEI TRABALHISTA E É CONDENADO POR DANO MORAL COLETIVO

O descumprimento de lei que exige portas giratórias em bancos como medida de segurança diz respeito a interesses difusos trabalhistas e é passível de dano moral coletivo. Com esse entendimento o Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão que determinou indenização por dano moral coletivo devida pelo Banco Itaú a seus funcionários.

Para o relator na Primeira Turma, ministro Waldir Oliveira da Costa, “o dano moral coletivo não decorre necessariamente de repercussão de um ato no mundo físico ou psicológico, podendo a ofensa a um bem jurídico ocorrer tão somente por um incremento desproporcional do risco com grave repercussão entre os empregados e a clientela”.

Assim, a recusa do banco de instalar as portas giratórias gerou a “potencialização dos riscos de roubos às agências”, com reflexos nos clientes e empregados autorizando a condenação por dano moral coletivo, afirma Oliveira da Costa.

O ministro Vieira de Mello Filho observou que existe lei que obriga a instalação de portas giratórias como medida de segurança e, no caso, observa-se o seu descumprimento por parte do banco que se recusa a instalar. “Em um país onde a impunidade é regra, quando o agente (Ministério Público), exige que se cumpra uma ordem que irá garantir um pouco mais de segurança para os empregados, ordem esta que teoricamente não pode se enquadrar como interesse homogêneo, enquadra-se no processo do trabalho como interesse difuso plenamente passível de dano coletivo”.

De acordo com os autos, o Ministério Público do Trabalho de Goiás ingressou com Ação Civil Pública, pedindo que a Justiça do Trabalho determinasse que o banco cumpra, em suas agências de Goiás, legislação que obriga instituições financeiras a instalar portas giratórias em agências bancárias, como forma de preservação da saúde física e mental dos trabalhadores. Na mesma ação, o MPT pedia a condenação do banco ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

O TRT julgou procedente a ação e conseqüentemente condenou o banco a indenizar por danos morais coletivos. O banco ingressou com Agravo de Instrumento, pois tivera o seguimento de seu Recurso de Revista negado, com o objetivo de reverter a condenação, mas foi negado no TST. Com informações da Assessoria de Imprensa do Superior Tribunal do Trabalho.

Disponível

em:

<http://dialogospoliticos.wordpress.com/2010/03/26/itau-descumpre-lei-trabalhista-e-e-condenado-por-dano-moral-coletivo/> acesso em 14 de Dez de 2010