

PRECARIZAÇÃO DO AMBIENTE LABORAL NA ATUALIDADE EM MEIO AO PRODUTIVISMO CAPITALISTA COM ENFOQUE NO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE BANCÁRIO

Ícaro Mota Rios¹

Carolina Monte Da Cruz Silva²

RESUMO

O objetivo deste artigo é investigar os impactos do assédio moral explorando a relação entre o ambiente laboral no setor bancário e a dinâmica do produtivismo capitalista, de modo a propor estratégias de prevenção e intervenção. As metodologias utilizadas incluíram um levantamento bibliográfico para estabelecer um fundamento teórico, análise de dados quantitativos para avaliar as tendências e correlações, e estudos de caso específicos no setor bancário para obter insights detalhados. A análise revelou que a constante pressão por metas no setor bancário está diretamente ligada ao aumento do assédio moral. A implementação de legislações protetoras dos direitos dos trabalhadores, avaliação da saúde mental no local de trabalho, mediação independente, transparência e responsabilização devem ser medidas nas quais visam promover um ambiente de trabalho mais humanizado.

Palavras-chave: Assédio moral. Produtivismo Capitalista. Ambiente Bancário.

ABSTRACT

The objective of this article is to investigate the impacts of moral harassment by exploring the relationship between the working environment in the banking sector and the dynamics of capitalist productivism, in order to propose prevention and intervention strategies. The methodologies used included a literature review to establish a theoretical foundation, quantitative data analysis to assess trends and correlations, and specific case studies in the banking sector to obtain detailed insights. The analysis revealed that the constant pressure for goals in the banking sector is directly linked to the increase in moral harassment. The implementation of legislation protecting workers' rights, assessment of mental health in the workplace, independent mediation, transparency and accountability should be measures aimed at promoting a more humanized work environment.

Keywords: Moral harassment. Capitalist Productivism. Banking Environment.

¹ Estudante do Curso de Graduação em Direito da AGES (2019 a 2023). E-mail: icarorrioss@hotmail.com

² Estudante do Curso de Graduação em Direito da AGES (2019 a 2024.1). E-mail: carolinamontecruz@outlook.com

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, os governos têm geralmente alinhado suas políticas com as demandas do sistema econômico capitalista, que opera em escala global. No âmbito bancário, essa concordância frequentemente se traduz em políticas que promovem o produtivismo capitalista, onde a pressão por metas, lucro e eficiência é intensa. Isso, por sua vez, aumenta o risco de assédio moral, uma vez que os funcionários que não conseguem atender a essas metas podem ser alvos de abusos psicológicos no ambiente de trabalho.

É no quadro neoliberal que se encontram as políticas econômicas promotoras de desregulamentação e de abertura financeira, iniciadas por Margaret Thatcher e Ronald Reagan, no início da década de 1980, e continuadas no agigantamento da acumulação financeira a partir dos anos 1990 (CHESNAIS, 2005). É justamente na Inglaterra e nos Estados Unidos que as políticas neoliberais começam a consolidar-se, promovidas por uma ideologia das classes rentistas em defesa dos espaços do mercado livre para o ganho fácil da finança especulativa (MENDES, 2015). Segundo Pochmann (2017) desde o ano 2016, com a ascensão do governo Temer, o Brasil passou a conviver com sinais importantes de esgotamento do ciclo político da Nova República. Com isso, o padrão de políticas públicas constituído nas últimas três décadas de experimentação democrática aponta para uma profunda inflexão impulsionada pelo retorno do receituário neoliberal ao país.

Nesse cenário, os bancos desempenham um papel fundamental, uma vez que se tornaram peças-chave na acumulação financeira. A busca incessante por lucros e a concorrência exacerbada dentro do setor financeiro muitas vezes resultam na imposição de metas e pressões desumanas sobre os trabalhadores bancários. Essas metas e a cultura de produtivismo capitalista podem levar ao assédio moral, uma vez que os funcionários são forçados a atingir objetivos que muitas vezes extrapolam a realidade, o que pode causar estresse, ansiedade e, em casos extremos, o assédio moral por parte de supervisores ou colegas. Além disso, a flexibilização das leis trabalhistas, promovida pelo neoliberalismo, muitas vezes deixa os trabalhadores em uma posição vulnerável, com menos proteção e segurança no emprego. Isso os torna mais suscetíveis ao assédio, pois tem medo de perder seus empregos ou de enfrentar retaliações caso denunciem práticas abusivas.

Neste contexto, este artigo busca examinar como o assédio moral afeta o ambiente de trabalho no setor bancário, explorando sua conexão com a dinâmica do produtivismo capitalista, e propõe estratégias para prevenir e intervir nesse cenário. Para alcançar esse

objetivo, serão perseguidos os seguintes objetivos específicos: analisar a relação entre as políticas econômicas do neoliberalismo e a precarização do ambiente laboral no setor bancário; investigar as causas e os impactos do assédio moral no ambiente bancário; avaliar as respostas legais e institucionais, destacando a eficácia das regulamentações trabalhistas, fiscalização e acesso à justiça; propor recomendações e medidas para combater a precarização laboral e prevenir o assédio moral no ambiente bancário, considerando a importância de ações interventivas e mudanças culturais.

A relevância deste estudo reside na urgência de compreender e enfrentar o assédio moral no ambiente bancário, a fim de promover condições de trabalho humanizadas, garantindo o bem-estar dos funcionários e manter um desempenho ético dentro das instituições financeiras. Além disso, busca-se contribuir para o desenvolvimento de políticas eficazes nas quais lide com a problemática, de forma a promover uma cultura organizacional mais respeitosa e empática.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método usado para a coleta de material para pesquisa e estudo foi através de levantamento bibliográfico em revistas científicas como SciELO, palestras no Youtube e documentários informativos sobre a temática. A natureza da investigação do método descrito é predominantemente qualitativa. Isso se deve ao foco na revisão de fontes bibliográficas, como revistas científicas, palestras especializadas e documentários informativos, para obter uma compreensão aprofundada e contextual das questões abordadas. A análise qualitativa permite a interpretação e o entendimento das nuances, contextos e significados subjacentes aos tópicos investigados, o que é essencial para a pesquisa que busca explorar complexidades, como o caso do impacto do produtivismo capitalista e do assédio moral no ambiente bancário.

O método qualitativo se diferencia do quantitativo, não somente pelos instrumentos estatísticos, mas também pela análise dos dados coletados. Neste método as informações e amostras são mais amplas e profundas, pois a sua estruturação prévia não é engessada, não possui regras exatas, podendo assim, fornecer uma visão mais detalhada sobre todo o conteúdo analisado (MARCONI; LAKATOS, 2011). Ainda para o mesmo autor, a pesquisa qualitativa primeiramente realiza a coleta de dados para a elaboração de uma teoria base, formando um conjunto de conceitos e princípios. Sua finalidade é descrever claramente os dados obtidos e relatar o desenvolvimento interpretativo dos mesmos.

Quadro 1 - Organização do método qualitativo aplicado no trabalho

ORGANIZAÇÃO DA PESQUISA QUALITATIVA	
Agosto/2023	Levantamento Bibliográfico
Setembro/2023	Análise do Material Levantado
Outubro/2023	Revisão Bibliográfica e Escrita do Artigo

Fonte: autoria própria

Ainda, esse tipo de metodologia segundo Demo (2012) é uma metodologia alternativa, que extrai o máximo das informações coletadas, ao contrário de muitas metodologias, que descartam por excesso de informações no método e acabam muitas vezes jogando fora o mais importante.

Além disso, o método escolhido para alcançar o objetivo da pesquisa também possui caráter descritivo, com o propósito de se aproximar e compreender melhor o problema em estudo. Isso será feito por meio da coleta de dados relacionados ao tema. O objetivo principal é fornecer uma análise detalhada dos fatores mais relevantes para uma compreensão aprofundada da questão em análise. Conforme Perovano (2014) o processo cujo método é descritivo, busca a identificação, registro, bem como a análise das características e fatores ou variáveis que estão relacionados com a problemática, descrevendo os mesmos de forma precisa e criteriosa.

3 ASSÉDIO MORAL: LACUNAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No Brasil, apesar da ausência de uma legislação que trate especificamente do assédio moral, a vítima de assédio tem à disposição diversas opções no ordenamento jurídico nacional para buscar o reconhecimento de seus direitos e a reparação de danos. Isso inclui a possibilidade de recorrer a leis, regulamentos e jurisprudência que abordam temas relacionados à integridade, dignidade e segurança dos cidadãos, bem como ações judiciais que podem ser instauradas com base em conceitos legais existentes, tais como injúria, difamação, constrangimento ilegal, e outros, dependendo da natureza do assédio.

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes. O art. 482 refere-se aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa, ao passo que o art. 483

dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador. Como o assédio moral se constitui numa falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, necessitando para isso constituir um advogado.

Um dos fatores que dificultam a formulação de leis e, conseqüentemente, a penalização por assédio está relacionado ao elevado grau de subjetividade em questão, bem como à dificuldade de verificação do nexo causal (ou seja, definir que a ocorrência do assédio levou ao adoecimento, por exemplo). Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhas da conduta lesiva. Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Entende-se que o assédio deve ser reconhecido e coibido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como da saúde psicológica destes e da própria organização.

No artigo 1º da CF/88, encontramos a base dos princípios do Estado brasileiro, e dois dos incisos deste artigo merecem destaque. O inciso III estabelece como fundamento da República a dignidade da pessoa humana, reconhecendo, assim, o valor intrínseco e inalienável de cada indivíduo, independentemente de sua condição social, econômica ou cultural. Esse princípio implica que a sociedade e o Estado devem assegurar o respeito pelos direitos humanos, promover a igualdade e proteger a integridade de todas as pessoas.

O inciso IV do artigo 1º da CF/88 ressalta a valorização do trabalho como outro pilar do Estado Democrático de Direito. Isso significa que o trabalho não é apenas uma necessidade econômica, mas também um valor social e moral, crucial para a realização pessoal e para o desenvolvimento da sociedade como um todo. A Constituição coloca o trabalho como um instrumento de transformação e inclusão social, indicando que a ordem econômica deve ser organizada de maneira a assegurar a valorização do trabalho humano e a redução das desigualdades sociais.

A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho como princípios fundamentais, e esses princípios são fundamentais na discussão do assédio moral no setor bancário. O assédio moral representa uma violação direta desses princípios.

No contexto nacional, o Código Civil aborda o abuso de direito como um comportamento ilícito, conforme estipulado no Artigo 187: "Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos princípios morais" (BRASIL, 2002). Dentro dessa

perspectiva, inclui-se a situação em que um empregador invade o espaço psicológico de um subordinado, causando-lhe angústia psicológica, o que é considerado um ato ilícito é uma violação do patrimônio moral da vítima.

Nesse caso o empregado poderá rescindir o contrato por culpa do empregador, conforme o art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pois implica em violação das obrigações contratuais trabalhistas:

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.

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresenta diversas situações em que o empregado pode considerar rescindido o contrato e buscar indenização. Dentro dessas possibilidades, algumas alíneas podem caracterizar o assédio moral no ambiente laboral. Por exemplo, a alínea "b" refere-se ao tratamento com rigor excessivo, envolvendo comportamentos autoritários ou abusivos por parte do empregador ou superiores hierárquicos, como cobranças desmedidas ou pressão psicológica constante. Já a alínea "e" aborda atos lesivos à honra e boa fama, incluindo difamação ou calúnia por parte do empregador que prejudiquem a reputação do trabalhador. Embora não diretamente associada, a alínea "g" menciona a redução do trabalho afetando a importância dos salários, o que, em certos contextos, pode criar um ambiente laboral hostil. O assédio moral pode manifestar-se de diversas formas e, embora essas alíneas forneçam base legal, cada situação demanda análise individual, levando em conta suas particularidades.

Mesmo na ausência de legislação específica sobre assédio moral, a jurisprudência desempenha um papel importante na definição e no tratamento desse fenômeno. A jurisprudência refere-se às decisões judiciais e aos precedentes estabelecidos pelos tribunais em casos específicos, e essas decisões têm o poder de moldar a interpretação e a aplicação das leis existentes. As decisões judiciais em casos de assédio moral criam precedentes legais que podem ser usados como referência em casos futuros. Isso fornece orientação para advogados, empregadores e trabalhadores sobre como os tribunais lidam com essas situações. Além disso,

a jurisprudência pode influenciar a formulação de novas leis ou emendas à legislação existente para lidar de maneira mais abrangente com o assédio moral. Os legisladores frequentemente consideram as decisões judiciais e as lacunas legais identificadas pelos tribunais ao promulgar novas leis.

Algumas jurisprudências como a decisão proferida pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, movida por Antônio Marcelo de Souza Oliveira, em face de Banco Santander Brasil S/A e Santander Microcrédito A F S/A, estabelece que:

ASSÉDIO MORAL DECORRENTE DO ESTABELECIMENTO DE METAS EXCESSIVAS. 1. Como se infere do acórdão recorrido, a condenação em indenização por danos morais foi imposta a partir da apreciação das provas dos autos, indicativa de que “o comportamento da empresa recorrente se amolda perfeitamente na tipificação de assédio moral, notoriamente mediante as metas excessivas impostas ao reclamante no intuito de tornar a relação de trabalho insuportável, verificando-se o evidente abuso de direito e poder, procedimento esse que autoriza o reconhecimento do direito à indenização”. 2. Desse modo, a reforma do julgado de modo a acolher a versão recursal de que “não houve prova cabal do assédio moral alegado”, demandaria o revolvimento dos fatos e provas dos autos, inviável em sede de recurso de revista a teor da Súmula nº 126/TST. 3. Mais uma vez se depara com a inviabilidade do reconhecimento de mácula aos artigos 818 da CLT, que versam sobre a distribuição do ônus da prova, em razão de seu flagrante impertinência temática. 4. Já os arestos colacionados não guardam especificidade com a situação delineada na espécie, na contramão, portanto, da Súmula nº 296, I, do TST, por versarem hipóteses em que não houve conduta abusiva do empregador na imposição de metas, diferentemente do registro fático contido no acórdão recorrido (TST, 2018).

Essa jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho aborda um caso em que um trabalhador moveu uma ação contra o Banco Santander Brasil e Santander Microcrédito A F S/A, alegando ter sido vítima de assédio moral devido ao estabelecimento de metas excessivas. A decisão da 6ª Turma do TST considerou que a empresa agiu de maneira a enquadrar-se no conceito de assédio moral, ao impor metas que tornaram a relação de trabalho insuportável. Isso evidenciou um abuso de poder e direito por parte da empresa, justificando a condenação em indenização por danos morais. A decisão ressaltou a dificuldade de alterar o julgamento para acolher a versão da empresa, pois isso demandaria revisão das provas, o que não é possível em recurso de revista, conforme determina a Súmula nº 126/TST. Além disso, apontou que os argumentos apresentados pela empresa não se alinhavam com a situação específica do caso, indo contra o teor da Súmula nº 296, I, do TST, que exige especificidade nas decisões que servem de base.

Esse exemplo ilustra como as situações de assédio moral, especialmente aquelas relacionadas ao estabelecimento de metas excessivas, são analisadas pelos tribunais. Mostra

também a importância da avaliação detalhada das provas e do contexto específico de cada caso para determinar se houve de fato um comportamento abusivo por parte do empregador.

4 TENDÊNCIAS NEOLIBERAIS: IMPACTO NAS DINÂMICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

Em primeiro lugar, o neoliberalismo é um “estilo de vida contemporâneo”. Além de controlar e organizar a conduta dos governantes, tende a manter essa lógica diante e dentro da sociedade. O neoliberalismo tem origem na Escola Austríaca, embasado na revalorização do liberalismo clássico, “*laissez faire, laissez aller, laissez passer, le monde va de lui-même*”. No pós II Guerra Mundial, passa a figurar nas discussões sobre ideologias e política econômica, sem muita visibilidade. Só nos finais das décadas de 1970 e 1980, com as crises do capitalismo (petróleo, 1973) e do socialismo (queda do Muro de Berlim, 1989), consolidou-se como fenômeno da Nova Ordem Mundial (COUTINHO, *et al.*, 2020). Para o mesmo autor:

[...] em sua agenda política econômica, dois motes são principais: o primeiro, reduzir o papel do Estado, limitando a capacidade dos governos com privatizações e acumulando dívida pública. É uma aversão a qualquer possibilidade de intervenção por parte do Estado [keynesianismo-fordismo, Bem-estar-social e (neo) desenvolvimentismo], ou qualquer política econômica que possibilite um Estado gestor. Como segundo lema, propaga um modelo de concorrência, executado mediante a desregulamentação, com a abertura dos mercados nacionais e financeiros para os concorrentes globais (COUTINHO, *et al.*, 2020).

No Brasil, a política neoliberal passou a ser adotada no governo do presidente Collor (1990-1992), com a abertura para mercados de capitais e privatizações, como a siderúrgica USIMINAS, e gradualmente foram sendo executadas, de acordo com as demandas do neoliberalismo (COUTINHO, *et al.*, 2020).

O governo de Michel Temer em 2016 marcou um retorno às políticas econômicas neoliberais "fundamentalistas", caracterizadas pelo foco no liberalismo econômico. Isso representou um afastamento do tripé macroeconômico que havia sido implementado anteriormente no governo do Partido dos Trabalhadores (PT) de Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff. Esse tripé macroeconômico consistia em políticas de controle da inflação, metas fiscais e câmbio flutuante. Durante esse período, o governo Temer adotou uma abordagem de austeridade econômica, implementando reformas fiscais e se alinhando com o setor financeiro. Isso incluiu privatizações significativas e reformas que tiveram impacto direto no ambiente de trabalho e na economia do país:

Michel Temer assume o governo e com seu programa “Uma Ponte para o Futuro” dava mostras da adoção de uma política econômica de austeridade por meio da qual buscou intensificar uma série de novas reformas neoliberais nas instituições brasileiras. No mesmo caminho neoliberal e antiestatizante tem andado o governo de Jair Bolsonaro (MUSTAFA,2018).

Essas reformas contribuíram para a precarização do emprego, com a flexibilização das leis trabalhistas, tornando mais fácil para os empregadores contratar e demitir funcionários sem oferecer estabilidade no emprego. Isso resultou em um aumento da insegurança no trabalho. Além disso, a intensificação da competição no mercado de trabalho devido às reformas econômicas pode ter criado uma pressão adicional sobre os trabalhadores, levando a condições de trabalho mais estressantes e exigentes.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) atribui o aumento dos casos de estresse relacionado ao trabalho à globalização e aos fenômenos associados, como a fragmentação do mercado de trabalho; a demanda por contratos flexíveis; *downsizing* (enxugamento das empresas com corte de empregos) e *outsourcing* (terceirização); maior necessidade por flexibilidade em termos de funções e habilidades; crescente uso de contratos temporários; crescente insegurança de emprego; aumento da pressão e da carga de trabalho, assim como baixo equilíbrio entre vida social e trabalho. Segundo a organização, esses fatores influenciam trabalhadores tanto em países em desenvolvimento quanto em países industrializados (BRASIL, 2017).

5 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE BANCÁRIO

Adam Smith conhecido como o pai da economia moderna, em sua obra mais famosa, "A Riqueza das Nações," introduziu a ideia da "mão invisível," que descreve como a busca individual de interesses egoístas nos mercados pode levar ao benefício geral da sociedade. Ele enfatizou a divisão do trabalho, defendeu o liberalismo econômico, criticou o mercantilismo e argumentou que o valor das mercadorias está relacionado ao trabalho necessário para produzi-las. Suas ideias moldaram a teoria econômica e a política econômica e continuam a influenciar o pensamento econômico contemporâneo. As teorias marxistas destacam as contradições inerentes ao capitalismo, incluindo a luta de classes como uma forma de resistência às condições precárias de trabalho:

O autor de “A riqueza das nações” considera como trabalho produtivo tão somente aquele que, além de produzir o valor necessário para a reprodução de sua força de trabalho, é capaz de produzir mais-valia. Escreve Marx (1980, p. 132): “Só é produtivo o trabalho assalariado que produz capital” (Nur die Lohnarbeit ist Produktiv, die Kapital produziert). Embora o trabalho que se destinasse a reproduzir a existência do trabalhador pudesse também ser considerado como produtivo, em termos absolutos, este tipo de produtividade pouco importa ao capitalista, pois somente interessa ao capital a produtividade relativa que se consubstancia em mais-valia no bolso do capitalista. É dessa espécie de trabalho que depende a subsistência do capital (DOS SANTOS NETO, 2012).

Segundo as perspectivas de Marx, a persistência do sistema capitalista, que busca principalmente maximizar os lucros, leva naturalmente a uma exploração cada vez maior, alienação e despojamento dos trabalhadores. No mundo atual, essa análise de Marx continua relevante, especialmente quando observamos a crescente precarização do ambiente de trabalho, em que os trabalhadores muitas vezes enfrentam condições difíceis, longas jornadas, insegurança no emprego e, em muitos casos, abusos no local de trabalho, tudo em nome da busca de lucros cada vez maiores por parte das empresas. Essa exploração e alienação dos trabalhadores permanecem como preocupações centrais no contexto do capitalismo contemporâneo. O assédio moral é uma manifestação das condições degradantes que podem surgir devido a essas circunstâncias.

O assédio moral no ambiente de trabalho não é um fenômeno recente, no entanto, o que é percebido como novo, especialmente nas relações de trabalho, é a maior visibilidade que o problema tem atualmente. Segundo Fonseca (2003) no Brasil, o assédio moral passou a ser relevante juridicamente desde 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral. O mesmo autor cita em sua literatura que o local de trabalho, o ritmo das tarefas e o relacionamento interpessoal podem tornar-se fatores que diariamente renovam as emoções que ensejam o estresse ocupacional, caracterizado por um estado crônico, permanente e diário, de desgaste físico e mental para e pelo trabalho. Diante de situações de ameaça, as pessoas entram em um estado de prontidão, que as induz a manifestações psicossomáticas as mais diversas ou a profundos estados de depressão, drogadição e, até mesmo, ao suicídio.

Outro aspecto de suma importância, que cabe uma referência, são os efeitos previdenciários decorrentes desses danos à saúde. Essas sequelas podem ensejar a impossibilidade de a vítima continuar a exercer suas atividades laborais, incidindo, assim, em consequências de natureza previdenciária (RUFINO, 2006).

Em algumas situações descritas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que se refere à rescisão indireta do contrato de trabalho, podem envolver comportamentos que se assemelham ao assédio moral. Essas situações não implicam diretamente a demissão do funcionário, mas envolvem tratamento tão prejudicial que pode levá-lo a sentir-se compelido a pedir demissão por conta própria:

“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;(...); h) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.(...)”

De acordo com SOBOL (2006) a compreensão do assédio moral requer um olhar para o movimento entre a objetividade do trabalho e a subjetividade dos trabalhadores, trazendo a importância de se identificar aspectos da organização do trabalho que se relacionam com a ocorrência do fenômeno:

O assédio organizacional é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. Visa produtividade e controle organizacional. O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente (SOBOL, 2008).

Considerando que os trabalhadores no setor bancário foram significativamente afetados pelas transformações decorrentes do produtivismo capitalista, o estudo deste artigo é direcionado para essa realidade específica. De acordo com Druck *et al.*, (2006), a internacionalização do mercado financeiro, aliada às políticas neoliberais, fez com que o bancário se tornasse cada vez mais descartável. Dentre essas políticas, os autores destacam a terceirização e a flexibilização dos contratos de trabalho como as mais difundidas neste setor e que contribuem diretamente para a descartabilidade deste profissional.

As mudanças ocorridas nas últimas décadas acabaram por trazer profundas transformações no trabalho e no contexto do trabalho bancário, provocando o aparecimento de queixas de assédio moral e consequências sérias para a saúde de alguns trabalhadores, tais como a depressão e o suicídio (MACIEL *et al.*, 2007). Soboll (2008) fortalece essa argumentação ao afirmar que, no trabalho bancário, existe uma pressão para executar mal seu trabalho, o próprio sistema exerce essa pressão, que se torna evidente na “fabricação de

números”, em condutas antiéticas com clientes e com colegas de trabalho, no uso da violência organizacional como estratégia de gerenciamento de equipes. Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) apontam que, das 3 mil denúncias sobre assédio moral realizadas em 2013 junto ao órgão, 30% delas ocorreram em bancos, comprovando o elevado número de casos de assédio registrados no setor (MPT, 2013).

Ao contrário do assédio interpessoal, que busca humilhar e excluir a vítima, o assédio moral organizacional pode ser praticado por indivíduos de diferentes posições hierárquicas dentro da empresa, com o alvo geralmente sendo uma pessoa ou um pequeno grupo. Segundo Alvarenga (2011) o assédio moral organizacional compreende, assim, um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos aos trabalhadores na empresa. Diante das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho, as empresas precisam se reestruturar para adotarem padrões internacionais de qualidade afim de enfrentar a competitividade e a lucratividade. Por isso, vivencia-se hodiernamente era do controle da qualidade total. E o resultado disso é a busca cada vez mais desordenada de obtenção do lucro, que acontece através do estabelecimento de metas, por sua vez, abusivas.

A regulamentação dos bancários na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é essencial para compreender as condições laborais desse setor. Uma das mudanças mais significativas foi a redução da jornada de trabalho para seis horas diárias, totalizando 30 horas semanais. Essa redução foi pioneira e aconteceu por meio da Lei 4.178/1962, visando a contemplar as demandas e particularidades do trabalho bancário. Esse fato pode ser interpretado como um fator agravante para o assédio moral, uma vez que, a pressão por metas ou o aumento da carga de trabalho são mantidos ou até mesmo intensificados dentro de um período mais curto.

Um acordo, assinado em 2011 entre a Federação Nacional dos Bancos – Fenaban e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Contraf, criou comissões para acompanhamento dos casos de assédio moral relatados. Desde então, houve avanços e bancos e sindicatos estão mais rigorosos no acompanhamento dos casos de assédio moral, inclusive oferecendo treinamento a seus gestores. Os sindicatos dos bancários querem uma ação mais enérgica dos bancos contra o assédio moral, mas existe uma forte resistência das instituições financeiras em combater tal mal. Por um lado, existe o receio de que uma postura

mais “frouxa” dos gestores se reflita na queda da produtividade (vendas), por outro a acentuação dos casos de assédio moral confirmados na justiça e os milhares de afastamentos por problemas psicossomáticos que afetam essa categoria (De Albuquerque, et al., 2014).

Esta tensão reflete um impasse: de um lado, a preocupação dos bancos com a performance econômica e os resultados comerciais; do outro, a crescente confirmação de casos de assédio moral levando a acentuados afastamentos por questões psicossomáticas entre os bancários. Esse embate revela a necessidade de um equilíbrio delicado entre a gestão produtiva e a proteção do bem-estar e da saúde mental dos trabalhadores, algo essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A grande maioria dos estudos que tentam compreender o fenômeno do assédio moral utilizam uma metodologia quantitativa, através de questionários de autopreenchimento, num determinado e único momento, em amostras não-probabilísticas, por conveniência. A maior parte dos estudos investiga o tema a partir da perspectiva das vítimas em comparação com a dos perpetradores ou dos observadores. Ainda assim, a abordagem qualitativa, através da entrevista, tem sido empregada na investigação do assédio moral desde os inícios dos anos 90 (Nielsen & Einarsen, 2018). O mesmo autor cita em sua literatura que na maior parte dos estudos centrados nas vítimas, a exposição ao assédio moral tem sido avaliada através: a) da resposta do respondente quanto ao seu sentimento geral de ter sido assediado (método de auto rotulagem), ou b) da resposta do respondente quanto à sua percepção de ter sido exposto a um conjunto específico de comportamentos de assédio (método da experiência comportamental), ou c) a combinação dos dois métodos.

Essa diversidade metodológica é importante, pois permite abordagens multifacetadas para a compreensão do assédio moral no local de trabalho, considerando as diferentes nuances e experiências das pessoas envolvidas. Isso contribui para um entendimento mais completo do fenômeno e ajuda na identificação de estratégias eficazes de prevenção e intervenção.

Um estudo realizado por Lima *et al.*, (2014) mostram em seus resultados a complexidade do assédio moral no setor bancário, envolvendo 37 funcionários de um banco na região Norte. Conclusões apontam que o assédio está relacionado à política de gestão do banco, que por sua vez reflete o contexto socioeconômico atual, no qual o capital impõe uma intensificação do trabalho com um novo propósito. Os participantes da pesquisa não veem o

assédio como um problema isolado, mas o entendem como parte de um sistema mais amplo de relações de poder no ambiente de trabalho, envolvendo aspectos coletivos, organizacionais e socioeconômicos.

O assédio é predominantemente percebido como de cima para baixo na hierarquia, originando-se de gestores ou superiores hierárquicos em direção a funcionários em posições hierarquicamente inferiores. É considerado um comportamento sistemático e repetitivo, não uma reação impulsiva a problemas pontuais, acompanhado de ofensas, ameaças e agressões verbais explícitas. Comportamentos típicos do assédio incluem pressão, isolamento, humilhação, desrespeito, dominação, agressão e perseguição. No contexto bancário, a humilhação é usada como um meio de controle para atingir metas e lucros, tratando os funcionários como mercadorias e impondo a lógica do banco. Esses resultados indicam que o assédio moral não é apenas um problema de interações interpessoais, mas está profundamente enraizado em estruturas organizacionais e econômicas mais amplas.

A partir das fundamentações apresentadas e dos resultados apresentados, é notório que o assédio moral vai além das interações interpessoais e está enraizado em estruturas organizacionais e econômicas mais amplas. O Direito Trabalhista no Brasil desempenha um papel fundamental na proteção dos trabalhadores em casos de assédio moral, incluindo o setor bancário. É uma problemática não existir legislações nas quais regulamentam o assédio no Brasil. A criação dessas legislações podem estabelecer canais de denúncia, prevendo consequências legais e garantindo os direitos dos trabalhadores. Além disso, o Direito Trabalhista pode incluir regulamentações setoriais em setores específicos, como o bancário.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo detalhado sobre o assédio moral no ambiente bancário revela a complexidade desse fenômeno e sua significativa influência sobre o bem-estar dos funcionários e o funcionamento das instituições financeiras. A pressão por metas, a competitividade exacerbada e a cultura organizacional muitas vezes contribuem para a perpetuação de comportamentos abusivos, que têm impactos negativos não apenas nos indivíduos diretamente afetados, mas também na produtividade e na reputação das organizações.

É evidente que o assédio moral não pode ser encarado como um problema isolado, mas sim como um reflexo de dinâmicas complexas e estruturas organizacionais que exigem uma revisão crítica e a implementação de práticas mais humanizadas e éticas. A prevenção e o

combate ao assédio moral exigem esforços coletivos, que vão desde a conscientização e treinamento dos colaboradores até a adoção de políticas institucionais robustas que promovam uma cultura de respeito, transparência e apoio mútuo.

Portanto, é imperativo que as instituições bancárias reconheçam a importância de investir em programas de prevenção ao assédio moral, oferecendo suporte emocional e psicológico aos funcionários, além de criar canais de comunicação eficazes para denúncias e resolução de conflitos. A liderança desempenha um papel fundamental na promoção de uma cultura organizacional saudável e na implementação de práticas de gestão que priorizem o bem-estar e a integridade dos colaboradores.

Além disso, o movimento sindical forte dos bancários é essencial para evitar o assédio moral nos bancos, pois permite negociações coletivas por condições de trabalho melhores. A relação entre empresas e trabalhadores é tensa devido aos interesses divergentes: lucro para as empresas e salários justos para os trabalhadores. As greves prolongadas dos bancários, que podem durar semanas ou até meses, refletem essa tensão, demonstrando a busca por melhores condições. Esses embates ressaltam a importância das negociações coletivas para equilibrar esses interesses conflitantes e garantir condições de trabalho mais justas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Artigo 482.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigo 1º, inciso III.

_____. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Artigo 187.

Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/>> Acesso em: 23 nov. 2023

DE ALBUQUERQUE, Fábio Andrade Cavalcanti; DOS SANTOS, Alysson Silva. Assédio Moral no Ambiente Bancário. 2014.

DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Assédio moral organizacional. Revista Paradigma, n. 20, 2011. p. 1-20.

Chesnais F. O capital portador de juros: acumulação, internacionalização, efeitos econômicos e políticos. In: Chesnais F, organizador. A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, consequências. São Paulo: Boitempo; 2005. p. 35-67.

COUTINHO, Luís Américo Barbosa et al. Impactos do neoliberalismo na Constituição do Sistema Financeiro Brasileiro: rendimentos bancários e a “vanguarda” da legislação entre 1994 e 2018. 2020.

DEMO, Pedro. Metodologia do conhecimento científico. 1. ed. 10. Reimpr. São Paulo : Atlas, 2012

DOS SANTOS NETO, Artur Bispo. Trabalho produtivo e trabalho improdutivo nas "Teorias da Mais-Valia" de Karl Marx. Em Debate, n. 8, p. 5-22, 2012.

DRUCK, G. et al. “Bancário: um emprego de múltiplos riscos”. Caderno CRH, vol. 15, n. 37, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

LIMA, Cristiane Queiroz Barbeiro et al. Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial. Relato de experiência no setor bancário. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 39, p. 101-110, 2014.

MACIEL, R. H. et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. Psicologia & Sociedade, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 117-128, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do trabalho científico. 7. ed. –6. reimpr. São Paulo: Atlas: 2011.

Mendes A. A saúde pública brasileira no contexto da crise do Estado ou do capitalismo? Saúde e Sociedade. 2015; 24(1):66-81.

MUSTAFA, Patrícia Soraya. Estado Capitalista brasileiro: análise dos direitos sociais em tempos de ortodoxia neoliberal. Revista Katálysis. v. 22, n. 1, p. 100–109, 2018

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression & Violent Behavior*, 42, 71-83.

MPT -Ministério Público do Trabalho. Assédio moral em estabelecimentos bancários. Brasília:MPT/Coordigualdade, 2013.

PEROVANO, Dalton Gean. Manual de metodologia científica para a segurança pública e defesa social. Curitiba: Juruá, 2014.

POCHMANN, Marcio. Estado e capitalismo no Brasil: a inflexão atual no padrão das políticas públicas do ciclo político da nova república. *Educação & Sociedade*, v. 38, p. 309-330, 2017.

SOBOL, L. A. P. Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário. 2006. 230f. Tese (Doutorado em Ciências)-Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

SOBOLL, L. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a

TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: ARR 85100-47.2013.5.21.0004. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. DJ: 07/02/2018. *Revista dos Tribunais*, 2018.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006.