



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
SHIRLE DA SILVEIRA MENDONÇA PITTIGLIANI

AS METAS DE PRODUÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ASSÉDIO MORAL
NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Tubarão

2012

SHIRLE DA SILVEIRA MENDONÇA PITTIGLIANI

**AS METAS DE PRODUÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ASSÉDIO MORAL
NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Linha de pesquisa: Justiça e Sociedade.

Orientadora: Prof^a. Keila Comelli Alberton, Esp.

Orientador: Prof. Vilson Leonel, Esp.

Tubarão

2012

SHIRLE DA SILVEIRA MENDONÇA PITTIGLIANI

**AS METAS DE PRODUÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ASSÉDIO MORAL
NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS**

Esta monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 18 de junho de 2012.

Prof^a. e orientadora Keila Comelli Alberton, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. e orientador Vilson Leonel, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Fabio Abull, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Michel Medeiros Nunes, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Aos meus pais por me concederem a dádiva da vida e por serem exemplo em todas as suas atitudes.

Ao meu esposo pela paciência, compreensão e pelo apoio incondicional em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é tão somente reconhecer a presença significativa de pessoas fundamentais em minha vida e na concretização deste trabalho.

Primeiramente, agradeço ao Mestre e Amigo Jesus, pela constante presença, guiando-me sempre e não permitindo que, em momento algum, eu baixasse meus olhos ou deixasse me levar e abater pelos obstáculos encontrados.

Também minha gratidão infinita a meus pais, pelo exemplo de vida, por todo apoio, força e estímulo, para que mais uma etapa da minha vida fosse finalizada com muito êxito.

Meu carinho e meu eterno amor ao meu esposo e amigo, Muryel, pela compreensão, ajuda incondicional em todos os momentos e pelo incentivo em todas as jornadas da vida e nesta, em especial.

Destaco e agradeço de modo muito especial, a minha orientadora, professora Keila Comelli Alberton, esta que se fez solícita em suas considerações e, a partir disso, soube extrair do ordinário e extraordinário. Agradeço por toda sua atenção, espontaneidade e dedicação que me impulsionaram para a feliz concretização deste singelo trabalho.

De forma muito particular, agradeço de maneira carinhosa o grande estudioso e também meu orientador professor Wilson Leonel. Sua capacidade, conhecimento e competência engenhosa fizeram com que os caminhos deste trabalho fossem traçados e delimitados de forma brilhante. Deixo registrada a minha profunda e sincera gratidão e admiração, não somente por aquilo que fez, mas por aquilo que ele é e representa perante a sociedade acadêmica.

Aos meus familiares pelos quais tenho grande apreço e que possuem lugar significativo em minha vida, bem como por sempre terem me apoiado em todas as minhas escolhas.

Aos meus amigos pelo companheirismo e amizade verdadeira e, em especial agradeço a minha cara amiga Liliane Sastre Nunes, por todas as horas de dedicação, auxílio e estudos, contribuindo para o meu crescimento humano, intelectual e espiritual.

“Não há fenômenos morais, mas apenas uma interpretação moral dos fenômenos.”

(Friedrich Nietzsche)

RESUMO

O presente trabalho traz como tema “as metas de produção como instrumento de assédio moral nas instituições financeiras” cujo objetivo geral é verificar o estabelecimento das metas abusivas como instrumento do assédio moral no ambiente de trabalho junto ao sistema financeiro. Para tanto, como método de pesquisa, utilizou-se o descritivo onde variáveis foram registradas, correlacionadas e posteriormente analisadas para a conclusão do objetivo geral proposto. Já, como método de procedimento, empregou-se o levantamento de dados onde se realizou a aplicação de um questionário autopreenchível, respondidos efetivamente por 58 bancários de instituições financeiras públicas e privadas, representando a amostragem total da pesquisa. Os resultados apontam que nas instituições privadas 83,34% dos participantes do grupo masculino e 100% do grupo feminino afirmaram que as metas estipuladas pelo seu gestor/instituição onde exercem sua atividade não são razoáveis ou factíveis. No que se refere à questão da abusividade das metas, 100%, tanto homens quanto mulheres das instituições privadas, alegaram que as metas são exigidas em excesso. No que tange à vivência de situações constrangedoras, o grupo masculino das instituições privadas asseverou que 83,34% já passou por situações de coações, bem como no grupo feminino este número atingiu 85,71%. A questão que trata do conhecimento de pessoas que já foram constrangidas, 64,28% dos participantes do grupo masculino e 83,33% do grupo feminino das instituições públicas, afirmou conhecer alguém que já foi constrangido pelo não-alcance das metas. Tratando-se do grupo masculino das instituições privadas, esse número é de 100%, e, no grupo feminino, 85,71%. O item que aborda a vivência do assédio moral no ambiente de trabalho, surpreende. No grupo masculino das instituições privadas, este percentual foi de 83,34% e, no grupo feminino, 85,71%. Por conta de todas essas questões, as consequências geradas na vida do assediado são as mais diversas. E, por fim, mas não menos preocupante, abordamos a influência no modo de ser fora do ambiente de trabalho: em ambas as instituições emergem as mais diversas situações. Com a análise dos dados, podemos concluir a importância deste estudo. Esperamos, com a presente monografia, contribuir para que a violência ocasionada por conta do assédio moral seja mais bem divulgada na sociedade como um todo, fazendo com que o trabalho não seja fonte de problemas psicológicos, desespero ou doenças, mas sim fonte de dignidade, decência, realização pessoal e de concretização de verdadeiros sonhos.

Palavras-chave: Trabalho. Assédio moral. Meta. Instituição financeira.

ABSTRACT

This paper presents the theme “production targets as an instrument of harassment in financial institutions” whose general objective is to check the setting of targets as an instrument of unfair harassment in the workplace with the financial system. To do so, as the research method was used where the descriptive variables were recorded, correlated and analyzed to complete the proposed overall goal. Already, as a method of procedure, we used the data collection took place where the application of a self-administered questionnaire, answered effectively by 58 banking institutions and private financial accounting for the total sample of the research. The results indicate that in private institutions 83,34% of participants in the male group and 100% of girls said that the targets set by your manager/institution where they exert their activity is not reasonable or feasible. As regards the question of unfair targets of 100%, both men and women of the private institutions have argued that the goals are required in excess. Regarding the experience of embarrassing situations, the male group of private institutions asserted that 83,34% have experienced situations of coercion, as well as in the female group this figure amounted to 85,71%. The question that comes to the knowledge of people who have been embarrassed, 64,28% of participants in the male group and 83,33% of girls in public institutions claimed to know someone who was not embarrassed by the achievement of goals. Since the male group of private institutions that number is 100% and 85,71% in the female group. The item dealing with the experiences of bullying in the workplace, is surprising. In the male group of private institutions this percentage was 83,34% and 85,71% in the female group. Due to all these questions the consequences generated in the beleaguered life are the most diverse. And last but no less worrisome, we discuss the influence the way of being outside the work environment, where both institutions emerge in different situations. With the analysis of data showed the importance of this study. We hope with this monograph, contributing to the violence caused because of bullying is more well-publicized in society as a whole, so that the work is not a source of psychological problems, despair and disease, but a source of dignity, decency, personal fulfillment and the realization of true dreams.

Keywords: Labor. Bullying. Meta. Financial institution.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Espécie de Instituição Financeira.....	50
Gráfico 2 - Percepção da razoabilidade do cumprimento das metas de Vendas (N = 58).	56
Gráfico 3 - Considerações sobre a abusividade das metas. (N = 58).	58
Gráfico 4 - Vivência de situações constrangedoras no caso do não alcance das metas (N = 58).	60
Gráfico 5 - Conhecimento de pessoas que já passaram por situações constrangedoras por não alcançarem as metas (N = 58).	63
Gráfico 6 - Considerações pessoais de ter sofrido ou não assédio moral no ambiente de trabalho (N = 58).	65
Gráfico 7 - Consequências geradas pelo não- alcance das metas nas Instituições públicas (n = 46).	67
Gráfico 8 - Consequências geradas pelo não- alcance das metas nas Instituições privadas (n = 12).	67
Gráfico 9 - Sintomas físicos causados pelo não-alcance das metas nas Instituições públicas (n = 46).	70
Gráfico 10 - Sintomas físicos causados pelo não-alcance das metas nas Instituições privadas (n = 12).	70
Gráfico 11 - Influência no modo de ser fora do ambiente de trabalho por conta do atingimento de metas nas instituições públicas (n = 46).	72
Gráfico 12 - Influência no modo de ser fora do ambiente de trabalho por conta do cumprimento de metas nas instituições privadas (n = 12).	73

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Variáveis Pessoais - Sindicato dos Bancários de Criciúma e Região - Out/2011 (N =58).....	51
Tabela 2 - Variáveis Profissionais (N=58)	53

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	13
1.2 JUSTIFICATIVA	14
1.3 OBJETIVOS	14
1.3.1 Objetivo Geral	14
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	15
1.5 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURAÇÃO DOS CAPÍTULOS	17
2 DIREITO DO TRABALHO: HISTÓRICO, FUNDAMENTOS E RELAÇÃO DE TRABALHO	18
2.1 FUNÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	23
2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONTRATO DE TRABALHO E DAS RELAÇÕES DE SUBORDINAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR	24
2.3 CONTRATO DE TRABALHO: CONCEITO E ELEMENTOS	24
3 ASSÉDIO MORAL: VIOLÊNCIA PERVERSA E SILÊNCIOSA	29
3.1 ASSÉDIO MORAL	29
3.2 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL, O ASSÉDIO SEXUAL E DANO MORAL	34
3.3 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL	36
3.3.1 Assédio Vertical Descendente, Assédio Horizontal e Assédio Vertical Ascendente	37
3.4 ASPECTOS IDENTIFICADORES DO ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS	38
3.4.1 Sujeitos	39
3.4.2 Conduta abusiva	41
3.4.3 Reiteração e sistematização da conduta	43
3.4.4 Consciência do agente	44
3.5 MÉTODOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	45
4 AS METAS DE PRODUÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ASSÉDIO MORAL	48
4.1 DESCRIÇÃO DOS ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	48
4.2 DESCRIÇÕES DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL DOS BANCÁRIOS	50
4.3 SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	55
4.3.1 Percepção sobre a razoabilidade das metas de vendas	55

4.3.2 Considerações sobre a abusividade das metas	58
4.3.3 Vivência de situações constrangedoras no caso do não-alcance de metas	60
4.3.4 Conhecimento de pessoas que já passaram por situações constrangedoras por não alcançarem as metas	62
4.3.5 Considerações pessoais de ter sofrido ou não assédio moral no ambiente de trabalho	64
4.3.6 Consequências geradas pelo não-alcance das metas	66
4.3.7 Sintomas físicos causados pelo não-alcance das metas	69
4.3.8 Influência no modo de ser fora do ambiente de trabalho por conta do cumprimento de metas	72
5 CONCLUSÃO	75
REFERÊNCIAS	77
APÊNDICES	81
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	82
APÊNDICE B - Questionário	84
APÊNDICE C - Aprovação Comitê Ética e Pesquisa (CEP)	86

1 INTRODUÇÃO

O homem em toda sua história sempre utilizou de sua própria força para poder sobreviver e obter sua subsistência. O trabalho, por sua vez, faz parte desta trajetória.

Ao analisarmos a história do Direito do Trabalho, desde os primórdios, nota-se que o assédio moral já fazia parte deste contexto, ainda que de forma diferenciada das praticadas atualmente, algumas mascaradas, outras de formas muito cruéis.

Desde os tempos mais remotos, a luta pelo poder, superioridade e dominação já existia. O homem escravizava outro, desrespeitando-o das mais diversas formas, humilhando-o como se ninguém fosse ou nada valesse.

Aos poucos alguns pequenos direitos foram tomando espaço. Primeiramente as corporações de ofícios, logo após as locações e, mais tarde, o trabalho assalariado.

Neste mesmo norte, o assédio moral, ainda nos dias atuais, traz prejuízos tanto ao empregado quanto ao empregador.

E é neste sentido que surge o interesse para desenvolver tal pesquisa.

Salientamos que o presente trabalho está voltado exclusivamente para o assédio moral no ambiente laboral por conta de cobrança de metas nas instituições financeiras.

Entende-se por metas a maneira ou método de se chegar a um objetivo; já o conceito legal de instituição financeira é dado pela Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, que “Dispõe sobre a Política e as Instituições monetárias, bancárias e creditícias, cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências.” A referida lei estabelece:

Art. 17. Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória **a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros**, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros. (Grifo do Autor).

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei e da legislação em vigor, equiparam-se às instituições financeiras as pessoas físicas que exerçam qualquer das atividades referidas neste artigo, de forma permanente ou eventual.

Art. 18. As instituições financeiras somente poderão funcionar no País mediante prévia autorização do Banco Central do Brasil ou decreto do Poder Executivo, quando forem estrangeiras.

§ 1º Além dos estabelecimentos bancários ou oficiais privados, das sociedades de crédito, financiamento e investimentos, das caixas econômicas e das cooperativas de crédito ou a seção de crédito das cooperativas que a tenham, também se subordinam às disposições e disciplinas desta Lei no que for aplicável, as bolsas de valores, companhias de seguros e de capitalização, as sociedades que efetuam distribuição de prêmios em imóveis, mercadorias ou dinheiro, mediante sorteio de títulos de sua emissão ou por qualquer forma, e as pessoas físicas ou jurídicas que exerçam, por conta própria ou de terceiros, atividade relacionada com a compra e venda de ações

e outros quaisquer títulos, realizando, nos mercados financeiro e de capitais, operações ou serviços de natureza dos executados pelas instituições financeiras.¹

Sabe-se que o contrato de trabalho trata-se de acordo de vontades de ambas as partes, contratado e contratante, e tem como um de seus principais valores o respeito mútuo. Ocorre que o assédio moral, além da violação deste dever jurídico firmado entre empregado e empregador, é uma conduta degradante, humilhante e que gera uma série de consequências na vida de todos os envolvidos.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo com bancários associados ao Sindicato dos Bancários de Criciúma e Região, a partir da qual verificaremos a existência ou não do assédio moral, por conta das metas de produção nas instituições financeiras, bem como consideraremos suas diversas formas e consequências na vida do assediado.

A seguir, passaremos a delimitação do tema e formulação do problema.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Segundo a Declaração Universal dos Direitos do Homem, são princípios basilares a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a igualdade e a fraternidade.² Considera-se a dignidade humana como sendo um dos pilares dos direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

Sabe-se que o trabalho dignifica o homem e que dele se abstraem meios materiais para sua subsistência, evidenciando a necessidade vital que se tem, objetivando a própria realização pessoal, prestígio no seio familiar e reconhecimento diante da sociedade.

Juntamente com a evolução dos direitos trabalhista, diversos fatores contribuíram para o desenvolvimento do chamado assédio moral no ambiente de trabalho. Este se manifesta de várias maneiras, desde a discriminação, isolamento, indiferença, forma verbal ou até de forma agressiva.

Nas instituições financeiras percebe-se cada vez mais a cobrança de metas de modo a aumentar a lucratividade, “premiando” o funcionário pelo seu desempenho e chamando sua atenção, caso não alcance tal objetivo. Contudo, isso não quer necessariamente dizer que estamos diante de uma situação de assédio moral. Este se caracteriza por colocar o

¹ BRASIL. **Lei n. 4595**: dispõe sobre a Política e as Instituições monetárias, bancárias e creditícias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4595.htm>. Acesso em: 31 out. 2011.

² Art. 1º. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM. 1948. Disponível em: <[search?hl=pt-BR&source=hp&q=DECLARA%C3%87%C3%83O+UNIVERSAL+DOS+DIREITOS+DO+HOMEM&meta=&aq=f&aqi=&aql=&oq=>](http://www.unhcr.org/refugees/refugees.html)>. Acesso em: 12 maio 2011.

funcionário em situações vexaminosas e humilhantes e de forma contínua como ensina da Silva:

O assédio moral, conhecido como ‘violência perversa e silenciosa do cotidiano’ ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.³

Portanto, diante do exposto, tratando-se do assédio moral com relação às metas no âmbito do trabalho, como identificá-los e quais são as consequências na vida do assediado?

1.2 JUSTIFICATIVA

O interesse pelo tema – As metas de produção como instrumento do assédio moral nas das instituições financeiras – surgiu através de notícias divulgadas pela mídia onde cada vez mais o assunto é objeto de matérias.

Salienta-se que o tema “Assédio Moral” sempre existiu, mas não se dava importância ou se achava normal que tais fatos acontecessem dentro do local de trabalho. Isso é resultado da falta de informação e até mesmo por medo de repressões por parte do empregador, não raro provocando a perda do próprio emprego.

Outro fator importante é com relação à saúde e bem-estar do funcionário. Como já foi dito, o trabalho é necessário para a sua subsistência, realização pessoal e reconhecimento perante a sociedade. Ocorre que o assédio moral degrada tanto o psicológico quanto a arcabouço emocional das pessoas afetadas, desestruturando desse modo, inclusive o relacionamento com familiares e com todos os que fazem parte do seu convívio. Portanto, estamos diante de um tema de profunda relevância e que trataremos no decorrer do trabalho.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Verificar o estabelecimento das metas abusivas como instrumento do assédio moral no ambiente de trabalho junto ao sistema financeiro.

³ DA SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p. 2.

1.3.2 Objetivos Específicos

Efetuar uma evolução histórica do contrato de trabalho e das relações de subordinação entre empregado e empregador.

Explicitar o conceito e as diversas formas de assédio moral sofridas pelos trabalhadores, tanto no âmbito moral quanto psíquico dentro das instituições financeiras.

Demonstrar a ilegalidade deste ato e as consequências jurídicas possíveis para resguardar a integridade e dignidade humana de cada pessoa.

Realizar pesquisa de campo no intuito de colher dados para que se possa demonstrar a ocorrência ou não do assédio moral dentro das instituições financeiras.

Analisar e interpretar os resultados obtidos na pesquisa de levantamento.

1.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos permitirão percorrer o caminho traçado, para se chegar às respostas e, por consequência, às conclusões sobre o tema em questão.

Para que isto ocorra, é imprescindível utilizar-se dos meios técnicos corretos, principalmente quando se fala do método de pesquisa.

É o método de pesquisa adequado, bem como a utilização de variáveis como sustentação que nos possibilitarão obter a finalidade almejada.

Salientamos que o referido trabalho foi submetido ao Código de Ética e Pesquisa desta universidade (CEP) e após toda a análise realizada pela comissão examinadora foi devidamente aprovado.

O tipo de pesquisa utilizado foi o descritivo, mediante amostra de conveniência, envolvendo todos os bancários associados ao Sindicato dos Bancários de Criciúma e Região, de diversas instituições financeiras, tanto públicas quanto privadas, presentes na assembleia na sede da categoria realizada em outubro/2011, à Rua Coronel Pedro Benedit n. 363, Edifício San Vicente, sala 502, Centro, Criciúma/SC.

A coleta dos dados teve como critério de seleção indivíduos com no mínimo três (3) anos de atividade bancária e idade mínima de 25 anos. A amostra possui tais exigências, a fim de que tivéssemos certeza da aptidão dos dados coletados frente o objetivo do presente trabalho.

A respeito do tipo de pesquisa descritiva, nos ensina Cervo e Bervian:

[...] é aquela que analisa, registra e correlaciona aspectos (variáveis) que envolvem fatos ou fenômenos, sem manipulá-los. Os fenômenos humanos ou naturais são investigados sem a interferência do pesquisador que apenas procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características.⁴

A pesquisa foi realizada por meio de aplicação de um questionário no início da assembleia, sendo preliminarmente observada a leitura e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

A devolução do questionário preenchido juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) - cuja a cópia se encontra disponível no apêndice A - ocorreu de forma que o próprio respondente depositou em um envelope, que se encontrava à porta de saída da sala onde participou da assembleia, para posterior análise por parte da pesquisadora.

A pesquisa se estendeu pelo tempo necessário para que todos os presentes pudessem responder ao questionário apresentado cuja cópia se encontra disponível ao apêndice B.

Em se tratando de pesquisa quantitativa, tem-se como elementos as seguintes variáveis: instituição financeira pública ou privada, idade, sexo, estado civil, conhecimento sobre o assédio moral, cargo, realização profissional, razoabilidade das metas de vendas, constrangimento e assédio moral.

Os dados do questionário foram devidamente analisados para posterior conclusão da existência ou não de assédio moral com relação às metas estabelecidas nas instituições financeiras, realizadas no 4º capítulo deste trabalho. Finalizando o estudo, o questionário e todo o seu conteúdo serão armazenados no arquivo morto do Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina, nesta cidade.

Os dados colhidos no questionário foram analisados com base nos fundamentos epistemológicos (relação sujeito e objeto) da pesquisa quantitativa (números de questionários respondidos) e tendo por base a estatística descritiva para a efetiva visualização desses mesmos dados.

Diante desses delimitadores pudemos chegar à resposta ao questionamento proposto pelo presente trabalho que é saber se realmente existe a figura do assédio moral nas instituições financeiras por conta das metas de produção.

⁴ CERVO; BERVIAN, 1983 apud HEERDT, Mauri Luiz; LEONEL, Vilson. **Metodologia científica**: livro didático. 5. ed. rev. Palhoça: UnisulVirtual, 2007. p. 64.

1.5 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURAÇÃO DOS CAPÍTULOS

A estruturação do presente trabalho se dará em quatro capítulos.

No primeiro capítulo, far-se-á uma abordagem de toda a elaboração do trabalho, sua delimitação e formulação do problema, justificativa, objetivos e procedimentos metodológicos.

O segundo capítulo versará sobre a origem do direito do trabalho, sua função e evolução, bem como um breve histórico, o conceito e a relação de subordinação entre empregado e empregador.

O terceiro capítulo tratará do assédio moral, suas formas e seus identificadores.

O quarto capítulo discorrerá, com base na pesquisa realizada, sobre a análise dos resultados e as consequências do assédio moral na vida do empregado e do empregador. E, por fim, de posse de todos os fundamentos e pesquisas realizadas, chegar à conclusão da existência ou não do assédio moral nas instituições financeiras por meio de produção de metas.

2 DIREITO DO TRABALHO: HISTÓRICO, FUNDAMENTOS E RELAÇÃO DE TRABALHO

Em pleno século XXI o Direito do Trabalho apresenta um extraordinário desenvolvimento em todos os sentidos abrilhantando o ordenamento justicialista.

Segundo o grande estudioso Xavier, o “Direito do trabalho pode ser definido como *a parte do Ordenamento constituída pelas normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações de trabalho.*”¹ (grifo do autor).

Neste mesmo norte, ensina Russomano que:

O Direito do Trabalho faz o estudo científico de uma das faces da *questão social* e tem por objetivo, através de princípios e normas, achar a solução harmoniosa para os conflitos aparecidos entre empregados e empregadores, na sociedade moderna. A *questão social* pode ser tomada em dois sentidos distintos: em um primeiro sentido, envolve a análise de todos os males – físicos, morais, econômicos e políticos – que afligem a sociedade, que afundam parte do povo no lamaçal da miséria [...]
Em segundo sentido, mais restrito e preciso, a *questão social* é a luta das classes.² (grifo do autor).

De acordo com o exposto acima, entende-se que a relação de emprego se dá através de um contrato bilateral³ e voluntário, e, quando nesta relação não mais existe possibilidade de continuidade, evocam-se as normas que compreendem o Direito do Trabalho.

Portanto, segundo os doutrinadores supracitados, o Direito do Trabalho regula todo e qualquer conflito existente nas relações de trabalho entre empregado e empregador, amenizando os ânimos e adequando as diferentes situações.

Em se tratando dos direitos dos trabalhadores, a Constituição Federal de 1988 dispõe sobre aqueles essenciais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
III - fundo de garantia do tempo de serviço;

¹ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Iniciação ao direito do trabalho**. Com a colaboração de P. Furtado Martins e A. Nunes de Carvalho. São Paulo: Verbo, 1994. p. 19.

² RUSSOMANO, Mozart Vitor. **O empregado e o empregador no direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984. p. 58.

³ CONTRATO BILATERAL. Assim se diz do contrato em que as partes contratantes assumem obrigações recíprocas. SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 375.

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

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.⁴

Desta forma, este capítulo iniciará com a evolução do Direito do Trabalho em si, terminando por conceituar trabalho, empregado, empregador e relação de trabalho.

Ao estudar a história do Direito do Trabalho, faz-se necessário entender sua origem, sua nascente, o seu desenvolvimento no decorrer dos tempos, para então compreender determinados problemas que assolam os dias atuais.

Segundo Dolores e Ferreira, com relação à evolução histórica da valorização do trabalho humano, tem-se:

Desde o seu descobrimento, em 1500, até a abolição da escravidão, em 1888, o regime de trabalho adotado foi, basicamente, o escravo. Índios e negros eram escravizados e submetidos a tratamentos subumanos, assim como nos demais Estados soberanos.

[...]

Foi a partir de 1888 que o trabalho passou a ser reconhecido como atividade digna de ser exercida por qualquer humano, com a abolição da escravatura.⁵

Conforme visto acima, a consolidação da história do Direito do Trabalho no Brasil iniciou-se com o fim da abolição da escravatura em 1888, pois, até então, ao escravo era permitido tão-somente o direito ao trabalho.

Segundo os ensinamentos de Nascimento, existiram dois fatores que influenciaram na formação do Direito do Trabalho no Brasil, os externos e internos.

INFLUÊNCIAS EXTERNAS. Dentre as influências advindas de outros países e que exerceram, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, sublinhem-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo tratado de Versailles (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas e, mais recentemente, a crise mundial de 2009.

INFLUÊNCIAS INTERNAS. Os fatores internos mais influentes foram o movimento operário de que participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários – em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários; e a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930).⁶

⁴ BRASIL. **Constituição federal**: art. 7º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 18 out. 2011.

⁵ DOLORES, Hádassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 27.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 50.

A partir desse marco reuniram-se pressupostos fortalecedores que culminaram com um novo ramo jurídico, específico, em lugar da até então prevalência da escravidão, incompatível com as premissas dos princípios do ramo trabalhista.

A seguir apresenta-se a evolução do Direito do Trabalho desde a sociedade pré-industrial, até os dias atuais.

Aduz Nascimento que “Na sociedade pré-industrial não há um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho.”⁷

A sociedade pré-industrial vivenciou três etapas de relação de trabalho. Vejamos:

A **Escravidão** a qual fazia com que as pessoas não passassem de objetos, coisas, que serviam somente ao seu senhor feudal com seu trabalho extremamente braçal.

Ainda nos dizeres de Nascimento: “Predominou a escravidão, que fez o trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.”⁸

Como se vê acima, os trabalhadores da época nada possuíam a seu favor, e, sem nenhum amparo legal, recaía sobre eles um único direito: o de trabalhar.

Logo em seguida surgiram as **Corporações de Ofício**: associações criadas na Idade Média para regulamentar as diversas atividades. Ainda segundo Nascimento: “Houve, no entanto, uma transformação: a maior liberdade do trabalhador.”⁹

Neste norte, aduz Nascimento que: “Nas corporações de artesãos agrupavam-se todos os artesãos do mesmo ramo em uma localidade. Cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho.”¹⁰

E, por fim, surge outra forma de relação de trabalho, chamada **Locação**. Ainda nos dizeres de Nascimento, a Locação se dividia em duas espécies:

Locação de serviço – *locatio operarum*, contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços durante certo tempo à outra mediante remuneração – e a locação de obra ou empreitada – *locatio operis faciendi*, que é o contrato pelo qual alguém se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração.¹¹

Embora o trabalhador possuísse uma maior liberdade, como ocorria nas corporações de ofício, com normas ou estatutos que disciplinavam as respectivas relações de trabalho, tais regras ainda estavam desprovidas do verdadeiro caráter de proteção ao trabalhador.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 43.

⁸ NASCIMENTO, 2009, p. 43.

⁹ Ibid., p. 43.

¹⁰ Ibid., p. 44.

¹¹ Ibid., p. 42.

Isto começa a ocorrer no final do século XX, início do século XXI, tendo como berço a conhecida Terceira Revolução Industrial¹², onde, no dizer de Alkimin:

[...] a eclosão da revolução tecnológica, implicou a busca de maior produtividade com menor emprego da força de trabalho humano, gerando o desemprego estrutural e ampliando o trabalho informal, além de forçar as condições de flexibilização das condições de trabalho para ajustamento à nova realidade econômica e às exigências da nova organização de trabalho.¹³

Neste mesmo sentido, Nascimento disciplina, que “o direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado.”¹⁴

E ainda nas palavras de Nascimento:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propõe a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção dos bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das ‘coisas novas’ e das ‘idéias novas’¹⁵ [...].

Por sua vez, Xavier afirma que o Direito do Trabalho “surge quando se aceitam juridicamente as associações profissionais de trabalhadores (sindicatos)¹⁶ e os seus direitos ao conflito (greve)¹⁷ e à negociação (contrato coletivo)¹⁸.”¹⁹

Certamente com o passar dos tempos, a modernização da tecnologia, o respeito mais evidenciado com relação aos direitos humanos e a própria evolução da sociedade fez com que o Direito do Trabalho tomasse rumos e proporções na direção da proteção eficaz daquele que necessite o seu amparo.

Par e passo com essa evolução, também evoluiu a função do Direito do Trabalho, conforme veremos a seguir.

¹² A primeira revolução industrial foi marcada com o surgimento da máquina a vapor, e a segunda, com a ampliação das forças motoras derivadas do petróleo e expansão da indústria automobilística.

¹³ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007. p. 67.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 42.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 20.

¹⁶ SINDICATO. Designa toda instituição, ou associação, em regre de caráter profissional, que tem por objetivo a defesa dos interesses comuns de uma classe, ou de um grupo de pessoas, ligadas entre si pelos mesmos interesses. SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p.1306.

¹⁷ GREVE. Do francês *grève*, originado da frase *faire grève* ou reunir-se na praça de greve, entende-se toda interrupção de trabalho, decorrente de uma deliberação coletiva dos trabalhadores, a fim de propugnarem por uma melhoria ou para pleitearem uma pretensão não atendida pelos empregadores. SILVA, 2008, p. 668.

¹⁸ CONTRATO COLETIVO. Designação que se dá ao contrato que resulta de uma deliberação tomada por um grupo (assembléia), ou pelo consentimento de seus delegados (representantes), o qual a todos obriga, como se realmente tivessem consentido individualmente. SILVA, 2008, p. 375.

¹⁹ XAVIER, 1994, p. 25.

2.1 FUNÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito trabalhista interfere em diversos fatores de ordem ideológica e, por conta disso, ainda não existe uma uniformidade entre os estudiosos com relação ao tema.

Destarte, Nascimento afirma que a “função social do direito é realizar os fins estabelecidos em determinado contexto histórico.”²⁰ Ao Direito do Trabalho são atribuídas diversas funções, tais como:

Função de Tutelar. Para alguns o direito do trabalho cumpre uma função tutelar do trabalhador, protegendo-o diante do poder econômico, para que não seja por este absorvido; tutela que se faz mediante leis que o Estado elabora ou poderes reconhecidos aos sindicatos restritivos da autonomia individual. Não há dúvida sobre isso, porque o direito do trabalho nasceu para dar proteção ao empregado perante o empregador. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do País, sem conflitos trabalhistas violentos.

Função Opressora do Estado. Outros sustentarão que o direito do trabalho é, ao contrário, expressão da vontade opressora do Estado, vendo nele nada mais que uma força de que o Estado sempre se utilizou, desde os tempos em que se falava em legislação industrial, para sufocar os movimentos operários. Nesse caso, as leis trabalhistas não teriam outra função senão a de aparentar a disciplina da liberdade; na verdade, a de restringir a autonomia privada coletiva e impedir as iniciativas que, embora legítimas, possam significar de algum modo a manifestação de um poder de organização e de reivindicação dos trabalhadores [...].

Função econômica. Outros ainda dirão que o direito do trabalho visa à realização de valores econômicos de modo que toda e qualquer vantagem atribuída ao trabalhador deve ser meticulosamente precedida de um suporte econômico, sem o qual nada lhe poderá ser atribuído [...];

Função social. Outros pensarão no direito do trabalho como meio de realização de valores sociais e não de valores econômicos, em especial de preservação de um valor absoluto e universal, a dignidade do ser humano ou trabalho [...].

Função Coordenadora. Reúne aqueles que entendem que o direito do trabalho destina-se a coordenar os interesses entre o capital e o trabalho. Como expressão dessa diretriz, sustentam alguns autores que a função do direito do trabalho não é a proteção dos trabalhadores, mas a coordenação entre o capital e o trabalho, ainda que por meio de medidas nem sempre caracterizadas como protecionistas ou tutelares. (Fonte: Lei Biagi, da Itália (2003) e sistema anglosaxônico).²¹

Diante do exposto, o Direito do Trabalho é, sem sombra de dúvidas, fator de integração social e solução de conflitos surgidos entre empregado e empregador, sendo necessário para a resolução destes impasses.

E por assim ser, é necessária a compreensão do instrumento que permite a relação de trabalho, qual seja, o contrato de trabalho, que veremos a seguir.

²⁰ NASCIMENTO, 2009, p. 68.

²¹ Ibid., p. 68-69.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONTRATO DE TRABALHO E DAS RELAÇÕES DE SUBORDINAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

O contrato de trabalho surge quando o homem consegue ser livre juridicamente e lhe é permitido, ao menos em tese, prestar voluntariamente serviço a outrem.

Conforme disciplina Xavier:

Muito embora as relações de trabalho sejam tão antigas como a sociedade humana, só recentemente se tornaram objeto de um corpo de normas jurídicas específicas. Assim, na Antiguidade, a disciplina jurídica do trabalho esteve vazada em *corpos de normas jurídicas de âmbito mais genérico: como os das várias formas da propriedade* (para regular a escravidão e situações de trabalho servil), a *locação ou arrendamento* (para regular as relações de serviço livre, já que o trabalho era assimilado a uma coisa que o seu titular aluga). Isto é não havia corpos de normas ou princípios jurídicos tendo o trabalho como objeto específico.²²

Para melhor estudo, aborda-se a seguir do contrato de trabalho e seus elementos (empregado e empregador).

2.3 CONTRATO DE TRABALHO: CONCEITO E ELEMENTOS

Percorrido todo o tempo necessário ao amadurecimento das regulamentações jurídicas pertinentes ao Direito do Trabalho e hoje consolidadas e em vias de aperfeiçoamento, bem como diante da evolução das relações de trabalho, houve a necessidade de documentar a relação por meio de contrato e é neste ajuste (contrato) que estão contemplados os princípios de liberdade²³ e vontade²⁴, que fazem com que o contrato seja um ato jurídico bilateral²⁵, portanto, voluntário.

Ensina Alves, que no seu modo de analisar e entender esta relação, a clássica definição de contrato de trabalho é:

O negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se propõe a prestar pessoalmente serviço não eventual, subordinado e remunerado a outra pessoa física ou jurídica, detentora de um empreendimento econômico, e de que assume os riscos, ou legalmente declarada empregador ou equiparada a este.²⁶

²² XAVIER, 1994, p. 24.

²³ [...] Do latim *libertas*, de *liber* (livre), indicando genericamente a condição de *livre* ou *estado libre*, significa, no conceito jurídico, a faculdade ou o poder outorgado à pessoa para que possa, agir segundo sua própria determinação, respeitadas, no entanto, as regras legais instituídas. (grifo do autor). SILVA, 2008, p. 845.

²⁴ [...] Juridicamente, a *vontade* revela a própria *intenção*, ou o *desejo* de se fazer alguma coisa. (grifo do autor). SILVA, 2008, p. 1497.

²⁵ Desse modo se chama o ato jurídico que se forma pelo concurso de duas ou mais pessoas, dependendo, assim, do acordo ou do assentimento das vontades de todos quantos venham participar de sua formação ou execução. SILVA, 2008, p. 161.

²⁶ ALVES, Ivan Dias Rodrigues. **Você conhece direito do trabalho?** Rio de Janeiro: Rio, 1979. p. 37.

Embora não se enquadre entre os objetivos deste estudo, cumpre salientar que existe divergência doutrinária para determinação do momento em que efetivamente se inicie um contrato ou relação de trabalho.

No dizer de Nascimento, “é possível entender que contrato de trabalho e relação de trabalho são expressões diferentes de uma única e mesma realidade: o vínculo entre empregado e empregador”²⁷, ou seja, tanto o contrato (representado pelo ato formal em si, onde o vínculo surge em razão da vontade das partes), quanto a relação de emprego (onde o vínculo se dá por força de um fato ou situação), geram os mesmos efeitos.

O mesmo autor, após abordar as teorias contratualista²⁸ e anticontratualista²⁹ a respeito da natureza jurídica do contrato de trabalho e ao fazer uma leitura do art. 442 da CLT na qual se diz que o “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”³⁰, posiciona-se no sentido de que o vínculo entre empregado e empregador é uma relação de natureza jurídica contratual, onde se exaltam elementos como o interesse e a vontade das partes.

Nesse contexto, o contrato é firmado entre empregado e empregador, sendo essencial conceituar empregado para o entendimento do assédio moral no ambiente de trabalho.

Nos termos do art. 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”³¹ que serão conceituados a seguir.

Para que alguém seja considerado empregado, segundo Nascimento, faz-se necessário a presença de cinco requisitos:

[...] (a) pessoa física; (b) subordinação compreendida de forma mais ampla que dependência; (c) ineventualidade do trabalho; (d) salário; (e) pessoalidade da prestação de serviços, esta resultante não da definição de empregado, mas de empregador.³²

²⁷ NASCIMENTO, 1997, p. 139.

²⁸ A teoria contratualista considera a relação entre empregado e empregador um contrato. Segundo esta teoria, a vontade das partes é a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico. MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 121.

²⁹ A teoria anticontratualista nega a natureza contratual do vínculo entre o empregado e o empregador. Segundo esta teoria, o poder disciplinar do empregador, que lhe confere autoridade perante o empregado, impede a discussão de cláusulas contratuais, impondo uma situação estatutária e não contratual. O vínculo teria origem a partir do início do trabalho do empregado, ou seja, de um fato. MARTINS, 2005, p. 119.

³⁰ Art. 442 CLT. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Cf. PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. **Vade Mecum**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 968.

³¹ Art. 3º CLT. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Cf. PINTO; WINDT; CÉSPEDES, 2011, p. 931.

³² NASCIMENTO, 2003, p. 528.

E para uma melhor compreensão de tais requisitos, estes serão tratados a seguir.

O primeiro requisito é que deve ser **pessoa física**. A legislação protege o trabalho da pessoa física, não podendo esta ser pessoa jurídica ou animal. Isto exclui as empresas prestadoras de serviço de relação de emprego/trabalho com seus contratantes.

Portanto, a prestação de serviço que será realizada pelo empregado não poderá ser exercida de maneira eventual ou ocasional, ou seja, deverá este trabalho ser cumprido de forma contínua e haver a habitualidade desta prestação.

Destarte, nos ensinamentos de Martins, temos:

Certos contratos exaurem-se com uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que, entregue a coisa e pago o preço, há o término da relação obrigacional. No contrato de trabalho, não é isso que ocorre, pois há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo. A continuidade é da relação jurídica, da prestação de serviços.³³

Somado a isso, tem-se que a **subordinação** não apresenta definição legal. Por isso, a sua caracterização depende do estudo de algumas situações apresentadas pela doutrina.

Conforme ensina Nascimento:

Nossa lei usa a palavra ‘dependência’. No entanto, em lugar dela, generalizou-se hoje outra expressão, a palavra ‘subordinação’, da maior importância, uma vez que permite dividir dois grandes campos de trabalho humano: o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Empregado é um trabalhador subordinado. Se o trabalhador não é subordinado, será considerado trabalhador autônomo.³⁴

Sendo assim, o termo dependência, mais apropriadamente utilizado como subordinação, refere-se, obviamente, ao empregado/trabalhador subordinado por força de um contrato de trabalho a outrem, e esta dependência se faz presente tanto no setor público quanto privado.

Neste norte, conceitua ainda Nascimento que subordinação é: “Como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.”³⁵

Ao ceder ou vender sua força de trabalho em favor daquele que possui o capital, Xavier leciona conforme abaixo:

A subordinação está ligada à relativa generalidade e inconcretização da prestação do trabalho: por natureza, no contrato de trabalho, o trabalhador não promete

³³ MARTINS, 2005, p. 127.

³⁴ NASCIMENTO, 2009, p. 163-164.

³⁵ Id., 1997, p. 154.

desempenhar estes ou aqueles actos, concretamente e exaustivamente descritos, mas um tipo genérico de actividade laborativa.³⁶

Não sendo pacífico o entendimento doutrinário, algumas formas de subordinação são apresentadas, como a econômica, técnica e a hierárquica.

Contudo, nas palavras de Gomes: “O critério da subordinação jurídica ou da dependência hierárquica é o que tem logrado maior aceitação na doutrina, na legislação e na jurisprudência, vinculando-se ao poder direto do empregador e ao estado de sujeição do empregado.”³⁷

O estado de sujeição ao poder de direção é um estado jurídico, criado ou revelado pelo contrato de trabalho, do qual decorrem deveres e obrigações para o empregado, tais como o de fidelidade, obediência e disciplina.

Atualmente, verifica-se que, para a caracterização da subordinação, não deva existir, necessariamente, a vontade ou poder onipresente do empregador, isto é, controle direto, horário constante, cumprimento de ordens, etc., bastando que se configure a possibilidade jurídica de o empregador intervir nas atividades do empregado.

Os fundamentos que dão ao empregador o poder de direção e, por consequência, submetem o empregado ao de subordinação, podem ser encontrados na forma legal e nas teorias doutrinárias.

Segundo Nascimento, o fundamento legal é aquele previsto no art. 2º da CLT, “que ao definir empregador, qualifica-o como aquele que *dirige* a prestação pessoal dos serviços dos seus empregados.”³⁸ (grifo do autor).

Já, em se tratando da onerosidade, o chamado **salário** é a contraprestação que o empregado recebe por estar desenvolvendo determinados atos acordados no contrato de trabalho.

Destarte, Nascimento, em outra obra, define, que:

Salário é o conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força de lei.³⁹

³⁶ XAVIER, 1994, p. 147.

³⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 143.

³⁸ NASCIMENTO, 1997, p. 188-189.

³⁹ *Ibid.*, p. 302.

Portanto, uma vez formalizado o contrato de trabalho e especificados todos os atos que deverá o empregado desenvolver, o empregador, em contraprestação, pagará, em forma de salário, o seu subordinado.

Essa prestação de serviço deve ser munida de **personalidade**. O contrato de trabalho é realizado com determinada pessoa, o chamado *intuitu personae*. Conforme Martins, “se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento personalidade na referida relação.”⁴⁰

Explica Alves que “[...] a sua contratação tem em vista suas condições e aptidões pessoais. Não poderá, portanto, substituir-se por terceiros nos serviços, por ter de prestá-los pessoalmente.”⁴¹

Assim, presentes os cinco requisitos, somados a um contrato de trabalho, tem-se uma relação de trabalho, sendo de suma importância tal caracterização, pois o assédio moral, segundo Alkimin: “[...] é um fato social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho [...]”⁴², ocorridas em relações de trabalho em instituições financeiras públicas e privadas é que são o objeto do presente estudo.

No próximo capítulo, far-se-á a caracterização do assédio moral, o modo pelo qual ele se revela e suas consequências.

⁴⁰ MARTINS, 2005, p. 170.

⁴¹ ALVES, Ivan Dias Rodrigues; MALTA, Christóvão Piragibe Tostes. **Você conhece direito do trabalho?** 5. ed. Rio de Janeiro: Rio, 1979. p. 69.

⁴² ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 35.

3 ASSÉDIO MORAL: VIOLÊNCIA PERVERSA E SILÊNCIOSA

Com o passar do tempo e com a revolução tecnológica, as relações trabalhistas sofreram modificações. Desta forma, a constante busca pessoal do reconhecimento dentro da função exercida, aliada ao desejo e a ambição própria que é peculiar à espécie humana, associada à constante e desenfreada busca por parte das instituições financeiras em lucrar cada vez mais, fizeram vir à tona com muita ênfase o chamado assédio moral.

Essa realidade traz pontos positivos, tanto no aprimoramento específico quanto no desenvolvimento profissional e pessoal de cada trabalhador. De outro lado, acarreta uma série de consequências inadequadas à vida de cada trabalhador e também à própria instituição.

Para compreensão do presente estudo, faz-se necessário entender o conceito de assédio moral, caracterização e espécies, o que faremos a seguir.

Frise-se que o presente estudo abrange o assédio moral ocorrido em relações de trabalho em instituições financeiras¹, exercido por meio de imposição de metas² como forma vinculativa ao progresso (ou decesso) do profissional dentro daquela instituição.

3.1 ASSÉDIO MORAL

A grande expoente no estudo do assédio moral no Brasil, professora Margarida Barreto, disciplina que “esta prática é tão antiga quanto o próprio trabalho.”³

Por não existir definição legal em nosso ordenamento jurídico, a fim de estudar o fenômeno em sua amplitude, adotamos os conceitos apresentados pelos principais estudiosos do assunto.

O conceito clássico adotado atualmente pela doutrina é aquele proposto pela psicóloga francesa Hirigoyen, segundo a qual assédio moral é: “Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização,

¹ INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS. O conceito legal de instituição financeira é dado pela Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, que “Dispõe sobre a Política e as Instituições monetárias, bancárias e creditícias, cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências.” A referida lei estabelece: Art. 17. Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória **a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros**, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros. (Grifo do Autor). Cf. BRASIL. **Lei n. 4595**: dispõe sobre a Política e as Instituições monetárias, bancárias e creditícias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4595.htm>. Acesso em: 31 out. 2011.

² METAS. Alvo, mira, objetivo. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da Língua Portuguesa**. 2. ed. rev. e aum. 33. impr.. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986. p. 1125.

³ BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. PUC/SP. 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 14 abr. 2011.

contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”⁴

Por sua vez, Barreto, ensina, no site por ela organizado, que o assédio moral consiste no seguinte:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.⁵

Também neste mesmo sentido, esclarece Ferreira:

Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.⁶

Embora os conceitos pouco divirjam, os aspectos identificadores do assédio moral são sempre os mesmos. Este deve ter a conduta degradante, a reiteração e sistematização da conduta (continuidade), devem ser vexatórios e o agente deve ter consciência de sua prática (conduta antissocial e antijurídica).

Portanto, está-se diante de uma realidade que, como dito, afeta de maneira avassaladora a vida como um todo, tornando-se “um fenômeno antissocial e antijurídico”⁷, que suplica ao direito e demais ramos das ciências humanas uma resposta a essa problemática.

Salienta-se que as demandas existentes neste sentido são apreciadas pelo Poder Judiciário de forma positiva, visto que se trata de assegurar os direitos e garantias fundamentais⁸, conforme preceitua o art. 1º, inc. III da nossa Carta Magna:

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

⁴ HIRIGOYEN apud ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007. p. 36.

⁵ BARRETO, loc. cit.

⁶ FERREIRA, Bonilha; DOLORES, Hádassa. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004. p. 49.

⁷ Ibid., p. 83.

⁸ GARANTIAS FUNDAMENTAIS. Representa salva-guardas que as Constituições Políticas agasalharam para validade dos direitos assim consignados. SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 653.

III - a dignidade da pessoa humana.
[...].⁹

De acordo com diversos estudos realizados nas mais variadas doutrinas, é praticamente unânime que o assédio moral se reflete de maneira negativa diretamente na saúde física e psíquica do assediado e não somente na sua vida profissional, mas também influencia de modo severo tanto no seio familiar, quanto naquela de caráter social.

O assédio moral não viola somente premissas na esfera trabalhista, vai além, lança sua sombra e afronta princípios constitucionais, bem como normas e tratados internacionais que resguardam valores, como a integridade e dignidade do homem, conforme preceitua o art. 5º, inc. III da nossa Constituição Federal:

art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
III - ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante;¹⁰

A vítima do assédio moral encontra amparo jurídico também na Declaração Universal dos Direitos do Homem¹¹, a qual por constituir-se num corpo jurídico de caráter geral, contém preceitos sobre direitos invioláveis do homem, tais como a igualdade, liberdade, direito ao trabalho e condições mínimas de trabalho, direito à proteção, à saúde, entre outros.

Com relação ao posicionamento dos tribunais, estes agem de forma positiva, prestando o devido amparo jurisdicional àquele que teve seus direitos violados e o contrato de trabalho infringido, conforme já decidido:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. As ofensas e constrangimentos impingidos aos trabalhadores pelo superior, aliadas à grande pressão psicológica levam à materialização da figura jurídica do assédio moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação.¹²

Neste mesmo norte, temos:

⁹ PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. **Vade Mecum**: Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 9.

¹⁰ *Ibid.*, p. 9.

¹¹ Art. 1º. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM. 1948. Disponível em: <search?hl=pt-BR&source=hp&q=DECLARA%C3%87%C3%83O+UNIVERSAL+DOS+DIREITOS+DO+HOMEM&meta=&aq=f&aql=&oq=>. Acesso em: 22 out. 2011.

¹² SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 0000437-07.2010.5.12.0010-20**. Relatora: Des. Maria de Lourdes Leiria. Florianópolis, 26 de agosto de 2011. Disponível em: <http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=202170>. Acesso em: 10 out. 2011.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. É devida indenização por dano moral decorrente de assédio moral, uma vez comprovada a submissão da trabalhadora a tratamento humilhante e desrespeitoso, com constrangimento moral e psicológico, incompatíveis com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.¹³

Ainda na mesma linha de raciocínio, temos por base ainda outro julgado, no sentido de proteger o empregado juridicamente lesado com relação à cobrança de metas, conforme segue:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O empregador, no uso de seu poder diretivo, pode cobrar incrementos na quantidade ou qualidade do serviço, fixar metas e exigir resultados. Isto é o seu direito. Constitui, contudo, abuso do mesmo direito, tanto a pressão concentrada sobre empregado em particular, quanto o uso de palavreado ou atitudes que firam a dignidade do trabalhador, tratando-o como mero instrumento de produção, olvidando-se de que, antes de trabalhador, é ser humano detentor de uma dignidade irrenunciável e passível da máxima proteção jurídica. Não representa direito do empregador, senão seu abuso utilizar-se de comportamentos infamantes ou atentatórios à dignidade do trabalhador. A utilização respectiva, que não seja meramente eventual caracteriza dano moral, como bem reconhecido na sentença.¹⁴

Com toda sua sabedoria e experiência, nos ensina Alkimin que outra forma de evocar a proteção jurídica quando violentado e descumprido a obrigação contratual seria a rescisão indireta do contrato de trabalho:

[...] podendo invocar todas ou quase todas as alíneas do art. 483 da CLT, dependendo das formas de assédio moral empregadas pelo assediante; inclusive a alínea “b” traz a hipótese de tratamento com rigor excessivo pelo empregador ou *superiores hierárquicos*; desta forma, ao empregador incumbe vigiar e bem escolher seus substitutos funcionais, sob pena de também responder, com base na teoria objetiva, por danos morais em relação ao empregado assediado por qualquer de seus prepostos.¹⁵ (grifo do autor).

Desta forma, terá o empregado total direito de buscar na esfera jurídica esse amparo, bem como exaltar a justa causa ou rescisão indireta.

Ocorrendo qualquer descumprimento acordado no contrato de trabalho, que der causa o empregador, poderá o empregado utilizar-se de praticamente todas as alíneas do art. 483 CLT¹⁶, conforme abaixo:

¹³ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 0000014-60.2010.5.04.0401.** Relatora: Des. Denise Pacheco. Porto Alegre, 16 de junho de 2011. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/gsaAcordaos/ConsultaHomePortletWindow?action=2>>. Acesso em: 13 maio 2012.

¹⁴ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 01081-2009-007-12-00-0.** Relator: Des. José Ernesto Manzi. Florianópolis, 26 de agosto de 2011. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=201918>>. Acesso em: 10 out. 2011.

¹⁵ ALKIMIN, 2007, p. 63.

¹⁶ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho:** decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 maio 2012.

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

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

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.¹⁷

Ainda neste mesmo norte, referente à justa causa, ensina-nos o grande doutrinador

Giglio:

Justa causa poderia ser conceituada como todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante. A justa causa se constitui essencialmente, portanto, pela prática de uma infração. Nem toda infração ou ato faltoso, entretanto, configura justa causa para a rescisão, pois é necessário que esse ato se revista de gravidade [...].¹⁸ (Grifo do autor).

Desta forma, a gravidade da falta cometida por parte do empregador é requisito essencial para a configuração da justa causa.

Neste norte segue julgado:

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. INDENIZAÇÃO. CABIMENTO
Restando configurada nos autos conduta reprovável perpetrada por preposto da reclamada que, indubitavelmente, afrontou a dignidade psíquica do reclamante, inviabilizando o seu convívio saudável no ambiente de trabalho, faz jus o obreiro à rescisão indireta e à pretensa indenização por assédio moral.¹⁹

Por base em diversas doutrinas utilizadas para a pesquisa, ao trabalhador é garantida a rescisão contratual por justa causa, bem como a reparação do dano material e, sobretudo, moral vivenciado por este.

¹⁷ BRASIL, loc. cit.

¹⁸ GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 12.

¹⁹ JUSBRASIL. **Jurisprudência**. São Paulo. Disponível em:

<ttp://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=INDENIZA%C3%87%C3%83O%20POR%20ASS%C3%89DIO%20MORAL&s=jurisprudência>. Acesso em: 14 maio 2012.

Assim, com olhos neste horizonte, nossos tribunais têm se posicionado da seguinte forma:

JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. Justa causa é todo ato doloso ou culpamente grave que faça desaparecer a confiança e boa-fé existentes entre as partes, tornando-se, assim, indesejável o prosseguimento da relação. A despedida indireta somente é possível quando a violação contratual for suficientemente grave, a ponto de abalar a fidúcia existente entre os contratantes.²⁰

Sendo assim, evidencia-se que a relação de emprego finda por diversas causas, sejam elas involuntárias ou por ato de vontade. Muito mais frequente é a relação se extinguir por ato de vontade. Nessa relação, um dos requisitos imprescindíveis é a questão da fidúcia, respeito e confiança, quando, por algum motivo, tais requisitos não mais estiverem presentes na relação bilateral, não haverá mais sentido levar adiante tal ligação.

Ocorre que, quando a causa é dada por parte do empregador, poderá o empregado fazer valer-se da rescisão contratual por justa causa ou rescisão indireta, podendo o empregado requerer o que lhe for de direito, bem como o ressarcimento por todos os danos sofridos.

Na sequência, aborda-se a distinção entre o assédio moral, o sexual e o dano moral, conteúdo de fundamental importância para o presente trabalho.

3.2 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL, O ASSÉDIO SEXUAL E DANO MORAL

É imprescindível, ao iniciarmos o estudo sobre assédio moral, que saibamos diferenciá-lo do assédio sexual e dano moral, conforme faremos a seguir.

Como já dito, o **assédio moral** é uma conduta abusiva e repetitiva contra a dignidade ou integridade psicológica ou física de uma pessoa.

Igualmente, ensina Silva que:

O assédio moral, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.²¹

²⁰ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário n° 00547/2003-004-01-00-6.**

Relatora: Des. Aurora de Oliveira Coentro. Rio de Janeiro, 15 de outubro de 2004. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/portal/page?_pageid=73,2372560&_dad=portal&_schema>. Acesso em: 8 out. 2011.

²¹ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Ed. e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p. 2.

Relativamente ao assédio moral no ambiente de trabalho, preceitua Silva:

No entanto, o assédio moral passou a ser focado basicamente sob o prisma laboral, em razão da repercussão mundial de seus efeitos e por ser o ambiente de trabalho o mais propício ao desenvolvimento desse tipo de fenômeno, até mesmo em razão das ingerências protagonizadas pelo capitalismo moderno, fomentado pela idéia de globalização e, por conseguinte, pela exigência de um novo perfil de competitividade do trabalhador moderno.²²

A situação apresentada acima vem ocorrendo de modo desenfreado nas relações de trabalho. A competitividade que se instalou, em virtude de as pessoas quererem um lugar ao sol a qualquer preço, faz com que a moralidade, a ética e os princípios sejam postos de lado.

Já, o **assédio sexual**, conforme preceitua Lippman, é o “Pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios.”²³

Rege o art. 216-A do Código Penal Brasileiro:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.²⁴

Nesta mesma linha de raciocínio, continua e preceitua Silva:

[...] podemos resumir o assédio sexual como sendo a situação em que a vítima é submetida, contra a sua vontade, a uma chantagem sexual, sob pena de, caso não ceda aos desejos do assediador, ser severamente prejudicada em seu ambiente de trabalho.²⁵

Já, em se tratando do **dano moral**, ensina Alkimin, “nos depararemos com o dano moral toda vez que a lesão atingir bem jurídico sem valor material ou patrimonial.”²⁶ Portanto, este nasce da prática de um ato ilícito, atingindo um direito subjetivo ou um interesse juridicamente protegido. Não pode, desta forma, ser confundido com o assédio moral.

Para Savatier, grande jurista Francês, dano moral:

²² SILVA, 2005, p. 3.

²³ LIPPMAN apud GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thonson, 2004. p. 24.

²⁴ PINTO; WINDT; CÉSPEDES, 2011, p. 604.

²⁵ SILVA, op. cit., p. 23.

²⁶ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 111.

É qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranqüilidade, ao seu amor próprio estético, à integridade de sua inteligência, a suas afeições, etc.²⁷

De acordo com os ensinamentos de Silva, citando René Savatier, “dano moral constitui todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária.”²⁸

Ainda nesta mesma esfera, elucida o art. 5º, inciso X da nossa Constituição Federal de 1988:

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

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.²⁹

Trata-se, portanto, de qualquer violação que não seja de ordem patrimonial.

Ante o exposto, resume-se que o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano; o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo; e o dano moral é o dano extrapatrimonial, é a violação de um direito de personalidade.

Na sequência, serão apresentadas as formas de assédio moral, tendo em vista que podem manifestar-se de vários meios.

3.3 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

Conforme anteriormente exposto, o assédio moral manifesta-se de várias maneiras, desde a discriminação, isolamento, indiferença, forma verbal ou até mesmo de forma agressiva.

O assédio moral desenvolvido no seio das relações de trabalho compreende determinadas formas, como o assédio moral vertical descendente, assédio moral horizontal e o assédio moral vertical ascendente.

Como esta pesquisa está direcionada exclusivamente ao ambiente laboral, serão abordadas mais especificamente essas formas caracterizadoras.

²⁷ SAVATIER apud PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1989. p. 49.

²⁸ SAVATIER apud SILVA, Américo Luís Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 2. tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999. p. 37.

²⁹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 9-10.

3.3.1 Assédio vertical descendente, assédio horizontal e assédio vertical ascendente

Numa relação de emprego, onde o empregador detém o poder econômico, bem como o poder diretivo sobre cada um dos seus empregados/subordinados, é muito fácil que o assédio ocorra, sendo justamente o **assédio vertical descendente** que normalmente mais acontece.

Nas sábias palavras de Alkimin temos:

Esse tipo de assédio é proveniente do empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, assessor, chefe, superior etc.) que receba a delegação do poder de comando.³⁰

Com base em diversas doutrinas utilizadas, este tipo de assédio é exercido, hierarquicamente, “de cima para baixo”, ou seja, por um superior hierárquico decorrente do poder que possui por conta de sua função. Isso ocorre porque o assediador entende que sua autoridade foi posta em questão, sente-se ameaçado; precisa, pois, fazer valer o seu poder de forma demasiada para que todos entendam ser ele quem manda e detém o controle de tudo; seu objetivo muitas vezes, é reduzir a influência de um ou mais empregados sobre toda a equipe.

O **assédio horizontal**, é o que ocorre entre colegas, em especial quando disputam uma determinada posição ou promoção.

Acerca deste tipo de assédio exemplifica Alkimin:

Trata-se de assédio moral cometido por colegas de serviço, manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: (a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.), (b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção.³¹

Na relação de emprego, ao assinarem o contrato de trabalho, ato espontâneo e bilateral de vontade, o contratado/empregado, se compromete com o empregador a prestar seus serviços com honestidade e boa-fé, incluindo o devido respeito e estendendo-se as mesmas considerações aos colegas de trabalho.

³⁰ ALKIMIN, 2007, p. 62.

³¹ Ibid., p. 64.

Ocorre que, muitas vezes, tratando-se da competitividade entre os empregados, esta poderá ser instigada, consciente ou inconscientemente pelo o proprietário da empresa ao estimular a produtividade de modo que se instaure entre os empregados uma corrida desleal e antiética na busca desta conquista, nascendo aqui o assédio moral horizontal.

Quanto ao o **assédio vertical ascendente**, nota-se que este tipo de assédio ocorre quando um ou mais subordinados assediam um superior hierárquico. Um pouco menos corriqueiro, mas existem casos pontuais.

Neste mesmo sentido, leciona Alkimin:

Normalmente, esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando.

Pode ser ainda que, por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter domínio sobre o(s) trabalhador(es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do(s) assediador(es), para se livrar do superior hierárquico indesejado.³²

Contudo, e como já dito anteriormente, o assédio moral é uma espécie de violência psicológica, fazendo com que a vítima sofra em silêncio. Reporta-se este tipo de assédio, em especial, ao caso de superiores hierárquicos que possuem poder de mando por delegação ou cargo de confiança. Este por sua vez, não leva o problema para o proprietário da empresa por receio de ser considerado incompetente e/ou incapaz de permanecer na função que ora exerce, e, desta forma, sendo obrigado a ocupar um cargo de menor responsabilidade.

3.4 ASPECTOS IDENTIFICADORES DO ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Como nosso trabalho versa sobre o assédio moral nas instituições financeiras, necessário se faz conceituá-las.

O conceito legal de instituição financeira é dado pela Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, que “Dispõe sobre a Política e as Instituições monetárias, bancárias e creditícias, cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências”, recepcionada pela Constituição Federal com força da lei complementar a que se refere seu artigo 192. A referida lei estabelece:

Art. 17. Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham como atividade principal ou acessória a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros

³² ALKIMIN, 2007, p. 71.

próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros.³³

Este trabalho restringe-se ao assédio moral ocorrido por meio de imposição de metas aos funcionários das instituições financeiras.

Em conformidade com o dicionário Aurélio, meta significa “alvo, mira, objetivo.”³⁴

Aplicando-se o conceito de meta à instituição financeira, seriam elas os objetivos determinados pelos superiores (ex.: abertura de determinado número de contas correntes; seguros; títulos de capitalização, credenciamento de débitos automáticos, entre outros).

A prática é imposta ao empregado, concretizando-se, aos poucos, em forma de uma invasão progressiva no território psíquico do outro.

Por ser de suma importância, apresentam-se, abaixo, alguns aspectos que identificam o assédio moral por meio de imposição de metas no ambiente de trabalho nas instituições financeiras: o sujeito, a conduta, a reiteração e a consciência.

3.4.1 Sujeitos

Conforme anteriormente estudado, o comportamento hostil, degradante, humilhante e vexatório que o assédio moral causa no psicológico interfere diretamente na autoestima, dignidade e personalidade do assediado, e essa conduta pode partir tanto do empregador, superior hierárquico subordinado a este, de algum colega de serviço, ou pode também ocorrer de um subordinado contra um superior hierárquico.

Salientamos que o assédio moral será caracterizado no ambiente de trabalho, quando houver contrato de trabalho entre uma instituição financeira e uma pessoa física, subordinada, devidamente onerada e que preste seus serviços continuamente à instituição.

Nesse sentido, explica Alkimin que:

Evidentemente, uma pessoa que não participe ativamente do ambiente de trabalho não poderá ser vítima de assédio moral, pois, em razão da necessidade de reiteração e sistematização do trabalho de forma permanente e sistemática – continuidade da prestação laboral -, logo, o trabalhador eventual que comparece na empresa esporadicamente não poderia, em tese, ser vítima de assédio moral.³⁵

³³ BRASIL. **Lei N° 4.595, de 31 de dezembro de 1964**: dispõe sobre a Política e as Instituições monetárias, bancárias e creditícias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4595.htm>. Acesso em: 21 out. 2011.

³⁴ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da Língua Portuguesa**. 2. ed. rev. e aum. 33. impr. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986. p. 1125.

³⁵ ALKIMIN, 2007, p. 42.

Igualmente, em conformidade com os ensinamentos de Alkimin, “o assédio moral no local de trabalho será considerado, caso haja reiteração e sistematização na conduta antijurídica e antiética, caso contrário não poderá ser tipificado.”³⁶

Veja-se abaixo notícias neste sentido:

BRDESCO É PARALISADO EM CURITIBA APÓS GERENTE PUXAR ORELHA DE BANCÁRIA

Os bancários de Curitiba paralisaram a agência do Bradesco Colônia Murici, em São José dos Pinhais (PR), na quinta-feira, 11 de agosto. O ato aconteceu em protesto à postura lamentável do gerente geral da agência, que puxou, literalmente, a orelha de uma funcionária que não teria cumprido com as metas estipuladas. A agência ficou fechada até o meio-dia.

Segundo o presidente do Sindicato dos Bancários de Curitiba, Otávio Dias, outros trabalhadores da agência reclamaram das atitudes do gestor. Os funcionários contaram que ele tem um comportamento agressivo no dia a dia e, desta vez, a agressão chegou às vias de fato’, comenta. Os bancários disseram que, no momento da agressão, o gerente pediu para que eles fechassem os olhos e então puxou a orelha da funcionária.

Para Ademir Vidolin, diretor da Fetec-CUT-PR e bancário do Bradesco, a atitude do gerente remete aos castigos de infância. ‘Não vamos tolerar qualquer comportamento que atinja a integridade física ou psíquica dos bancários’, reforça.

O Sindicato já informou às direções regional e nacional do Bradesco e vai cobrar uma postura do banco. É um absurdo que uma coisa dessas fique sem punição.

Vale lembrar de outros casos recentes que aconteceram no Bradesco, demonstrando a maneira desrespeitosa como o banco tem tratado seus trabalhadores.

Na agência Ceasa, um ex gerente contratou um funcionário que tinha a função de vigiar seus colegas na ausência do titular. Já na agência Marechal Deodoro, a gerente geral propôs ao caixa que, para autorizar um empréstimo de R\$1.000,00 que quitaria a diferença de caixa, ele comprasse um seguro. ‘Não resta dúvida que isto configura uma venda casada da pior qualidade’, avalia Ademir Vidolin.

Em uma outra agência, um funcionário fez um lançamento indevido na conta de um cliente. O gerente geral ordenou que, para se desculpar, o bancário se ajoelhasse em frente ao cliente.³⁷

Ainda neste mesmo curso, temos:

ASSÉDIO MORAL ATINGE 66% DOS BANCÁRIOS NO BRASIL, DIZ CONSULTA DA CONTRAF-CUT

O assédio moral atinge 66% dos bancários, segundo a consulta feita por sindicatos junto a 27.644 trabalhadores em 2011 e apurada pela Contraf-CUT. O índice abriu a capa do caderno Carreiras e Empregos na edição do último domingo (31) da Folha de S.Paulo. A reportagem completa possui três páginas e revela que a agressão no trabalho tem novos formatos e o ambiente ruim favorece abusos.

Na capital paulista e em Osasco, 42% dos bancários dizem ter sido vítimas de assédio moral, indica pesquisa do Sindicato dos Bancários de São Paulo com 818 profissionais.

‘As principais queixas são cobrança abusiva, humilhação e falta de reconhecimento’, lista Juvandia Moreira, presidente do Sindicato. A entidade assinou acordo com vários bancos no início do ano para criar canal de denúncias de assédio moral.³⁸

³⁶ ALKIMIN, 2007, p. 42.

³⁷ BRASIL. **Confederação dos trabalhadores do ramo financeiro**. São Paulo. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=27596>>. Acesso em: 22 abr. 2012.

³⁸ Ibid.

Como se demonstra acima, diversas são as formas como o assédio moral pode ocorrer e que se trata de conduta presente na vida da referida classe.

Destarte, de uma configuração ou de outra, são atitudes degradantes e hostis para com pessoas, algumas no início de sua vida laboral e outras que têm dedicado sua vida à mesma instituição. De qualquer modo, independente do tempo de exercício da profissão, todos devem ser respeitados e a sua integridade mantida.

Assim, os sujeitos, são de um lado: a instituição financeira, e de outro, o empregado. Ou, ainda, conforme classificação anteriormente citada, poderá também ocorrer entre funcionários de uma mesma instituição financeira o que corresponderá ao assédio moral horizontal.

3.4.2 Conduta abusiva

Presentes os sujeitos, devemos observar se a conduta ocorrida realmente é passível de enquadramento como ato de assédio moral.

A conduta abusiva é todo ato praticado de forma a prejudicar o psicológico ou até mesmo fisicamente o assediado.

Aduz Alkimin:

A conduta assediante é aquela capaz de romper com o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta antissocial e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica.³⁹

A conduta hostil fere também preceitos de ordem moral, ou seja, aquele que tem origem na consciência de cada homem, representando um padrão de conduta que é aceito por toda a coletividade que vive em sociedade, e que corresponde ao bem e ao bom.

Veja-se o seguinte noticiário:

TST CONDENA UNIBANCO A INDENIZAR GERENTE OBRIGADA A FAZER FLEXÕES DE BRAÇO

O Unibanco foi condenado a pagar R\$ 100 mil de indenização por danos morais a uma gerente submetida à situação vexatória e degradante num evento da empresa. No encontro, que reuniu 400 gerentes em Angra dos Reis (RJ), o desempenho de sua agência foi considerado ruim, e ela e outros colegas foram obrigados a fazer flexões 'como soldados', sob as ordens de um ator caracterizado como sargento da Aeronáutica.

A condenação, fixada pela Justiça do Trabalho da 2ª Região (SP), foi mantida pela Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, para quem a fixação do valor 'pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade'.

³⁹ ALKIMIN, 2007, p. 48.

Entre outras funções, a bancária exerceu o cargo de gerente de agência de abril de 1978 a agosto de 2002, quando foi dispensada sem justa causa. Segundo relatou na inicial da reclamação trabalhista, dois meses antes da dispensa o banco realizou o evento em Angra dos Reis, em uma base da Aeronáutica. Os organizadores teriam anunciado que os gerentes das boas agências iriam de barco, os das médias de ônibus e os das ruins a nado.

Ainda de acordo com seu relato, no último ano de contrato, depois de receber prêmios por bom desempenho, a gerente foi transferida para uma agência considerada ruim e improdutiva pelo banco. Ali, foi apontada como péssima gerente e, segundo afirmou, o diretor chegou a lhe enviar pés de pato para que fosse nadando para o evento, e, para outro colega, obeso uma boia de câmara de pneu de caminhão.

No encontro, os gerentes teriam sido obrigados a vestir camisetas com braçadeiras de cores diferentes conforme o desempenho de cada agência, e os responsáveis pelas agências de pior desempenho foram, segundo a autora da reclamação, humilhados e expostos ao ridículo no episódio das flexões. Por essa razão, pediu indenização por danos morais correspondente a 20 vezes o último salário, num total de cerca de R\$ 109 mil.

O pedido foi deferido pela 3ª Vara do Trabalho de São Paulo e mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Com base no depoimento da bancária e de outras testemunhas, o Regional concluiu que a gerente sofreu humilhação e constrangimento na presença dos demais participantes ao ser colocada no centro das atenções como alvo de chacotas, fato que repercutiu na agência. ‘O empregador não pode, a pretexto de ‘brincadeiras’, expor o empregado a situação vexatória, indigna e atentatória à moral’, afirmou o colegiado.

No recurso de revista do Unibanco julgado pela Sétima Turma, o relator, ministro Pedro Paulo Manus, afirmou que, diante dos fatos delineados pelo TRT-SP, o valor da indenização foi justo e razoável, pois o contrato de trabalho durou mais de 24 anos.⁴⁰

Salienta-se que esta exposição ao ridículo diante de colegas e demais profissionais da área interfere de maneira avassaladora e imensurável no psicológico do assediado.

Ao se referir sobre *moral*, Marie-France assevera que:

[...] Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto o que sobra para as vítimas de assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas [...].⁴¹

Com base nos estudos realizados e em conformidade com grandes estudiosos do assunto, como Alkimin e Barreto, dentre as causas que geram condutas abusivas, podemos mencionar: a deficiência na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, inveja, ciúmes e até mesmo a perversidade⁴² inerente a muitas pessoas.

⁴⁰ BRASIL. Confederação nacional dos trabalhadores do ramo financeiro. Loc. cit.

⁴¹ ALKIMIN, 2007, p. 37.

⁴² Os “perversos” são considerados os “sujeitos isentos de retardamento e de distúrbios neuróticos ou psicóticos, mas caracterizados pela ausência do sentido moral, pela agressividade levada até à malignidade, pela instabilidade afetiva e social, pela impulsividade e pela tendência às perversões (e, entre elas, às perversões sexuais).” RONDON, Rolan; PAROT, Françoise. **Dicionário de psicologia**. São Paulo: Ática, 1998. p. 588.

Essas condutas podem ser exercidas de forma dissimulada, como a obrigação ao cumprimento de metas. Vejamos abaixo outras notícias que se referem ao assédio moral.

BB É CONDENADO A REINTEGRAR EMPREGADA DISCRIMINADA POR SOFRER DE DEPRESSÃO!
DIREITONET - 29/09/2008

Funcionária do Banco do Brasil, demitida em virtude de debilitado estado de saúde, obtém na Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho a manutenção da decisão que manda reintegrá-la ao emprego, porque sua dispensa foi julgada ato discriminatório. Após trabalhar por 14 anos para a empresa, recebendo as melhores avaliações, a bancária começou a sofrer de depressão no ano anterior a sua demissão, período em que se submeteu a tratamento e esteve algum tempo afastada do trabalho por recomendação médica. O preposto do banco afirmou que a trabalhadora foi dispensada porque o seu desempenho funcional era inferior ao estabelecido pelos padrões da administração, mas, na avaliação do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que determinou a reintegração, a redução da produtividade ocorreu devido à doença. Pelo que registrou o Regional, a funcionária passou a sofrer de depressão, caracterizada por distúrbios psicológicos sérios, a partir de julho de 2000. Desde então, seus superiores hierárquicos começaram a persegui-la, desqualificando-a, com o intento de demiti-la. Isso caracterizou o ato discriminatório, nos termos do artigo 4º, inciso I, da Lei nº 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias no trabalho.

A 2ª Vara do Trabalho de Blumenau, onde foi ajuizada a ação, havia indeferido o pedido de reintegração, mas o TRT reformou a sentença, por dois motivos: ato discriminatório e ausência de motivo para o ato da despedida, condição necessária por se tratar de sociedade de economia mista. O Banco do Brasil recorreu da decisão ao TST, que rejeitou o recurso e manteve a reintegração.

Para o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator, a argumentação do banco de que não há provas de que a trabalhadora foi demitida em razão da doença não procede, pois, de acordo com o acórdão regional, os documentos juntados pela autora – exames, atestados e receitas médicas – revelam que suas condições de saúde não eram boas. As provas apresentadas foram contrárias ao que mostrava o atestado de saúde ocupacional de abril de 2001, emitido para a dispensa, o qual assegurava que a bancária estava em perfeitas condições para o trabalho. (RR - 1570/2001-018-12-00.9).⁴³

Como demonstra acima, as consequências do assédio moral são muito graves no que diz respeito à saúde do assediado. Além disso, esta conduta não se configura “num bom negócio” para a empresa, pois, aos poucos, a autoestima, o amor próprio e a autoconfiança vão deixando de ser valores para dar lugar a tristezas, angústias e ansiedades. A consequência é uma menor produtividade.

3.4.3 Reiteração e sistematização da conduta

Identificados sujeito e conduta, deve-se observar que o assédio moral se caracteriza, evidentemente, por condutas ofensiva, humilhantes e degradantes de forma continuada. Caso ocorra um fato isolado, não poderá este ser considerado assédio moral.

⁴³ BRASIL. **Assédio moral no trabalho**: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article404>>. Acesso em: 22 abr. 2012.

Sobre esta questão, preceitua Alkimin de forma brilhante:

Logo, não caracteriza o assédio moral um conflito temporal no ambiente de trabalho, tão menos uma agressão pontual partida do superior hierárquico ou do colega de serviço, posto que no conflito há interesses contrapostos, preponderando o binômio ataque-resistência, nada impedindo que pela repetição uma das partes ceda e passe a ser vítima do assédio moral; ao passo que no caso de agressão pontual, esta esgota-se em si mesma, não implicando perseguição ou discriminação na relação de trabalho.⁴⁴

Portanto, é importante ter em mente que a ideia de assédio moral lembra “cerco”, o que normalmente não se caracteriza por um fato aleatório ou esporádico e sim pela existência da figura típica da continuidade e insistência na referida conduta.

3.4.4 Consciência do agente

Por último, mas não menos importante, o assediador deve ter consciência que sua conduta está prejudicando alguém ou até mesmo o próprio ambiente de trabalho como um todo.

Pode ocorrer que o sujeito ativo do assédio moral pratique a conduta ilegítima sem ter a mínima consciência das consequências que recairá sobre esse comportamento.

Sabidamente elucida Alkimin a respeito da consciência do agente:

No aspecto da conduta ilícita do assediante, este pode agir dolosamente, ou seja, com a intenção de praticar a conduta que tem consciência de ser contrária ao ordenamento jurídico (*dever preexistente*), com consciência do resultado danoso; porém, se violar esse *dever preexistente* sem a intenção de causar dano à vítima do assédio moral, consideraremos a conduta culposa.⁴⁵ Nesse diapasão, para o Direito Brasileiro, basta que a conduta do assediante viole o ordenamento jurídico, seja penal, civil ou trabalhista, pouco importando para a responsabilização do agente se agiu com dolo ou culpa, se tinha ou não a consciência do resultado danoso, nascendo da conduta antijurídica e do resultado danoso o dever de reparar o dano.⁴⁶

Por conseguinte, e levando-se em consideração o ensinamento supra-citado, existindo ou não a intenção do assediador, deverá este arcar com todas as responsabilidades e prejuízos que vier a provocar no psicológico, na dignidade e na vida do assediado.

Abaixo manifestações e notícias que refletem um pouco desta dura realidade:

Manifestação contra assédio moral no HSBC
Diário de São Paulo, Caderno Trabalho, pág. B4, 22/05/2003

⁴⁴ ALKIMIN, 2007, p. 50.

⁴⁵ A conduta é culposa “[...] a partir do instante em que não se tenha manifestado o cuidado necessário nas relações com outrem, ou seja, a partir do instante em que não corresponda ao comportamento que teria adotado uma pessoa dotada de discernimento e prudência, colocada nas mesmas circunstâncias em que o agente.” WELZEL apud ALKIMIN, *ibid.*, p. 52.

⁴⁶ ALKIMIN, *op. cit.*, p. 66.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo fez manifestação contra assédio moral (humilhação no trabalho) em frente a uma das sedes administrativas do HSBC, na Av. Brigadeiro Faria Lima, no Itaim, Capital.

Para simbolizar o assédio, os sindicalistas mostraram um funcionário amarrado e atordoado por um spray 'mata bancário'. 'Os bancários são obrigados a cumprir metas duras e aqueles que não conseguem são humilhados na frente dos colegas', afirmou Paulo Rogério Cavalcanti Alves, diretor do sindicato.⁴⁷

Unibanco impede funcionária de exercer trabalho

A bancária Ediomara Ivete Fistarol teve reconhecida, por sentença da Justiça do Trabalho, direito ao recebimento de reparação por dano causado 'por assédio moral' praticado por seu empregador, o Unibanco. Ela teve que se afastar (de maio de 1999 a agosto de 2002) do trabalho por ter contraído doença profissional decorrente de sua rotina de bancária. Ao receber alta do INSS, Ediomara não teve qualquer local designado para a prestação de suas atividades. Ela foi, então, a Juízo, através do advogado Antonio Vicente Martins (do escritório Moraes, Martins, Porto e Saydelles), sustentando que 'assédio moral é toda conduta (ativa ou omissiva) abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho'. Sentenciando, o juiz Márcio Lima do Amaral, da 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre reconheceu que 'a relação de emprego abrange não só a obrigação de o empregador pagar o salário, mas também a de o indivíduo prestar trabalho'. O magistrado deplora que 'o fato de o empregador não proporcionar à trabalhadora o exercício do direito de trabalhar, embora pagando os salários, significa dizer que ela não serve mais para a empresa sendo preferível tê-la em casa recebendo a remuneração do que em atividade'. A sentença determinou que o Unibanco disponibilize para Ediomara, imediatamente, uma vaga na agência Menino Deus (a que mais perto fica da residência dela), sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 em favor da reclamante. A sentença também defere uma reparação financeira 'pelo abalo sofrido durante o tempo em que a empregada permanece excluída de suas atividades laborais'. Desde 9 de agosto de 2002 (data em que o Unibanco deveria ter permitido que ela voltasse ao trabalho) até a data do efetivo reinício das atividades, o empregador pagará o dobro do salário mensal. O Unibanco poderá recorrer da decisão condenatória quanto ao valor da reparação pelo dano moral. Mas a decisão que determina que o banco permita que a empregada trabalhe é de eficácia imediata. O advogado Antonio Vicente Martins disse ao Espaço Vital que 'o caso é um dos primeiros examinados pela Justiça do Trabalho no Estado e representa um avanço nas relações de trabalho e no respeito aos direitos humanos dos trabalhadores'. (Proc. nº 01235.023/02-8).⁴⁸

Conforme o que foi posto acima, muitas são as formas como se dá o assédio moral e a violação de direitos basilares no nosso ordenamento.

A seguir, apresentam-se os vários métodos que podem externalizar esta prática.

3.5 MÉTODOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Como já dito anteriormente, o assédio moral trata de fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. Salienta-se que este mesmo fato pode ocorrer não somente no ambiente de trabalho, como também nas relações familiares e todos do convívio social.

⁴⁷ BRASIL. **Assédio moral no trabalho**: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article173>>. Acesso em: 3 maio 2012.

⁴⁸ Ibid.

Como o presente trabalho trata especificamente do assédio moral ocasionado por cobrança abusiva de metas nas instituições financeiras, utilizar-se-á a classificação empregada pela psiquiatra e psicóloga Marie-France Hirigoyen, que o separou didaticamente em quatro categorias, a fim de melhor analisarmos as atitudes hostis que podem vir a caracterizar o assédio moral:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Retirar da vítima a autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios)
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação:

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de falar com ela.
- Não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade:

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gesto de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros etc.).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores ao seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada e caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual:

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada fecham-lhe as portas na cara.
- Falam com elas aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.

- É assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde.⁴⁹

Conforme visto acima, podem-se identificar vários métodos para hostilizar o trabalhador no seu ambiente laboral. Ressalte-se que essa conduta deve absolutamente ser frequente e repetitiva e com o intuito de ofender, humilhar, mortificar a vítima, que aos poucos se isolará de todo o grupo, levando-a inclusive a desistir do próprio emprego.

Porém, este trabalho visa a estudar especialmente a ocorrência do assédio moral por conta da imposição abusivas de metas, que exigem do trabalhador realizar determinadas tarefas que não lhe dizem respeito, sob pena de ser rebaixado, humilhado ou até demitido, conforme notícias e julgados anteriormente citados.

Discorrido sobre o assédio, onde e como é praticado, apresentam-se no próximo capítulo os resultados da pesquisa de campo realizada, bem como os impactos que esse tipo de conduta causa nas relações de trabalho, especificamente em instituições financeiras, em decorrência da exigência de cumprimentos de metas.

⁴⁹ GLOCKNER, 2004, p. 22-22.

4 AS METAS DE PRODUÇÃO COMO INSTRUMENTO DE ASSÉDIO MORAL

Desde o início da humanidade, a força do trabalho humano tem sido fonte de renda, riqueza e, sobretudo sobrevivência.

Ao longo deste período até os dias atuais, o desenvolvimento das relações trabalhistas em certos aspectos deixa ainda, muito a desejar. Por mais que as relações entre empregado e empregador, como também a influência forte e presente do sindicato da categoria, bem como as normas e preceitos do próprio Direito do Trabalho tenham evoluído, há muito que se progredir, ou seja, muito deve ainda ser observado e conseqüentemente aperfeiçoado, principalmente no que se refere ao assédio moral.

Neste mesmo fluxo e pressão que o mundo globalizado e capitalista vivencia a constante batalha lançada entre as instituições para estar no primeiro lugar do *ranking* dentre as mais lucrativas e rentáveis, o assédio moral, emerge com forte vigor, desestruturando o ambiente de trabalho, gerando uma competição sem limites entre os colegas e acarretando conseqüências imensuráveis na vida do assediado.

Nesta baila, para que se possa visualizar de forma mais clara e concisa tal relação, bem como a fim de entender o que os próprios bancários pensavam a respeito do tema, realizou-se um levantamento de dados apresentados e analisados a seguir, através de gráficos.

4.1 DESCRIÇÃO DOS ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

A análise das metas como instrumento de assédio moral e suas conseqüências efetivas para o assediado nas relações de trabalho, no âmbito das instituições financeiras foi justamente a delimitação do tema proposto no início deste trabalho.

Destaca-se que o “Assédio Moral” sempre existiu, mas não se dava importância ou se achava normal que tais fatos acontecessem dentro do local de trabalho, justamente pelos interesses contrapostos: de um lado, a mão de obra assalariada com a força do trabalho, sujeitando-se a toda e qualquer condição laboral para garantir a sua própria subsistência e de sua família; e, de outro lado, a instituição financeira, detentora do capital econômico.econômico.

Ocorre que princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, não eram observados. Garantir respeito a esse princípio é, acima de tudo, proporcionar condições para

que o meio ambiente de trabalho seja equilibrado e saudável, contribuindo positivamente para o desenvolvimento e bem-estar físico e psíquico de cada empregado, conseqüentemente elevando o nível de produção e lucratividade da empresa.

Por conta de diversos fatores, foi proposto no início deste trabalho, para que nossas informações fossem o mais próximo da realidade vivenciada hoje por esta classe de trabalhadores, efetuar um levantamento de dados durante uma assembleia realizada na sede da categoria, em outubro de 2011. O instrumento de coleta dados foi um questionário a que os bancários de diversas instituições financeiras, tanto públicas quanto privadas, responderam.

O tipo de pesquisa utilizado foi o descritivo e foram observadas as seguintes variáveis: se a instituição financeira é pública ou privada, idade, sexo, tempo de profissão e qual a função exercida entre outros delimitadores, para que, ao final, pudesse concluir e chegar a uma resposta ao questionamento proposto pelo presente trabalho.

Participaram da assembleia efetivamente setenta e dois (72) bancários.

A amostra teve como critérios de inclusão indivíduos com no mínimo três (3) anos de atividade bancária e idade mínima de vinte e cinco (25) anos. Com esta exigências, buscou-se assegurar a aptidão dos dados coletados frente ao objetivo do presente trabalho.

Antes da aplicação do instrumento (questionário) foi solicitada a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), para que todos os participantes ficassem cientes de que a adesão ao estudo seria voluntária. Frisou-se que os dados coletados seriam utilizados exclusivamente para os fins propostos no presente estudo. Assim, todos aqueles que voluntariamente se propuseram a participar da pesquisa foram convidados também a assinar o referido Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ressalta-se que a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Unisul e foi devidamente aprovada, sob o número de protocolo 11.392.6.01.III conforme documento disponível no apêndice C.

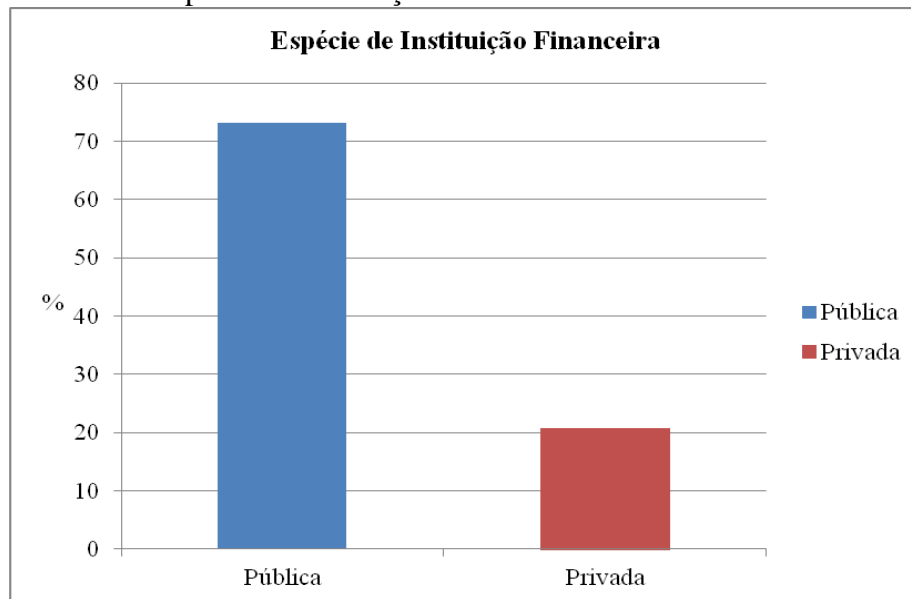
O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) trata-se de documento através do qual o participante autoriza a utilização de suas respostas na amostragem total da pesquisa. No universo aqui pesquisado, quatro (4) bancários não assinaram o referido termo, representando um percentual de 5,55% dos participantes da assembleia.

Como já mencionado anteriormente, a pesquisa dispõe de critérios mínimos para a sua efetivação. E, nesta linha de raciocínio, dez (10) bancários não se enquadraram nas exigências, representando 13,88% do número total de participantes, ou seja, possuíam menos de três (3) anos de exercício de atividade bancária e menos de vinte e cinco (25) anos de idade.

Ao final da assembleia, para a devolução dos questionários, foi disponibilizado um envelope junto a uma mesa na porta de saída da referida sala, onde cada um dos participantes, ao passo que deixava o local, depositava o seu questionário juntamente com Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) devidamente preenchidos e assinados. A pesquisadora colocou-se à disposição para maiores explicações, esclarecendo inclusive que, mesmo depois de preenchido e assinado o Termo, caso alguém resolvesse desistir da pesquisa, poderia fazê-lo sem qualquer prejuízo para si próprio.

Consequentemente, os questionários aplicados e válidos como base de dados para se trabalhar e concluir sobre a existência ou não de assédio moral por conta das metas de produção dentro das instituições financeiras, foi de cinquenta e oito (58) participantes, representando desta forma nosso 100% para fins de amostragem. Destes, 73,30% são representantes das instituições públicas e 20,70% representantes das instituições privadas.

Gráfico 1 - Espécie de Instituição Financeira.



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Apesar de existir certa desproporção com relação à quantidade de participantes das instituições públicas em relação às instituições privadas, pode-se, mesmo assim, fazer as análises de forma proporcional.

A seguir apresenta-se a descrição do perfil sociodemográfico e funcional dos bancários participantes da pesquisa.

4.2 DESCRIÇÕES DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL DOS BANCÁRIOS

O perfil sociodemográfico dos participantes foi constituído a partir dos dados de identificação constantes no instrumento da pesquisa. As variáveis estudadas foram: tipo de instituição financeira, idade, sexo, estado civil e escolaridade. O levantamento destas variáveis é imprescindível para a caracterização da amostra estudada.

Tabela 1 - Variáveis Pessoais - Sindicato dos Bancários de Criciúma e Região - Out/2011. (N=58).

Variáveis Pessoais	F	%
Espécie de Instituição Financeira		
Pública	46	73,30
Privada	12	20,70
Idade		
25 – 30	13	22,41
31 – 35	11	18,97
36 – 40	7	12,07
41 – 45	14	24,14
46 – 50	11	18,97
51 – 55	2	3,45
SEXO		
Masculino	33	56,90
Feminino	25	43,10
Estado Civil		
Solteiro	15	25,86
Divorciado	3	5,17
União Estável	3	5,17
Casado	37	63,80
Viúvo	0	0
Escolaridade		
Ensino Fundamental	1	1,72
Superior Incompleto	7	12,07
Superior Completo	50	86,21

Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Como já mencionamos, participaram efetivamente da pesquisa 58 pessoas, sendo que as instituições financeiras públicas estavam representadas por vinte e oito (28) homens e dezoito (18) mulheres; as instituições privadas foram representadas por cinco (5) homens e sete (7) mulheres.

As instituições financeiras públicas, em grande número, representaram 79,30% dos participantes; já nas instituições financeiras privadas, o percentual é de 20,70% da amostragem total.

O perfil etário dos participantes compreendeu entre vinte e cinco (25) a cinquenta e cinco (55) anos de idade. Destes, treze (13) participantes, representando 22,41%, possuíam entre vinte e cinco (25) a trinta (30) anos de idade. Os participantes com idade entre trinta e um (31) a trinta e cinco (35) anos eram em número de onze (11), num total de 18,97%. Já os bancários entre trinta e seis (36) e quarenta (40) anos de idade somavam sete (7) participantes, representando 12,07% da amostra total. Aqueles entre quarenta e um (41) e quarenta e cinco (45) anos representavam o maior número de participantes, quatorze (14), num percentual de 24,14%. Os participantes entre quarenta e seis (46) e cinquenta (50) anos de idade foram em número de onze (11), com percentual de 18,97%. E por fim, aqueles com idade entre cinquenta e um (51) a cinquenta e cinco (55) anos importavam duas (2) pessoas, percentualmente representando 3,45% de toda a composição amostral.

Abrangendo ambas as instituições, os participantes do sexo masculino somavam trinta e três (33) pessoas; logo o sexo feminino, em menor parcela, mas não menos importantes, somaram vinte e cinco (25) mulheres.

Ainda referente ao perfil sociodemográfico e funcional dos aderentes à pesquisa, pesquisamos o estado civil de cada um dos integrantes delineados da seguinte forma: das instituições financeiras públicas, compreendendo o grupo masculino, dos vinte e oito (28) participantes, seis (6) eram solteiros, representando 21,42%; um (1) divorciado, representando 3,57%; uma (1) pessoa vivia em união estável, num percentual de 3,57%; e por fim vinte (20) pessoas eram casadas, num percentual de 71,44%. No grupo feminino, do total de 18 participantes, três (3) eram solteiras, representando 16,66%; uma (1) pessoa divorciada, num total de 5,55%; uma (1) também vivia em união estável, representando 5,55%; e treze (13) pessoas eram casadas, num percentual de 72,22%.

Das instituições privadas, abarcando o grupo masculino, do total de cinco (5) participantes, quatro (4) destes, representando 80,00%, eram solteiros; e apenas uma (1) pessoa era casada, num percentual de 20%. Com relação ao grupo feminino, do total de sete (7) participantes, duas (2) eram solteiras, representando 28,57%; uma (1) pessoa divorciada num percentual de 14,28%; também uma (1) pessoa vivia em união estável, representando 14,28% e três (3) participantes eram casadas, num percentual de 42,85%.

Já com relação ao grau de instrução dos participantes, nas instituições públicas, no grupo masculino das vinte e oito (28) pessoas, apenas uma (1) possuía o ensino fundamental, num percentual de 3,57%; três (3) possuíam o ensino superior incompleto, representando 10,71% e vinte e quatro (24) participantes já concluíram o ensino superior, numa percentagem de 85,72%. No grupo feminino, do total de 18 participantes, duas (2) pessoas não concluíram

o ensino superior, num percentual de 11,11%, e dezesseis (16) pessoas já o finalizaram, representando 88,89%.

Logo, o grupo masculino representando as instituições privadas, compreende um total de cinco (5) participantes, dos quais dois (2) possuíam o ensino superior incompleto, representando 40% e três (3) já o finalizaram, representando um percentual de 60%. Porém, no grupo feminino, das sete (7) participantes, 100% finalizaram seus estudos em nível superior.

Abaixo, apresenta-se o perfil sociodemográfico e funcional referentes às variáveis profissionais.

Tabela 2 - Variáveis Profissionais (N=58).

Variáveis Profissionais	F	%
Tempo de profissão		
3 – 5	19	32,76
6 – 10	18	31,03
11 – 15	5	8,62
16 – 20	2	3,45
21 – 25	10	17,25
26 – 30	3	5,17
> 30	1	1,72
Função Exercida		
Caixa	17	29,32
Arquiteto	1	1,72
Engenheiro Civil	3	5,17
Escriturário	8	13,79
Gerente Geral	2	3,45
Analista	2	3,45
Gerente de contas	11	18,97
Coordenador de atendimento	1	1,72
Assistente	10	17,24
Técnico Bancário	2	3,45
Tesoureiro	1	1,72
Exercício de outra profissão	3	5,17
Conhecimento sobre assédio moral	58	100
Cargo Chefia	8	13,79
Realização no exercício da profissão	24	41,38

Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Especificamente sobre o tempo de profissão dos participantes da pesquisa, tem-se desde o mínimo três (3) anos e o máximo trinta (30) anos de exercício da profissão bancária.

Destes, 19 participantes praticavam a atividade bancária entre três (3) e cinco (5) anos, num percentual total da amostra de 32,76%. Já 18 pessoas, num percentual de 31,03%, atuavam entre seis (6) e dez (10) anos na mesma profissão. Cinco (5) participantes,

representando 8,62%, exerciam a atividade bancária entre onze (11) e quinze (15) anos de profissão. Apenas dois (2) destes, somando 3,45%, trabalhavam entre dezesseis (16) e vinte (20) anos como funcionários de bancos. Entre vinte e um (21) e vinte e cinco (25) anos de atividade bancária, houve dez (10) participantes, numa percentagem de 17,25%. Três (3) participantes exerciam a mesma atividade entre vinte e seis (26) e trinta (30) anos de profissão, num percentual de 5,17%. E um (1) participante possuía mais de trinta (30) anos de atividade bancária, representando percentualmente 1,72% da amostra total.

Tratando em específico das atividades e funções desempenhadas pelos participantes, estes ocupavam os mais diversos postos conforme se pode constatar abaixo.

Num percentual de 29,32% dos participantes, dezessete (17) operavam como caixas. Apenas um (1) participante possuía a função de arquiteto, representando 1,72%. Três desempenhavam a função de engenheiros civis, numa percentagem de 5,17%. A função de escriturário era exercida a oito (8) pessoas, num total de 13,79%. No cargo mais alto dentro de uma agência bancária, têm-se os gerentes gerais, papel desempenhado por dois (2) dos participantes, equivalendo a 3,45%. Com a função de analistas houve também duas (2) pessoas, somando 3,45%. Onze (11) participantes possuíam a função de gerentes de contas, representando 18,97% da amostra. Apenas um (1) único participante cumpria a atividade de coordenador de atendimento, numa representatividade de 1,72%. O cargo de assistente foi representado por dez (10) pessoas, num percentual de 17,24%. Já, 3,45% dos participantes desenvolviam a função de técnico bancário, ou seja, somente duas (2) pessoas. E por fim, apenas uma (1) pessoa realiza a função de tesoureiro, somando 1,72%.

Na amostragem total, três (3) participantes possuíam outra profissão além do ofício de bancário, representando 5,17%.

Devido à importância do tema, bem como por estar em todos os veículos de comunicação, cem (100%) dos participantes já ouviram falar em assédio moral.

De todos os participantes das instituições públicas, do grupo masculino três (3) pessoas, representando 10,31% possuíam cargo de chefia. Já, do grupo feminino, apenas uma (1) possuía cargo de direção, representando 5,55%. De outro lado, nas instituições privadas, no grupo masculino uma (1) pessoa, representando 16,66% possuía cargo de chefia; no grupo feminino, três (3) possuíam cargo de mando, representando 42,86%.

Com relação à satisfação e realização pessoal no exercício da profissão, dez (10) representantes das instituições públicas, do grupo masculino, não se sentiam realizados profissionalmente, exercendo atividade bancária, num percentual de 35,72%. Do grupo

feminino, doze (12) pessoas, representando 66,67% do total da amostragem, também não se sentiam realizadas ao exercerem tal profissão.

Nas instituições privadas, no grupo masculino, apenas uma (1) pessoa não estava realizada por exercer sua profissão, representando 20%. No grupo feminino, também apenas uma (1) pessoa, representando 14,29%, não era realizada profissionalmente.

Após análise do perfil sociodemográfico e funcional dos bancários que efetivamente fizeram parte da pesquisa e apesar de os participantes das instituições públicas serem em maior número, proporcionalmente há condições de realizar tal análise e fazer uma comparação da incidência ou não do assédio moral entre ambas as instituições por conta das metas de produção. Vejamos a seguir.

4.3 SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Como visto anteriormente, o assédio moral pode se dar de várias formas, muitas delas de maneira tão sutil, que passam despercebidas, fazendo com que o assediado entenda o que está acontecendo somente quando os efeitos já depreciaram o seu íntimo, desequilibraram sua personalidade e transformaram sua vida como um todo.

Salientamos que a cobrança de metas não significa necessariamente sinônimo de assédio moral, pelo contrário, muitas vezes estimula o funcionário a se especializar mais e melhor em determinado produto, realizar cursos e estar constantemente se atualizando. A esta conduta dá-se o nome de competitividade sadia. Porém, quando o assediador lança suas sombras sobre determinada pessoa ou sobre toda sua equipe, incentivando uma concorrência desleal entre os próprios colegas de trabalho, de maneira reiterada, tornando o ambiente indesejado e obscuro, bem como quando a cobrança passa a invadir determinadas áreas físicas e mentais do empregado, transformando seu modo de ser e até mesmo o seu relacionamento com as pessoas que fazem parte do seu convívio, então está se falando de assédio moral.

Grandes lacunas ainda existem no ordenamento justralhista. Enquanto não se tem uma resposta a essa problemática, cabe a conscientização sobre o que é assédio moral, e a necessidade de se promover programas de prevenção a essa prática.

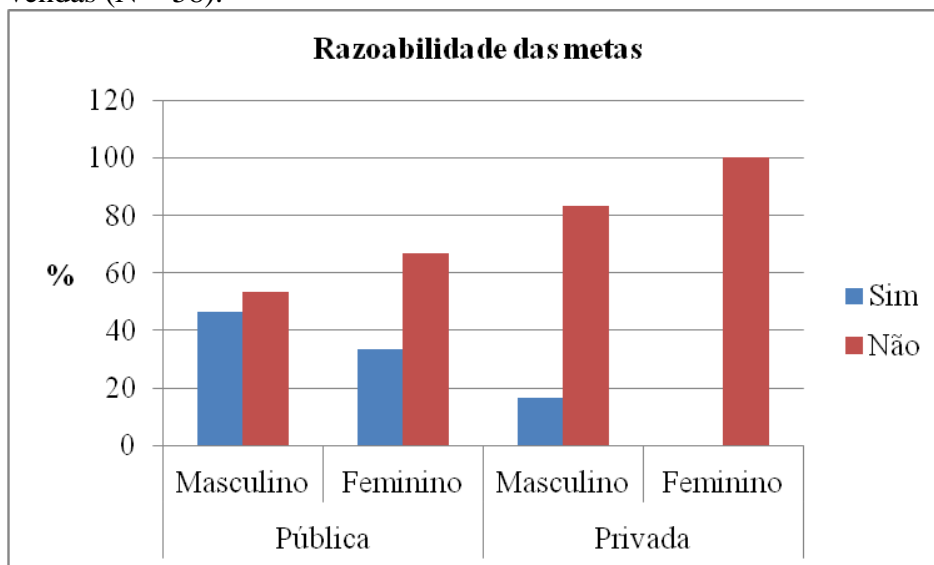
A seguir, apresenta-se a análise dos resultados relativos ao assédio moral em si.

4.3.1 Percepção sobre a razoabilidade das metas de vendas

Sobre a razoabilidade das metas, sabe-se que em qualquer área/profissão, as metas sempre serão cobradas. Isso não é um problema. Torna-se efetivamente um problema quando esta cobrança passa a causar transtornos físicos e mentais na vida do assediado, sendo exigida de forma severa e drástica.

Abaixo se visualiza a percepção dos bancários participantes da pesquisa com relação à razoabilidade das metas estabelecidas por seus gestores/instituições financeiras onde exercem suas funções.

Gráfico 2 - Percepção da razoabilidade do cumprimento das metas de vendas (N = 58).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Segundo o dicionário Michaelis, razoabilidade é a qualidade de razoável.¹ Razoável, de acordo com o mesmo dicionário significa:

“1. Conforme a razão; ao direito ou à equidade. 2. Sensato, moderado. 3. Aceitável, suficiente. 4. Acima de medíocre. 5. Que não é excessivo. 6. Que não transpõe o limite dos justos.”²

Tratando-se em específico das instituições públicas, no grupo masculino tem-se um percentual de 53,58% dos participantes os quais afirmam que as metas não são razoáveis; este número sobe para 66,67% quando se trata do grupo feminino.

Nas instituições privadas, este número é ainda mais alarmante.

¹ WEISZFLOG, Walter. **Michaelis**: moderno dicionário de Língua Portuguesa. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998. p. 1777.

² Ibid.

No grupo masculino, 83,34% dos participantes afirmam que as metas não possuem uma razoabilidade; já o grupo feminino foi unânime em se posicionar com relação a esta questão: 100% das participantes entendem que não existe uma razoabilidade com relação à cobrança das metas.

Números que preocupam e a que se deve estar atentos para uma não fragilização da categoria.

É sensível aos olhos de grande parte dos bancários aderentes à pesquisa que suas metas de vendas não são razoáveis e percebe-se a disparidade entre instituições públicas e privadas.

A questão da estabilidade presente no contrato de trabalho dos funcionários de instituições públicas faz com que esta sensação de cobrança seja menos acirrada. Não quer dizer que não exista, mas de certa forma é menos intensa.

Neste sentido, vejamos um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da quarta região:

EMENTA: DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A fixação da indenização do dano moral segue critérios de razoabilidade, proporcionalidade, condição pessoal do ofendido, capacidade econômica do ofensor e a extensão do dano causado, a fim de compensar o dano sofrido pela vítima e impor penalidade didático-punitiva ao seu causador.

[...]

Diz que um dos gestores da reclamada ameaçava demitir os empregados que não atingissem as metas, sendo chamados, aqueles que tinham menores índices de venda, de tartarugas de enfeite. Refere que havia um quadro com a foto de todos os empregados lotados no setor e que aqueles que tinham menor produção eram ridicularizados perante os demais colegas, porquanto abaixo de sua foto e de seu nome colocavam expressões vexatórias, tais como, *'tem que ser muito incompetente para ficar no final'* ou *'é a última vez que tu vai aparecer no final, porque se repetir, vai ser demitido'*. [...].³

Portanto, conforme julgado acima, percebe-se a hostilidade utilizada pelo referido gestor para com seus empregados.

Como se observa, o cumprimento das metas é exigido de forma abusiva pelo empregador (ou superior que lhe faz às vezes).

Os números apresentados na tabela acima, requerem cuidados e atenção. Tais informações referem-se à atual e preocupante realidade dessa classe.

Hoje, além de conhecer os números que sua agência apresenta, a principal função de um gestor é cuidar de pessoas. É fazer com que sua equipe trabalhe engajada, unida, como se uma família fosse, porque se passa boa parte do dia dentro da instituição; deveria ser

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 4 Turma. **Recurso Ordinário n. 00603-2006-032-03-00-3**. Relator: Luiz Otavio Linhares Renaut. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=3716>>. Acesso em: 14 maio 2012.

mantida e respeitada como uma segunda casa, mas para tanto, essa condição deve ser recíproca.

A violência oculta pelo assédio ocasiona transtornos na vida do assediado de modo a afetar a sua estrutura emocional, mental e muitas vezes física, levando o empregado, e por vezes toda a equipe, a perder sua autoestima, autoconfiança e conseqüentemente a produzir muito menos.

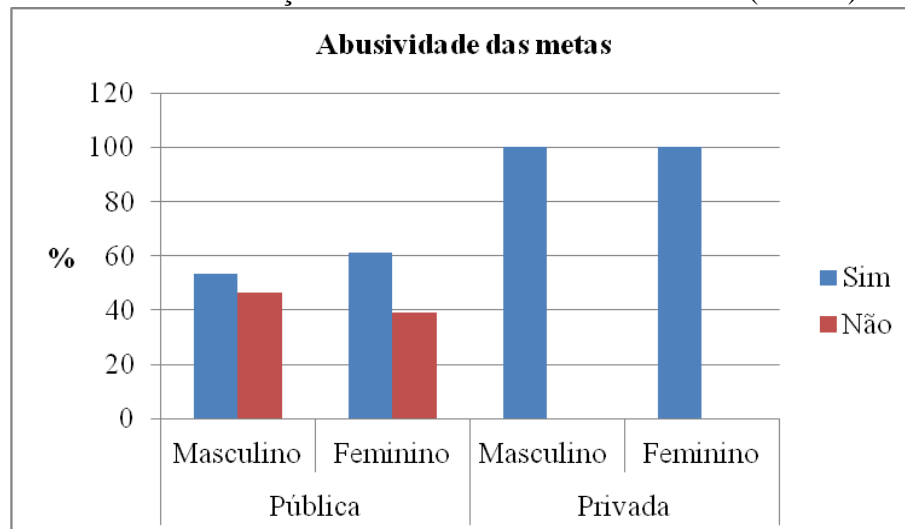
A seguir apresenta-se o volume das metas bem como a forma de cobrança das mesmas, a grande causadora do assédio moral.

4.3.2 Considerações sobre a abusividade das metas

A exigência de metas é prática utilizada por todas as empresas em geral e em especial por instituições financeiras. Quando estabelecidas de forma consciente, as metas proporcionam enriquecimento de valores e aprimoramentos frente a determinado produto, permitindo, dessa forma, que o funcionário esteja mais bem preparado para atender melhor seus clientes.

Vejamos abaixo os resultados da pesquisa no que tange à abusividade das metas.

Gráfico 3 - Considerações sobre a abusividade das metas. (N = 58).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Segundo o gráfico 2, esta é outra questão que requer cuidados e atenção. Dos participantes do grupo masculino das instituições públicas, 53,58% afirmam que as metas exigidas são abusivas, excedendo a racionalidade. No grupo feminino, também da mesma

instituição, este percentual sobre para 61,11%, ou seja, são exigidas em excesso, e a cobrança para que a mesma seja cumprida é muito intensa.

Das pessoas que assentiram sua participação, com relação às instituições privadas, tanto no grupo masculino quanto no feminino, 100% dos participantes asseverou que as metas cobradas são abusivas.

Segue julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR LESÃO IMATERIAL DEVIDA.

Demonstrada nos autos conduta abusiva da reclamada, de forma reiterada e prolongada, deteriorando o ambiente laboral e abalando psicologicamente o trabalhador, por meio de constrangimentos e humilhações praticadas em reuniões mensais com o obreiro e outros empregados que não cumpriam as metas de vendas, mantém-se a condenação da empregadora ao pagamento de indenização por lesão imaterial decorrente de assédio moral.⁴

Percebe-se que a questão da abusividade é algo que deve ser tratada com muito zelo.

Nota-se que em ambas as instituições, segundo pesquisa realizada, a abusividade de metas faz parte deste cenário, mesmo que em proporções diferentes.

Conforme diversos estudos realizados, as cobranças abusivas de metas passaram a fazer parte do cotidiano do bancário, transformando-o em fator de risco inerente a esta profissão.

O resultado obtido na pesquisa é corroborado por um estudo realizado por Oliveira, Delamaro e Rocha, também em um banco comercial, que apontou que “há uma clara inclinação por se considerar as metas não factíveis. Mais de 60% das pessoas julgaram suas metas impossíveis de serem cumpridas. Apenas 5% dos respondentes consideram as metas factíveis.”⁵

O que é legitimado pelo julgado do TST:

O banco fixa metas, que segundo a depoente, são inacessíveis, exercendo pressão sobre a depoente, reclamante e gerente para cumprimento das metas; [...] considera a pressão sofrida 'pressão bem forte, inclusive jogando telefone sobre a mesa'; [...] por

⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 14ª Região. 1ª Turma. **Recurso Ordinário n.º 622 RO 0000622**. Relator: Des. Ilson Alves Pequeno Junior. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearch.do>>. Acesso em: 14 maio 2012.

⁵ OLIVEIRA, Ualison Rébula de; DELAMARO, Mauricio César; ROCHA, Henrique Martins. **Teoria da determinação das metas versus satisfação dos funcionários**: um estudo de caso num banco comercial. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/32.pdf>. Acesso em: 15 maio 2012.

conta da pressão, depoente e reclamante sentiam-se obrigadas a cumprir as metas; [...] havia 'uma ameaça velada' de demissão para quem não atingisse a meta.⁶

E do mesmo acórdão, colhe-se:

Na hipótese dos autos, o Regional, analisando os elementos instrutórios dos autos, concluiu que restou configurado o assédio moral decorrente de culpa da Reclamada, em razão da pressão psicológica e constrangimento sofridos pela Autora no cumprimento de metas, bem como em função de ameaça velada de demissão⁷.

Salienta-se que o assédio moral nos bancos é um sério sinal de degradação do ambiente de trabalho.

A cobrança em excesso não pode ocorrer, expondo os funcionários a situações humilhantes e vexaminosas. Essa prática acarreta consequências profundas na vida do assediado, fazendo com que perca o brilho nos olhos e muitas vezes a paixão pela profissão.

Nesta baila, seguimos adiante com os demais resultados da pesquisa.

4.3.3 Vivência de situações constrangedoras no caso do não-alcance de metas

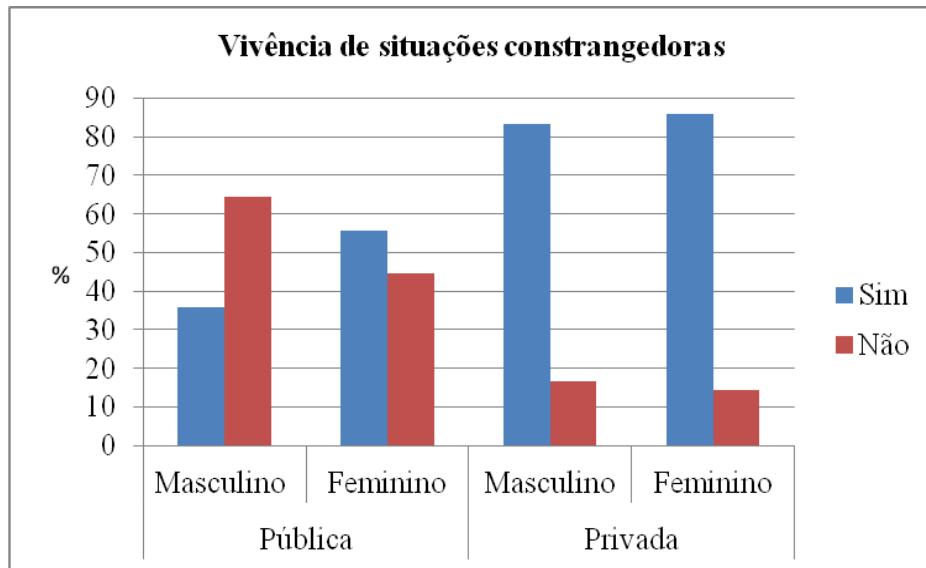
As pessoas encarregadas de coordenar e administrar a gestão de funcionários possuem em suas mãos grande parcela de responsabilidade e culpa no que tange à prática do assédio moral.

Seguem dados levantados na pesquisa referente a este item.

Gráfico 4 - Vivência de situações constrangedoras no caso do não-alcance das metas. (N = 58).

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Recurso de Revista n. 128900-84.2008.5.12.0026**. Relator Min.: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=220597&ano_int=2010&qtd_acesso=5547459&novoportal=1>. Acesso em: 15 maio 2012.

⁷ BRASIL. Recurso de Revista n. 128900-84.2008.5.12.0026. Loc. cit.



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

O gráfico 3 mostra que, do grupo masculino das instituições públicas, 35,72% afirma já terem vivenciado situações constrangedoras, quando não alcançadas as metas estipuladas pelo seu gestor. Porém, no grupo feminino, este número aumenta para 55,55% da amostragem total.

Ocorre que, no grupo masculino das instituições privadas, este percentual sobe preocupantemente para 83,34% e, no grupo feminino, para 85,71%.

Diante do exposto, nota-se a dificuldade e peculiaridades no tocante à cobrança abusiva de metas.

Colhe-se do julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região o que segue:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO.

Relatou a autora, na petição inicial, que a gerente geral da agência em que trabalhava, a Sra. Martha Campos, exigia permanentemente o cumprimento de metas, sendo que o final do mês era o ápice das cobranças, e as consequências eram as torturas e humilhações sofridas pelos empregados. Disse que era prática contumaz da gerente geral frisar que a inabilidade da reclamante e dos demais gerentes setoriais em obter as metas impostas resultaria nas respectivas dispensas.

Afirmou que a Sra. Martha Campos chegou ao cúmulo de utilizar um apito ensurdecedor dentro da agência no intuito de convocar os funcionários para reuniões, como se estivesse ordenando um rebanho. Disse que nas reuniões a gerente geral ameaçava os gerentes setoriais com a possibilidade de perderem o emprego. Alegou, também, que a Sra. Martha chamava constantemente a atenção da autora e de outros funcionários na frente de quem fosse, inclusive dos clientes, e o fazia aos berros, sendo comum a reclamante ir até o banheiro da agência para chorar.⁸

⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 17ª Região. 3 Vara do Trabalho de Vitória. **Recurso Ordinário n. 01111.2009.003.17.00.6**. Relator: Des. Jailson Pereira da Silva. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/DocViewer.aspx?fmt=1&sq=810115128&id=236>>. Acesso em: 15 maio 2012.

O julgado acima trata com bastante clareza uma determinada situação das tantas vividas por grande parte dos bancários nos dias atuais. Conforme índice já citado na página 44, 66% dos bancários em todo o Brasil sofrem de alguma forma com a questão do assédio moral.

Ridicularizar o empregado na frente de outros colegas e até mesmo de clientes, humilhando-o e constrangendo-o, trata-se de conduta que desestabiliza a vítima, deixando-a fragilizada, fazendo com que inicie um processo decrescente de produtividade.

Os dados do gráfico 3 mostram com muita ênfase esse aspecto. Os bancários das instituições públicas com um percentual um pouco menor, mas não menos importante para fins de análise, bem como o elevado índice dos bancários representantes das instituições privadas afirmam já ter passado por situações constrangedoras por não terem atingido as metas exigidas por seus gestores.

Colhe-se do julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

Também considero que o estabelecimento e a cobrança de metas não implicam, por si sós, assédio moral. Contudo, se a forma como são cobradas as metas ultrapassa o tratamento respeitoso que deve haver entre o empregador e o empregado, certamente isso conduzirá à existência de dano moral passível de indenização.⁹

Como podemos concluir com base no julgado acima, está o empregado certamente amparado juridicamente, pois qualquer conduta degradante, ocasionada pelo seu gestor, ou pré posto que o substitua, terá o dever de repará-lo.

Expor um funcionário diante dos demais colegas de trabalho, ou até mesmo diante de clientes, repetidamente e de forma degradante por conta da não entrega de determinado produto ou meta estabelecida faz com que o empregado perca a autoestima, se desmotive, se sinta incapaz e conseqüentemente passe a produzir menos, logo acarretando conseqüências de toda ordem e das mais variadas na vida do assediado e também para a própria instituição.

Dando continuidade à pesquisa vejam-se outros dados.

4.3.4 Conhecimento de pessoas que já passaram por situações constrangedoras por não alcançarem as metas

O atual e moderno sistema capitalista, extremamente comercial e voltado para a lucratividade, faz com que a organização em si e seus objetivos se dispersem um pouco,

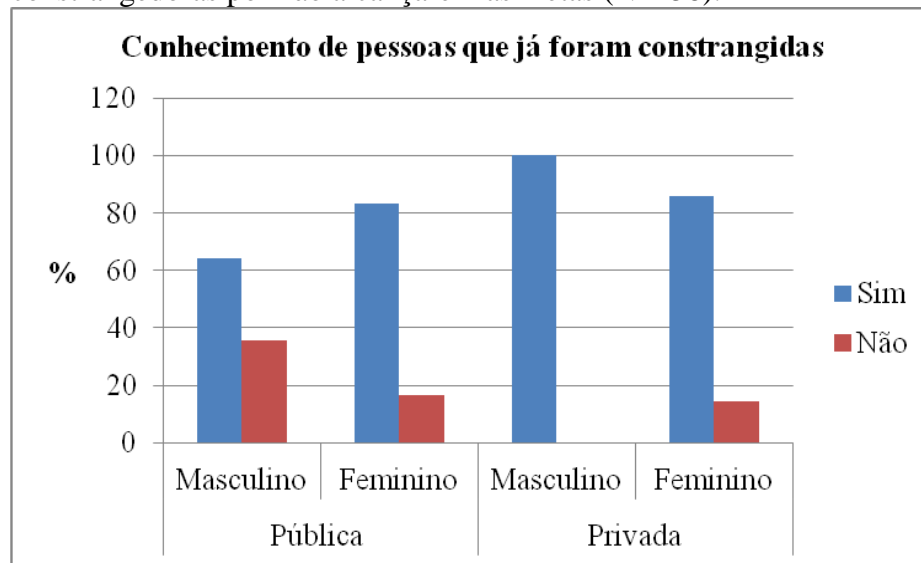
⁹ BRASIL. Recurso de Revista n. 128900-84.2008.5.12.0026. Loc. cit.

traçando percursos não almejados e distantes de uma realidade tão sonhada nas cartilhas das instituições.

Busca-se por meio de um grau hierárquico dentro das empresas uma organização eficiente. Ocorre que por conta da forte cobrança de metas todos esses preceitos básicos são deixados de lado.

A seguir apresenta-se o posicionamento dos participantes da pesquisa, apontando se conhecem pessoas que já passaram por situações constrangedoras por conta do não-alcance das referidas metas.

Gráfico 5 - Conhecimento de pessoas que já passaram por situações constrangedoras por não alcançarem as metas (N = 58).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Analisando os dados do gráfico 4, tem-se que no grupo masculino, representante das instituições públicas, 64,28% afirmam conhecer alguém que já foram vítimas de situações constrangedoras por não alcançarem as metas estabelecidas por seu gestor/instituição. Este número aumenta no grupo feminino da mesma instituição, passando a apresentar um percentual de 83,33%. Já, referente às instituições privadas, no grupo masculino, 100% dos pesquisados conhecem alguma pessoa que já passou por tal situação. No grupo feminino, 85,71% das mulheres participantes conhecem alguém que já esteve em condição constrangedora por conta da não entrega das metas.

Neste julgado do TRT de São Paulo, tem-se a demonstração da ação do superior contra o empregado, caracterizando o assédio:

A primeira testemunha da reclamante asseverou que: 'uma vez a Mariuza falou para a reclamante tirar a mão do queixo e por em outro lugar, também falou para por o sorrisal em 'outro lugar' para sair fervendo como um 'jet ski' para abrir contas'; e a segunda testemunha que: 'viu a Mariuza ofendendo a reclamante nas reuniões...a Mariuza falava para a reclamante colocar cenoura numa varinha de pescar e correr atrás da cenoura, e se parasse 'enfada naquele lugar'...a Mariuza ia na agência cobrar resultados'.¹⁰

Práticas inadmissíveis de conduta de um gestor que além da grande falta de respeito, afronta princípios basilares como a dignidade da pessoa humana.

¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 45ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0073100-56.2009.5.02.0045**. Relatora Des. Vilma Mazzei Capatto. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=325031>>. Acesso em: 15 maio 2012.

Como se pode verificar no julgado acima, a questão do constrangimento é prática presente e ostensiva no cotidiano das instituições/bancos. Contudo, às vezes esta prática constitui risco aparentemente inofensivo, pois ocorre de forma tão sutil que, num primeiro momento, não se percebe a gravidade de tal conduta. Estas consequências virão com o passar do tempo.

As emoções resultantes de situações de constrangimentos mergulham no mais íntimo dos sentimentos de vergonha e embaraço, fazendo com que a autoestima e alegria não mais existam. Trata-se de sentimentos essenciais do próprio ser humano, difícil de ser mensurado justamente por estar presente a questão da subjetividade.

Ser desmoralizado, humilhado, envergonhado ou diminuído diante de pessoas, sejam elas suas colegas de trabalho ou outras pessoas estranhas a esta relação, os torna criaturas, desmotivadas e muitas vezes fazendo com que percam até mesmo a razão de viver.

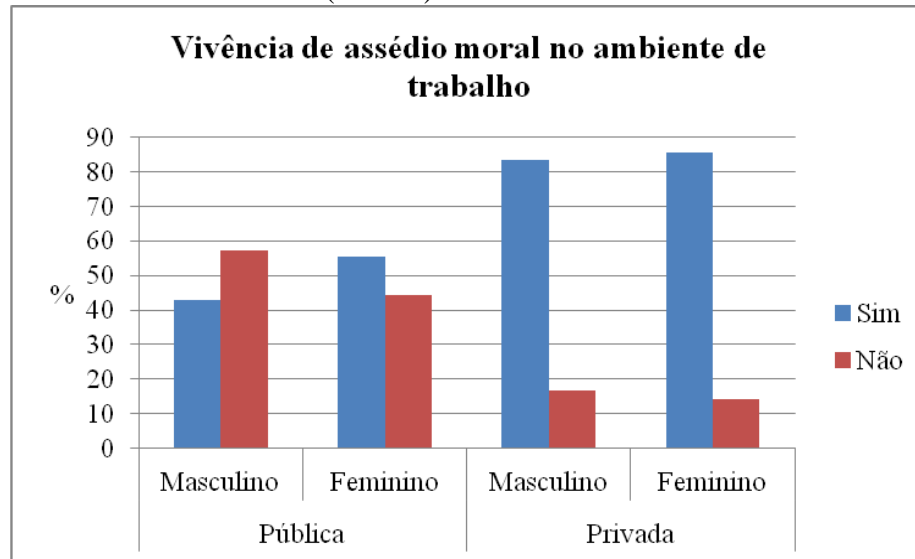
4.3.5 Considerações pessoais de ter sofrido ou não assédio moral no ambiente de trabalho

Tem-se hoje um mundo capitalista cada vez mais agressivo. A busca constante, pelos gigantes do mercado financeiro, de lucrar cada vez mais e ocupar no *ranking* as primeiras posições, faz com que tomem os mais diversos caminhos, não se importando ao menos com a saúde, bem-estar e tranquilidade de seus funcionários.

Ser constrangido, humilhado ou coagido diante de algum colega de trabalho ou até mesmo diante de clientes é uma situação extremamente delicada e que envolve sérias complicações morais, físicas e psicológicas.

Observem-se os dados com relação a este quesito.

Gráfico 6 - Considerações pessoais de ter sofrido ou não assédio moral no ambiente de trabalho (N = 58).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Tratando em particular da questão pessoal de ter vivenciado ou não assédio moral no ambiente de trabalho, tem-se os seguintes números: no grupo masculino representante das instituições públicas, temos que 42,86% dos pesquisados já vivenciaram a experiência de terem sido constrangidos no ambiente de trabalho; já no grupo feminino este percentual é de 55,55% do total da amostragem.

Estes dados, nas instituições financeiras privadas, são significativos. No grupo masculino, 83,34% dos participantes afirmaram já ter vivido situações constrangedoras; no grupo feminino estes percentuais não são tão diferentes, somando 85,71%.

Colhe-se o seguinte julgado:

Diz que a humilhação por ele sofrida foi extrema, ao lhe serem exigidas metas absurdas, além de lhe serem dirigidas palavras de baixo calão por parte do preposto do réu diante de outros funcionários. Alega que esses fatos desenvolveram crises de pânico e quadro de depressão profunda. Para piorar, aduz que a partir de 1º-09-2006 o réu o destituiu de suas funções de gerência, reduzindo-lhe à função de mero técnico bancário. Ressalta que chegou a tentar suicídio após a ocorrência desses episódios.¹¹

Segue julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

No aspecto, a reclamante logra provar que o reclamado praticou ato ilícito, por meio de seus prepostos Paulo Marques (gerente geral da agência Novo Hamburgo) e Claudia Vargas (supervisora da mesma agência). Embora a exigência de produtividade por parte da empresa não represente, por si só, assédio moral que

¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4 Região. **Recurso de Revista 659200-42.2008.5.12.0035**. Relator Min.: Carlos Alberto Reis de Paula. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.8:acordao;rr:2011-05-25;659200-2008-35-12-0>>. Acesso em: 15 maio 2012.

enseje reparação, Andrea Rockstroh Sprenger (reclamante em outro processo contra o banco) afirma que tanto ela quanto outras duas colegas, entre as quais a autora, ouviram de Cláudia Vargas que deveriam atingir as metas *nem que fosse necessário 'rodar bolsinha na esquina'* (fl. 341).

Quanto à expressão 'macaca velha', efetivamente a testemunha Adriana refere que era utilizada no banco para os empregados que tinham mais experiência, ou seja, aqueles que teriam maiores condições de cumprir as metas (fl. 344). Entretanto, é corrente a declaração das testemunhas de que havia excesso na cobrança de resultados. Tanto pelo uso de e-mail, com mensagens periódicas informando a evolução das metas de cada empregado, como pelas ameaças verbais de Paulo Marques - inclusive de demissão -, por ocasião das reuniões coletivas ou individuais (fl. 338).¹²

A agressão sofrida por parte do assediado tende a desencadear sensações das mais diversas, tais como de impotência, incapacidade e profunda angústia. Faz com que se sinta inútil, um ninguém, totalmente sem valor. O sentimento de ser rebaixado, ofendido, humilhado, desmoralizado afeta diretamente o mais íntimo sentimento do ser humano, afrontando princípios constitucionais basilares como a dignidade humana e os direitos relativos à sua personalidade.

Todas estas atitudes geram uma série de consequências na vida do assediado, conforme se vê a seguir.

4.3.6 Consequências geradas pelo não-alcance das metas

Dentro das instituições, como dito anteriormente, existem as relações de subordinações, justamente com o intuito de buscar com eficiência os objetivos impostos pelo gestor, que por sua vez são impostos pela própria organização.

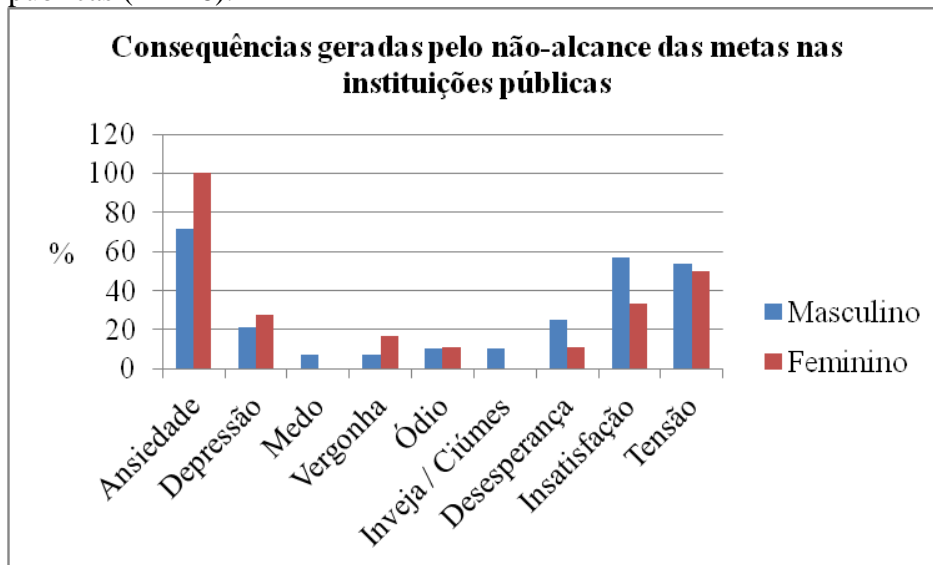
Essencial se faz que o funcionário saiba ouvir e respeitar os seus superiores, até porque uma das premissas do contrato de trabalho é o respeito mútuo e uma vez esta condição não mais existindo, automaticamente o contrato de trabalho não tem razão de ser e de prosseguir.

A forte tensão vivida hoje por parte dos bancários faz com que exista uma sobrecarga de trabalhos acarretando consequências das mais diversas ordens.

Analisem-se, abaixo, os dados da pesquisa.

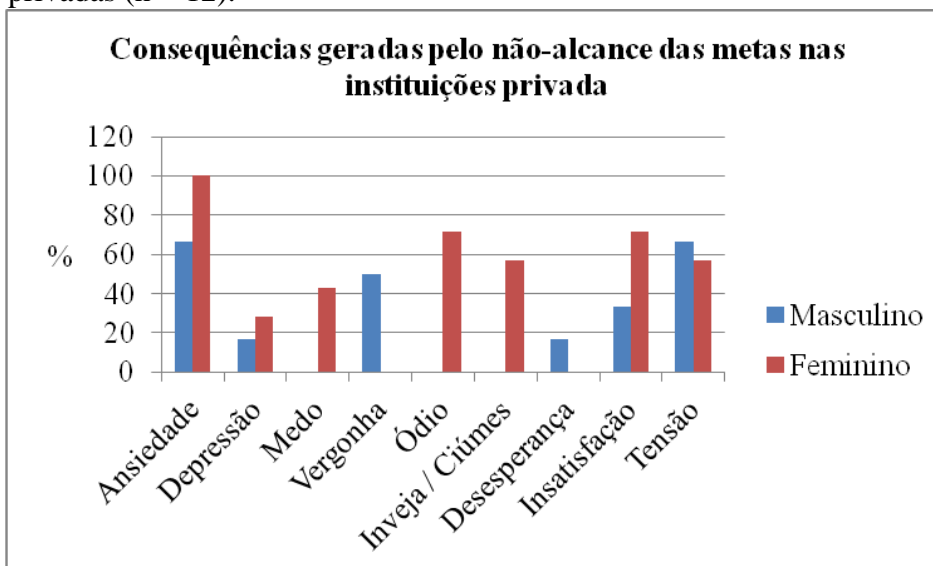
¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 4 Região. **Recurso Ordinário n. 0000506-65.2010.5.04.0332.** Relatora Min. Maria Madalena Telesca. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:aLqRDoxgAZMJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D39249981+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2011-05-20..2012-05-20+bancos+ass%C3%A9dio++ass%C3%A9dio+moral+&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-0>. Acesso em: 20 maio 2012.

Gráfico 7 - Consequências geradas pelo não- alcance das metas nas instituições públicas (n = 46).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Gráfico 8 - Consequências geradas pelo não- alcance das metas nas instituições privadas (n = 12).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Salienta-se que, nesta questão, cada participante poderia escolher até quatro (4) das alternativas elencadas.

Percebe-se, no gráfico acima a quantidade de consequências originadas por conta do não-alcance de metas. Nota-se também que nas instituições privadas esta questão é muito mais intensa, de proporções bem maiores e mais abrangentes.

Já nas instituições públicas, três (3) efeitos são bastante alarmantes.

A ansiedade, no topo dos males, representa um percentual de 71,43% do grupo masculino das instituições públicas; porém no grupo feminino 100% das participantes sofrem de ansiedade por este fator.

A insatisfação é outro mal que assombra tais profissionais, gerando a sensação de impotência, incapacidade e fraqueza diante da função assumida.

E há também a chamada tensão que causa no íntimo de cada empregado uma profunda amargura. No dia a dia, no atendimento a cada cliente, a cada visita que se faz, a intenção é uma única – fechar negócios e aumentar a produtividade. Mas nem sempre isso é possível. Porém a cobrança é sempre a mesma exalando tensão para todos os lados.

Nas instituições financeiras privadas, estes percentuais não mudam de patamar, pelo contrário, surgem diversas outras consequências apontadas pelos participantes.

A ansiedade, o medo, a vergonha, o ódio, a inveja/ciúmes, insatisfação e tensão são todos efeitos decorrentes do não-alcance das metas estabelecidas. No grupo masculino, 66,66% dos participantes sentem ansiedade e no grupo feminino este percentual é de 100%. O medo atinge as participantes num percentual de 42,85%. A vergonha impera no grupo masculino em 50% dos participantes. O ódio, sentimento estranho ao bem-estar dos seres humanos, abrange, no grupo feminino, uma percentagem de 71,42%. Outros fatores como a inveja, disseminada no grupo feminino, possui uma representatividade de 57,14%. Já a insatisfação gera tanto no grupo masculino quanto feminino, os percentuais de 33,33% e 71,42% respectivamente. E, por fim, a tensão, consequência inerente a toda essa situação de não entrega dos objetivos estipulados, de cobrança excessiva e de hostilidade por parte dos gestores na forma de cobrança dessas metas, alcançam patamares de 66,66% e 57,14%, respectivamente.

Neste prisma, estudos realizados por Avila, em sua dissertação de mestrado, com o tema “As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho” tem-se:

Os estudos realizados por Hirigoyen revelam inicialmente que os efeitos sentidos pela vítima são o stress e a ansiedade, a depressão e os distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos, ao stress pós-traumáticos. Além desses sintomas, predominam nos quadros de assédio moral os sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, chegando a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose.

Os efeitos destrutivos que a humilhação no trabalho provoca não se limitam ao aspecto psíquico. O resultado do levantamento feito por Hirigoyen (2005, p. 159) revelam que distúrbios psicossomáticos foram encontrados em 52% dos casos.¹³

¹³ AVILA. Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Caxias do Sul, 2008. p. 85. Disponível em: <http://tede.uces.br/tde_arquivos/2/TDE-2008-05-29T145636Z-187/Publico/Dissertacao%20Rosemari%20P%20de%20Avila.pdf>. Acesso em: 12 maio 2012.

Conforme se pode constatar, Avila apresenta dados de uma pesquisa realizada pela grande estudiosa Hirigoyen onde se podem confrontar parte de suas informações.

A pesquisa apresentada pela referida pesquisadora aponta que distúrbios psicossomáticos foram encontrados em 52% de todos os casos analisados. E apesar de não ser uma pesquisa relacionada especificamente às consequências pelo não cumprimento de metas – mas sim numa visão geral –, trata-se de número bem expressivo o qual se pode utilizar como parâmetro.

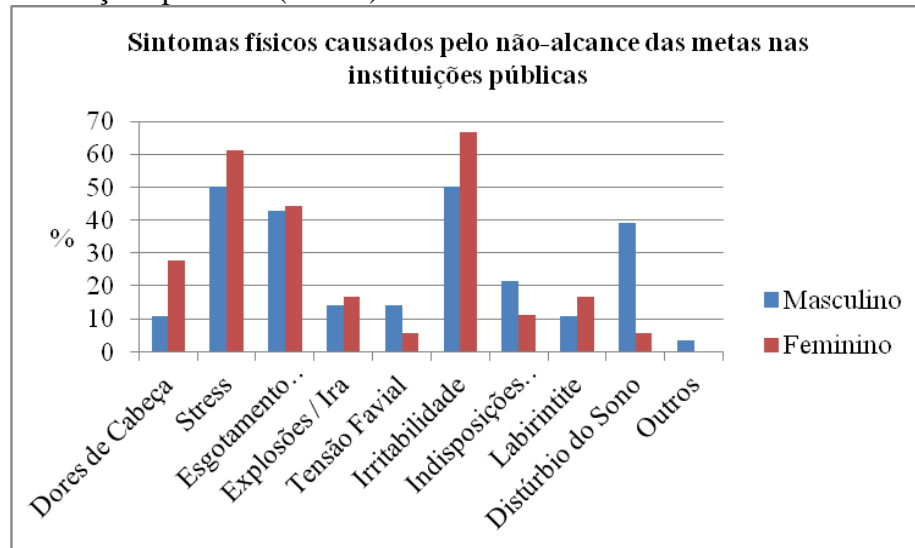
Esta realidade ocasionada pelo não cumprimento de metas exigidas causa grandes desgastes não só psicológicos, mas entra também na esfera física, familiar e social. A ansiedade, grande vilã, seguida da depressão, insatisfação e tensão, faz com que valores inerentes à dignidade humana, à autoestima e ao bem-estar desapareçam. Faz com que o bancário se sinta impotente e incapaz de exercer a função e de assumir responsabilidades inerentes a cada seguimento, bem como presente estampada no rosto a preocupação em realmente fazer o possível e muitas vezes até o impossível para conseguir vencer ao final.

4.3.7 Sintomas físicos causados pelo não-alcance das metas

A incidência do assédio moral por conta do não-alcance das metas nas instituições financeiras gera uma série de problemas relacionados diretamente à saúde do empregado. A repetição deste ato de forma reiterada constitui risco invisível à luz do cotidiano, mas que ao longo dos anos, enraizará graves dificuldades.

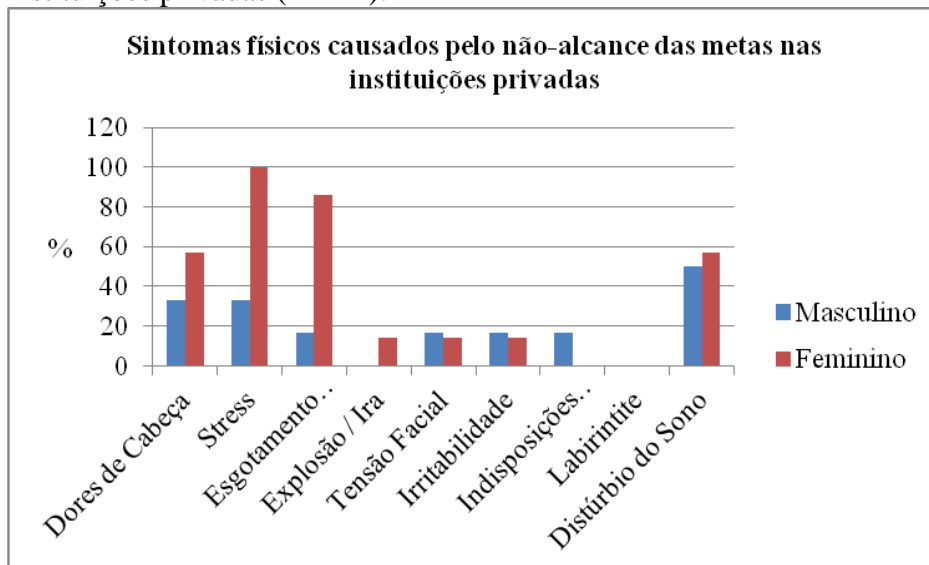
A cobrança de metas, hoje, é prática habitual por parte das instituições financeiras, que menosprezam, em função das metas, o estado físico e mental de seus colaboradores que, muitas vezes, mesmo adoentados continuam a trabalhar. Segue quadro de sintomas e percentuais referentes à pesquisa.

Gráfico 9 - Sintomas físicos causados pelo não-alcance das metas nas instituições públicas (n = 46).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Gráfico 10 - Sintomas físicos causados pelo não-alcance das metas nas instituições privadas (n = 12).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Ressalta-se que também nesta questão, os participantes podiam optar por até quatro (4) respostas.

Tratando especificamente dos sintomas físicos causados pelo não atingimento das metas, várias são as síndromes proporcionadas por conta desta situação. Alguns destes sintomas com percentuais bem expressivos, outros com um menor índice, mas não menos prejudiciais.

Abordando os dados apresentados no gráfico 9, em específico das instituições públicas, os participantes assinalaram a irritabilidade como principal sintoma. O grupo

masculino manifestou-se com um percentual de 50,00%. Já no grupo feminino este percentual é de 66,66%.

Logo em seguida aparece o stress, grande mal que assola grande parte dos bancários. No grupo masculino, este número importa em 50%. No grupo feminino este percentual eleva-se para 61,11% das participantes.

Outro grave sintoma é o esgotamento físico-mental cujo percentual, no grupo masculino, representa 42,85% e, no grupo feminino, 44,44%.

Um outro sintoma apontado foi à questão do distúrbio do sono que assola praticamente 40% dos participantes do grupo masculino das instituições públicas. Esta mesma questão reflete no grupo feminino num percentual de 5,55%.

Voltando-se para as instituições privadas, os sintomas que mais afligem os funcionários são: dores de cabeça, num percentual de 33,33% no grupo masculino e 57,14% no grupo feminino. Logo em seguida, aponta-se o stress, síndrome peculiar gerada por toda esta questão. Dos homens participantes este percentual é de 33,33%, porém no do grupo feminino este percentual é de 100%.

Outro drástico sintoma é o esgotamento físico-mental gerado por todas estas circunstâncias. No grupo masculino os números são de 16,66% versus um percentual de 85,71% no grupo feminino.

Em pesquisa apresentada no Seminário Internacional de Saúde dos Bancários, concluiu-se que:

A pesquisa feita entre os meses de novembro de 2010 e janeiro de 2011 com 818 bancários revelou entre outros pontos que 42% dos entrevistados já sofreram assédio moral no ambiente de trabalho. Além disso, 65% afirmaram sofrer de estresse, o dobro da média da população brasileira, já que 30% queixam-se do problema, conforme dados da Universidade Federal Fluminense (UFF). Outros números demonstram que 84% dos trabalhadores ouvidos já sofreram problemas de saúde, como cansaço e fadiga.¹⁴

Como se pode verificar, os dados encontrados refletem a realidade. Como visto, as relações de trabalho vem constantemente sofrendo alterações. Toda esta mudança no mundo econômico, traduz-se em ações que refletem diretamente na vida do bancário, chegando-se a um ponto em que a solidariedade e outras gentilezas vão sendo esquecidas para dar lugar a uma desenfreada competição interna, muitas vezes entre os próprios colegas de trabalho, bem como acirradas batalhas entre instituições financeiras, cada vez mais estão preocupadas com suas receitas e lucratividade, e também com o tão almejado posto na primeira colação no *ranking* das maiores e mais rentáveis instituições.

¹⁴ BRASIL. **Sindicato dos bancários e financeiros de São Paulo, Osasco e Região**. Disponível em: <<http://mariafro.com/2011/08/23/28108/>>. Acesso em: 15 maio 2012.

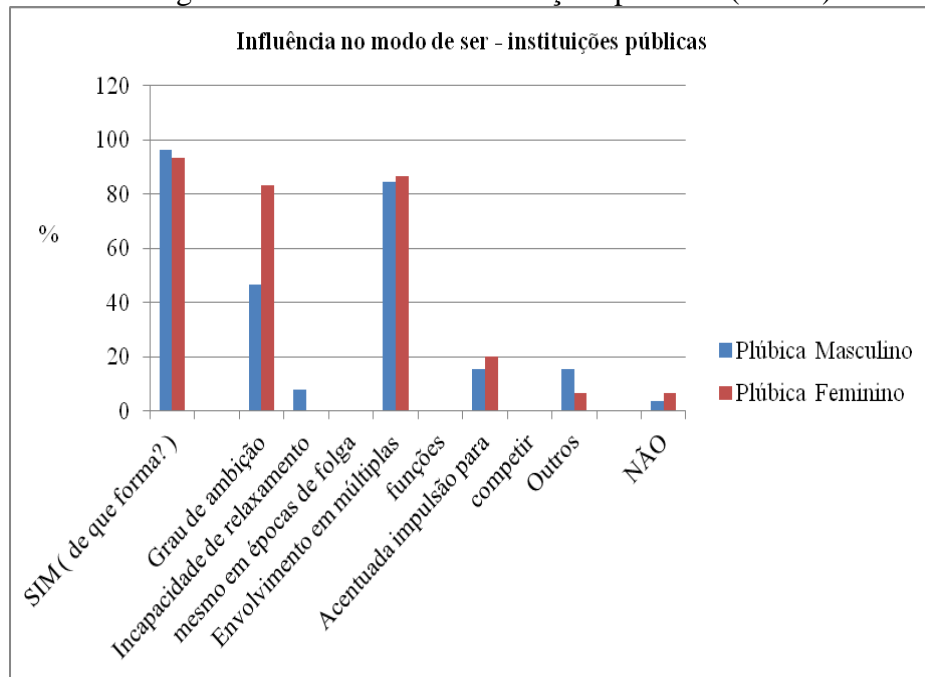
A seguir, verificar-se-á, se de alguma forma esta situação afeta o modo de ser do bancário fora do seu ambiente laboral.

4.3.8 Influência no modo de ser fora do ambiente de trabalho por conta do cumprimento de metas

O novo cenário em que vive o mundo comercial desde as últimas décadas, aliado a comportamentos desequilibrados de determinados gestores, fez com que a incidência do assédio moral passasse a fazer parte de uma dura realidade.

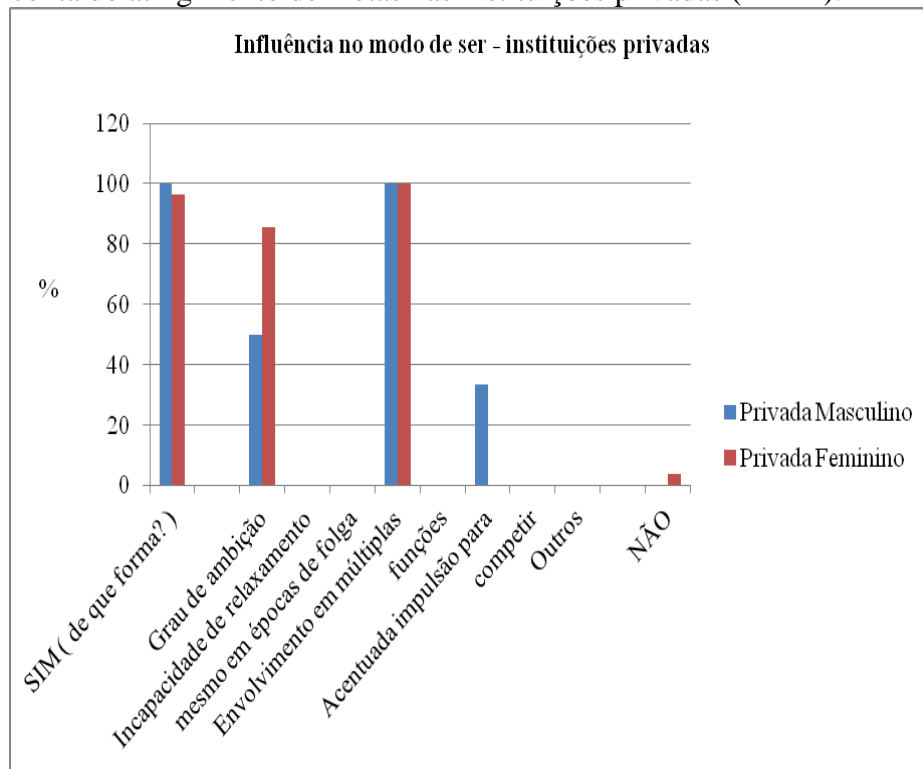
Como visto anteriormente, o assédio moral impacta na vida daqueles que por alguma fragilidade se deixaram influenciar por conta desta questão, interferindo diretamente no seu modo de ser, no ambiente familiar, entre amigos, ou qualquer outro local fora do ambiente laboral. Segue análise dos dados obtidos na pesquisa realizada.

Gráfico 11 - Influência no modo de ser fora do ambiente de trabalho por conta do atingimento de metas nas instituições públicas (n = 46).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Gráfico 12 - Influência no modo de ser fora do ambiente de trabalho por conta do atingimento de metas nas instituições privadas (n = 12).



Fonte: Elaboração da autora, 2012.

Ao se analisarem os dados dos gráficos 10 e 11, verifica-se que grande parte dos bancários participantes da pesquisa, de certa forma, se deixa influenciar no modo de ser, por conta da pressão em que vivem para o atingimento das metas.

Primeiramente, em se tratando das instituições financeiras públicas, nota-se que os números impressionam. No grupo masculino, 96,43% afirma que seu modo de ser, por conta das metas, sofre influências fora do ambiente de trabalho. Subdividindo este percentual, 46,43% dos homens asseguram que o seu grau de ambição está mais aguçado; já 7,69% se sente incapaz de relaxar, mesmo em épocas de folga. Já, 84,62% garante que passou a sofrer com envolvimento em múltiplas funções. E em 15,38% aflorou uma acentuada impulsão para competir.

O mesmo ocorre com o grupo feminino: 93,34% das mulheres se deixam influenciar fora do trabalho por conta do alcance das metas. Fracionando estes números, temos que 83,34% das mulheres salientaram seu grau de ambição. Com relação ao quesito envolvimento em múltiplas funções, este percentual eleva-se para 86,66% das participantes. Já 20% asseguram que estão mais propensas a uma acentuada impulsão para competir.

Referente às instituições financeiras privadas, as influências também são rotineiras. O grupo masculino, num percentual de 50%, afirma que seu grau de ambição é

mais saliente. Já, de todos os participantes, 100% sofrem com envolvimento de múltiplas funções. E 33,33% lidam com acentuada impulsão para competir. No grupo feminino, desta mesma instituição, 85,71% das participantes assevera que seu grau de ambição está mais acentuado. Já 100% destas convivem com o envolvimento de múltiplas funções.

Esta questão – muito interessante – traz à tona profunda consequência na vida do assediado, chegando ao ponto de transformar o próprio modo de ser e, fazendo com que o momento de descanso, tranquilidade e relaxamento seja atormentado pela obrigação do cumprimento das metas. A influência se estende, por conseguinte, à vida de todas as pessoas que fazem parte do seu convívio, seja ela familiar ou social.

Segue abaixo julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

Trabalhava com a gerente geral de nome Rosemeire, a qual após iniciar o trabalho na agência onde a depoente já estava, na qualidade de superior hierarquicamente à autora, passou a ofender a depoente, verbalmente, chamando-a de incompetente, burra, que não prestava para o cargo, que era infantil; essa situação durou por um ano, aproximadamente; a referida gerente geral falava mal da depoente para os outros funcionários, dizendo que desconfiava da depoente, em relação às visitas externas, dizendo que a depoente ia direto para sua residência; dizia também para os outros funcionários que não confiava na depoente, em deixar-lhe sua senha para uso nas contas de clientes; a depoente fez reclamação ao RH do Banco, com a funcionária Aline, lá lotada, que estava providenciando uma transferência; a cada agência que a depoente era indicada para trabalhar, a Sra Rosemeire telefonava ao gerente da agência e dizia que a depoente não iria funcionar; [...] Rose perseguia a depoente e outra funcionária de nome Clarice; esse tratamento despresticioso era rotineiro, porém só em relação à depoente e à Clarice; isso ocasionou transtornos psiquiátricos, exigindo tratamento médico, pois a depoente nunca teve este tipo de problema; o tratamento persiste até hoje; [...].¹⁵

Extrai-se do julgado acima, que muitas vezes a pressão sofrida por parte dos operadores do sistema financeiro desestrutura toda a sua saúde física e em certas ocasiões também sua estrutura mental, levando adiante por muitos anos tratamentos prolongados para amenizar todo sofrimento contraído.

Pode-se concluir pelo exposto que o assédio moral é uma conduta humilhante, ofensiva e degradante a um direito fundamental que é a dignidade da pessoa humana e também a direitos relativos a própria personalidade.

¹⁵ BRASIL. 31ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Termo de Audiência nº 02062-2007-031-02-00-8**. Disponível em: http://gsa2.trtsp.jus.br/search?q=cache:NHbSIWLpLXEJ:www.trtsp.jus.br/sint/020622007031020082008101416:03:53+ass%C3%A9dio+moral++bancos&client=trt2SentenLDAP&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=trt2SentenLDAP&ie=UTF-8&site=trt2_senten&access=p&oe=UTF-8&NumProcesso=2062&Ano=2007&Junta=31&NumUnico=02062200703102008%26DescricaoComarca%3DS%E3o%20Paulo%20-%20Capital%26NomeJuiz%3DLAYS%20CRISTINA%20DE%20CUNTO>. Acesso em: 20 maio 2012.

5 CONCLUSÃO

O homem em toda sua história sempre utilizou de sua própria força para poder sobreviver e obter sua subsistência. O trabalho, por sua vez, faz parte desta trajetória e consequentemente também o assédio moral.

Em pleno século XXI, o Direito do Trabalho apresenta um importante desenvolvimento no que tange a princípios e normas, para soluções harmoniosas de conflitos entre empregado e empregador.

Após a abolição da escravatura, em 1888, deu-se o nascimento das corporações de ofício e logo em seguida das locações. Através da consolidação do Direito do Trabalho no Brasil, iniciou-se um processo de melhorias e maiores autonomias às classes que surgiam, muito embora ainda desprovidas do verdadeiro caráter de proteção ao trabalhador.

Ocorre que mesmo nos dias atuais o assédio moral ainda traz prejuízos tanto para o empregado quanto para o empregador.

Salienta-se que o presente trabalho teve como objetivo verificar a existência ou não do assédio moral nas instituições financeiras, tanto públicas quanto privadas, por conta das metas de produção.

Para tanto, realizamos um levantamento de dados que, conforme exemplificado nas tabelas acima, existe sim, infelizmente, a incidência desta conduta, inclusive com números bem expressivos.

Ao longo de toda a pesquisa, ficou evidenciada uma série de sentimentos, sensações e percepções por conta do tema em questão o que será, a seguir sinteticamente exposto.

Hoje, o assunto assédio moral já é bastante discutido no âmbito jurídico e também em todos os veículos de comunicação. Porém, apesar de o assunto abordado não ser novo, ainda existe uma grande timidez e receio quando se fala em assédio moral particularmente dentro das instituições financeiras, causando temor e desconfiança.

Como se pôde constatar nas tabelas apresentadas, a disparidade entre instituições públicas e privadas no que diz respeito ao assédio moral, é muito grande. Como dito, não se quer dizer que as instituições públicas não estabeleçam e exijam o cumprimento dessas metas. Ocorre que por conta da estabilidade presente no contrato de trabalho desses funcionários em específico, tem-se a percepção de que são mais amenas e/ou exigidas em menores proporções.

Devido à grande mudança no mundo comercial nos últimos dez (10) anos, os gigantes do mercado financeiro estão cada vez mais alavancando seus negócios, buscando

estratégias para obter altos índices de lucros e receitas, para reinarem no topo das marcas mais bem pagas e valorizadas, e, por conseguinte ocuparem as primeiras posições no *ranking* das maiores e mais rentáveis instituições financeiras do país, não observando, contudo, muitas vezes, a própria condição de saúde do funcionário.

As consequências oriundas desse tipo de conduta, como vimos, são as mais diversas. Até mesmo quando o funcionário se encontra fora do ambiente de trabalho, reflete-se de maneira avassaladora, transformando vidas e prejudicando não somente o próprio assediado, como também sua família, sua vida social e a própria instituição, invadindo inclusive esferas de princípios constitucionais.

Na grande maioria das vezes, o assediador, ocupando um posto de “direção”, na fúria por cumprir as metas da agência, exige de forma demasiada de um único funcionário ou de toda sua equipe. Isto prejudica a relação de trabalho e produz prejuízos imensuráveis ao próprio trabalhador o que refletirá certamente na sua produtividade e consequentemente na produtividade da instituição.

O Direito do Trabalho, mediador dos conflitos entre empregado e empregador, muito tem progredido neste sentido, mas muito ainda deve prosperar. Por mais que os julgados hoje procedam a favor dos mais fracos e vitimados, a justiça jamais poderá recompor tal humilhação, amargura e desgosto de ser sujeito passivo de tal violência.

Salienta-se que, em caráter de contribuição para amenizar o problema, é de fundamental relevância que se aplique, nas instituições, políticas de investimentos em planejamentos estratégicos para o desenvolvimento e capacitação dos gestores, bem como de todo quadro funcional para que se divulgue e conscientize o que realmente vem a ser o assédio moral e suas consequências, não permitindo sua proliferação. Pois apesar de se tratar de conduta tão antiga, ainda continua a nos perseguir nos dias atuais de forma cruel e veemente.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007.
- _____. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALVES, Ivan Dias Rodrigues. **Você conhece direito do trabalho?** Rio de Janeiro: Rio, 1979.
- ALVES, Ivan Dias Rodrigues; MALTA, Christóvão Piragibe Tostes. **Você conhece direito do trabalho?** 5. ed. Rio de Janeiro: Rio, 1979.
- AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Caxias do Sul, 2008. p. 85. Disponível em: <http://tede.ucs.br/tde_arquivos/2/TDE-2008-05-29T145636Z-187/Publico/Dissertacao%20Rosemari%20P%20de%20Avila.pdf>. Acesso em: 12 maio 2012.
- BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. PUC/SP. 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 14 abr. 2011.
- BRASIL. 31ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Termo de Audiência nº 02062-2007-031-02-00-8**. Disponível em: <http://gsa2.trtsp.jus.br/search?q=cache:NHbSIWLpLXEJ:www.trtsp.jus.br/sint/020622007031020082008101416:03:53+ass%C3%A9dio+moral++bancos&client=trt2SentenLDAP&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=trt2SentenLDAP&ie=UTF-8&site=trt2_senten&access=p&oe=UTF-8&NumProcesso=2062&Ano=2007&Junta=31&NumUnico=02062200703102008%26DescricaoComarca%3DS%E3o%20Paulo%20-%20Capital%26NomeJuiz%3DLAYS%20CRISTINA%20DE%20CUNTO>. Acesso em: 20 maio 2012.
- _____. **Assédio moral no trabalho**: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article404>>. Acesso em: 22 abr. 2012.
- _____. **Assédio moral no trabalho**: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article173>>. Acesso em: 3 maio 2012.
- _____. **Confederação dos trabalhadores do ramo financeiro**. São Paulo. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=27596>>. Acesso em: 22 abr. 2012.
- _____. **Consolidação das leis do trabalho**: decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 maio 2012.
- _____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- _____. **Constituição federal**: art. 7º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 18 out. 2011.

_____. **Lei Nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964:** dispõe sobre a Política e as Instituições monetárias, bancárias e creditícias. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4595.htm>. Acesso em: 21 out. 2011.

_____. **Sindicato dos bancários e financeiros de São Paulo, Osasco e Região.** Disponível em: <<http://mariafro.com/2011/08/23/28108/>>. Acesso em: 15 maio 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 17ª Região. 3ª Vara do Trabalho de Vitória. **Recurso Ordinário n. 01111.2009.003.17.00.6.** Relator: Des. Jailson Pereira da Silva. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/DocViewer.aspx?fmt=1&sq=810115128&id=236>>. Acesso em: 15 maio 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 14ª Região. 1ª Turma. **Recurso Ordinário n.º 622 RO 0000622.** Relator: Des. Ilson Alves Pequeno Junior. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearch.do>>. Acesso em: 14 maio 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 4ª Turma. **Recurso Ordinário n. 00603-2006-032-03-00-3.** Relator: Luiz Otavio Linhares Renaut. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=3716>>. Acesso em: 14 maio 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região. **Recurso Ordinário n. 0000506-65.2010.5.04.0332.** Relatora Min. Maria Madalena Telesca. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:aLqRDoxgAZMJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispno vo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D39249981+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2011-05-20..2012-05-20+bancos+ass%C3%A9dio++ass%C3%A9dio+moral+&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-0>. Acesso em: 20 maio 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 45ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0073100-56.2009.5.02.0045.** Relatora Des. Vilma Mazzei Capatto. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=325031>>. Acesso em: 15 maio 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Recurso de Revista n. 128900-84.2008.5.12.0026.** Relator Min.: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=220597&ano_int=2010&qtd_acesso=5547459&novoportal=1>. Acesso em: 15 maio 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Região. **Recurso de Revista 659200-42.2008.5.12.0035.** Relator Min.: Carlos Alberto Reis de Paula. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.8:acordao;rr:2011-05-25;659200-2008-35-12-0>>. Acesso em: 15 maio 2012.

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

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM. 1948. Disponível em: <[search?hl=pt-BR&source=hp&q=DECLARA%C3%87%C3%83O+UNIVERSAL+DOS+DIREITOS+DO+HOMEM&meta=&aq=f&aql=&aql=&oq=>](http://www.unhcr.org/refugees/search?hl=pt-BR&source=hp&q=DECLARA%C3%87%C3%83O+UNIVERSAL+DOS+DIREITOS+DO+HOMEM&meta=&aq=f&aql=&aql=&oq=>)>. Acesso em: 22 out. 2011.

DOLORES, Hádassa; FERREIRA, Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da Língua Portuguesa**. 2. ed. rev. e aum. 33. impr. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA, Bonilha; DOLORES, Hádassa. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thonson, 2004.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

HEERDT, Mauri Luiz; LEONEL, Vilson. **Metodologia científica**: livro didático. 5. ed. rev. Palhoça: UnisulVirtual, 2007.

JUSBRASIL. **Jurisprudência**. São Paulo. Disponível em:

<[http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=](http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=INDENIZA%C3%87%C3%83O%20POR%20ASS%C3%89DIO%20MORAL&s=jurisprudência)

INDENIZA%C3%87%C3%83O%20POR%20ASS%C3%89DIO%20MORAL&s=jurisprudência>. Acesso em: 14 maio 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Curso do direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: LTr, 1997.

OLIVEIRA, Ualison Rébula de; DELAMARO, Mauricio César; ROCHA, Henrique Martins. **Teoria da determinação das metas versus satisfação dos funcionários**: um estudo de caso num banco comercial. Disponível em:

<http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/32.pdf>. Acesso em: 15 maio 2012.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. **Vade Mecum**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 00547/2003-004-01-00-6**. Relatora: Des. Aurora de Oliveira Coentro. Rio de Janeiro, 15 de outubro de 2004. Disponível em:

<http://portal2.trtrio.gov.br:7777/portal/page?_pageid=73,2372560&_dad=portal&_schema>. Acesso em: 8 out. 2011.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 0000014-60.2010.5.04.0401**. Relatora: Des. Denise Pacheco. Porto Alegre, 16 de junho de 2011.

Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/gsaAcordaos/ConsultaHomePortletWindow?action=2>>. Acesso em: 13 maio 2012.

RONDON, Rolan; PAROT, Françoise. **Dicionário de psicologia**. São Paulo: Ática, 1998.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **O empregado e o empregador no direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 0000437-07.2010.5.12.0010-20**. Relatora: Des. Maria de Lourdes Leiria. Florianópolis, 26 de agosto de 2011. Disponível em:

<<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=202170>>. Acesso em: 10 out. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 01081-2009-007-12-00-0**.

Relator: Des. José Ernesto Manzi. Florianópolis, 26 de agosto de 2011. Disponível em:

<<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=201918>>. Acesso em:

10 out. 2011.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O dano moral e a sua reparação civil**. 2. tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

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

WEISZFLOG, Walter. **Michaelis**: moderno dicionário de Língua Portuguesa. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Iniciação ao direito do trabalho**. Com a colaboração de P. Furtado Martins e A. Nunes de Carvalho. São Paulo: Verbo, 1994.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL
Cep.contato@unisul.br, (48) 3279.1036

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a), em uma pesquisa que tem como título **“As metas produção como instrumento de assédio moral nas instituições financeiras”**. A pesquisa tem como objetivo verificar a ocorrência de assédio moral por conta das metas cobradas nas instituições financeiras.

É muito importante pesquisar a respeito desse assunto, tendo em vista que o assédio moral influencia diretamente na vida do assediado tanto de forma psíquica quanto muitas vezes fisicamente ferindo assim princípios basilares elencados no art. 5º da nossa Constituição Federal, bem como preceitos da Declaração Universal dos Direitos do Homem, como a dignidade, liberdade, igualdade e fraternidade.

Esta pesquisa será realizada através de um questionário autoperenchível com perguntas objetivas para ao final podermos analisar os dados colhidos e respondermos o questionamento do presente trabalho, ou seja, se existe ou não a ocorrência de assédio moral por conta das metas cobradas dentro das instituições financeiras, bem como as conseqüências na vida do assediado.

Você não é obrigado (a) a responder todas as perguntas e poderá desistir de participar da pesquisa a qualquer momento (antes, durante ou depois de já ter aceitado participar dela ou de já ter respondido o questionário), sem ser prejudicado (a) por isso. Como o objetivo da pesquisa é verificar a presença do assédio moral no seu ambiente de trabalho, caso alguma pergunta gere desconfortos durante o preenchimento do questionário, você não será obrigado (a) a respondê-la.

Você poderá quando quiser pedir informações sobre a pesquisa à pesquisadora. Esse pedido pode ser feito pessoalmente, antes ou durante o preenchimento, ou posteriormente, por telefone, a partir dos contatos do pesquisador que constam no final deste documento.

Salientamos que a devolução do questionário preenchido juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - (TCLE), será realizada de forma que o próprio respondente depositará em um envelope que se encontrará na porta de saída da sala onde ocorrerá a assembléia para posterior análise por parte da pesquisadora.

Todos os seus dados de identificação serão mantidos em sigilo e a sua identidade não será revelada em momento algum. Em caso de necessidade, serão adotados códigos de identificação ou nomes fictícios. Dessa forma, os dados que você fornecer serão mantidos em sigilo e, quando utilizados em eventos e artigos científicos, a sua identidade será sempre preservada.

Lembramos que sua participação é voluntária, o que significa que você não poderá ser pago, de nenhuma maneira, por participar desta pesquisa. Para tanto, caso você concorde em participar desse estudo, solicito o preenchimento dos seus dados no formulário que segue:

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar desse estudo como sujeito. Fui informado (a) e esclarecido (a) pela pesquisadora Shirle da Silveira Mendonça Pittigliani sobre o tema e o objetivo da pesquisa, assim como a maneira como ela será feita e os benefícios e os possíveis riscos decorrentes de minha participação. Recebi a garantia de que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto me traga qualquer prejuízo.

Nome por extenso: _____

RG: _____

Local e Data: _____

Assinatura: _____

Pesquisador Responsável (orientanda): Shirle da Silveira Mendonça Pittigliani

Professor Responsável (orientador): Keila Comelli Alberton

Telefone para contato: (48) 3461-6600 R.6609 ou (48) 9633-0151

e-mail: shirle_p@yahoo.it

APÊNDICE B - Questionário

QUESTIONÁRIO

Trata-se de questionário para realização de pesquisa monográfica do curso de Direito com o seguinte tema: As Metas de Produção como Instrumento de Assédio Moral dentro das Instituições Financeiras, devidamente aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL.

Conforme as palavras da psicóloga francesa Marie-France Hirigouen Assédio Moral é:

“qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”¹

Trata-se de um questionário anônimo, de autopreenchimento. Sua identidade será mantida em sigilo.

1. Em qual espécie de organização financeira você trabalha?

Pública Privada

2. Idade: _____

3. Sexo:

M F

4. Estado civil:

solteiro divorciado união estável
 casado viúvo

5. Tempo de profissão: ____ anos ____ meses

6. Qual sua função: _____

7. Escolaridade:

Ensino fundamental Superior incompleto Superior Completo

8. Você tem outro emprego:

Sim Não

9. Já ouviu falar em Assédio Moral?

Sim Não

10. Você possui cargo de chefia?

Sim Não

11. Você se sente realizado com o que faz?

Sim Não

¹ ALKIMIN, apud HIRIGOYEN, Marie-France de **ASSEDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO**. 1ª. Ed. Curitiba: Juruá Editora, 2006, p. 36.

12. Do seu ponto de vista, suas metas de vendas são razoáveis?

Sim Não

13. Considera que as metas estabelecidas pelo seu gestor sejam abusivas?

Sim Não

14. Considera que as metas estabelecidas pelo seu gestor já o colocaram em situações constrangedoras quando não alcançadas?

Sim Não

15. Conhece alguém que já passou por algum constrangimento por não ter conseguido alcançar as metas estabelecidas pelo seu gestor?

Sim Não

16. Do seu ponto de vista, e por toda a experiência vivida até hoje na carreira de bancário, considera já ter sofrido assédio moral, conforme conceito no início deste questionário?

Sim Não

(questão exclusiva para os que responderam SIM na questão 16)

16.1. Quem exerceu o assédio contra você?

um superior hierárquico, em decorrência do poder que possui, por conta de sua função.

outro colega, que disputava uma determinada posição ou promoção.

ambos (o superior e outros colegas)

17. O atingimento de metas lhe causa algum (ou mais) das situações abaixo enumeradas? Qual (is) (até 4)

ansiedade

vergonha

desesperança

depressão

ódio

insatisfação

medo

inveja/ciúmes

tensão

18) O atingimento de metas lhe já lhe causou (ou ainda causa), algum sintoma físico? Qual (is), até 4:

dores de cabeça

explosões/ira

indisposições gastrintestinais

stress

tensão facial

labirintite

esgotamento físico/mental

irritabilidade

distúrbios do sono

outros: quais? _____

19) O atingimento de metas influenciou ou influencia, o seu jeito de ser fora do trabalho?

não

sim, de que forma? (assinale abaixo a forma que mais se aproxima)

Grau de ambição está sempre acima do que obtém

Incapacidade de relaxamento satisfatório, mesmo em épocas de folga;

Envolvimento em múltiplas funções

Acentuada impulsão para competir

outros. Quais? _____

APÊNDICE C - Aprovação Comitê Ética e Pesquisa (CEP)



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL

Pedra Branca, 13 de setembro de 2011.
 Registro no CEP (código): 11.392.6.01.III


Ao pesquisador(a): Prof(a). Wilson Demo
 Shirle da Silveira M. Pittigliani
 Curso de Direito Campus TB
 Prezado(a) Senhor(a),

Vimos, através deste, informar que o projeto de pesquisa "As metas de produção como instrumento de assédio moral nas instituições financeiras" foi aprovado pela Comissão de Ética em Pesquisa da UNISUL. Esta CEP-UNISUL segue a legislação federal brasileira. Trata-se de colegiado criado para contribuir ao desenvolvimento da pesquisa na UNISUL dentro de elevados padrões éticos. Avalia, eticamente, projetos de pesquisas em seres humanos (não somente os da área de saúde), projetos de pesquisas em animais, projetos envolvendo biossegurança, pesquisas com cooperação estrangeira, pesquisas de novos fármacos, novas vacinas ou novos testes diagnósticos, ou qualquer projeto de pesquisa que envolva um problema que exija avaliação ética.

Gostaríamos de salientar que, embora aprovado, qualquer alteração dos procedimentos e metodologias que houver durante a realização do projeto em questão, deverá ser informado imediatamente à Comissão de Ética em Pesquisa da UNISUL.

Cordialmente,

Prof. Pedro Santos
 Coordenador do CEP-UNISUL

 Universidade do Sul de Santa Catarina
 Centro de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação
 Comitê de Ética em Pesquisa - CEP UNISUL